



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK
ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYE VE
İŞKOLİKLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR ALAN ÇALIŞMASI.**

Hande Tosunoğlu

Doktora Tezi

Ankara, 2021

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞKOLİKLİĞİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR ALAN
ÇALIŞMASI.

Hande Tosunoğlu

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Doktora Tezi

Ankara, 2021

To My Family

Past, Present and Future



TEŞEKKÜR

Öncelikle değerli hocam Doç.Dr.Özge Tayfur Ekmekci'ye hem yüksek lisans hem de doktora tez sürecimde bana her zaman inandığı için, en zor zamanlarımda göstermiş olduğu destek ve anlayış için, yapmış olduğu eleştiri ve verdiği tavsiyeler için ve tezimin bütün aşamalarında bilgi ve deneyimiyle bana rehberlik ettiği için teşekkürü borç bilirim.

Yorum ve önerileriyle araştırmama yapmış oldukları katkılardan ötürü doktora tez jüri üyeleri değerli hocalarım Prof.Dr. Semra Güney, Prof.Dr. Belgin Aydıntan, Prof.Dr. Pınar Bayhan Karapınar, Doç.Dr. İrem Metin Orta ve Doç.Dr. Özge Tayfur Ekmekci'ye teşekkür ederim.

Yüksek lisans ve doktora eğitimim boyunca paylaştıkları akademik birikimlerinden ötürü başta Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış bilim dalı olmak üzere İşletme ana bilim dalındaki bütün değerli hocalarıma teşekkür ederim.

Son olarak da tezimi hazırlarken en zorlandığım süreçlerden birisi olan veri toplama aşamasında yapmış oldukları katkılardan ötürü Eylül Gür ve Ayşe Ertürk'e teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

Tosunoğlu, Hande. *İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Çalışması*. Doktora Tezi, Ankara, 2021.

Küreselleşme, rekabet, ve iş yapısının değişmesi gibi faktörler, kısıtlı olan zamanın iş ve aile alanları arasında adil bir şekilde bölüştürülmesine engel olmakta ve artan taleplerin karşılanması yönündeki baskılar çalışanları işte daha fazla vakit geçirmek zorunda bırakmaktadır. Meydana gelen bu değişikliklerin iş ve aile alanları arasında çatışma yaşanma ve tedbir alınmadığı taktirde duygusal tükenmişlik gibi kronik rahatsızlıkların ortaya çıkma olasılığını arttırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte iş-aile çatışmasının herkes için aynı sonuçlara yol açmaması; bazı insanların sahip oldukları kaynaklar nedeniyle daha avantajlı olmaları, bazı insanların ise kişisel eğilimleri nedeniyle duygusal tükenmişlik yaşama ihtimallerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Buradan hareketle bu araştırmanın amacı iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici bir rolü olup olmadığını tespit etmektir. Finans sektöründe istihdam edilen beyaz yakalı çalışanlardan tek bir zaman diliminde toplanmış olan veriler kullanılarak iş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik, işkoliklik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler iki model altında incelenmiştir.

Çalışma kapsamında literatür temel alınarak değişkenler arasındaki olası ilişkilerin incelendiği iki ayrı model önerilmiş ve her bir modelin analizi Hayes (2018) tarafından geliştirilen PROCESS Macro ile gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği ancak aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Ayrıca işkoliklik ve psikolojik sermayenin ise iş-aile ve aile-iş çatışmalarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde düzenleyici bir role sahip olmadığı tespit edilmiştir. Alternatif modelde ise işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği tahmin ettiği, ancak işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki pozitif etkisinin psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerde azalacağı varsayılmıştır. Elde edilen

bulgulara göre, işkolikliğin iş-yaşam çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği etkilediği, ancak söz konusu aracılık ilişkisinin psikolojik sermayenin orta ve yüksek seviyelerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Yapılan incelemelerde, psikolojik sermayenin iş-aile çatışması duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olmadığı, sadece işkoliklik iş-aile çatışması arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstlendiği görülmüştür. Sonuçlar, psikolojik sermayenin işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki pozitif yöndeki etkisini azaltarak, işkoliklik eğilimlerin iş-aile çatışmasını arttırma olasılığını azalttığını göstermektedir. Ancak psikolojik sermayenin iş-yaşam çatışması-duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmaması, iş-aile çatışması belli bir seviye ulaştığı takdirde, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişliği azaltmada herhangi bir koruyuculuğunun bulunmadığını göstermektedir.

Elde edilen bulgular iş-aile çatışmasının ve işkolikliğin duygusal tükenmişlik gibi olumsuz çıktılar ile ilişkili olduğunu; psikolojik sermayenin ise belirli bir noktaya kadar çalışanları koruyan bir mekanizma olarak rol aldığını göstermektedir. Buradan hareketle yöneticilere çalışanların psikolojik sermaye kaynaklarını geliştirmeleri ve iş-aile çatışması ve işkoliklik eğilimlerin ortaya çıkmasını engellemeleri veya zararlı etkilerini azaltabilmeleri için faydalı olabileceği düşünülen çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Duygusal Tükenmişlik, İşkoliklik, Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

Tosunoğlu, Hande. *The Moderating Effects of Workaholism and Psychological Capital On The Relationship Between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. A Field Study*, PhD Dissertation, Ankara, 2021.

Factors such as globalization, competition, and changing business structure prevent a fair division of limited time between work and family areas, and pressures to meet growing demands forces employees to spend more time at work. It is believed that these changes increase the likelihood of conflict between the work and family areas and if precautions are not taken lead to chronic conditions such as emotional exhaustion. However, work-family conflict does not have the same consequences for everyone; some people are expected to have more advantage because of their personal resources, while others are more prone to experience emotional exhaustion due to their personal inclinations. Based on this, the purpose of this study is to determine whether psychological capital and workaholism have a moderating effect on the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. The relationships between work-family conflict, emotional exhaustion, workaholism and psychological capital were examined under two models using data collected from white-collar employees employed in the financial sector over a single period of time.

As part of this study, two separate models were proposed which examined the possible relationships between the variables based on the literature, and the analysis of each model was carried out using PROCESS Macro developed by Hayes (2018). When we examined the results it was seen that while work-family conflict positively predicted emotional exhaustion the effect of family-work conflict on emotional exhaustion was not statistically significant. It was also found that workaholism and psychological capital did not have a moderating effect on the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. In the alternative model, it is assumed that workaholism predicts emotional exhaustion through work-family conflict, but the positive effect of workaholism on emotional exhaustion will decrease in individuals with high psychological capital. According to the findings, it was

found that workaholism effects emotional exhaustion through work-family conflict, but the mediation in question is only significant at the medium and high levels of psychological capital. It was also found that psychological capital moderated the relationship between workaholism and work-family conflict and did not have a moderating role on the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion. The results showed that psychological capital reduces the negative impact that workaholism causes on work-family conflict thus reducing the likelihood that workaholic tendencies will lead to work-family conflict. But the fact that psychological capital does not moderate the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion shows that psychological capital does not provide any protection in reducing emotional exhaustion if work-family conflict has reached a certain level.

The findings show that work-family conflict and workaholism are associated with negative outcomes such as emotional exhaustion, while psychological capital plays a role as a mechanism that protects employees to a certain point. Thus, several suggestions which were thought to be useful were made to managers to help develop employees' psychological capital resources and to try and reduce the harmful effects or prevent the emergence of work-family conflict and workaholism.

Key Words: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Emotional Exhaustion, Workaholism, Psychological Capital

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
 GİRİŞ	 1
1. BÖLÜM: DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞKOLİKLİK VE PSİKOLOJİK SERMAYE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK	7
1.1.1. Duygusal Tükenmişlik Kavramının Tarihsel Gelişimi	7
1.1.2. Duygusal Tükenmişlik Tanımı ve Boyutları.....	10
1.1.3. Duygusal Tükenmişliğin Olası Sonuçları	13
1.1.3.1. Bireysel Sonuçlar.....	14
1.1.3.2. Örgütsel Sonuçlar	15
1.1.4. Duygusal Tükenmişliğin Belirleyicileri.....	18
1.1.4.1. Bireysel Belirleyiciler.....	18
1.1.4.2. Örgütsel Belirleyiciler	21
1.1.4.3. Kişilerarası Belirleyiciler.....	26
1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	27
1.2.1. İş-Aile Çatışması Kavramı, Tanımı ve Boyutları	27

1.2.2.	İş-Aile Çatışması Teorileri ve Modelleri	29
1.2.2.1.	Rol Teorisi	30
1.2.2.2.	Çatışma Teorisi.....	31
1.2.2.3.	Ayrıştırma Teorisi.....	32
1.2.2.4.	Yayılma Modeli	32
1.2.2.5.	Telafi Etme Modeli.....	33
1.2.2.6.	Birleşme Modeli	34
1.2.2.7.	Kaynakların Tükenmesi Modeli	34
1.2.2.8.	Kimlik Teorisi.....	35
1.2.3.	İş-Aile Çatışması Türleri.....	36
1.2.3.1.	Zaman Temelli Çatışma.....	37
1.2.3.2.	Davranış Temelli Çatışma	37
1.2.3.3.	Gerginlik Temelli Çatışma	38
1.2.4.	İş-Aile Çatışmasının Olası Sonuçları.....	38
1.2.4.1.	İş İle İlgili Faktörler.....	39
1.2.4.2.	İş Dışı Faktörler	41
1.2.4.3.	Stres İle İlgili Faktörler.....	42
1.2.5.	Türkiye’de İş-Aile Çatışması Üzerine Yapılan Araştırmalar	43
1.3.	İŞKOLİKLİK	45
1.3.1.	İşkoliklik Kavramı ve Tanımı	45
1.3.2.	İşkoliklik Teorileri	49
1.3.2.1.	Bağımlılık Teorisi.....	50
1.3.2.2.	Öğrenme Teorisi	51
1.3.2.3.	Kişilik Özellikleri Teorisi	52

1.3.2.4.	Aile Sistem Teorisi	52
1.3.2.5.	Bilişsel Şemalar Teorisi	53
1.3.3.	İşkoliklik Tipolojileri	53
1.3.3.1.	Oates'in İşkoliklik Tipolojisi	54
1.3.3.2.	Fassel'in İşkoliklik Tipolojisi	55
1.3.3.3.	Robinson'un İşkoliklik Tipolojisi	56
1.3.3.4.	Scott, Moore ve Miceli'nin İşkoliklik Tipolojisi	56
1.3.3.5.	Naughton'un İşkoliklik Tipolojisi	58
1.3.3.6.	Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi	59
1.3.4.	İşkolikliğin Belirleyicileri	62
1.3.4.1.	Bireysel Belirleyiciler	62
1.3.4.2.	Örgütsel Belirleyiciler	64
1.3.4.3.	Ekonomik Belirleyiciler	65
1.3.5.	İşkolikliğin Olası Sonuçları	66
1.3.5.1.	Fizyolojik ve Psikolojik Sonuçlar	66
1.3.5.2.	Sosyolojik Sonuçlar	67
1.3.5.3.	Örgütsel Sonuçlar	69
1.3.6.	İşkolikliğin Tedavisi	72
1.3.7.	Türkiye'de İşkoliklik Üzerine Yapılan Araştırmalar	70
1.4.	PSİKOLOJİK SERMAYE	73
1.4.1.	Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi	73
1.4.2.	Rekabet Avantajı Olarak Psikolojik Sermaye	76
1.4.3.	Psikolojik Sermaye Kavramı ve Tanımı	80
1.4.4.	Psikolojik Sermayenin Boyutları	82

1.4.4.1.	Öz Yeterlilik	83
1.4.4.2.	İyimserlik.....	86
1.4.4.3.	Dayanıklılık	87
1.4.4.4.	Umut	89
1.4.5.	Psikolojik Sermayenin Belirleyicileri	91
1.4.6.	Psikolojik Sermayenin Olası Sonuçları	94
1.4.7.	Türkiye’de Psikolojik Sermaye Üzerine Yapılan Araştırmalar	100
1.5.	DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	103
1.5.1.	İş-Aile Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	103
1.5.2.	İşkoliklik ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki	109
1.5.3.	Psikolojik Sermaye ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki	114
1.6.	ALTERNATİF MODEL	123
2.	BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI.....	125
2.1.	YÖNTEM.....	125
2.1.1.	Katılımcılar	125
2.1.2.	Kullanılan Ölçekler	128
2.1.2.1.	Demografik Değişkenler.....	128
2.1.2.2.	Psikolojik Sermaye Ölçeği	129
2.1.2.3.	İş-Yaşam Çatışması Ölçeği	131
2.1.2.4.	Duygusal Tükenmişlik Ölçeği	132
2.1.2.5.	İşkoliklik Ölçeği	134
2.1.3.	Araştırmada Kullanılan Analizler	136
2.1.3.1.	Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması.....	136
2.1.3.2.	Faktör Analizi	141

2.1.3.3.	Güvenilirlik Analizi	142
2.1.3.4.	Korelasyon Analizi	144
2.1.3.5.	Hipotez Testi.....	144
2.1.3.6.	Alternatif Model Testi	145
2.2.	BULGULAR	146
2.2.1.	Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular	146
2.2.2.	Faktör Analizine İlişkin Bulgular	149
2.2.2.1.	Psikolojik Semaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	149
2.2.2.2.	İşkoliklik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	154
2.2.2.3.	İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	158
2.2.2.4.	Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	161
2.2.3.	Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	163
2.2.3.1.	Psikolojik Sermaye Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	164
2.2.3.2.	İşkoliklik Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	167
2.2.3.3.	İş-Yaşam Çatışması Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	169
2.2.3.4.	Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları	171
2.2.4.	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	172
2.2.4.1.	Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler	172
2.2.4.2.	Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	176
2.2.4.3.	Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	178
2.2.5.	Hipotez Testine İlişkin Bulgular	180

2.2.6.	Alternatif Model Testine İlişkin Bulgular.....	183
2.3.	TARTIŞMA	190
2.3.1.	Elde Edilen Sonuçların Yorumlanması.....	190
2.3.2.	Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması	191
2.3.4.	Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler	200
	GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	206
	KAYNAKÇA.....	218
	EK 1: ETİK KURUL KARARI.....	251
	EK 2: ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET FORMU	252
	EK 3: PCQ İZİN BELGESİ.....	257

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 <i>İş-Yaşam Çatışma Türleri</i>	36
Tablo 2 <i>Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi</i>	60
Tablo 3 <i>Rekabet Avantajı İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri.....</i>	77
Tablo 4 <i>Katılımcıların Demografik Özellikleri</i>	126
Tablo 5 <i>Yurtdışı ve Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalarda Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları.....</i>	130
Tablo 6 <i>Yurtdışı ve Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İş-Aile ve Aile Çatışması Ölçeklerinin Cronbach Alfa Katsayıları</i>	132
Tablo 7 <i>Yurtdışı ve Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İş İle İlişkili Tükenmişlik Boyutunun Cronbach Alfa Katsayıları.....</i>	133
Tablo 8 <i>Yurtdışı ve Türkiye'de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İşkoliklik ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları</i>	135
Tablo 9 <i>Uyum İyiliği Değerlendirilmesinde Kullanılacak Kriterler</i>	142
Tablo 10 <i>Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri</i>	152
Tablo 11 <i>Psikolojik Sermaye Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları.....</i>	153
Tablo 12 <i>İşkoliklik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri</i>	155
Tablo 13 <i>İşkoliklik Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları .</i>	157

Tablo 14 <i>İş-Yaşam Çatışması Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri</i>	159
Tablo 15 <i>İş-Yaşam Çatışması Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları</i>	160
Tablo 16 <i>Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri</i>	162
Tablo 17 <i>Duygusal Tükenmişlik Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları</i>	163
Tablo 18 <i>Psikolojik Sermaye Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları</i>	166
Tablo 19 <i>İşkoliklik Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları</i>	168
Tablo 20 <i>İş-Yaşam Çatışması Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları</i>	170
Tablo 21 <i>Duygusal Tükenmişlik Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları</i>	172
Tablo 22 <i>Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler</i>	175
Tablo 23 <i>Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler</i>	177
Tablo 24 <i>Tahmin Edici ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler</i>	179
Tablo 25 <i>Aracılık Analizi İçin Regresyon Sonuçları</i>	184
Tablo 26 <i>Durumsal Aracılık Etki Analizinin Regresyon Sonuçları</i>	188

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 <i>Duygusal Tükenmişliğin Olası Sonuçları</i>	14
Şekil 2 <i>Duygusal Tükenmişliğin Belirleyicileri</i>	18
Şekil 3 <i>İş-Aile Çatışması Teori ve Modelleri</i>	30
Şekil 4 <i>İşkoliklik Teorileri</i>	49
Şekil 5 <i>İşkoliklik Tipolojileri</i>	54
Şekil 6 <i>İşkolikliğin Belirleyicileri</i>	62
Şekil 7 <i>Psikolojik Sermayenin Boyutları</i>	83
Şekil 8 <i>Araştırma Modeli</i>	122
Şekil 9 <i>Alternatif Model</i>	124
Şekil 10 <i>Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli</i>	151
Şekil 11 <i>İşkoliklik Ölçüm Modeli</i>	154
Şekil 12 <i>İş-Yaşam Çatışması Ölçüm Modeli</i>	158
Şekil 13 <i>Duygusal Tükenmişlik Ölçüm Modeli</i>	161
Şekil 14 <i>İş-Aile Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde İşkoliklik ve Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü</i>	181
Şekil 15 <i>Aile-İş Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde İşkoliklik ve Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü</i>	183
Şekil 16 <i>Alternatif Model Aracılık Testi</i>	185
Şekil 17 <i>Alternatif Model Durumsal Aracılık Testi</i>	187

Şekil 18 <i>Durumsal Aracılık İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü</i>	189
---	-----



GİRİŞ

Bu başlık altında araştırmanın amacından, kapsamından, öneminden, araştırma sorularından ve söz konusu araştırmanın planından bahsedilmesi planlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Zedeck ve Mosier (1990) iş gücü yapısının her geçen gün değiştiğini ve söz konusu değişimin beraberinde başka yaşam alanlarının da değişimini gerektirdiğini ifade etmişlerdir. Demografik faktörler incelendiğinde çift gelirli ve tek ebeveynli ailelerin her geçen gün arttığı, kadınların iş gücüne daha fazla katıldıkları, erkeklerin aile ile ilgili daha fazla sorumluluk üstlendikleri ve yaşlı akrabalarının bakımını üstlenen çalışanların sayısında da yükseliş olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle iş ve aile artık birbirinden bağımsız iki farklı dünya değil, iç içe geçmiş yaşam alanları olarak algılanmaktadır (Weagraff, 1995, akt; Greenbaum, 1995, s.5). Bununla birlikte günümüzde iş ve aile alanlarının kişiden beklentilerinin her zaman uyumlu olmaması kişinin söz konusu alanlar arasında çatışma yaşamasına neden olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). İş-aile ve aile-iş çatışması olarak kavramsallaştırılan bu durumun işverenler, aile bireyleri ve çalışanın kendisi için iş tatmini, örgütsel bağlılık ve aile tatmininin azalması; depresyon ve madde bağımlılığının artması gibi olumsuz sonuçlara neden olduğu yapılan farklı araştırmalar (örn; MacEwan ve Barling, 1994; Aryee, 1992; Karatepe ve Baddar, 2006) tarafından desteklenmiştir.

Özellikle “*insan işi*” yapan kişilerin yaptıkları işin doğası nedeniyle yıpranma ve tükenmişlik sendromuna yakalanma risklerinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir (Maslach, 1976, s.17; Maslach ve Jackson, 1981, s.99). Wright ve Cropanzano (1988) tükenmişliğin birden fazla boyutu olmakla birlikte duygusal tükenmişliğin tükenmişlik sendromunun temel bileşeni olduğu konusunda ortak bir görüş olduğunu savunmaktadırlar. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında iş-aile çatışmasının tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu üzerindeki etkisinin incelenmesi planlanmaktadır. Maslach ve Goldberg

(1998) duygusal tükenmişliği, “*kişinin duygusal anlamda yıpranmış ve duygusal kaynaklarının tükenmiş olduğuna yönelik kişide oluşan his*” olarak tanımlamaktadırlar (s.64). Literatürde yer alan çalışmalar (örn; Wright ve Cropanzano, 1998; Burke ve Mikkelsen, 2006) duygusal tükenmişliğin sağlık sorunları, intihar eğilimi, ilaç kullanımı ve personel devir oranında artış, iş performansında ise düşüş gibi hem çalışan kişi hem de içinde bulunduğu örgüt için yıkıcı sonuçları olduğunu gösterir niteliktedir.

Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye ek olarak söz konusu ilişkiyi güçlendirdiği ve zayıflattığı düşünülen iki değişkene de yer verilmesi planlanmaktadır: işkoliklik ve psikolojik sermaye.

Robinson (1997) işkolikliği, “*kişinin kendisine yönelik beklentileri, saplantılı bir şekilde çalışması, çalışma alışkanlıklarını düzenleyememesi ve diğer yaşam faaliyetlerinden dışlanmasına neden olacak düzeyde iş ile ilgilenmesi ile karakterize edilen, kademeli olarak ilerleyen ve potansiyel olarak yıkıcı etkiye sahip bir rahatsızlık*” olarak tanımlamaktadır (s.7). Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere işkoliklik -toplumsal bakış açısının aksine- iyileştirilmesi gereken bir hastalık, değiştirilmesi gereken davranışlar kalıbı olarak algılanmaktadır. Ekonomik, bireysel ve/veya örgütsel faktörlerin sonucu olarak ortaya çıkan işkolik eğilimlerin hem çalışan hem de yakın çevresi için yıkıcı sonuçları (örn; psikolojik/fizyolojik rahatsızlıklar; aile ve meslektaşlarla ilişkilerde sorunlar; etik dışı davranışlar; boşanma) olduğu gerçekleştirilen araştırmalar (örn; Robinson ve Kelley, 1998; Spence ve Robbins, 1992) tarafından desteklenmiştir. Bu nedenle bu araştırma kapsamında işkolikliğin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye etki ettiği, bir başka deyişle düzenlediği varsayılmaktadır. Şöyle ki, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin işkolik eğilimler bakımından yüksek olan çalışanlar için daha güçlü olması beklenmektedir.

Luthans, Youssef ve Avolio (2007) psikolojik sermayeyi, “*bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu*” olarak tanımlamakta (s.42) ve öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık ve umut olmak üzere dört alt psikolojik kapasiteden oluştuğunu savunmaktadırlar. “*Kim olduğun*” ve gelişimsel açıdan “*kim olacağın*” ile ilgilenen psikolojik sermayeye yatırım yapmanın,

geliştirmenin ve yönetmenin performans ve tutumsal sonuçlar üzerinde pozitif yönde etkili olacağı düşünülmektedir (Luthans, Youssef vd., 2007, s.19). Gerçekleştirilen çalışmalar (örn; Larson ve Luthans, 2006; Youssef ve Luthans, 2007) da psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı, iş tatminini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde tahmin ettiğini; örgütsel sinizm, devamsızlık ve personel devir oranını ise azalttığını gösterir niteliktedir. Buradan hareketle bu araştırma kapsamında psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye etki ettiği, bir başka deyişle düzenlediği varsayılmaktadır. Şöyle ki, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanlar için daha zayıf olması beklenmektedir.

Bu bilgiler ışığında bu çalışmanın en önemli amacı iş-aile çatışmasının hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki yordayıcı etkisini tespit etmek ve daha sonra söz konusu ilişkinin çalışanların psikolojik sermaye gibi kişisel özelliklerinden ve işkoliklik gibi zihinsel eğilimlerinden etkilenip etkilenmediğini; kısacası iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici bir rolü olup olmadığını tespit etmektir. Bu çalışmanın başka bir amacı ise ilgili literatüre katkıda bulunmak ve yöneticilerin astlarının iş-aile çatışmalarını ve duygusal tükenmişliklerini azaltıcı, psikolojik sermaye gibi kaynaklarının geliştirilmesini teşvik edici ve işkolik eğilimlere sahip kişilerin belirlenerek onlardan örgütün ve kişilerin zarar görmeyeceği şekilde yararlanılmasını sağlayan prosedürlerin geliştirilmesine yardımcı olmaktır.

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmada, katılımcılardan yaşadıkları iş-aile çatışması, hissettikleri duygusal tükenmişlik, sahip oldukları psikolojik sermaye ve işkolik eğilimlere ilişkin bilgiler finans alanında görevli beyaz yakalı çalışanlardan toplanan veriler ile tespit edilmeye çalışılacaktır. Dolayısıyla analiz sonuçlarının iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini yansıtacağı ve psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin söz konusu ilişkide düzenleyici olarak rol alıp almadıkları ile ilgili bilgi sağlayacağı düşünülmektedir.

Tükenmişliği etkileyen çok sayıda bireysel farklılık değişkeni (örn., mükemmeliyetçilik, idealizm, pozitif ve negatif duygulanım) bulunmakla birlikte, bu çalışma kapsamında sadece işkoliklik ve psikolojik sermayenin dikkate alınacağını; dolayısıyla çalışanların hissettikleri tükenmişliğe etki eden örgütsel ve kişilerarası faktörlerin (örn., örgüt kültürü, örgüt tarafından sağlanan olanaklar, iş yükü) bu çalışma kapsamına girmediğini belirtmekte fayda vardır. Bu çalışma kapsamında verilerin kamu sektöründe görevli beyaz yakalı çalışanlardan toplanması planlanmaktadır. Her ne kadar finans sektörünün rekabetçi yapısı gereği özel ve kamu sektörünün farklılaşmadığı düşünülse de sonuçların farklı sektörlerde görevli çalışanlara genellenmesinin mümkün olmadığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın Önemi

Araştırmanın amacı başlığı altında da belirtildiği üzere bu araştırmada, iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ve söz konusu ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici rolü olup olmadığının belirlenerek hem literatüre katkıda bulunulması hem de yöneticilere yol gösterilmesi hedeflenmektedir. Bu konuyla ilgili olarak daha önce yapılan çalışmalara bakıldığında iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelendiği; fakat olası düzenleyici değişkenlerin etkilerinin yeteri kadar incelenmediği tespit edilmiş, bu nedenle psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin olası düzenleyici rolünün test edilmesi uygun görülmüştür. İş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik, işkoliklik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri inceleyen bu çalışmada elde edilen sonuçların, yöneticilere çalışanların iş ve aile alanlarında adil bir dengenin kurulmasını teşvik etmek konusunda yol göstereceği düşünülmektedir. Dolayısıyla çalışanların yaşadıkları stres ve sağlık sorunlarını azaltacağına ve iş tatmini ve iş performansını artırarak personel devir hızını düşüreceğine inanılmaktadır. Buna ek olarak özellikle işkoliklik ve psikolojik sermaye gibi faktörlerin tükenmişlik üzerindeki olası etkilerinin gösterilmesinin İK seçimlerinde, bu özelliklere sahip kişilerin tercih edilmemesi konusunda yöneticilere yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sorusu

Alan yazını kısmında bu çalışma kapsamında test edilen modelden ayrıntılarıyla bahsedilecektir. Genel olarak söz etmek gerekirse, araştırmada aşağıda yer alan sorulara yanıt verilmesi hedeflenmektedir:

“Çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri, yaşadıkları iş-aile çatışmasının düzeyine göre değişiklik göstermekte midir?”

“İş-aile çatışmasının hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü var mıdır? Psikolojik sermaye ilişkii ne yönde etkilemektedir?”

“İş-aile çatışmasının hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde işkolik eğilimlerin düzenleyici rolü var mıdır? İşkolik olma durumu ilişkii ne yönde etkilemektedir?”

Araştırmanın Yöntemi

Nicel araştırma yöntemlerinin temel alınacağı bu çalışma kapsamında verilerin tek bir seferde aynı katılımcılardan anket yöntemi kullanılarak temin edilmesi, söz konusu verilerin SPSS 25 ve AMOS 18 (Arbuckle, 2008) gibi çeşitli istatistik programları kullanılarak analiz edilmesi ve elde edilen sonuçların tartışma başlığı altında değerlendirilmesi planlanmaktadır.

Araştırmanın Planı

Bu çalışmanın “kavramsal çerçeve”, “alan araştırması” ve “genel değerlendirme ve öneriler” olmak üzere üç bölüm altında toplanması planlanmaktadır. İlk bölüm olan kavramsal çerçeve başlığı altında sırasıyla duygusal tükenmişlik, iş-aile çatışması, işkoliklik ve psikolojik sermaye kavramlarının tanımlarından, tarihsel gelişimlerinden, boyutlarından, çeşitli teorilerden ve olası belirleyici ve sonuçlarından bahsedilerek, her bir değişken ile

ilgili kavramsal bir temel oluşturulması planlanmaktadır. Buna ek olarak söz konusu başlık altında Türkiye’de ve yurtdışında duygusal tükenmişlik, iş-aile çatışması, işkoliklik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalara, söz konusu ilişkileri açıkladığı düşünülen teori ve modellere, araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlere ve son olarak da araştırma modeline yer verilmesi uygun görülmüştür.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan ikinci bölüm alan araştırmasıdır. Alan araştırması bölümü, “yöntem”, “bulgular” ve “tartışma” olmak üzere toplam üç alt başlıktan oluşmaktadır. Yöntem başlığı altında ilk önce katılımcıların demografik özelliklerinden (örn; cinsiyet; yaş; eğitim; medeni hal; eşin çalışma durumu; çocuk sayısı; çocuk/çocukların yaş/yaşları; görev; kıdem; çalışma düzeni; haftalık çalışma süresi; çalışma saatleri üzerinde sahip olunan kontrol) bahsedilecektir. Daha sonra araştırma kapsamında kullanılan ölçekler (örn; psikolojik sermaye ölçeği; iş-yaşam çatışması ölçeği; işkolik eğilimler ölçeği; duygusal tükenmişlik ölçeği) ve gerçekleştirilecek analizler (örn; faktör analizi; güvenilirlik analizi; korelasyon analizi; hipotez testi) üzerinde durulacaktır. Bulgular başlığı altında, model testi için gerçekleştirilen analiz sonuçlarının paylaşılması; tartışma başlığının altında ise analizlerin sonuçlarının kısa bir şekilde özetlenmesi ve elde edilen sonuçların literatürde yer alan teoriler ışığında yorumlanması planlanmaktadır. Ayrıca bu bölümde, araştırmacılara ve yöneticilere önerilerde bulunulması da hedeflenmektedir.

1. BÖLÜM: DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, İŞKOLİKLİK VE PSİKOLOJİK SERMAYE: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici rolünün incelenmesi planlanmaktadır. Bununla birlikte geliştirilen hipotezlere yer verilmeden önce araştırma kapsamında yer alan değişkenlerin tanımlarından ve daha önce gerçekleştirilen araştırmalardan bahsedilmesi uygun görülmüştür. Buradan hareketle bu başlık altında, öncelikle duygusal tükenmişlik, sonra sırasıyla iş-aile çatışması, işkoliklik ve psikolojik sermaye kavramlarından bahsedilmesi; her bir değişken hakkında teorik bir çerçeve çizildikten sonra söz konusu değişkenler arasında varolan ilişkiler ağını ele alan araştırmalara ve ilgili teorilere yer verilerek bir sonraki başlık olan “alan araştırması” başlığına geçilmesi planlanmaktadır.

1.1. DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK

Duygusal tükenmişlik kavramı bu çalışmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırma modelinden detaylı bir şekilde bahsedilmeden önce tükenmişlik kavramının tarihsel gelişimine, tanımına, boyutlarına yer verilecek; söz konusu kavramın belirleyici ve olası sonuçlarından da bahsedilerek kavram ile ilgili teorik bir çerçevenin oluşturulmasına teşebbüs edilecektir.

1.1.1. Duygusal Tükenmişlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Özellikle hizmet sektöründe çalışanlar vakitlerinin büyük bir kısmını başka insanlar ve onların psikolojik, sosyal ve/veya fiziksel sorunları ile ilgilenererek geçirmektedirler. İdeal olarak bu çalışanların, sorunlarını çözmeye çalıştıkları insanlara olan mesafelerini koruyarak tarafsız kalmaları ve bu sırada onlara olan ilgilerini yitirmemeleri beklenmektedir. Hizmet almayı bekleyen kişiler için durumun utanç verici ve sinir bozucu olması ve çözümün her

zaman net olmaması hizmet alan kişinin gergin, öfkeli ve çaresiz olmasına sebep olmaktadır. Sürekli olarak insanlarla bu gibi stresli ortamlarda çalışmak zorunda olan profesyoneller için ise bu durum duygusal olarak yıpratıcı olmakta ve dolayısıyla çalışanlar tükenme riski taşımaktadırlar (Maslach, 1976, s.17; Maslach ve Jackson, 1981, s.99).

Literatürde tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalara ve tükenmişlik değişkeninin tarihsel gelişimine bakıldığında söz konusu kavramın öncü (pioneering) ve amprik (empirical) olmak üzere 2 evre altında incelendiği görülmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s.399-402). Freudenberger (1975) ve Maslach (1976, 1978) gibi uzmanların katkıları sonucu başlayan öncü evresi bu alanda gerçekleştirilen ilk çalışmaları kapsamaktadır. Alternatif sağlık kuruluşunda bir psikiyatrist olarak çalışan Freudenberger (1975)'ın hem kendi hem de başka çalışanların iş yerindeki çeşitli faktörler sonucu yaşadıkları bitkinlik ve motivasyonsuzluk gibi durumları açıklamak için kullandığı tükenmişlik kavramı aynı zamanda sosyal psikolog olarak görev yapan Maslach (1976, 1978)'ın hizmet sektöründe çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarda da ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllarda gerçekleştirilen bu çalışmalar (örn; Freudenberger, 1975; Maslach, 1976; Maslach, 1978; Pines ve Maslach, 1978) hem tükenmişlik kavramının akademik literatüre kazandırılmasını sağlamış hem de hala geçerliliğini koruyan tanım, boyut, kapsam ve önlem gibi konuların araştırılmasına kılavuzluk etmiştir.

Her ne kadar tükenmişlik kavramının uzman ve akademisyenler tarafından literatüre kazandırılması 1970'li yıllarda Freudenberger (1975) ve Maslach (1976, 1978) tarafından gerçekleştirilen gözlemlere dayandırılrsa da aslında, kavram akademik literatürde ilk defa Bradley (1969) tarafından kullanılmıştır. Bradley (1969) tükenmişlik “*burn out*” kavramını, genç yetişkin suçlulara yönelik toplum temelli bir düzeltme programı için verilen teklifin ayırt edici özelliklerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada tıp, psikoterapi, sosyal hizmet ve eğitim gibi yardım temelli mesleklerde meydana gelen psikolojik bir olayı anlatmak amacıyla kullanmıştır. Bununla birlikte tükenmişlik kavramının bu döneme kadar dikkat çekmemiş olması söz konusu kavramın daha önce var olmadığı anlamına gelmemektedir. Tükenmişlik kavramının belki de en önemli örneği Graham Greene tarafından 1960 yılında kaleme alınan ve ruhsal anlamda acı çeken ve hayal

kırıklığına uğramış bir mimarın her şeyi geride bırakıp Afrika ormanlarına çekilen bir karakterin hayatını ele alan “*A Burnt Out Case*” adlı roman olarak gösterilmektedir (Maslach ve Schaufeli, 1993, s.3; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001, s.398; Maslach, 2003, s.189). Buna ek olarak Maslach (1976) kolluk kuvvetlerinde çalışan kişilerin tükenmişlik semptomları gösteren çalışanların yaşadıklarını Amerikalı bir aktör olan John Wayne’nin isminden hareketle “*John Wayne Sendromu*” olarak kavramsallaştırdıklarını ifade etmektedir. Hem sosyal hayatta hem de kurgusal kitaplarda farklı isimler altında kavramsallaştırılan tükenmişlik sendromunun 1970’li yıllara gelindiğinde uzman ve akademisyenlerin dikkatini çekmesi bu yıllarda meydana gelen bazı değişimler ile açıklanabilmektedir. Şöyle ki; İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra sosyal hizmetlerin profesyonelleşmesi, bürokratikleşmesi, devlet müdahalelerinin artması, müşteri ihtiyaç ve beklentilerinin artması ve devletin desteğini azaltması sonucu kişi başına düşen iş miktarının artması tükenmişlik sendromunun özellikle 1970’li yıllarda ortaya çıkmasına sebep olmuştur (Cherniss, 1980 ve Farber, 1983, akt; Maslach ve Schaufeli, 1993, s.3).

1980’li yıllara gelindiğinde tükenmişlik kavramı akademisyenlerin daha da çok dikkatini çekmeye başlamış ve yapılan araştırmalar kavramın bilimsel olarak ölçülebilmesine odaklanmıştır. Amprik evre’nin de başlangıcı olan bu yıllarda konu hakkında çok sayıda kitap ve makale yazılmış ve günümüzde hala geçerliliğini koruyan ve tükenmişliğin ölçülmesinde en çok tercih edilen Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory - MBI) geliştirilmiştir. Schaufeli and Enzmann (1998) dünya çapında gerçekleştirilen tükenmişlik çalışmalarının %90’ında Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterinin kullanıldığını ifade etmişlerdir (Schaufeli and Enzmann, 1998, akt; Kristensen, Borritz, Villadsen ve Christensen 2005, s.193). Bu dönemde tükenmişlik çalışmaları daha çok Amerika Birleşik Devletlerinde gerçekleştirilirken kavramın ölçülebilmesi için geliştirilen ölçeklerin ortaya çıkmasıyla ve bu ölçek ve makalelerin farklı dillere çevrilmesiyle birlikte tükenmişlik kavramı dünyanın farklı yerlerindeki akademisyenlerin de dikkatini çekmeye başlamıştır (Maslach ve Schaufeli, 1993, s.6). Söz konusu kavrama olan ilginin artması zamanla yeni çalışmaların ve

tükenmişliği ölçtüğü varsayılan yeni ölçeklerin (örn; Kristensen vd., 2005) geliştirilmesine de önayak olmuştur.

Öncü ve amprik evrelerinin gelişiminden de anlaşılacağı üzere tükenmişlik çalışmaları, akademik teorilere dayanan diğer işyeri çalışmalarının aksine, insanların işyeri deneyimlerinden yola çıkarak aşağıdan yukarı bir yaklaşım benimsemiştir. Her ne kadar bu durum tükenmişlik kavramının başlarda popüler psikoloji olarak değerlendirilmesine ve akademik alanda ciddiye alınmamasına neden olmuş olsa da çalışanların gerçek deneyimlerinden hareketle literatüre kazandırılması söz konusu kavramın çevresel faktörlerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlamıştır (Maslach vd., 2001, s.398; Maslach, 2003, s.189-190).

1.1.2. Duygusal Tükenmişlik Tanımı ve Boyutları

Bir önceki bölümde tarihsel gelişimi anlatılan tükenmişlik kavramı farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin, Schaufeli ve Greenglass (2001) tükenmişliği, “*duygusal olarak zorlu çalışma koşullarında uzun süre çalışmaktan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk hali*” olarak (s.501); Maslach (2003) iş tükenmişliğini, “*iş yerindeki stresörlere karşı ortaya çıkan uzun süreli tepkiyi içeren bir psikolojik sendrom*” olarak (s.189); Brill (1984), “*aynı iş durumunda belirli bir süre boyunca yeterli performans ve duygusal seviyede işlev görmüş, çevresel düzenlemelerin yardımı olmadan önceki seviyelere ulaşamayacak ve ciddi psikopatolojisi olmayan kişilerde iş ile ilgili, disforik ve işlevsel olmayan durum*” olarak (s.15); Pines ve Maslach (1978) ise, “*olumsuz benlik kavramı, olumsuz iş tutumu ve müşterilere yönelik endişe ve duygu kaybının gelişimini içeren fiziksel ve duygusal bir yorgunluk sendromu*” olarak (s.233) tanımlamaktadırlar. Kısacası tükenmişlik, kişinin duygusal olarak tükenmişlik hissindeki artış (duygusal tükenmişlik), müşteriye karşı olumsuz tutumlar geliştirmesi (duyarsızlaşma) ve kendisini olumsuz olarak değerlendirme eğilimindeki artış (kişisel başarısızlık) olmak üzere toplam üç boyut ile karakterize edilen ve bir çeşit “*insan işi*” ile uğraşan çalışanlar arasında çok sık rastlanan duygusal anlamda tükenmişlik ve sinizm sendromudur (Maslach

ve Jackson, 1981, s.99; Maslach ve Jackson, 1985, s.837). Maslach ve Goldberg (1998) duygusal tükenmişliği (emotional exhaustion), “*kişinin duygusal anlamda yıpranmış ve duygusal kaynaklarının tükenmiş olduğuna yönelik kişide oluşan his*” olarak (s.64); duyarsızlaşmayı (depersonalization), “*genellikle bir hizmetin alıcısı olan kişilere karşı oluşan olumsuz, aşırı ilgisiz ve duygusuz tepki hali*” olarak (s.64) ve kişisel başarısızlığı (reduced accomplishment), “*kişinin yeterlilik duygusunda ve iş yerindeki başarısında meydana gelen düşüş*” olarak (s.64) tanımlamaktadır. Duygusal tükenmişlik, tükenmişlik sendromunun temel bireysel stres bileşenini, duyarsızlaşma, kişilerarası ilişkiler bileşenini ve kişisel başarısızlık da öz değerlendirme bileşenini oluşturmaktadır (Maslach vd., 2001, s.399; Maslach ve Leiter, 2008, s.498).

Her ne kadar tükenmişliğin altında yer alan her üç boyut da ayrı bir öneme sahip olsa da bu alanda çalışan araştırmacılar (örn; Cordes ve Dougherty, 1993; Zohar, 1997) duygusal tükenmişliğin, tükenmişlik sendromunun temel bileşeni olduğu konusunda ortak bir görüşü savunmaktadırlar (Wright ve Cropanzano, 1998, s.487; Cropanzano, Rupp ve Byrne, 2003, s.160). Benzer şekilde Shirom (1989) da tükenmişliğin temel anlamının en iyi duygusal tükenmeyi karakterize eden fiziksel ve psikolojik tükenmede bulunabileceğini ileri sürmüştür (Shirom, 1989, akt; Wright ve Cropanzano, 1998, s.487; Cropanzano vd., 2003, s.160).

Kristensen vd. (2005) ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin sadece hizmet sektöründe kullanılması, katılımcıların soruları cevaplanması zor sorular olarak algılaması, ölçek maddelerinin Amerikan kültürüne daha uygun olması sebebiyle başka kültürlerle uyarlanması mümkün olmaması ve ölçeğin ticari şirket aracılığıyla araştırmacılara sunulması gibi çeşitli sebeplerden dolayı söz konusu ölçeği eleştirmişlerdir. Bütün bu eleştirileri göz önünde bulundurarak Kristensen vd. (2005) Kopenhag Tükenmişlik Envanteri olarak tanıttıkları alternatif tükenmişlik envanteri sunmuşlardır. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (Copenhagen Burnout Inventory) kişisel tükenmişlik, iş ile ilişkili tükenmişlik ve müşteri ile ilişkili tükenmişlik olmak üzere toplam üç alt boyutu ölçmektedir. Kristensen vd. (2005) kişisel tükenmişliği (personal burnout), “*kişinin yaşadığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizlik durumunun derecesi*” olarak

(s.197); iş ile ilişkili tükenmişliği (work-related burnout), “*kişinin işi ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizliğin derecesi*” olarak (s.197); müşteri ile ilişkili tükenmişliği (client-related burnout) ise, “*kişinin birlikte çalıştığı müşteriler ile ilgili olarak algıladığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizliğin derecesi*” olarak (s.197) tanımlamışlardır.

Yukarıda yer alan tanımlardan da anlaşılacağı üzere Kristensen vd. (2005) Kopenhag Tükenmişlik Envanteri’nde tükenmişliğin temelini yorgunluk ve bitkinlik olduğunu savunmaktadırlar. Shirom (1989) da benzer şekilde yorgunluk ve bitkinlik halinin tükenmişlik kavramının temel özellikleri olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Shirom, 1989, akt; Kristensen vd., 2005, s.196). Bununla birlikte Kristensen vd. (2005) her ne kadar tükenmişliğin oluşmasında yorgunluk ve bitkinlik halinin önemini savunmuş olsalar da yeterli olmadığını vurgulamışlar ve insanların hayatındaki belirli alanların (örn; iş) da tükenmişliğin oluşmasındaki önemine değinmişlerdir.

Aslan ve Bektaş (2016) Bingöl Üniversitesi çalışanlarının tükenmişlik düzeylerini araştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri bir çalışmada tükenmişliğin ölçülmesinde hem Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini hem de Kristensen vd. (2005) tarafından geliştirilen Kopenhag Tükenmişlik Envanterini kullanarak söz konusu ölçekleri Türk kültürüne uygunluk bakımından karşılaştırmışlardır. Gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik değerlerini karşılaştıran araştırmacılar Kristensen vd. (2005) tarafından geliştirilen Kopenhag Tükenmişlik Envanteri’nin Türkiye örnekleme için daha uygun bir tükenmişlik ölçeği olduğunu tespit etmişlerdir.

Kristensen vd. (2005) iş ile ilişkili tükenmişlik ölçeğindeki maddelerin geliştirilmesinde Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin altında yer alan duygusal tükenme alt boyutundan ilham alındığını ifade etmişlerdir. Aslan ve Bektaş (2016) da işten kaynaklanan tükenmişliğin ölçülmesinde en etkili faktörlerin duygusal tükenmişlik ve iş ile ilişkili tükenmişlik boyutları olduğunu tespit etmiştir. Buna ek olarak yukarıda yer alan ve Kristensen vd. (2005) tarafından Maslach Tükenmişlik Envanterine yönelik yapılan eleştiriler, Schaufeli and

Enzmann (1998)'ın Maslach Tükenmişlik Envanterinin yaygın kullanımı ile ilgili söyledikleri, Aslan ve Bektaş (2016)'ın Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin Türkiye'de çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesinde daha güvenilir olduğunu tespit etmesi gibi faktörler göz önünde bulundurulduğunda bu çalışma kapsamında hem Türkiye'ye uyarlanması hem de farklı meslek gruplarının değerlendirilmesinde daha uygun olması sebebiyle Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin kullanılması planlanmaktadır.

Yukarıda yer alan tanımlar kapsam bakımından farklılaşsa da beş temel noktada görüş birliği içindedirler. Öncelikle bütün tanımlarda zihinsel veya duygusal tükenme, yorgunluk ve/veya depresyon gibi semptomlar baskınlığını göstermektedir. Buna ek olarak bazı araştırmacılar normal olmayan fiziksel semptomlardan bahsetmiş olsa da genel vurgu zihinsel ve davranışsal semptomlara yöneliktir. Tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tanımlar tükenmişlik semptomlarının iş ile ilgili olduğu ve söz konusu semptomların daha önce psikopatolojik herhangi bir rahatsızlığı olmayan “*normal*” insanlarda ortaya çıktığı konusunda hemfikirlerdir. Son olarak da yapılan tanımlarda kişinin sahip olduğu olumsuz tutum ve davranışlar sonucu iş performansı ve etkililik düzeyinde azalma meydana geldiği savunulmaktadır (Maslach ve Schaufeli, 1993, s.15).

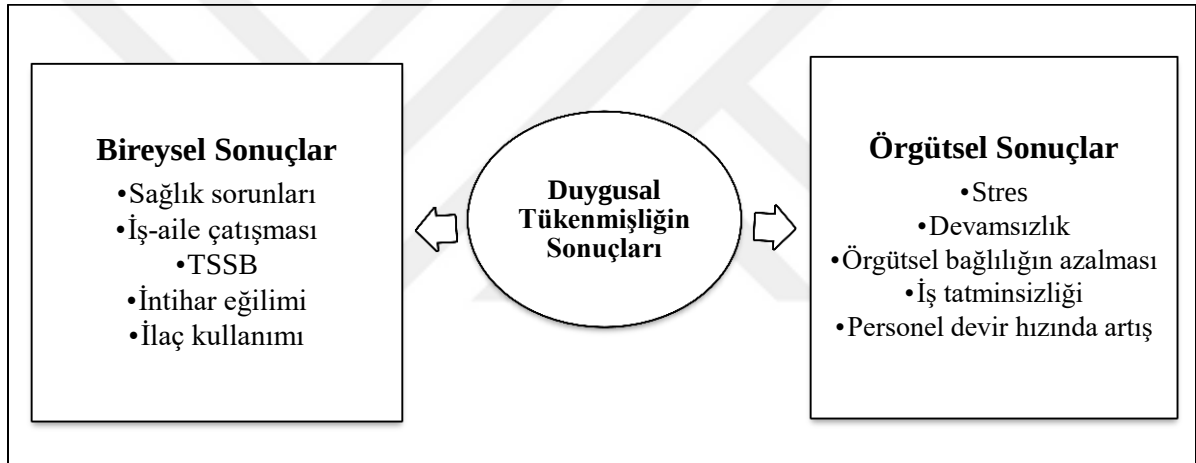
1.1.3. Duygusal Tükenmişliğin Olası Sonuçları

Maslach ve Golberg (1998) tükenmişlik gibi psikolojik işlevsizliği ifade eden konuların fiziksel yaralanma ve ölüm gibi konulara kıyasla hafife alındığını; özellikle zaman içinde yavaş bir şekilde gelişmesi ve ilk belirtilerinin kolaylıkla gözden kaçması nedeniyle küçümsendiğini; etkilerinin ancak uzun süre sonra farkına varıldığını ama bu süre sonunda bazen çok geç kalındığını ifade etmişlerdir. Kısacası insanlar tükenmişliğin önemli olmadığını düşünmekte ve olası risklerini dikkate almamaktadırlar. Tükenmişliğin hem çalışan profesyoneller hem de içinde çalıştıkları örgüt için zararlı olduğu savunulmaktadır (örn; Pines ve Maslach, 1978). Sağlık hizmetine ihtiyaç duyan kişilere gerekli hizmetin verilmemesi, yüksek personel devir oranı, devamsızlık ve düşük moral tükenmişliğin sonuçları olarak gösterilmektedir (Maslach, 1976, s.16). Buna ek olarak Kristensen vd.

(2005) tükenmişliğin Danimarka'daki hizmet sektöründe hemşireler, öğretmenler ve yardımcılar gibi çeşitli meslek grupları arasında erken emeklilik ve işe alım ile ilgili ciddi problemlere yol açan kaçınılmaz bir sorun olarak kabul edildiğini ifade etmişlerdir. Buradan hareketle bu başlık altında duygusal tükenmişliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarından bahsedilmesi ve çeşitli tedbirler alınarak önlenmesinin tavsiye edilmesi planlanmaktadır. Duygusal tükenmişliğin olası sonuçlarının özeti aşağıda (Şekil 1) yer almaktadır.

Şekil 1

Duygusal Tükenmişliğin Olası Sonuçları



Not: Bu şekil literatürde yer alan çalışmalar (örn; Burke ve Mikkelsen 2006; Cropanzano vd., 2003; Aktaş ve Şimşek, 2015) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.1.3.1. Bireysel Sonuçlar

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye değişen farklı semptom ve derecelerde kendini göstermektedir. Bu durum genellikle, kişi kurumda çalışmaya başladıktan 1 yıl sonra belirli faktörlerin ortaya çıkmasıyla oluşmaktadır (Freudenberger, 1975, s.73).

Maslach (2003) ve Freudenberger (1975) tükenmişliğin kendini yorgunluk-halsizlik hissi, kişinin fiziksel olarak tükenmiş hissetmesi, hastalıklar, sık oluşan baş ağrıları, mide-bağırsak rahatsızlıkları, kilo kaybı, uykusuzluk, depresyon ve nefes darlığı gibi bir veya birden fazla psikosomatik rahatsızlık ile gösterdiğini ifade etmektedirler. Maslach (2003) ve

Freudenberger (1975) ile tutarlı bir şekilde gerçekleştirilen çalışmalar (örn; Burke ve Mikkelsen 2006; Chen ve Kao 2012; Chen ve Chen 2012) da duygusal tükenmişliğin çalışanların sağlık sorunu yaşama ihtimallerini pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir.

Yukarıda yer alan sağlık sorunlarına ek olarak Burke ve Mikkelsen (2006) gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada duygusal tükenmişliğin iş-aile çatışmasını, eşlerin endişelerini, travma sonrası stres bozukluğu semptomlarını, intihar eğilimlerini ve ilaç kullanımını pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Bir başka deyişle çalışanların kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissetmeleri onların iş-aile çatışması yaşama ihtimallerini arttırmakta, eşlerinin endişenmesine, ilaç kullanımlarının, intihar ile ilgili düşüncelerinin ve travma sonrası stres bozukluğu semptomlarının artmasına neden olabilmektedir.

1.1.3.2. Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişlik sadece bu duyguyu yaşayan bireyler için değil aynı zamanda içinde bulundukları örgüt için de istenmeyen sonuçlara neden olmaktadır. Literatüre bakıldığında (örn; Maslach, 1978) tükenmişliğin en çok ele alınan örgütsel sonuçları arasında devamsızlık, örgüte bağlılığın azalması, iş tatminsizliği, personel devir hızındaki artış gibi konular olduğu görülmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998, s.65).

Arı, Bal ve Bal (2010) Ankara'da yer alan kamu bankalarında görevli uzmanlar ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı olarak rolünü incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen duygusal tükenmişlik ölçeğini kullanan araştırmacılar (Arı vd., 2010), gerçekleştirdikleri analizler sonucunda duygusal tükenmişliğin işten ayrılmayı pozitif yönde, işe bağlılığı ise negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Buna ek olarak duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetini hem doğrudan hem de işe bağlılık aracılığıyla dolaylı olarak tahmin ettiği de tespit edilmiştir.

Aktaş ve Şimşek (2015) çalışanların örgütsel sessizlik tutumları ve sahip oldukları duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında varolan ilişkiyi açıklamak için İstanbul’da bulunan bir kamu kurumunda görevli çalışanlardan veri toplamışlardır. Örgütsel sessizliği, *“bireylerin işlerini ve örgütlerini iyileştirmeye ilgili fikir, bilgi ve düşüncelerini kasıtlı olarak esirgemeleri”* (s.206) olarak tanımlayan Aktaş ve Şimşek (2015) söz konusu sessizliği ilgisizlik ve boyun eğme davranışını ifade eden *“kabullenici sessizlik”*, korku ve bireysel koruma davranışını ifade eden *“savunmacı sessizlik”* ve ilişkilerin korunması davranışını ifade eden *“ilişkisel sessizlik”* alt boyutları bazında değerlendirmişlerdir. Buna ek olarak bu tarz bir sessizliğin Morrison ve Milliken (2000)’in de ifade ettiği gibi yöneticilerden gelebilecek olumsuz geri bildirim korkusundan veya yöneticilerin astlarından olumsuz geri bildirim almakla ilgili yaşadıkları korku sonucu da ortaya çıkabileceğini savunmaktadırlar. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen duygusal tükenmişlik ölçeğini kullanan araştırmacılar (Aktaş ve Şimşek, 2015), gerçekleştirdikleri çalışma sonucu duygusal tükenmişlik ve örgütsel sessizlik arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığını belirlemişlerdir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde duygusal tükenmişliğin hem kabullenici hem de savunmacı sessizlik üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye yol açtığı da tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanların kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissetmelerinin onların ilgisizlikleri veya korkuları sonucu örgütsel sessizlik yaşama olasılıklarını arttıracaklarını düşündürmektedir. Örgütsel sessizliğe ek olarak iş doyumunu da ele alan araştırmacılar (Aktaş ve Şimşek, 2015) tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutlarının iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı; kişisel başarısızlık hissinin ise iş doyumunu üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye neden olduğunu tespit etmişlerdir.

Cropanzano vd. (2003) duygusal tükenmişliğin hem bireyler hem de örgütler için teşkil ettiği olumsuz sonuçları incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen duygusal tükenmişlik ölçeğini kullanan araştırmacılar (Cropanzano vd., 2003) gerçekleştirmiş oldukları analizler sonucunda duygusal tükenmişliğin personel devir oranını pozitif yönde, örgütsel bağlılık, iş performansı ve örgüte yönelik örgütsel davtandaşlık davranışlarını ise negatif yönde tahmin ettiğini tespit

etmişlerdir. Bir başka deyişle, çalışanlar duygusal anlamda tükenmiş hissettiklerinde işten ayrılma olasılıkları artmakta, örgütsel bağlılıkları, iş performansları ve örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları azalmaktadır.

Wright ve Cropanzano (1998) bir yıl süren boylamsal çalışmada duygusal tükenmişlik ile ilişkili olduğu düşünülen çeşitli değişkenleri incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen duygusal tükenmişlik ölçeğini kullanan araştırmacılar (Wright ve Cropanzano, 1998) gerçekleştirdikleri analizler sonucunda duygusal tükenmişliğin iş performansını negatif yönde, personel devir oranını ise pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Duygusal tükenmişliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan çalışmalara ek olarak Lee, Lim, Yang ve Lee (2011), Burke ve Mikkelsen (2006) ve Chong ve Monroe (2015) duygusal tükenmişliğin iş tatminini negatif yönde tahmin ettiğini; Saxton, Phillips ve Blakeney (1991), Borritz, Rugulies, Christensen, Villadsen ve Kristensen (2006) ve Burke ve Mikkelsen (2006) duygusal tükenmişliğin işe devamsızlığı pozitif yönde tahmin ettiğini ve Lee vd. (2011), Saxton vd. (1991), Jackson, Schwab ve Schuler (1986) duygusal tükenmişliğin işten ayrılma isteğini pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir.

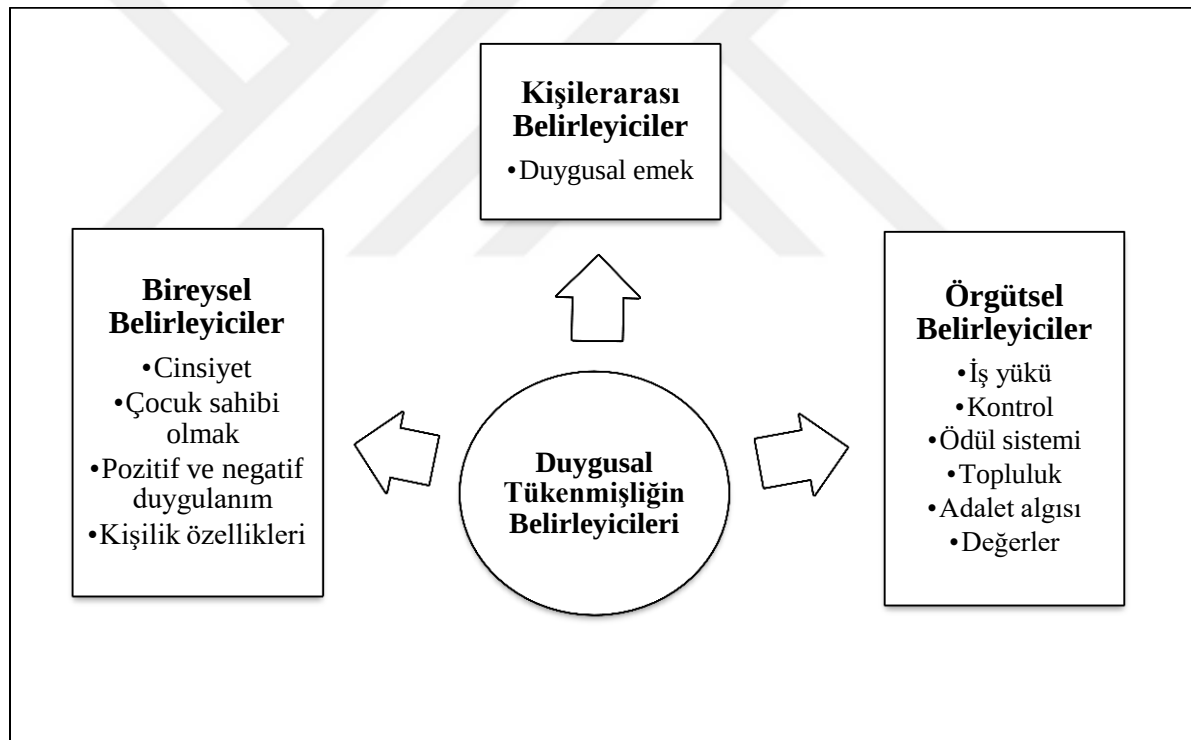
Buraya kadar yer alan çalışmalar tükenmişliğin hem bireyler hem de içinde bulundukları örgütler için önemli sorunlara yol açabileceğini gösterir niteliktedir. Pines ve Maslach (1978) ise stresin ve dolaylı olarak da tükenmişliğin oluşmasına engel olmak için çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Örneğin, profesyonellerin gün içinde çalışma saatlerinin azaltılmasının, çalışan-hasta oranlarının düşürülmesinin, profesyonellerin kendi aralarında hasta yükünü paylaşmasının teşvik edilmesinin ve iş ilişkilerinin iyileştirilerek çalışanların kendi aralarında paylaşımlarının arttırılmasının çalışanların tükenmişlik yaşamalarını önlemesi beklenmektedir. Bu önerilere ek olarak profesyonellerin iş hayatına atılmadan önce aldıkları eğitim sırasında da ileride yaşayabilecekleri stresli ortam, olası hasta sorunları ve alabilecekleri bireysel önlemler hakkında bilgilendirilerek iş hayatına hazırlanmaları sağlanmalıdır (Pines ve Maslach, 1978, s.236-237).

1.1.4. Duygusal Tükenmişliğin Belirleyicileri

Bu bölüme kadar duygusal tükenmişlik kavramının tarihsel gelişiminden, tanımından ve sonuçlarından bahsedilmiş; hem Türkiye hem de yurtdışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Bu bölümde ise duygusal tükenmişliğin bireysel, örgütsel ve kişilerarası belirleyicilerine yer verilmesi planlanmaktadır. Duygusal tükenmişliğin birkaç belirleyicisi aşağıda yer alan şekilde (Şekil 2) özet olarak verilmiştir.

Şekil 2

Duygusal Tükenmişliğin Belirleyicileri



Not: Bu şekil literatürde yer alan çalışmalar (örn; Maslach ve Jackson, 1985; Watson ve Clark, 1984; Chong ve Monroe, 2015) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.1.4.1. Bireysel Belirleyiciler

Tükenmişlik literatürüne bakıldığında (örn; Jackson vd., 1986; Saxton vd., 1991; Lee vd., 2011; Chen ve Chen, 2012; Aslan ve Bektaş, 2016) bireysel belirleyicilerin örgütsel ve

kişilerarası belirleyiciler kadar ele alınmadığı görülmektedir. Bu başlık altında da literatür ile tutarlı bir şekilde sadece cinsiyet, çocuk sahibi olmak, pozitif ve negatif duygulanım ve kişilik değişkenleri ele alınacaktır.

Birçok yazar kadınların tükenmişlik sendromu açısından erkeklere oranla daha büyük bir tehdit altında olduklarını tespit etmişlerdir (örn; Aslan ve Bektaş, 2016). Kadınların müşterinin ve/veya hastalarının duygusal problemlerine karşı daha duyarlı olmaları nedeniyle duygusal olarak zorlanmaları, insanlarla ilgili işlerde ve özellikle üst düzey yönetim kademelerinden ziyade insanlarla doğrudan iletişim halinde olmalarını gerektiren işlerde daha fazla çalışmaları veya hem ev hem de işte başkaları ile duygusal anlamda ilgilenmek gibi sahip oldukları sorumluluklar onların erkeklere oranla tükenme duygusu yaşama ihtimallerini arttırmaktadır (Maslach ve Jackson, 1985, s.838). Devlet sektöründe çalışan kadın ve erkeklerin tükenmişlik desenlerini karşılaştırmak ve farkı tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bir çalışmada Maslach ve Jackson (1985) erkek çalışanların özellikle tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutlarında daha yüksek bir değer aldıklarını tespit etmişlerdir. Bu durumu cinsiyet-rol sosyalizasyon süreci ile açıklayan araştırmacılar (Maslach ve Jackson, 1985) kadınların toplum içindeki rolünün başka insanların iyiliği ve bakımına vurgu yaptığını; dolayısıyla kadınların başkalarının istek ve ihtiyaçlarına uzak ve ilgisiz kalma olasılıklarının daha düşük olacağını ifade etmişlerdir. Bu görüş ile tutarlı bir şekilde Aslan ve Bektaş (2016) da Türkiye’de Bingöl Üniversitesinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada cinsiyet ve tükenmişlik sendromu arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişler; söz konusu ilişkide kadınların, erkeklere oranla, tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Maslach ve Jackson (1985) beklentilerin aksine çocuğu olan çalışanların tükenmişliğin bütün boyutlarında daha düşük değer aldıklarını ve bunun her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durumu açıklamak için söz konusu araştırmacılar çeşitli yorumlarda bulunmuşlardır. Örneğin; çocuğu olan çalışanların belirli bir yaştan üstünde olmaları ve psikolojik gelişimlerinin daha olgun bir evresinde yer almaları onların hayata karşı farklı bir bakış açısına sahip olmalarına neden olabilmekte; bu durum onların stres ile daha kolay bir şekilde başa çıkabilmelerini sağlamakta ve tükenmişlik sendromu ile

karşılaşma olasılıklarını azaltmakta veya geçimini sağlamakla yükümlü olduğu kişilerin olması ebeveynlerin maaş, uzun süreli emniyet ve menfaat gibi işin farklı boyutları ile daha fazla ilgilenmelerine; dolayısıyla kişisel tatmin ve memnuniyet gibi faktörlerin yokluğunun yaratabileceği stresten daha az etkilenmelerine neden olabilmektedir. Buna ek olarak aile hayatının çalışanları başkalarının sorunları ile ilgilenmek konusunda daha tecrübeli bir hale getirdiği düşünülmektedir. Çatışmaların çözülmesi, kişilerarası iletişim, problem çözme ve sabırlı olmak gibi konularda uzmanlaşan çalışanların tükenmişlik hissetme olasılıkları daha düşük olacaktır (Maslach ve Jackson, 1985, s.849-850). Bu görüş ile tutarlı bir şekilde Aslan ve Bektaş (2016) ve Saxton vd. (1991) de gençlerin tükenmişlik sendromuna yakalanma olasılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Literatürde duygu durumu çoğunlukla pozitif ve negatif duygu durumu olmak üzere toplam iki kategori altında ele alınmaktadır (örn; Watson ve Clark, 1984; Watson, Clark ve Tellegen, 1988; Wright ve Cropanzano, 1998; Aquino, Grover, Bradfield ve Allen, 1999). Pozitif duygulanım kişinin ne derece heyecanlı, uyanık ve aktif hissettiğini yansıtan genel ruh hali eğilimini ifade etmektedir. Pozitif duygulanım (positive affectivity) derecesi yüksek olan bireylerin yüksek enerji, tam konsantrasyon ve bağlanma gibi olumlu duygular yaşadıkları; düşük olan bireylerin ise üzüntü ve uyuşukluk gibi duygular içinde olduğu savunulmaktadır. Buna karşın negatif duygulanım (negative affectivity) ise öfke, suçluluk, korku ve gerginlik gibi olumsuz duyguların sık ve yoğun olarak yaşanmasını ifade etmektedir. Negatif duygulanım boyutunda yüksek olan bireyler kendileri hakkında olumsuz görüşlere sahiptir ve genel olarak herhangi bir açık stres kaynağı olmadığı durumlarda bile sıkıntılı ve üzgün olma eğilimindedirler. Negatif duygulanım boyutunda düşük olan bireyler ise kendileriyle barışık bireyleri ifade etmektedir (Watson ve Clark, 1984, s.465-466; Wright ve Cropanzano, 1998, s.487; Aquino vd., 1999, s.261-262). Wright ve Cropanzano (1998) bir yıl süren boylamsal çalışma sonucunda negatif duygulanımın duygusal tükenmişliği pozitif yönde; pozitif duygulanımın ise duygusal tükenmişliği negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini belirlemişlerdir. Bu durum, genel olarak olumsuz duygular yaşayan bireylerin genel olarak olumlu duygular yaşayan bireylere göre duygusal olarak tükenme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

O'Neill ve Xiao (2010) Amerika'da yer alan çeşitli otellerin yöneticileri ile gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada örgüt/meslek özellikleri ve kişilik özellikleri ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda dışa dönüklüğün duygusal tükenmişliği negatif yönde, duygusal dengenin ise pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri için beş faktör modelinden yararlanan araştırmacılar (O'Neill ve Xiao, 2010) kişiliğin deneyime açıklık, sorumluluk ve uyumluluk boyutlarının ise duygusal tükenmişliği tahmin etmediğini belirlemişlerdir. Benzer şekilde Basım, Beğenirbaş ve Can Yalçın (2013) da Ankara ve Eskişehir'de çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada O'Neill ve Xiao (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarıyla aynı sonuçları elde etmişlerdir. Ngai ve Cheung (2009) ise Hong Kong'da bulunan sosyal hizmet öğrencilerinin kişilik özellikleri ve hissettikleri duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Söz konusu araştırmacılar (Ngai ve Cheung, 2009) kişiliğin değerlendirilmesinde beş faktör modeli yerine idealizm ve özgecilik gibi özellikleri ölçmüşlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda idealist öğrencilerin daha çok duygusal tükenmişlik hissettikleri, özgeciliğin ise duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

1.1.4.2. Örgütsel Belirleyiciler

Örgütsel faktörler çalışanların işi ve içinde bulundukları örgüt ile ilgili faktörleri barındırmaktadır (İnce ve Gül, 2005, s.70). Maslach ve Goldberg (1998) örgütsel faktörler gibi durumsal değişkenlerin kişisel belirleyicilere oranla tükenmişliğin oluşmasında daha etkili olduğu görüşündedirler. Literatürde yer alan çalışmalar (örn; Maslach ve Leiter, 1997; Maslach ve Leiter, 2008; Maslach vd., 2001; Maslach ve Goldberg, 1998) tükenmişliğe yol açan çeşitli örgütsel risk faktörlerinin altı başlık altında toplanabileceğini ve herbir faktörün, insanların çalışma ortamlarıyla etkileşimlerine farklı bir bakış açısı getirdiğini savunmaktadırlar. Buradan hareketle bu başlık altında başta aşırı iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler olmak üzere tükenmişliğe yol açabilecek çeşitli faktörler ele alınacaktır.

Günümüzün ekonomik koşullarında iş verenler çalışanlarından çok şey talep etmektedirler. Özellikle kişinin elinde yeterli kaynaklar olmadan kısa bir süre içinde kişiden çok fazla işi yerine getirmesinin istenmesi mal ve hizmet kalitesinin düşmesine, mesleki ilişkilerin bozulmasına ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997, s.10). Aşırı iş yükü (work overload) olarak kavramsallaştırılan bu durum tükenmişliğe yol açan örgütsel faktörlerin başında gelmektedir. Chong ve Monroe (2015) aşırı iş yükünün çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini belirlemişlerdir. İş yüküne ek olarak İş talepleri kaynakları (job demand resources model - JDR) modeli de yüksek taleplerin belirli örgütsel sonuçlara yol açtığını savunmaktadır (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001, s.501). Demerouti vd. (2001) iş taleplerini, *“sürekli olarak fiziksel ve zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik sonuçlarla ilişkili olan işin fiziksel, sosyal ya da örgütsel boyutu”* olarak (s.501); iş kaynaklarını ise, *“kişisel gelişimi teşvik eden, iş hedeflerine ulaşmayı sağlayan ve iş taleplerinin olumsuz sonuçlarının ortaya çıkma olasılığını azaltan işin fiziksel, sosyal ya da örgütsel boyutu”* olarak (s.501) tanımlamaktadırlar. Chen ve Chen (2012) ve Chen ve Kao (2012) tükenmişliğin iş talepleri tarafından pozitif; iş kaynakları tarafından ise negatif yönde tahmin edildiğini belirlemişlerdir. Bu durum, zihinsel ve fiziksel çaba sonucu stres gibi istenmeyen sonuçlara neden olan iş taleplerinin çalışanların tükenmişlik duygusunu arttırdığını; hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran ve kişisel gelişimi teşvik eden iş kaynaklarının ise çalışanların tükenmişlik duygularını azalttığını gösterir niteliktedir. Literatürden farklı olarak iş taleplerini nicel, bilişsel ve duygusal talepler olmak üzere üç boyut bazında inceleyen Burke ve Mikkelsen (2006) hem nicel hem de duygusal taleplerin çalışanların hissettikleri duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Bu durum kısa zamanda çok fazla iş tamamlamakla yükümlü olan ve yaptığı iş sonucu duygusal olarak rahatsız edici durumlara maruz kalan çalışanlarda duygusal tükenmişliğin ortaya çıkma ihtimalinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Çalışanlar, sorumlu tutulacakları sonuçlara ulaşma sürecinde gerektiğinde inisiyatif kullanabilmeyi ve tek başlarına karar alabilmeyi istemektedirler. Bu doğal süreç katı örgütsel politikalar ve sık gerçekleştirilen denetimler tarafından sekteye uğratılmakta; oluşan

bu uyumsuzluk da çalışanlarda tükenmişliğe yol açabilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998, s.72). Kontrolsüzlük (lack of control) olarak kavramsallaştırılan bu durum literatürde tükenmişliğe yol açan bir diğer örgütsel faktör olarak gösterilmektedir. Kişinin iş yerinde sahip olduğunu düşündüğü kontrol duygusundaki uyumsuzluk, aslında, bireylerin, işlerini gerçekleştirmek amacıyla ihtiyaç duydukları kaynaklar üzerinde yetersiz bir kontrole veya işi en etkili olacak şekilde sürdürmek için yetersiz bir yetkiye sahip olduklarını göstermektedir (Maslach vd., 2001, s.414). Bu görüş ile tutarlı bir şekilde Chong ve Monroe (2015) da gerçekleştirdikleri bir araştırmada çalışanların kendi işleri üzerinde kontrol sahibi olmadıklarına yönelik hislerinin ve yeterli bilgiye sahip olmadıklarına dair düşüncelerinin duygusal tükenmişlik duygusunu arttırdığını tespit etmişlerdir. Lee vd. (2011) de benzer şekilde kontrol hissinin duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiğini; bir başka deyişle çalışanların kontrol hisleri arttıkça duygusal tükenmişlik seviyelerinin azaldığını tespit etmişlerdir.

Çalışanlara yaptıkları iş karşılığında söz konusu çabaya uygun ödüllerin verilmemesi de tükenmişliğin oluşmasında ele alınan bir diğer nedendir. Yetersiz ödüllendirme (insufficient reward) olarak kavramsallaştırılan bu durum hem işin hem de işi gerçekleştiren kişinin küçümsenmesine ve kişinin kendisini yetersiz hissetmesine neden olabilmektedir. Ekonomik sıkıntılar nedeniyle daha sık karşılaşılan bu durumda ele alınan ödüllerden en önemlisi maaş ve sosyal haklar gibi dışsal ödüllerdir. Bununla birlikte özellikle maddi zorluklar nedeniyle gerekli ödüllerin verilemediği durumlarda kişinin önemli bir işi iyi bir şekilde yapıyor olmasının kendisine verdiği gurur gibi içsel ödüller de önemli olabilmektedir (Maslach vd., 2001, s.414; Maslach ve Goldberg, 1998, s.72). Bu görüş ile tutarlı bir şekilde Feuerhahn, Kühnel ve Kudielka (2012) çaba-ödüller dengesi ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri bir çalışmada çalışanların gösterdikleri çaba karşısında yeterli şekilde ödüllendirilmemelerinin duygusal tükenmişlik yaşama ihtimallerini pozitif yönde tahmin ettiğini ve söz konusu ilişkinin kendisini işine aşırı şekilde adan çalışanlarda daha da güçlü olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Bakker, Killmer, Siegrist ve Schaufeli (2000) de çaba ve ödül dengesi ve tükenmişlik yaşayan hemşirelerin söz konusu dengesi

yaşamayan hemşirelere oranla daha yüksek duygusal tükenmişlik düzeylerine sahip olduklarını belirlemişlerdir.

İnsanlar topluluk içinde gelişir ve sevip saydıkları insanlarla birlikte çeşitli deneyimler yaşayarak daha verimli bir şekilde çalışırlar. Günümüzün yoğun çalışma temposunda işin gerekleri kişilerin fiziksel olarak birbirlerinden uzaklaşmalarına sebep olmaktadır. Teknolojinin gelişmesi sosyal desteği azaltmakta ve yoğun iş temposu insanların başka insanlardan ziyade bilgisayar başında çalışmalarını gerekli kılmaktadır. Özellikle çözümlenmemiş çatışma sosyal ilişkileri yıpratmakta ve insanların paylaşımlarını azaltmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997, s.14). Toplulukta çöküş (breakdown of community) olarak kavramsallaştırılan bu durum çalışanların iş yerinde çalışan diğer kişiler ile pozitif bir bağ kuramamalarını ifade etmekte; iş-çalışan uyumsuzluğunun ortaya çıkmasına neden olan bu durum tükenmişliği tetikleyebilmektedir (Maslach vd., 2001, s.415; Maslach ve Goldberg, 1998, s.72). Bu görüş ile tutarlı bir şekilde Burke ve Mikkelsen (2006) de gerçekleştirdikleri bir çalışmada hem sosyal destek hem de topluluk hissinin çalışanların duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki önemine değinmişler ve her iki değişkenin de duygusal tükenmişliği negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Bu durum, çalışanların içinde bulundukları çevrede güçlü bir destek sisteminin bulunmamasının ve toplumdan kopuk olarak yaşamalarının çalışanların duygusal olarak tükenme ihtimalini arttırabildiğini göstermektedir.

Adalet algısı, işyerinde alınan kararların adil ve tarafsız olarak algılanma derecesini ifade etmekte ve kişinin kendi değeri ve saygınlığı hakkındaki düşüncelerini tasdik etmektedir. Adaletsizlik algısı (absence of fairness), iş yükü ve ücret eşitsizliği konusunda haksızlık yapıldığında ve/veya değerlendirme ve terfi dağılımı gibi konuların belirli standartlara göre değil keyfi bir şekilde gerçekleştiği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998, s.72). Adalet eksikliği sonucu yaşanan haksız muamele deneyiminin duygusal olarak üzücü ve yorucu olması ve söz konusu eksikliğin iş yeri hakkında derin bir sinizm duygusuna sebep olması tükenmişliği arttırmaktadır (Maslach vd., 2001, s.415). Yeniçeri, Demirel ve Seçkin (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada çalışanların örgütsel adalet algıları ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında varolduğu düşünülen ilişkiler ağı

incelenmiştir. Örgütsel adaleti, bireylerin örgüte kattıkları karşılığında almayı hak ettikleri maddi kazanç olarak ifade edilen *dağıtımsal adelet*; bireylerin karar alma sürecine katılabilmeleri ve bu sürecin tarafsızlığına yönelik inançlarını ifade eden *işlemsel adalet* ve kişilerarası ilişkilere yapılan yatırımlar ve bu ilişkilerden elde edilen çıktıları ifade eden *etkileşimsel adelet* olmak üzere üç boyut bazında inceleyen araştırmacılar (Yeniçeri vd., 2009) her bir adalet türünün çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerini negatif yönde tahmin edeceğini hipotez etmişlerdir. Bu amaçla Kayseri, Konya ve Niğde’de yer alan ve imalat sektöründe faaliyet gösteren üç firmanın çalışanları ile bir araştırma gerçekleştirilmiş ve tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde çalışanların dağıtımsal ve etkileşimsel adalet algılarının duygusal tükenmişlik hislerini negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiş; işlemsel adaletin ise duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. Bu durumda insanların duygusal olarak tükenmelerini önlemek amacıyla işyerinde ücret ve ikramiye gibi hakların adil olması ve ast-üst ilişkilerinin güvene dayalı olması önerilmektedir (Yeniçeri vd., 2009, s.95).

Değer çatışması (value conflict) çalışanların kendi değerlerine aykırı olan veya etik olmayan uygulamaların örgüt tarafından benimsendiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. İnsanlar bir işi söz konusu işe inanarak yaptıklarında, gururlarını ve öz saygılarını koruyabildiklerinde daha iyi yapmaktadırlar. Buradan hareketle çalışanlar belirli bir hatayı örtbas etmek, onay almak veya satış yapmak için yalan söylemek zorunda kaldıklarında ve/veya örgütün görev beyanı ve gerçek faaliyetleri arasında uyumsuzluk olduğunda kişi değer çatışması yaşayacak ve bu durum tükenmişlik duygusunu tetikleyebilecektir (Maslach ve Leiter, 1997, s.16-17).

Yukarıda yer alan ve tükenmişliği arttırdığı düşünülen örgütsel faktörlere ek olarak Aslan ve Bektaş (2016) iş yerinde hiyerarşi ve çalışma saatlerinin tükenmişlik sendromunu pozitif yönde tahmin ettiğini; dolayısıyla çalışanlar örgüt hiyerarşisinde yükseldikçe ve haftalık çalışma saatleri arttıkça tükenmişlik sendromu yaşama ihtimallerinin de arttığını tespit etmişlerdir. Buna ek olarak Lee vd. (2011) iş stresinin; Saxton vd. (1991) ise işten duyulan tatminsizlik ve iş ile ilgili yaşanan gerilimin çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir.

1.1.4.3. Kişilerarası Belirleyiciler

Maslach (1978) hizmet sektöründe çalışan profesyonellerin müşteriler ile yoğun bir ilişki içinde olmasının çalışanlar için duygusal strese ve söz konusu stres ile başa çıkmakta başarısızlığa yola açarak tükenmişlik sendromunun oluşmasına neden olabileceğini ifade etmektedir. Özellikle devamlı olarak ve çok sayıda müşteri ile ilgilenmek zorunda olan çalışanlar için personel-müşteri etkileşimi daha da zor olabilmektedir. Etkileşimin zorluğu özellikle müşteri için mahremiyet söz konusu olduğunda veya iletişimi belirleyen yönetmelikler olduğunda artmaktadır (Maslach, 1978, s.112). Maslach (1978) bu tarz stresli durumlar ile başa çıkabilmek amacıyla çalışanların, “*müşterinin iyiliği için endişe duyarken psikolojik olarak mesafeyi koruma eğilimi*” olarak tanımlanan (s.112) ve tarafsız endişe (*detached concern*) olarak kavramsallaştırılan çeşitli teknikler geliştirdiğini ifade etmektedir. Buna ek olarak müşterilerin problemlerinin büyüklüğü, personelin söz konusu problemi benimsemesi, personel-müşteri ilişkisini yönlendiren kuralların varlığı, müşterinin tavrı ve müşterinin geribildirimi gibi işin sosyal yönleri de tükenmişliğin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Maslach, 1978, s.114-120).

Duygusal emek duygusal tükenmişliğin kişilerarası belirleyicilerinden bir diğeridir. Güngör (2009) duygusal emeği, “*hizmetin sunulması esnasında müşterilerle yaşanan etkileşimde kurum tarafından talep edilen duyguların sergilenmesi durumu*” olarak tanımlamaktadır (s.170). Grandey (2000) duygusal emeğin çaba gerektirdiğini ve uzun dönemde çalışanlar için tükenmişlik gibi sonuçlara neden olabileceğini ifade etmiştir. Bu düşünce ile tutalı bir şekilde Cheung, Tang ve Tang (2011) tarafından Çin’de çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada duygusal emeğin yüzeysel davranış boyutunun duygusal tükenmişliği pozitif yönde, gerçekte hissedilen duyguların yansıtılması boyutunun ise negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Brotheridge ve Grandey (2002) yüzeysel davranış boyutunun duygusal tükenmişliği tahmin etmediğini; ancak çalışanların gerçek duygularını saklamasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini; Noor ve Zainuddin (2011) ise sadece yüzeysel davranış boyutunun duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir.

Bu bölümde duygusal tükenmişlik kavramının tarihsel gelişimine, tanımına, boyutlarına, sonuçlarına ve belirleyicilerine değinilerek söz konusu kavram ile ilgili bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır. Bir sonraki bölümde ise bu araştırmanın bağımsız değişkeni olan iş-aile çatışması kavramı ele alınacaktır.

1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş-aile çatışmasının bu çalışmada duygusal tükenmişliğin belirleyicilerinden biri olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle söz konusu başlık altında iş-aile ve aile-iş çatışmasının tanımından, türlerinden ve ilgili teorilerden bahsedilerek konu ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.

1.2.1. İş-Aile Çatışması Kavramı, Tanımı ve Boyutları

Bir çok kadın ve erkek için örgüt ve aile hayattaki en temel iki kurum olarak algılanmakta; dolayısıyla her ikisinin de insan davranışları üzerine önemli etkilerinin olduğu düşünülmektedir (Mortimer, Lorence ve Kumka, 1986, akt; Zedeck ve Mosier, 1990, s.109; Frone, Russell ve Cooper, 1992a, s.65). Bununla birlikte söz konusu alanların rol beklentilerinin her durumda uyumlu olmaması iş ve aile alanları arasında çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir. Bir rolün genel beklentileri verilen bir rolle ilgili sorumlulukları, talepleri, görevleri, taahhütleri ve gereksinimleri kapsamaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996, s. 400). Karşılıklı rol çatışması olarak da bilinen bu durum Kahn, Wolfe, Quinn, Snock ve Rosenthal (1964) tarafından, “*bir kurumdaki üyeliğe ilişkin rol baskılarının, diğer gruplardaki üyeliğe bağlı baskılarla çelişmesi sonucu ortaya çıkan çatışma*” olarak tanımlanmıştır (Kahn vd., 1964, akt; Netemeyer vd., 1996, s.401). Karşılıklı rol çatışmasının iş ve aile arasında varolan ilişkileri açıklamak amacıyla kullanılması ise “*iş-aile çatışması*” ve “*aile-iş çatışması*” olarak kavramsallaştırılmıştır.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş-aile çatışmasını, “*iş ve aile alanlarından gelen baskıların karşılıklı olarak birbiriyle uyumsuz olması sonucu kişinin farklı rolleri arasında ortaya*

çıkan çatışma” olarak tanımlamaktadırlar (s.77). Netemeyer vd. (1996) ise iş-aile çatışmasını, “*işin sebep olduğu talepler, gerektirdiği süre ve yol açtığı sıkıntıların aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirmeye müdahale ettiği bir tür karşılıklı rol çatışması*” olarak; aile-iş çatışmasını ise, “*aile tarafından oluşturulan beklentilerin, aile için harcanan vaktin ve ortaya çıkan gerginliğin iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir tür karşılıklı rol çatışması*” olarak tanımlamaktadırlar (s.401). Yukarıda yer alan tanımlardan da anlaşıldığı üzere iş-aile çatışması iş ve aile alanları arasında karşılıklı bir ilişkinin varlığını savunmaktadır. Kısacası iş rolüne katılım, aile rolüne katılım nedeniyle zorlaşırken, aile rolüne katılım da iş rolüne katılım sonucu zorlaşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77; Frone, 2000, s.888).

Her geçen gün küçük çocuğu olan kadınların, çift gelirli ailelerin ve bekar anne ve babaların sayısı artmaktadır (Frone vd., 1992a, s.65). İşgücündeki bu gibi değişiklikler kişilerin değerlerinde de değişimi harekete geçirmekte; bu durum iş ve aile hayatı arasındaki dengeye yeni bir vurgu yapmayı gerektirmektedir (Hall, 1986, akt; Zedeck ve Mosier, 1990, s.109). Literatür incelendiğinde iş ve aile arasındaki dengenin aile sosyologları, meslek sosyologları, ekonomistler, aile terapistleri, çocuk ve aile uzmanları, endüstriyel ve örgütsel psikologlar gibi farklı disiplinler tarafından incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte bazı disiplinler iş ve aile kurumlarını birbirinden bağımsız bir şekilde ele almakta; birisine vurgu yaparken diğeri göz ardı etmektedirler (Piotrkowski, 1978, akt; Zedeck ve Mosier, 1990, s.110). Söz konusu konunun farklı disiplinler tarafından ele alınması her ne kadar farklı bakış açılarının sunulmasını sağlasa da aynı zamanda alanın parçalara ayrılmasına da neden olmaktadır. Şöyle ki, sosyologlar daha çok aile ile ilgili çıktılar ile ilgilenirken endüstriyel psikologlar daha çok iş/örgüt ile ilgili çıktılar ile ilgilenmektedirler (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000, s.279). Buradan hareketle hem aile hem iş alanında yer alan bireylerin diğer alandan nasıl etkilendiğini daha iyi anlayabilmek için söz konusu alanların ortak bir kümede değerlendirilmesi gerekmektedir (Pleck, 1977, s.417).

Pleck (1977) iş ve aile alanları arasındaki sınırların oluşturulmasında asimetrik olarak geçirgen sınırlar (asymmetrically permeable boundaries) kavramını tanıtmıştır. Asimetrik olarak geçirgen sınırlar bir alandaki taleplerin diğer alanı ihlal etmesi ve bu durumun eşit

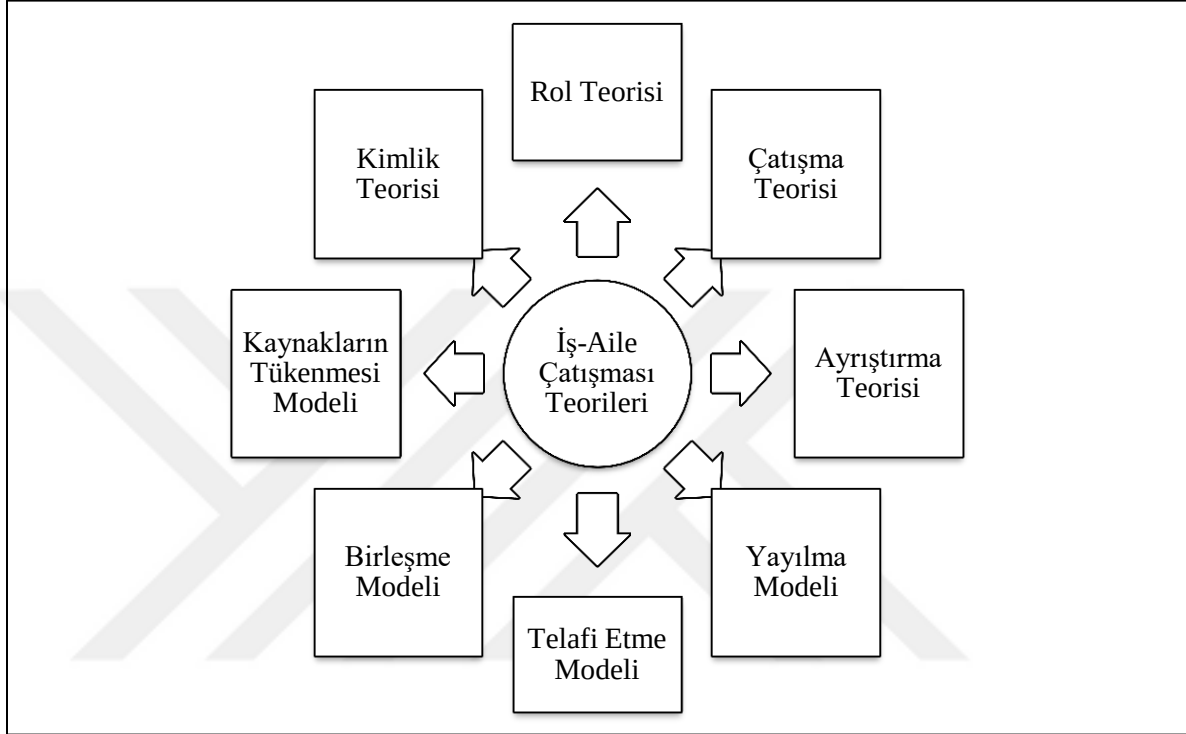
olmayan sıklıkta meydana gelmesini ifade etmektedir. Örneğin; yapılan araştırmalar (örn; Frone vd., 1992a) genel olarak iş yerindeki talep ve sorumlulukların aile hayatını daha sıklıkla ihlal ettiğini göstermektedir. Bu durum iş-aile alanlarının sınırlarının asimetrik olarak geçirgen olduğunu ve aile alanının sınırının iş alanından daha geçirgen olduğunu gösterir niteliktedir. Alanlar arasındaki asimetrik geçirgenliğe ek olarak Pleck (1977) söz konusu geçirgenliğin yönünün cinsiyete göre farklılık gösterdiğini de ifade etmiştir. Hem kadın hem de erkeklerde iş ve aile alanları arasındaki sınır asimetrik olarak geçirgen olmakla birlikte geçirgenliğin yönü cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınlar için aile içindeki talep ve sorumlulukların iş rolünün sorumluluğunu ihlal etme olasılığının daha yüksek olduğu, erkeklerde ise iş rolünün getirdiği sorumluluğun aile hayatını ihlal etme olasılığının daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Buradan hareketle çocuk ile ilgili acil bir durum olduğunda kadınların işlerini ikinci plana atmaları ve aileye önem vermeleri beklenirken, iş ile ilgili acil bir durum olduğunda ise erkeklerin aile içindeki sorumluluklarını ikinci plana atmaları ve işe önem vermeleri beklenmektedir (Pleck, 1977, s.423-424).

1.2.2. İş-Aile Çatışması Teorileri ve Modelleri

Crouter (1984) iş ve aile alanlarının karşılıklı ve dinamik birer sistem olduğunu ifade etmiştir. Benzer şekilde Kanter (1989) de modern endüstriyel toplumlarda iş ve aile hayatının kendi bölge, işlev ve davranış kalıpları olan birbirinden bağımsız iki dünya olarak düşünülemeyeceğini ifade etmiştir. Endüstriyel analistlerin bir örgütü detaylı bir şekilde incelerken aile yapısı gibi iş gücünün içeriğini ele almaları ve aile sosyologlarının da aile sistemini açıklarken gelir seviyesi ve mesleki statü sonucu belirlenen sosyal sınıfı ele almaları bu duruma verilebilecek bir örnektir (Kanter, 1989, s.78). Literatürde yer alan çalışmalar iş ve aile sistemleri arasındaki ilişkileri açıklamak için birden çok model ve teori önermektedirler. Aşağıda (Şekil 3) yer verilen bu modeller aile biriminden ziyade bireyin kendisini odak noktası olarak almakta ve genellikle işin aile üzerinde veya daha az derecede ailenin iş üzerinde belirli bir etkisi olduğunu savunmaktadırlar (Zedeck ve Mosier, 1990, s.110)

Şekil 3

İş-Aile Çatışması Teori ve Modelleri



Not: Bu şekil literatürde yer alan teori ve modeller (örn; Staines, 1980; Kahn vd., 1964; Schlenker, 1987) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.2.2.1. Rol Teorisi

Rol teorisi (role theory) sosyal davranışın en önemli özelliklerinden birisiyle ilgilenir: insanların sosyal kimlikleri ve içinde bulundukları duruma bağlı olarak farklı ve öngörülebilir şekilde davranmaları (Biddle, 1986, s.68). Kahn vd. (1964) rol teorisinin, iş ve aile rollerinin başkalarının beklentilerinden kaynaklandığını, belirli bir pozisyon için uygun olarak kabul edilen davranış kalıplarının bulunduğunu ve hem iş hem de aile hayatının bireye çeşitli taleplerin iletildiği birden fazla rol yüklediğini savunduğunu ifade etmektedirler (Kahn vd., 1964, akt; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2011, s.695). Rol teorisinin çoğu versiyonu beklentilerin rollerin ana kaynağı olduğunu, deneyim yoluyla öğrenildiğini ve kişilerin sahip oldukları beklentilerin farkında olduklarını

savunmaktadırlar. Bu varsayıma göre rol teorisi insanların sosyal açıdan bilinçli ve düşünceli olduğunu varsaymaktadır (Biddle, 1986, s.69).

Rol teorisine göre insanların farklı yükümlülükleri olan birden fazla rol ilişkisinin bulunması ve bu rollerin zaman, mekan, kaynak ve performans bakımından bir diğeriyle çatışması rol kaynaklı strese (rol strain) neden olmaktadır (Goode, 1960, s.485). Goode (1960) rol kaynaklı stresi, “*verilen rol taleplerini karşılamada yaşanan zorluk*” olarak tanımlamakta (s.485) ve genel olarak insanlara verilen rol yüklerinin aşırı talepkar olması sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. Buna karşın herhangi bir alanda yaşanan sosyal destek diğer alanda zaman, dikkat ve enerji gibi kaynaklara duyulan ihtiyacın azalmasına neden olmakta; dolayısıyla farklı yaşam alanları arasında olası bir çatışmanın oluşmasına engel olmaktadır (Michel vd., 2011, s.696).

1.2.2.2. Çatışma Teorisi

İş ve aile alanları arasında varolduğu düşünülen kesişimin açıklanması için çok sayıda teori geliştirilmiş olmasına rağmen iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarının temeli çatışma teorisine (conflict theory) bağlanmaktadır (Byron, 2005, s.171). Çatışma teorisi 1960’lı yıllarda literatürde sıklıkla sosyolojik çalışmalarda işlevselcilik (functionalism) kavramına bir tür alternatif ve rakip olarak ele alınmıştır (Ritzar ve Ryan, 2010, s.81). Buradan hareketle çatışma teorisine göre çatışma, karşılıklı çıkarları olan veya kıt kaynaklar için rekabet eden bireyler/gruplar arasında meydana gelmekte ve sosyal yaşamın özünü oluşturmakta, genellikle ekonomik ve güç temelli olmaktadır. Buna ek olarak bazı kişi/grupların başkaları üzerinde baskı kurması ve kaynakların dağıtımı üzerinde eşit olmayan şekilde söz hakkı olması ile sonuçlanmaktadır (Ritzar ve Ryan, 2010, s.81).

Toplum içinde bireysel ve gruplararası farklılıkların açıklanmasına ek olarak bazı araştırmacılar (örn; Frone, Russell ve Barnes, 1996; Bruck, Allen ve Spector, 2002) çatışma teorisini kişinin iş ve aile hayatı arasında ortaya çıkan çatışmaların açıklanmasında da kullanmaktadırlar. Greenhaus ve Beutell (1985) de benzer şekilde bazı durumlarda iş ve aile

rollerinin birbiri ile uyumlu olmayan farklı norm ve beklentilerinin olduğunu; söz konusu uyumsuzluğun kişinin farklı rolleri arasında çatışmaya sebep olabileceğini ifade etmişlerdir.

1.2.2.3. Ayırıştırma Teorisi

Staines (1980) dokuz farklı kümeyi ele alarak gerçekleştirdiği korelasyon çalışmasında iş ve aile alanları arasındaki ilişkiyi açıkladığını düşündüğü ve pozitif, negatif ve sıfır yaklaşımı olarak kavramsallaştırdığı üç yaklaşım önermiştir. Söz konusu yaklaşımlar literatürde ayırıştırma (segmentation), telafi etme (compensation) ve yayılma (spillover) olarak da kavramsallaştırılmıştır. Ayırıştırma modeli (segmentation approach) iş ve aile alanlarının ayrılmasını ifade etmekte ve iki değişken arasındaki küçük veya sıfır korelasyon ile gösterilmektedir (Staines, 1980, s.114). Staines (1980) tarafından “*null position*” olarak da kavramsallaştırılan bu model iş ve aile alanlarının birbirinden tamamen bağımsız olduğunu; dolayısıyla aralarında herhangi bir etkileşim olmadığını savunmaktadır. Sonuç olarak ayırıştırma modeline göre aile duyguların, yakınlığın ve anlamlı ilişkilerin alanı olarak ele alınırken, iş ortamı kişisel olmayan, rekabetçi ve araçsal bir alan olarak ele alınmaktadır (Piotrkowski, 1978, akt; Zedeck ve Mosier, 1990, s.241).

1.2.2.4. Yayılma Modeli

İş ve aile alanları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla Staines (1980) tarafından önerilen ikinci kavram yayılma modelidir. Yayılma modeli (spillover approach) bir alanın özelliklerinin diğer alana aktarımı sonucu iki alan arasında ortaya çıkan benzerliği ifade etmekte ve söz konusu alanlar arasında gözlemlenen pozitif bir korelasyon ile gösterilmektedir (Staines, 1980, s.112). Crouter (1984) iş-aile ilişkisinde yayılma kavramının eğitimsel ve psikolojik olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu tespit etmiş ve eğitimsel yayılmayı, “*bireyin beceri, tutum ve bakış açısı gibi evde öğrendiği şeylerin iş gibi başka yerlerde uygulanması*” olarak (s.438); psikolojik yayılmayı ise, “*aile yaşamının bir bireyin enerji seviyesi, dikkat süresi ve ruh halini etkilemesi sonucu söz konusu etkinin kişinin iş ortamına yansması*” olarak (s.438) tanımlamıştır. Hanson, Hammer ve Colton (2006) yayılmanın hem negatif hem de pozitif

olabileceğini belirtmişlerdir. Literatürde en çok ele alınan yayılma türlerini inceleyen Edwards ve Rothbard (2000) ise söz konusu türleri ruh hali, değerler, beceriler ve davranışlar olmak üzere dört başlık altında toplamış ve her bir yayılma türünün hem işten aileye hem de aileden işe doğru gerçekleştiğini savunmuşlardır.

Hem literatürde yer alan çalışmalar hem de eğitimciler iş yaşamının aile yaşamına etkisini incelemiş, aile hayatının iş hayatı üzerindeki olası etkilerini göz ardı etmişlerdir. Crouter (1984) ise aile hayatının da iş hayatını etkilediğini ve bu durumun özellikle küçük çocuğu olan çalışan anneler için daha belirgin olduğunu ifade etmiştir (Crouter, 1984, s.439). Aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkisini inceleyen nadir çalışmalardan birinde Kanter (1977) aile sisteminin kişilerin iş hayatını 4 farklı şekilde etkileyebildiğini ifade etmiştir. Öncelikle aileler sahip oldukları kültürel gelenekler sonucu kişilerin nerede çalışacaklarını, iş ile ilgili tutumlarını ve değerlerini etkileyebilmektedirler. Aile işletmesi söz konusu ise o zaman aile doğrudan işletme faaliyetlerini belirleyerek iş üzerinde etki sahibi olmaktadır. Bazı durumlarda çalışanın eşi gibi bazı aile bireyleri onların kariyer kararlarına dahil olarak iş hayatını etkileyebilmektedir. Ailenin iş hayatını etkilemesinin dördüncü ve son şekli ise duygusal iklim olarak gösterilmektedir. Şöyle ki; iş yerindeki duygusal iklim aile yaşamını etkileyebiliyorsa aile hayatının duygusal iklimi ve talepleri de üyeleri bir çalışan olarak etkileyebilmektedir (Kanter, 1977, akt; Crouter, 1984, s.426-427).

1.2.2.5. Telafi Etme Modeli

Staines (1980) tarafından önerilen ve iş-aile alanları arasındaki ilişkiyi açıklayan üçüncü ve son yaklaşım telafi etme modelidir (compensation approach). Telafi etme modeli iş ve aile alanları arasında negatif korelasyon ile gösterilir ve bir rolde eksik olan bir şeyin başka bir rolde aranıp elde edilmesini ifade eder (Staines, 1980, s.112-114). Kando ve Summers (1971) telafi etme modelini tamamlayıcı (supplemental) ve reaktif (reactive) olmak üzere ikiye ayırmıştır. Tamamlayıcı telafi etme, otonomi, ifade özgürlüğü ve statü gibi kişi tarafından arzulanan deneyimlerin bir alanda karşılanmaması sonucu kişinin söz konusu deneyimleri başka bir alanda aramasını ifade etmektedir. Reaktif telafi etme ise belirli bir

alandan istenmeyen/arzulanan deneyimlerin söz konusu alanın dışında azaltılmasını ifade etmektedir. Yorucu bir iş sonrasında istirahat etme isteği bu duruma verilebilecek bir örnektir. Her ne kadar tamamlayıcı ve reaktif telafi etme arzulan ödüllerin farklı alanlarda aranmasını kapsıyor olsa da tamamlayıcı telafi etme yetersiz olumlu deneyimler tarafından; reaktif telafi etme ise aşırı olumsuz deneyimler tarafından harekete geçirilmektedir. Bununla birlikte her iki telafi etme modelinin altında yatan ortak nokta bir alanda yaşanan yoksunlukların başka bir alanda giderilmesi olarak gösterilmektedir (Kando ve Summers 1971, s.314; Edwards ve Rothbard, 2000, s.181).

1.2.2.6. Birleşme Modeli

Birleşme modeli (congruence approach), kişilik, genetik faktörler, genel davranış türleri, sosyal ve kültürel güçler gibi iş ve aile arasındaki ilişki üzerinde etkili olduğu düşünülen üçüncü değişkenlere atıfta bulunmaktadır (Morf, 1989; Staines, 1980; Zedeck, 1992; Frone, Russell ve Cooper, 1994; akt, Edwards ve Rothbard, 2000, s.182). Örneğin, iç kontrol odağı bakımından yüksek olan bireyler hem kişisel hem de iş hayatlarının çeşitli yönlerinde daha fazla kontrol hissetmekte; bu durum onların iş ve yaşam alanlarında yer alan stres kaynaklarına yönelik benzer algılara sahip olmalarına neden olmaktadır (Kaiser, Ringlsetter, Eikhof ve Cunha, 2011, s. 83). Birleşme modeli -her ikisinin de aile ve iş arasında benzerliklere yol açması bakımından- yayılma modeline benzemekle birlikte söz konusu benzerlikleri atfettikleri kaynak bakımından farklılaşmaktadırlar. Şöyle ki; yayılma modeli her iki alan arasındaki benzerlikleri bir alanın diğer alan üzerindeki etkisine atfederken; birleşme modeli ise benzerlikleri her iki alanı da etkileyen üçüncü bir değişkene atfetmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000, s.182).

1.2.2.7. Kaynakların Tükenmesi Modeli

Zaman, dikkat ve enerji gibi sınırlı kişisel kaynakların bir alandan başka bir alana aktarımını temel alan kaynakların tükenmesi modeli (resource drain model) belirli bir role atfedilen kaynaklardaki artışın başka bir roldeki mevcut kaynaklarda azalmaya neden olacağını

savunmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000, s. 181; Michel ve Clark, 2011 s. 82-83; Michel vd., 2011, s.695). Örneğin, çalışanın iş rolündeki belirsizlik onun söz konusu rolün beklentilerini karşılayabilmesi için daha fazla psikolojik kaynak harcamasını gerektirmekte; bu durum aile rolünün taleplerinin karşılanabilmesi için gerekli kaynaklarda azalmalara neden olabilmektedir (Michel vd., 2011, s.695).

1.2.2.8. Kimlik Teorisi

Kimlik teorisinin (identity theory) temelinde kişilerin arzuladıkları kimlikleri oluşturmak ve sürdürmek için önemli derecede zaman ve enerji sarf ettikleri inancı yatmaktadır. Dolayısıyla kişilerin zamanla oluşan benlik algılarına zarar verme potansiyeli olan engeller kişilerin kendilerini tehdit altında hissetmelerine neden olabilmektedir (Schlenker, 1987, s.277-278). Schlenker (1987) söz konusu engelleri, “*insanların hedefleri ve kimlikleri üzerinde potansiyel etkileri olan faaliyetlerin engellenmesi veya kesintiye uğraması*” olarak tanımlamaktadır (s.277).

Burke (1991) kimlik sürecinin düzenli olarak işleyen ve kendisini ayarlayan bir geri bildirim süreci olduğunu; kişilerin kendileri ile ilgili değerlendirmeleri gözden geçirerek söz konusu değerlendirmelerin oluşturmuş oldukları kimlik standartlarıyla uyumlu olduğunu kontrol ettiklerini ve gerektiğinde davranışlarında değişiklikler meydana getirdiklerini savunmaktadır.

Kimlik teorisi bağlamında ele alındığında sık sık ortaya çıkan iş-aile çatışması kaçınılmaz olarak ailevi sorumlulukların gerektiği gibi yerine getirilmesine engel teşkil edecek; bu durum kişinin aile ile ilgili olumlu bir öz imaj oluşturmaya ve sürdürmesini de imkansız hale getirecektir. Benzer şekilde sık sık meydana gelen aile-iş çatışması da işin beraberinde getirdiği beklenti ve sorumlulukların çalışanlar tarafından başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini olanaksız hale getirecek; bu durum kişinin iş ile ilgili olumlu bir öz imaj oluşturma ve sürdürme çabasını olumsuz yönde etkileyecektir (Frone vd., 1996, s.58). Buradan hareketle kimliğin tehdit edilmesinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını etkileyeceği düşünülmektedir.

1.2.3. İş-Aile Çatışması Türleri

Literatürde yer alan çalışmalara (örn; Greenhaus ve Beutell, 1985) bakıldığında rollerin genel davranış taleplerinin, rollere atfedilen zamanın ve rolün sebep olduğu gerginlik durumunun iş-aile ve aile-iş çatışmasının temel öğeleri olarak kabul edildiği görülmektedir (Netemeyer vd., 1996, s.401). Gutek, Searle ve Klepa (1991) ise zaman, gerginlik ve davranış temelli iş-aile çatışma türlerinin her birinin aile temelli ve iş temelli olmak üzere iki yönlü olduğunu; dolayısıyla söz konusu üç iş-aile çatışma türü ve aile ve iş olmak üzere iki yön birleştiğinde altı boyutlu iş-aile çatışma türünün ortaya çıktığını savunmaktadırlar: zaman temelli iş-aile çatışması, zaman temelli aile-iş çatışması, gerginlik temelli iş-aile çatışması, gerginlik temelli aile-iş çatışması, davranış temelli iş-aile çatışması, davranış temelli aile-iş çatışması (Gutek vd., 1991, akt; Carlson, Kacmar ve Williams, 2000, s.250). İş-yaşam çatışma türlerini gösteren tablo (Tablo 1) aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1

İş-Yaşam Çatışma Türleri

İş-Aile Çatışmasının Yönü			
İş-Aile Çatışmasının Türleri	İş-Aile Çatışması		Aile-İş Çatışması
	Zaman	Zaman temelli iş-aile çatışması	Zaman temelli aile-iş çatışması
	Gerginlik	Gerginlik temelli iş-aile çatışması	Gerginlik temelli aile-iş çatışması
	Davranış	Davranış temelli iş-aile çatışması	Davranış temelli aile-iş çatışması

Kaynak: Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), s.251.

1.2.3.1. Zaman Temelli Çatışma

Herhangi bir rol ile ilgili genel talepler, söz konusu rol ile ilgili sorumlulukları, gereksinimleri, beklentileri, görevleri ve taahhütleri içermektedir (Netemeyer vd., 1996, s.401). Gün içinde insanların zamanlarını ayırmaları gereken çeşitli rollerin olması ve bu rollerin taleplerini yerine getirmek için sahip olunan zamanın kısıtlı olması söz konusu roller arasında çatışmalara neden olabilmektedir. Buradan hareketle zaman temelli çatışma kişinin belirli bir role ilişkin talepleri yerine getirmek amacıyla kullandığı zamanı başka bir rolün ihtiyaçlarını karşılamak için kullanamaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.77). Bu duruma verilebilecek bir örnek uzun çalışma saatlerinin kişinin evdeki sorumluluklarını yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu süreyi kullanmasına sebep olması; dolayısıyla evdeki görevlerin aksamasıdır (Netemeyer vd., 1996, s.401). Bartolomé ve Evans (1979) zaman temelli çatışmanın kişinin sahip olduğu bir rolün beraberinde getirdiği zaman baskısının başka bir rolün neden olduğu beklentileri karşılamayı fiziksel olarak imkansız kılması veya kişinin fiziksel olarak belirli bir rolün taleplerini yerine getirmeye çalıştığı durumlarda bile başka bir rolün kişinin zihnini meşgul etmesi olmak üzere iki şekilde ortaya çıktığını savunmaktadırlar. Sonuç olarak bir kişi belirli bir role ne kadar zaman adarsa, başka rollerin sorumluluk ve beklentilerini yerine getirmek için o kadar az zamanı kalmaktadır (Frone, Yardley ve Markel, 1997, s.149; Carlson ve Frone, 2003, s.520).

1.2.3.2. Davranış Temelli Çatışma

Davranış temelli çatışma belirli bir rolün taleplerini yerine getirmek için ihtiyaç duyulan davranışların başka bir rolün davranış beklentileri ile tutarsız olması ve kişinin farklı rolleri arasındaki mevcut davranış beklentilerini başka roller için uygun olacak şekilde ayarlayamaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.81-82). Örneğin; bir işletmede yönetici pozisyonundaki çalışanlarda yüksek özgüven, saldırganlık ve tarafsızlık gibi özellikler aranırken aile hayatında aynı kişilerin sıcak, duygusal ve

savunmasız olmalarının beklenmesi davranış temelli iş-aile çatışmasına neden olabilecek bir örnek olarak gösterilebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.82).

1.2.3.3. Gerginlik Temelli Çatışma

Gerginlik temelli çatışma bir rolün yarattığı gerginliğin başka bir rolün taleplerine uymayı zorlaştırması sonucu oluşmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.85). Bu duruma verilebilecek bir örnek işin neden olduğu huzursuzluk ve kaygı gibi olumsuz duyguların kişinin aile görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmeyi engellemesi olarak gösterilebilir (Netemeyer vd., 1996, s.401). Bartolomé ve Evans (1979) gerçekleştirdikleri bir çalışmada iş yerindeki görevleri nedeniyle gerginlik yaşayan ve bu gerginliği ev yaşamına yansıtan kişilerin eşlerinin bu durumdan duygusal anlamda etkilendiğini ve aile ikliminin değiştiğini ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durum gerginlik temelli iş-aile çatışması için verilebilecek örneklerden sadece birisidir.

Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışmasının tanımlanmasında Netemeyer vd. (1996) tarafından yapılan tanım temel alınmaktadır. İş-aile çatışmasını, *“işin sebep olduğu gerginliğin, kişi üzerindeki taleplerin ve işe adanan zamanın aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel teşkil ettiği bir tür roller arası çatışma”* olarak (s.401); aile-iş çatışmasını ise, *“ailenin sebep olduğu gerginliğin, kişi üzerindeki taleplerin ve aileye adanan zamanın iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel teşkil ettiği bir tür roller arası çatışma”* olarak (s.401) tanımlayan Netemeyer vd. (1996)’nin iş-aile çatışmasını zaman ve gerginlik temelli çatışma olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Olası Sonuçları

Literatürde yer alan çalışmalara (örn; Allen vd., 2000) bakıldığında iş-aile çatışmasının sonuçlarının iş ile ilgili faktörler, iş dışı faktörler ve stres ile ilgili faktörler olmak üzere toplam üç başlık altında sınıflandırıldığı görülmektedir. Buradan hareketle bu araştırma

kapsamında da aynı sınıflandırma temel alınarak iş-aile çatışmasının olası sonuçları özetlenmeye çalışılacaktır.

1.2.4.1. İş İle İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının iş ile ilgili sonuçları iş tatmini, örgütsel bağlılık, personel devir oranı, devamsızlık ve iş performansı gibi işin çıktısını ve işletmenin performansını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen faktörleri kapsamaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalara (örn; Allen vd., 2000) bakıldığında iş-aile çatışmasının iş ile ilgili en çok incelenen sonucunun iş tatmini olduğu görülmektedir. Netemeyer vd. (1996) lise öğretmenleri, emlak sektöründe çalışanlar ve küçük işletme sahipleri olmak üzere üç farklı örneklem üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada geliştirmiş oldukları iş-aile çatışması ölçeğinin çeşitli değişkenler ile ilişkisini incelemişlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda her üç örneklemde de iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmacılara ek olarak Rice, Frone ve McFarlin (1992), Kossek ve Ozeki (1998), Bruck vd. (2002), Allen vd. (2000), Anderson, Coffey ve Byerly (2002), Aryee (1992) ve Lu, Kao, Chang, Wu ve Cooper (2008) da iş-aile çatışmasının iş tatminini negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Bir başka deyişle çalışanların iş-aile alanlarında yaşadıkları çatışma düzeyi arttıkça işlerinden duydukları tatmin duygusunun azaldığı görülmektedir.

İş-aile çatışmasının sonuçları ile ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda (örn; Netemeyer vd., 1996) sıklıkla ele alınan bir diğer kavramın örgütsel bağlılık olduğu görülmektedir. Lu vd. (2008) iş-aile çatışmasının iş ile ilgili sonuçlarını araştırmak amacıyla Tayvan'da gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş-aile çatışmasının çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini negatif yönde tahmin ettiklerini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Netemeyer vd. (1996) ve Allen vd. (2000) de iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığı negatif yönde tahmin ettiğini ifade etmişlerdir. Buna karşın Zhang, Griffeth ve Fried (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunu pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte literatürde yer alan

çalışmaların çoğu Lu vd. (2008) tarafından elde edilen sonuçları doğrular niteliktedir. Bir başka deyişle, iş-aile çatışması arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılıklarının azaldığı düşünülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalara (örn; Karatepe ve Baddar, 2006) bakıldığında iş-aile çatışmasının iş ile ilgili en çok incelenen bir diğer sonucunun işten ayrılma niyeti olduğu görülmektedir. Netemeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004) Amerika, Porto Riko ve Romanya’da gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş-aile çatışmasının iş ile ilgili sonuçlarını incelemişlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Netemeyer vd. (1996) tarafından gerçekleştirilmiş üç örneklemlili bir başka çalışmada her üç örnekleimde de iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini ve personel devir oranını pozitif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. Allen vd. (2000), Karatepe ve Baddar (2006), Yavaş, Babakuş ve Karatepe (2008), Anderson vd. (2002) ve Arye (1992) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda da Netemeyer vd. (1996) ve Netemeyer vd. (2004) ile tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Buna karşın Zhang vd. (2012) ve Burke, Koyuncu ve Fiksenb (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ifade edilmiştir. Gerçekleştirilen araştırmaların büyük bir kısmında iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ve personel devir oranı üzerindeki pozitif yöndeki etkisi çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri arttıkça işten ayrılma isteklerinin de arttığını göstermektedir.

Çalışanların iş performansı iş-aile çatışmasının üzerinde etkili olduğu düşünülen bir diğer faktör olarak kabul edilmektedir (örn; Allen vd., 2000). Arye (1992) Singapur’da çalışan evli kadın profesyoneller ile gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada iş-aile çatışmasının olası sonuçlarını incelemiştir. İş-aile çatışmasını iş-eş çatışması ve iş-ebeveyn çatışması olarak ele alan Arye (1992) gerçekleştirmiş olduğu analizler sonucunda iş-ebeveyn çatışmasının iş performansını negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmiştir. Buna karşın Yavaş vd. (2008) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada iş-aile çatışmasının iş performansı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan sonuçlara ek olarak iş-aile çatışmasının iş stresi (örn; Karatepe ve Baddar, 2006; Netemeyer vd., 2004) ve iş yerinde gerginlik (örn; Netemeyer vd., 1996) gibi istenmeyen durumları da pozitif yönde tahmin ettiği; dolayısıyla iş-aile çatışmasının olası sonuçları arasında yer aldığı görülmektedir.

1.2.4.2.İş Dışı Faktörler

İş-aile çatışmasının iş dışı ile ilgili sonuçları kişinin hayatından, aile ve ilişkilerinden duyduğu memnuniyeti; bir başka deyişle kişinin özel hayatı ile ilgili faktörleri kapsamaktadır. Buradan hareketle bu başlık altında aile tatmini, hayat tatmini, boş zamandan duyulan tatmin, ilişki tatmini ve evlilik tatmini gibi faktörlere değinilmesi planlanmaktadır.

Rice vd. (1992) Amerikalı çalışanlar ile gerçekleştirmiş oldukları bir araştırmada iş-aile çatışmasının özel hayattan duyulan tatmin üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş-aile çatışmasının hem aile hem de boş zamandan duyulan tatmini negatif yönde tahmin ettiği; iş-aile çatışmasının aile tatmini üzerindeki negatif yönde etkisinin yüksek öğrenime sahip çalışanlar üzerinde daha güçlü olduğu tespit edilmiştir. Netemeyer vd. (1996) tarafından gerçekleştirilmiş üç örneklemlili bir çalışmada her üç örnekleme de iş-aile çatışmasının hayat ve ilişkiden duyulan tatmini negatif yönde tahmin ettiği; Carlson vd. (2000) ise gerginlik temelli iş-aile çatışmasının aile ve hayattan duyulan tatmini negatif yönde tahmin ettiği ifade edilmiştir. Benzer şekilde Kossek ve Ozeki (1998) iş-aile çatışmasının hayattan duyulan tatmini, Aryee (1992) de hem hayattan hem de aileden duyulan tatmini negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Buna karşın Karatepe ve Baddar (2006) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada iş-aile çatışmasının aile ve hayattan duyulan tatmin üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan çalışmalara ek olarak MacEwan ve Barling (1994) iş-aile çatışmasının hem kadın hem de erkeklerin aileden uzaklaşma eğilimlerini pozitif yönde tahmin ettiğini;

Frone vd. (1997) ise iş-aile çatışmasının ebeveyn yükünü pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir.

1.2.4.3. Stres İle İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının stres ile ilgili sonuçları çalışanın doğrudan ve dolaylı olarak depresyon, madde bağımlılığı ve fiziksel/psikolojik sağlığı üzerindeki etkilerini kapsamaktadır. Buradan hareketle bu başlık altında iş-aile çatışmasının ilgili değişkenler üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara yer verilmesi planlanmaktadır.

Frone vd. (1996) çalışan ebeveynlerden oluşan iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş-aile çatışmasının sağlık ile ilgili sonuçlar ile ilişkisini ele almışlardır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş-aile çatışmasının depresyon, zayıf fiziksel sağlık ve aşırı alkol tüketimi gibi faktörleri pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. MacEwan ve Barling (1994) ise iş-aile çatışmasının hem kadınlarda hem de erkeklerde kaygı ve depresyon düzeyini pozitif yönde tahmin ettiğini ifade etmişlerdir. Bu çalışmalara ek olarak iş-aile çatışmasının iyilik halini negatif yönde tahmin ettiği (örn; Grant-Vallone ve Donaldson, 2001), çalışanların stres düzeyini (örn; Anderson vd., 2002), yorgunluğunu (örn; Jansen, Kant, Kristensen ve Nijhuis, 2003), aşırı alkol tüketimini (örn; Frone, Russell ve Cooper, 1997) ve çalışanların kaygı ve madde bağımlılığı bozukluğunu (örn; Frone, 2000) ise pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Yukarıda yer alan çalışmalardan da anlaşıldığı üzere iş-aile çatışması sadece çalışan kişi için değil içinde çalıştığı işletme için de zararlı sonuçlara neden olabilmektedir. İş-aile çatışmasının olası negatif sonuçlarını en aza indirebilmek amacıyla hem çalışanların hem de işverenlerin çeşitli önlemler alması gerekmektedir. Örneğin, işverenler belirli bir saatin üzerindeki mesailere izin vermeyerek veya çalışanların kendileri için daha uygun olan zamanlarda çalışmalarına mücade ederek iş-aile çatışmasının olası negatif sonuçlarını en aza indirgeyebilirler (Kraunt, 1990, akt; Frone, Russell ve Cooper, 1992b, s.728). Buraya kadar yer alan bölümlerde iş-aile çatışmasının tanımı, boyutları, teorileri, modelleri, türleri ve olası

sonuçlarına değinilmiş; bir sonraki başlıkta ise iş-aile çatışması ile ilgili Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilmesi planlanmaktadır.

1.2.5. Türkiye’de İş-Aile Çatışması Üzerine Yapılan Araştırmalar

Buraya kadar ele alınan çalışmalar daha çok yurtdışında gerçekleştirilen araştırmaları kapsamaktadır. İş-aile çatışması bireysel, kültürel ve sosyo-ekonomik farklılıklardan etkilenebileceğinden bu başlık altında Türkiye’de iş-aile çatışması konusunu ele alan araştırmalara yer verilmesi uygun görülmüştür.

Efeoğlu ve Özgen (2007) gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada bireylerin iş-aile çatışma seviyelerinin hissettikleri iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık seviyeleri üzerinde neden olduğu etkiyi araştırmışlardır. Verilerin toplanma aşamasında, Adana’da bulunan ve ilaç sektöründe görev alan ilaç tanıtım sorumlularından yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucu iş-aile çatışmasının çalışanların iş stresleri üzerinde pozitif, iş doyumları üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu durum çalışanların iş-aile çatışma düzeylerindeki artışın işten dolayı hissettikleri stres düzeylerini arttırdığını, işten aldıkları doyum hissini ise azalttığını göstermektedir. Buna karşın aile-iş çatışmasının iş stresi ve iş doyumu üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı; örgütsel bağlılık üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum da çalışanların aile-iş çatışma düzeylerindeki artışın örgüte olan bağlılık düzeylerini azalttığını göstermektedir.

Çarıkçı ve Çelikkol (2009) gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada bireylerin iş ve aile rolleri arasında gerçekleşen çatışmanın, hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri üzerinde neden olduğu etkiyi incelemişlerdir. Denizli’de yer alan bir firmada görevli beyaz yakalı çalışanlar araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Araştırma sırasında gerçekleştirilen analizler sonucu iş-aile çatışmasının çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye yol açtığı belirlenmiştir. Bu durum çalışanların iş ve aile rolleri arasında ortaya çıkan uyumsuzluk sonucu yaşanan çatışmadaki

artışın işten ayrılma olasılığını arttırdığını göstermektedir. Buna karşın iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Araştırmacılar ayrıca cinsiyet ve medeni durumun iş-aile çatışmasının ortaya çıkma olasılığını etkileyip etkilemediğini de incelemişler; literatürün aksine iş-aile çatışması düzeyinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ve evli çalışanların bekarlara göre iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadığı tespit edilmiştir.

Yüksel (2005) gerçekleştirmiş olduğu bir araştırmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile iş tatmini, iş kolaylaştırması ve kariyer tatmini gibi değişkenler arasında varolan ilişkileri incelemiştir. Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bu çalışmada iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile ve aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit eden Yüksel (2005) aynı değişkenlerin kariyer tatmini üzerindeki etkisinin ise anlamlı olmadığını belirtmiştir. Bu durum bireylerin iş ve aile rolleri arasında meydana gelen uyumsuzlukların iş tatmin düzeylerini düşürdüğünü fakat kariyer tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye neden olmadığını göstermektedir. Buna ek olarak iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile mesaiden erken ayrılma ve/veya mesaiye geç kalma gibi davranışlar arasındaki ilişkinin de anlamlı olmadığı saptanmıştır. Kısacası çalışanlar iş ve aile alanları arasında rol çatışmaları yaşasalar bile bu durum onların işe vaktinde gitme veya işten vaktinden önce ayrılmama davranışlarını etkilememektedir. Son olarak araştırmacı (Yüksel, 2005), iş-aile kolaylaştırması ve iş-aile çatışması ile aile-iş kolaylaştırması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkileri de ele almıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucu, *“birinin işine bağlı olduğu zaman edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumun ailesel yaşamını olumlu yönde etkilemesi”* olarak tanımlanan (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004, akt; Yüksel, 2005, s.307) iş-aile kolaylaştırması ve iş-aile çatışması arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durum iş-aile kolaylaştırmasının kişinin ruh halinde meydana getirdiği olumlu değişimin iş-aile çatışması gibi istenmeyen bir olayın ortaya çıkma olasılığını azalttığını göstermektedir. Buna ek olarak, *“birinin ailesine bağlı olduğunda sağlamış olduğu olumlu duygu durum, destek ve başarıma duygusunun işinde daha çok sıkı çalışmasına, daha güvenli hissetmesine ya da yeni bir enerji katmasına olanak sağlama*

durumu” olarak tanımlanan (Wayne vd., 2004, akt; Yüksel, 2005, s.307) aile-iş kolaylaştırması ve aile-iş çatışması arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ki bu durum da benzer şekilde aile-iş kolaylaştırması gibi kişinin ruh halinde meydana gelen olumlu değişimin kişinin aile ve iş rolleri arasında ortaya çıkabilecek uyumsuzluğu azalttığını göstermektedir.

Buraya kadar yer alan bölümde iş-aile çatışması kavramının tanımına, boyutlarına teorilerine, türlerine, sonuçlarına ve Türkiye’de bu alanda gerçekleştirilmiş çalışmalara değinilerek konu ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bir sonraki başlık altında ise işkoliklik kavramı ele alınacaktır.

1.3. İŞKOLİKLİK

İşkoliklik kavramının bu çalışma kapsamında iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye etki ettiği, bir başka deyişle düzenlediği varsayılmaktadır. Bu nedenle bu bölümde işkoliklik kavramının tanımına, tarihsel gelişimine, tipolojilerine, belirleyicilerine, sonuçlarına, tedavi yöntemlerine ve Türkiye’de gerçekleştirilmiş işkoliklik araştırmalarına yer verilerek söz konusu kavram hakkında bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılacaktır.

1.3.1. İşkoliklik Kavramı ve Tanımı

İş birden fazla ihtiyaca hizmet etmekte ve sağlıklı bir uğraş olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte bazı durumlarda çalışanlar hem kendilerine hem de başkalarına zararı dokunacak şekilde kendilerini işlerine gereğinden fazla adamaktadırlar. İşkoliklik kavramı işe bu tarz aşırı bağlanmayı açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Seybold ve Salomone, 1994, s.4). İşkolikliğin temeli iş yapmanın insanları kurtaracağını, zevk peşinde koşmanın ise sonsuz lanet getireceğini savunan Kalvinist felsefesine dayanmaktadır. Günümüzde dahi çoğu endüstriyel toplumlarda çalışmanın bir erdem olduğu, eğlenmenin ise günah olduğu inancı kendini korumaktadır (Harpaz ve Snir, 2003, s.298). Porter (2001) da 24 saatlik bir

günün içerisinde her şeyi sığdırmaya çalışma alışkanlığının hayatın kabul edilir bir parçası haline geldiğini ifade etmiştir.

Son yıllarda işkolik davranış kalıpları hem Örgütsel Davranış, Psikoloji, İnsan Kaynakları gibi farklı alanlarda hem de popüler medyada gittikçe daha çok ilgi çeken ve araştırılan bir konu haline gelmiştir. Bu konuya özel yayınların (örn; International Journal of Stress Management, 2001; Journal of Organizational Change Management, 2004) adanması da söz konusu kavramın son zamanlardaki yükselişinin kanıtı niteliğindedir. Bununla birlikte her ne kadar işkoliklik kavramı son zamanlarda ilgi görmüş olmaya başlamışsa da henüz araştırmacılar arasında kavramın tanımı ve kapsamına yönelik bir fikir birliği bulunmamaktadır. İşkoliklik kavramının açık ve kesin tanımını yapmak iki nedenden dolayı önemlidir. Öncelikle belirli bir kavramın tanımı yapılmadan düzenli bir şekilde ölçümünün yapılması ve incelenbilmesi mümkün değildir. İkinci sebep ise araştırmacılar bir kavramı farklı şekillerde tanımlarsa yapılan araştırmalar sonucunda kavramın belirleyici ve sonuçları hakkında çelişkili bilgiler elde edilebilir; ki bu durum da yöneticilerin örgüt ve çalışan çıkarları için doğru kararlar almalarına engel teşkil edebilmektedir (Scott, Moore ve Miceli, 1997, s.288-289).

Daha önce de belirtildiği üzere işkoliklik kavramının tanımı üzerinde kesin bir anlaşma sağlanamaması söz konusu kavram ile ilgili farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Şöyle ki; bazı araştırmacılar (örn; Machlowitz, 1980) işkolikliği örgütsel bakış açısını temel alarak olumlu bir özellik olarak değerlendirmektedir. Bu araştırmacılar işkolik eğilimlerin psikolojik sağlık, iş performansı ve düşük gönüllü devir hızı gibi olumlu örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu savunmaktadırlar. Buradan hareketle eğer çalışanlar yaptıkları işe sıkı sıkıya bağlıysa iş verenler onları işe almak, geliştirmek ve elde tutmak için çaba sarf edeceklerdir. Buna karşın bazı araştırmacılar (örn; Fassel, 1990; Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008; Oates, 1971) işkolikliği olumsuz bir davranış kalıbı, dolayısıyla tedavi edilmesi gereken bir hastalık olarak değerlendirmektedirler. İşkolikliği diğer bağımlılıklar ile eş tutmakta ve işkolikleri işlerini iyi yapamayan ve diğer çalışanlar için zorluklar çıkartan mutsuz ve takıntılı kişiler olarak tasvir etmektedirler. Buradan hareketle eğer işkolik çalışanlar takıntılı, dürüstlükten uzak ve gergin kişiler ise o zaman iş yerinde düşük

performans sergileyebilir ve diğer çalışanlar ile çatışmalar yaşayabilirler. Bu bakış açısına göre iş verenler işkolik olan kişileri işe almamalı, iş yerleri bu tür davranışları engelleyecek şekilde tasarlanmalıdır. Son olarak da bazı araştırmacılar (örn; Scott vd., 1997) toplumsal bakış açısını temel alarak işkolikliğin hem iyi hem de kötü olabileceğini; dolayısıyla birden fazla işkolik türü olduğunu savunmaktadırlar. Bu araştırmacılara göre işkolik davranışlar boşanma veya tükenmişlik gibi istenmeyen durumlara neden olabileceği gibi kariyer hedeflerine ulaşılmasını da kolaylaştırabilmektedir (Scott vd., 1997, s.288; Galperin ve Burke, 2006, s.334). Sonuç olarak işkoliklik kavramının doğasına yönelik farklı görüşlerin bulunması söz konusu kavramın iyi ve kötü yanlarını yansıtan çeşitli tanımların yapılmasına neden olmuştur.

İşkolik (workaholic) kavramını literatüre kazandıran ilk kişi olarak bilinen Amerikalı din profesörü Oates (1971) söz konusu kavramı, “*kontrol edilemeyen ve sürekli çalışma ihtiyacı olarak hissedilen dürtü*” olarak tanımlamış; gereğinden fazla çalışmak ve kuvvetli bir içsel güdüye sahiplik olmak üzere toplam iki bileşenden oluştuğunu ifade etmiştir (Oates, 1971, akt; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008, s.175). İşkolikler için çalışma ihtiyacı kişinin sağlığını riske atacak, mutsuzluğuna ve kişilerarası ilişkilerinin yıpranmasına neden olacak kadar abartılıdır (Oates, 1971, akt; Schaufeli vd., 2006, s.193-194). Gereğinden fazla çalışma isteği kişinin örgütsel beklentilerinden veya ekonomik ihtiyacından bağımsız bir şekilde kendisini fazlasıyla işe adanması anlamına gelirken; güçlü içsel güdü ise çalışanların işte değilken bile takıntılı bir şekilde sürekli işi düşündükleri anlamına gelmektedir (Oates, 1986, akt; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008, s.175). McMillan, Brady, O’Driscoll ve Marsh (2002) işkolikliği, “*görünür bir ekonomik sebep olmaksızın çalışmaya aşırı odaklanma*” olarak tanımlamaktadırlar (s.357). Spence ve Robbins (1992) işkolikliği, “*hem işe katılımı hem de iç baskılar nedeniyle çalışma güdüsü yüksek olan, buna karşın işten duyduğu zevk ise düşük olan kişiler*” olarak tanımlamaktadırlar (s.162). Mosier (1983) işkolikliği iş yerinde geçirilen süreyi temel almış ve işkolikleri, “*haftada en az 50 saat çalışan kişiler*” olarak tanımlamıştır (Mosier, 1983, akt; Burke, 2000, s.3). Benzer şekilde Scott vd. (1997) de işkolikliğin tanımının yapılmasında iş yerinde geçirilen sürenin kritik bir öneme sahip olduğunu savunmaktadırlar. İşkolikliği, “*birden fazla örgüt ortamında aynı kişi*

tarafından sergilenen oldukça kararlı bir davranış kalıbı” (s.292) olarak tanımlayan Scott vd. (1997) işkolik çalışanların kararın kendilerine bırakıldığı durumlarda iş faaliyetlerinde çok fazla zaman harcadıklarını, bu durumun da önemli sosyal, aile ve eğlence faaliyetlerinden vazgeçmelerine neden olduğunu; iş yerinde olmadıklarında bile sürekli olarak işi düşündüklerini ve işin gereklerini yerine getirmek veya temel ekonomik ihtiyaçların karşılanması için makul beklentilerin de ötesinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Robinson (1997) ise işkolikliği, “kişinin kendisine yönelik beklentileri, saplantılı bir şekilde çalışması, çalışma alışkanlıklarını düzenleyememesi ve diğer yaşam faaliyetlerinden dışlanmasına neden olacak düzeyde iş ile ilgilenmesi ile karakterize edilen, kademeli olarak ilerleyen ve potansiyel olarak yıkıcı etkiye sahip bir rahatsızlık” olarak tanımlamaktadır (s.7). Buna ek olarak Robinson, klinisyenlerin iş bağımlılığını tanımlamasına yardımcı olmak için klinik vaka çalışmalarından yola çıkarak bazı uyarı işaretleri sıralamıştır. Buna göre acele etmek ve meşgul kalmak, kontrol ihtiyacı, mükemmeliyetçilik, ilişkilerde rahatlamak ve eğlenmekte zorluk, tükenme ve odaklanamama sonucu yaşanan hafıza kayıpları, sabırsızlık ve sinirlilik, yetersizlik ve kendini ihmal etme gibi tutum ve davranışlar işkolikliğe işaret etmektedir (Robinson, 1989, akt; Robinson, 1997, s.79). İşkolikliği, “yaşamın diğer ve önemli yönlerini ihmal ederek ortaya çıkan ve işe karşı duyulan aşırı bağımlılık” (s.5) olarak tanımlayan Seybold ve Salomone (1994) yaptıkları literatür taraması sonucu işkolikliğin çok farklı şekillerde açıklandığını tespit etmişlerdir. Söz konusu yazarlar (Seybold ve Salomone, 1994) işkolikliğin kontrol edilemeyen bir bağımlılık; kişisel sorunlar veya başkaları ile yakın temastan bir kaçış; kişinin kendi hayatını kontrol altında tutmak için hissettiği yoğun bir dürtünün sonucu; başarı dürtüsü sonucu ortaya çıkan aşırı rekabetçi bir kişiliğin sonucu; yoksulluk gibi çocukluk travmalarının sebep olduğu bozulmuş öz saygının bir sonucu ve işkolik ebeveyn ve rol modellerinin sonucu olarak ortaya çıkabildiğini savunmaktadırlar.

Bu çalışma kapsamında işkoliklik, Schaufeli, Taris ve Bakker (2008)’ın tanımından hareketle, “*saplantılı bir şekilde aşırı sıkı çalışma eğilimi*” olarak tanımlanmaktadır (s.204). Söz konusu araştırmacılar işkolikliğin aşırı çalışmak ve saplantılı çalışmak olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedirler (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008, s.204; Schaufeli,

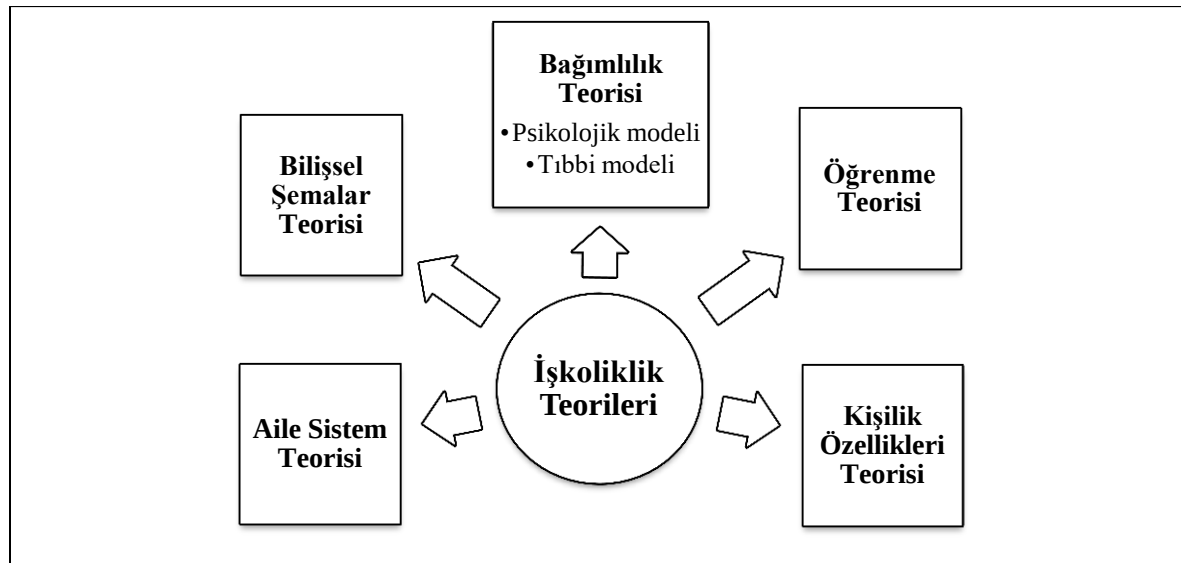
Bakker, Van der Heijden ve Prins 2009, s.156; Balducci, Cecchin, Fraccaroli ve Schaufeli, 2012, s.629). Aşırı çalışma boyutu işkolikliğin davranışsal ve gözlemlenebilir boyutunu oluşturmakta ve işe ayrılan olağanüstü süreyi vurgulamaktadır. Saplantılı çalışma boyutu ise işkolikliğin bilişsel boyutuna atıfta bulunmakta ve kişinin işte olmadığı zamanlarda bile çalışmakla ilgili devamlı bir saplantısının olduğunu ifade etmektedir (Balducci vd., 2012, s.629).

1.3.2. İşkoliklik Teorileri

Varolan verilerin yorumlanması ve hipotezlerin geliştirilmesi için değişkenlerle ilgili teorilerin incelenmesinde fayda bulunmaktadır. Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 4) de özetlendiği üzere literatürde yer alan bazı çalışmalar işkolik davranış kalıplarının bağımlılık, öğrenme, bilişsel şemalar, kişilik özellikleri ve aile sistemleri gibi çeşitli teoriler tarafından daha iyi açıklandığını savunmaktadır. Söz konusu teoriler aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Şekil 4

İşkoliklik Teorileri



Not: Bu şekil literatürde yer alan teoriler (örn; McMillan vd., 2001) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.3.2.1. Bağımlılık Teorisi

Eysenck (1997) bağımlılığı, “*alışılmadık ve muhtemelen zararlı bir boyutta belirli bir davranıştan haz alma eğilimi*” olarak tanımlamakta (s.79); bazı durumlarda söz konusu kişilerin yardım almaları halinde bile bu davranışları sona erdirmekte başarılı olamadıklarını ifade etmektedir. Bağımlılık teorisinin psikolojik ve tıbbi (kimyasal) olmak üzere iki modeli bulunmaktadır.

- Bağımlılığın Psikolojik Modeli

Bağımlılığın psikolojik modeli, genellikle madde bağımlılığı üzerinde durmakla birlikte, varsayımları işkoliklik kavramının açıklanmasında da kullanılmaktadır. Bağımlılığın psikolojik modeline göre, madde bağımlılığı belirli bir süre içinde ortaya çıkmakta, rasyolar şeklinde ifade edilen açık ve önemli dezavantajlarına rağmen kişiye sunduğu anlık faydalar nedeniyle devam etmektedir (Eysenck, 1997, s.79-80). Bu model kişinin elde etmeye çalıştığı kaynağın alternatif davranışlar ile elde edilebileceği durumlarda bağımlılık davranışının odağının değişebileceğini ifade etmektedir. Buna göre, bir bağımlılık olan işkoliklik de çalışanların davranışları daha uyumlu davranışlar ile değiştirilerek yok edilebilmektedir (McMillan, O’Driscoll ve Burke, 2003, s.171; McMillan, O’Driscoll, Marsh ve Brady, 2001, s.80).

- Bağımlılığın Tıbbi Modeli

Eysenck (1997) bağımlılığın, kişinin dopamin gibi içeride varolan veya alkol gibi dışarıdan gelen kimyasallara fiziksel olarak bağımlı hale gelmesi sonucu meydana geldiğini savunmaktadır. Örneğin, bazı araştırmacılar uzun süre çalışmanın adrenalin seviyesini arttırdığını tespit etmişlerdir. Adrenalinin kişide meydana getirdiği haz duygusu kişinin daha üretken olmaya çalışmasına; dolayısıyla daha uzun süreler çalışıp bağımlılık döngüsünü teşvik etmesine katkıda bulunmaktadır (Fassel, 1992, akt; McMillan vd., 2003, s.170).

Her ne kadar bağımlılığın tıbbi modeli işkoliklik davranış kalıplarının açıklanması için kolay bir model gibi görünse de adrenalin gibi bağımlılık yaratan maddelerin izole edilmesi ve

ölçülmesi alkol ve uyuşturucu gibi kimyasallar kadar kolay olmamakta, bu durum söz konusu teorinin test edilmesini zorlaştırmakta; dolayısıyla teorinin kabul edilmesi için engel teşkil etmektedir (McMillan vd., 2003, s.171). Sonuç olarak bağımlılık modelleri işkolikliğin doğası ile ilgili soru ve hipotezlerin geliştirilmesi için uygun olsa da daha fazla ampirik veri elde edilmedikçe söz konusu modellerin işkolikliği açıklayan geniş bir teori olarak kabul edilmesinin mümkün olmayacağı düşünülmektedir (McMillan vd., 2001, s.80).

1.3.2.2. Öğrenme Teorisi

Öğrenme teorilerinden edimsel koşullama işkolikliğin gelişiminin açıklanmasında diğer öğrenme teorilerine kıyasla daha uygun bulunmaktadır. Peter ve Nord (1982) edimsel koşullamayı, *“bir tepki oluştuktan sonra ortaya çıkan uyarıları manipüle ederek davranış olasılıklarını ve/veya davranış sıklığını değiştirmeye odaklanan bir tepki-ödül modeli”* olarak tanımlamaktadırlar (s.103). Bir davranışı sonuçlarına göre değiştirmekte kullanılan güçlü bir araç (Thompson, Favale, Velez ve Falivena, 2018, s.1) olan edimsel koşullamaya göre işkoliklik edimsel koşullama yolu ile öğrenilen nispeten durağan bir davranış kalıbıdır. Buradan hareketle işkoliklik akranların onayını almak için fazla mesai yapma eylemi olarak açıklanabilir. Burada akranların kişinin davranışlarını onaylaması söz konusu davranışların tekrarlanma olasılığını; dolayısıyla işkoliklik davranışlarının devamını teşvik etmektedir. İşkoliklerin davranışlarını pekiştiren olayların olumlu olma zorunluluğu yoktur. Kişi akran onayı gibi olumlu bir sonuç elde etmek için bu davranışları sergileyebileceği gibi yoksulluktan veya mutsuz bir evlilikten kaçınmak için de fazla çalışma davranışı sergiliyor olabileceği düşünülmektedir (McMillan vd., 2001, s.80-81).

Edimsel koşullamaya göre işkoliklik davranış kalıpları istenilen sonuçlara ulaşıldığı veya istenmeyen olaylardan kaçınmayı sağladığı sürece devam edecektir. Buradan hareketle işkoliklerin daha yüksek statülü ve ücretli işlerde ve/veya kişinin özel hayatında tatminsizlik yaşadığı durumlarda ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Son olarak da öğrenme teorileri işkoliklik davranış kalıplarının doğru pekiştiriciler kullanılarak her

insanda oluşturulabileceğini ve benzer şekilde insanların davranış kalıplarından çıkarılabileceğini de savunmaktadır (McMillan vd., 2001, s.80-81).

1.3.2.3. Kişilik Özellikleri Teorisi

Kişilik özellikleri teorisi (trait theory) durağan davranış desenlerini çevresel veya biyolojik değişkenlere değil kişisel değişkenlere atfetmektedir. Bu durumda işkoliklik, farklı istihdam durumlarında durağanlık gösteren ve stres gibi çevresel uyarıcılar sonucu şiddetlenen, ergenliğin geç dönemlerinde belirgin hale gelen altta yatan kişilik özelliklerinin ifadesi olarak açıklanabilmektedir. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere işkoliklik kişilik özellikleri ve çevresel faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişilik özellikleri teorisi “*özellik temelli*” ve “*kapsamlı kişilik modelleri*” olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (McMillan vd., 2001, s.82-83).

Kişilik özellikleri teorilerine yapılan en büyük eleştiri teorinin karamsarlığına yöneliktir. Şöyle ki, söz konusu teori işkolikliğin bir kişilik özelliği olduğunu, zaman içerisinde durağanlık gösterdiğini ve değişiminin mümkün olmadığını savunmaktadır. Bununla birlikte genellenebilir olması ve işkolikliğin açıklanmasında çok sayıda olası açıklama sunması kişilik özellikleri teorisinin güçlü yönlerini oluşturmaktadır (McMillan vd., 2001, s.83).

1.3.2.4. Aile Sistem Teorisi

Problemin kişiden ziyade sistemden kaynaklandığını, sistemin bir parçası olduğunu savunan aile sistemler teorisi davranışların da söz konusu sistemin içerisinde yer alan kişilerarası ilişkilerin bir çıktısı olduğunu savunmaktadır. Buradan hareketle aile sistem teorisine göre işkolik davranış kalıpları zararlı ilişkiler sonucu oluşan aile sorunu olarak değerlendirilmektedir (Hayes, 1991, akt; McMillan vd., 2003, s.174). Örneğin, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi bir kişinin ailesini korumak için uzun saatler çalışması ve ailenin bu tarz davranışları desteklemesi söz konusu davranışı pekiştirecektir. Bununla birlikte zamanla işkolik bireyin davranışlarının evden kaçma olarak yorumlanması ise aile bireyleri

arasında huzursuzlukların yaşanmasına neden olacak, oluşan bu huzursuzluk işkolik bireylerin işte daha fazla zaman geçirmesine neden olabilecektir (McMillan vd., 2003, s.174).

1.3.2.5. Bilişsel Şemalar Teorisi

Bilişsel şemalar teorisi insanların temel inançlarını ve nedensellik hakkındaki varsayımlarını dayandırdığı belirli şemalara sahip olduğunu; söz konusu şemaların da otomatik düşünceler şeklinde sözel olarak ifade edildiğini savunmaktadır (Beck, 1995, akt; McMillan vd., 2003, s.174). Buradan hareketle bilişsel şemalar teorisi işkolik davranış kalıplarının temel inançlar (başarısızım), sonuç varsayımlar (çok çalışırsam başarısız olmam) ve otomatik düşünceler (çok çalışmalıyım) sonucu olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Sonuç olarak işkolik davranış kalıplarını harekete geçiren inançlar, varsayımlar ve düşünceler zamanla işin kişiyi değerli kıldığına inanmasına sebep olacak; bu durum yüksek düzeyde işkolikliği teşvik edecektir (McMillan vd., 2003, s.174).

Teorik açıklama ve gelişmeler henüz çok erken aşamalarında olmakla birlikte yukarıda yer alan modeller göz önünde bulundurulduğunda kişisel özellikler teorisinin şimdiye kadar en çok amprik desteği sunduğu buna karşın öğrenme teorisinin bilimsel olarak kullanımının daha uygun olduğu görülmektedir. Gelecek araştırma ve uygulamalar için en güçlü açıklamanın ancak öğrenme ve kişisel özellikler teorilerinin birleşimiyle elde edilebilebileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle işkoliklik en iyi, *“kişisel özellikler ile harekete geçirilen ve çevresel faktörler nedeniyle devam ettirilen davranışlar”* olarak açıklanmaktadır (McMillan vd., 2003, s.175; McMillan vd., 2001, s.86).

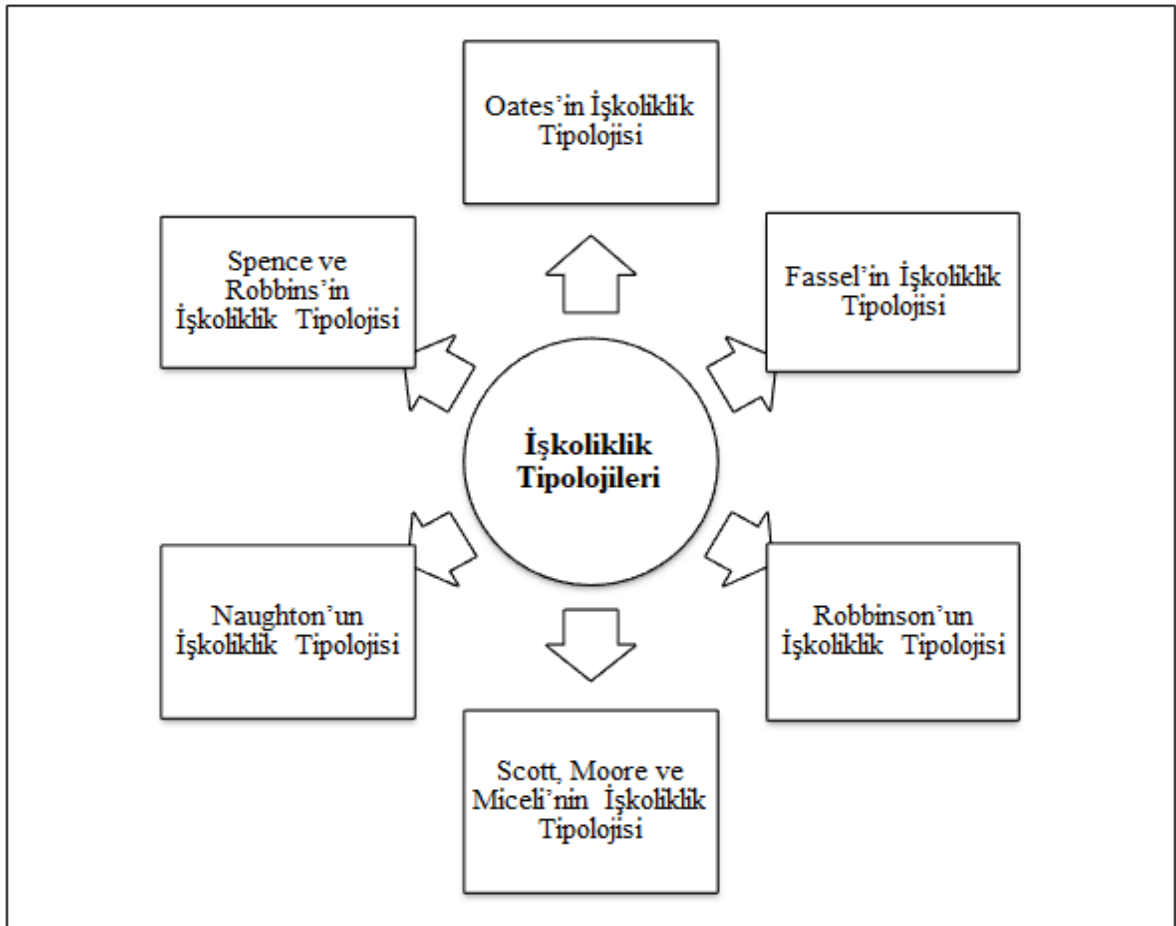
1.3.3. İşkoliklik Tipolojileri

İşkoliklik kavramının aynı zamanda hem olumlu hem de olumsuz çıktılarının olmasının yarattığı çelişkiyle başa çıkmak için bazı araştırmacılar (örn; Naughton, 1987; Spence ve Robbins, 1992; Scott vd., 1997) birbirinden bağımsız belirleyici ve sonuçları olan farklı

işkolik davranış desenlerinin varolabileceğini ifade etmişlerdir (Burke ve Matthiesen, 2004, s.302). Literatürde işkoliklik tipleri olarak bilinen ve aşağıda yer alan şekilde (Şekil 5) görsel olarak verilen söz konusu tipleri bu başlık altında detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

Şekil 5

İşkoliklik Tipleri



Not: Bu şekil literatürde yer alan tipleri (örn; Oates, 1971; Fassel, 1990; Robinson, 2007) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.3.3.1. Oates'in İşkoliklik Tipleri

Oates (1971) işkolikleri gerçek işkolikler, dönüştürülmüş işkolikler, durumsal işkolikler, sözde işkolikler ve hayalperest işkolikler olmak üzere toplam beş grup altında

değerlendirmektedir (Oates, 1971, akt; Robinson, 1997, s.80). Gerçek işkolikler (dyed-in-the wool workaholic), işini ciddiye alan, en yüksek standardın altını kabul etmeyen ve mükemmelliyetçi kişiliğe sahip çalışanları ifade etmektedir. Bu çalışanlar başkalarının beceriksizliğinden rahatsız olan kişilerdir. Dönüştürülmüş işkolikler (converted workaholics), kendisine görev veya zaman limiti koyan kişileri ifade etmekte, söz konusu çalışanlar boş zamanlarını büyük bir titizlikle korumakta ve fazla mesaiye neden olacak ek işlerden kaçınmaktadırlar. Durumsal işkolikler (situational workaholic), gerçek bir işkolik çalışanın kişiliğine sahip olmayan ve içsel motivasyon ve saygınlık gibi nedenlerle değil iş güvenliği gibi zorunlu sebeplerden ötürü çalışan kişileri ifade etmektedir. Sözde işkolikler (pseudo workaholic), görünürde gerçek işkoliklerin özelliklerini gösteren fakat üretkenlik amacıyla değil iş yerinde yükselmek gibi güç kaynaklı amaçlar nedeniyle çok çalışan kişileri ifade etmektedir. Son olarak da hayalperest işkolikler (escapist workaholic), mutsuz ev yaşamlarından kaçmak amacıyla çalışan ve iş yerinde gereğinden fazla vakit geçiren kişileri ifade etmektedir (Oates, 1971, akt; Robinson, 1997, s.80).

1.3.3.2. Fassel'in İşkoliklik Tipolojisi

Fassel (1990) işkolikleri bağımlı çalışan, aşırı çalışan, gizli çalışan ve iştahsız çalışan olmak üzere toplam dört grup altında değerlendirmektedir. Bağımlı çalışanlar (compulsive worker) her zaman için çalışmaya güdülenmiş ve asıl işkolik kavramının temel aldığı kişileri, aşırı çalışanlar (binge worker) bağımlı çalışanlar grubundaki kişilerin saplantı eğilimlerini taşımakla birlikte düzenli/tutarlı bir şekilde çalışmaktansa günlerce durmadan çalışan kişileri, gizli çalışanlar (closet worker) başkaları farketmesin diye işini hemen ulaşabileceği yerlere saklayan, yalnız kaldığında gizli bir şekilde çalışan kişileri ve son olarak da iştahsız çalışanlar (work anorexic) ise işten sürekli olarak kaçma davranışı sergileyen kişileri ifade etmektedir (Fassel, 1990, akt; Robinson, 1997, s.80).

1.3.3.3. Robinson'un İşkoliklik Tipolojisi

Robinson (2007) işkolikleri bulimik, vazgeçmeyen, tadını çıkaran ve odaklanamayan olmak üzere dört kategori altında değerlendirmiştir. Araştırmacıya göre bulimik (bulimic) işkolikler işi ya kusursuz bir şekilde yapmayı ya da hiç yapmamayı tercih eden çalışanları, vazgeçmeyen (relentless) işkolikler hızlı bir şekilde çalışmak ve hedeflere ulaşmak için kompulsif bir güdüyle yaptıkları işi bırakamayan çalışanları, tadını çıkaran (the savoring) işkolikler detaylarla gereğinden fazla ilgilenen çalışanları ve son olarak da odaklanamayan (attention difficent) işkolikler birden fazla görevi üstlenen fakat hızlı bir şekilde huzursuzlaşan ve durmadan yeni zorluklar aramak için motive olan çalışanları ifade etmektedir (Robinson, 2007, s.68-76).

1.3.3.4. Scott, Moore ve Miceli'nin İşkoliklik Tipolojisi

Scott vd. (1997) en az üç tür işkolik davranış kalıbı olduğunu ifade etmişlerdir. Her birinin farklı belirleyici ve sonuçlarının olduğunu ifade eden Scott vd. (1997) söz konusu grupları kompulsif bağımlılık (compulsive dependency), mükemmelliyetçi (perfectionism) ve başarı odaklı (achievement orientation) olarak sınıflandırmışlardır. Bu gruplar hem süreklilik göstermekte hem de birbirinden bağımsız olmak zorunda değillerdir; yani bir kişi aynı zamanda bir veya daha fazla grubun içinde yer alabilmekte ve zaman içerisinde bu özellikler durağanlık göstermektedir (Scott vd., 1997, s.297). Aşağıda her bir boyut daha detaylı bir şekilde incelenmiştir.

- Kompulsif Bağımlılık

Bu tür işkolikler işe bağımlılardır ve çalışmak için zorunluluk hissetmektedirler. Niyet ettiklerinden daha uzun süre çalışmaları, işe fazla yoğunlaştıklarının farkında olmakla birlikte bu durumu kontrol edememeleri, sosyal ve sağlık sorunlara rağmen çalışmaya devam etmeleri ve işten uzak olduklarında kaygı gibi hoş olmayan yoksunluk belirtileri yaşamaları bu kişilerin ortak özellikleridir. Kompulsif bağımlılık grubu içerisinde yer alan işkolik çalışanların bazı davranışları obsesif-kompulsif bozukluğu olan kişileri

anımsatmaktadır. Şöyle ki; bu çalışanlar da davranışlarının aşırıya kaçtığını ve mantıklı olmadığını bilmekte ve iş ile ilgili obsesif düşünceleri yine iş ile ilgilenerek bastırmaktadırlar (Scott vd., 1997, s.297-298).

- Mükemmelliyetçi

Mükemmelliyetçi işkolikler obsesif-kompulsif kişilik bozukluklarının kriterlerinden bazılarını karşılamaktadır. Obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu, “*esneklik, açıklık ve verimlilik pahasına düzenlilik, mükemmeliyetçilik ve zihinsel/kişilerarası kontrol ile uğraşı*” olarak tanımlanmaktadır (American Psychiatric Association [APA], 1995, s.669). Bu kişilerin -ve genel olarak bütün işkoliklerin- çalışmaya ve üretkenliğe gösterdikleri bağlılık ve adanmışlık onların arkadaşlarından ve boş zamanlarda gerçekleştirilen keyfi faaliyetlerden uzak kalmalarına sebep olmaktadır. Bu davranışların sebebi maddi ihtiyaçlardan değil kişinin kendisini çalışmak zorunda hissetmesinden ve boş vakitlerinde kendisini huzursuz hissetmesinden kaynaklanmaktadır. Sosyal etkinlikleri ve dinlenmeyi gerektiren tatil gibi faaliyetleri ertelemek veya bu faaliyetler sırasında işlerini de beraberinde getirmek bu kişilerin ortak özellikleri arasındadır (APA, 1995, s.669). Obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu kriterleri arasında mükemmelliyetçi işkoliklere özel olan bir özellik de kontrol ihtiyacıdır (Scott vd., 1997, s.298). Kontrol ihtiyacı nedeni ile bu kişiler esneklikten uzaktır ve kontrol duygusunu elde etmek için detaylar, listeler ve kurallar ile çok ilgilenirler (APA, 1995, s.669). Son olarak da mükemmelliyetçi işkolikler obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu olan kişilere benzer şekilde başkaları ile çalışmak ve başkalarına görev dağıtmak konusunda isteksizdirler. Bu kişiler işleri kendi bildikleri şekilde yapmak konusunda ısrarcı olurlar ve yenilikçi ve yaratıcı fikirlere kapalıdırlar (Machlowitz, 1980; Fassel, 1990, akt; APA, 1995, s.670; Scott vd., 1997, s.298).

- Başarı Odaklı

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında başarı odaklılığın üst kademelere doğru hareketlilik arzusu, başarı motivasyonu ve A tipi kişilik gibi birbirinden bağımsız yapıların bileşeni olarak tanımlandığı görülmektedir (Scott vd., 1997, s.298). Kariyer kimliğinin bir

bileşeni olarak ele alınan üst kademelere doğru hareketlilik arzusu ilerleme, tanınma, baskınlık ve paraya duyulan ihtiyacı barındırmaktadır (London, 1983, s.621). Başarı motivasyonu kişi zorlu görevleri başarmayı arzuladığında, yüksek standartları sürdürdüğünde, uzak hedeflere yönelik çalıştığında, rekabeti olumlu karşıladığında ve mükemmelliğe ulaşmak için çaba sarf etmeye istekli olduğunda ortaya çıkmaktadır (Steers ve Porter, 1983, akt; Scott vd., 1997, s.299). A tipi davranış ise, rekabet gücü, zaman aciliyeti ve sabırsızlık, saldırganlık, düşmanlık, işe katılım ve çeşitli başarı çabaları ile karakterizedir (Friedman ve Rosenman, 1974, akt; Scott vd., 1997, s.299). Buradan hareketle başarı odaklı işkolikler, özellikleri yukarıda yer alan yapıların tanımlayıcı özelliklerinin kesişimini temsil eden işkoliklerdir. Başarı odaklı işkolikler başarıyı ve zor görevlerin tamamlanmasını arzular, rekabetten keyif alırlar, haz duygularını erteleyebilirler ve uzak hedeflere odaklanırlar. Bununla birlikte başarı odaklı işkolikler başarı odaklı özellikleri barındıran fakat işkolik olmayan kişilerden üç özellik açısından farklılık göstermektedir. Başarı odaklı özellikleri barındıran fakat işkolik olmayan kişilerden farklı olarak başarı odaklı işkolikler istekli olarak iş ile ilgili faaliyetler ile çok uzun süre vakit geçirirler, sürekli olarak işi düşünürler ve işverenin beklentileri ve ekonomik ihtiyaçlardan bağımsız olarak gereğinden çok daha fazla çalışırlar (Scott vd., 1997, s.299).

1.3.3.5. Naughton'un İşkoliklik Tipolojisi

Naughton (1987) çalışanlarda kariyere bağlılık ve obsesif-kompulsif (saplantı) eğilimler gözlenme oranlarına göre işe odaklı işkolikler (yüksek bağlılık – düşük saplantı), saplantılı işkolikler (yüksek bağlılık – yüksek saplantı), işkolik olmayanlar (düşük bağlılık – düşük saplantı) ve işkolik olmayan saplantılı çalışanlar (düşük bağlılık – yüksek saplantı) olmak üzere dört farklı işkoliklik türü olduğunu ifade etmiştir. Araştırmacıya göre işe odaklı (job involved) işkolikler işlerinde başarılı olan, yaptıkları işten yüksek düzeyde tatmin sağlayan ve iş dışı faaliyetler ile fazla ilgilenmeyen çalışanları, saplantılı (compulsive) işkolikler düşük performansla sahip çalışanları, işkolik olmayan (non-workaholics) çalışanlar iş dışı faaliyetlerde daha fazla vakit geçiren çalışanları ve işkolik olmayan saplantılı (compulsive

non-workaholics) çalışanlar ise saplantılı bir şekilde iş dışı faaliyetlerde vakit harcayan çalışanları ifade etmektedir (Naughton, 1987, s.183-184).

1.3.3.6. Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi

Spence ve Robbins (1992) işkolik çalışanların işe katılımlarının ve işe karşı güdülenmelerinin ortalamanın üstünde olduğunu, işten zevk alma düzeylerinin ise ortalamanın altında olduğunu belirtmişlerdir. Her üç özelliğin de birbirinden bağımsız olduğunu savunan Spence ve Robbins (1992) işe katılımı yüksek olan bir çalışanın işe yönelik güdüsünün yüksek olmak zorunda olmadığını, benzer şekilde işten duyduğu zevkin de düşük olmak zorunda olmadığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle işkoliklik kavramı ile çelişkili olan ve çalışma heveslileri (work enthusiasts) olarak kavramsallaştırılan bir grup oluşturulmuştur. Bu grubun işkolikler ile benzer şekilde işe katılımlarının ortalamanın üstünde olduğunu fakat işkoliklerden farklı olarak işe yönelik güdülerinin değil işten aldıkları zevkin ortalamanın üstünde olduğunu vurgulamışlardır. İşe katılım, güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının tamamını işkoliklik üçlüsü (workaholic triad) olarak adlandıran Spence ve Robbins (1992) çalışanların bu üç boyuta sahip olma dereceleri bakımından işkoliklik ve çalışma heveslileri dışında farklı profillerin de ortaya çıkabileceğini savunmuşlar; söz konusu hipotezlerini test etmek için ampirik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 2) Spence ve Robbins (1992) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucu ortaya çıkan işkoliklik profilleri yer almaktadır.

Tablo 2*Spence ve Robbins'in İşkoliklik Tipolojisi*

	İşe Katılım	Güdülenme	İşten Zevk Alma
İşkolikler (<i>Workaholics</i>)	Yüksek	Yüksek	Düşük
Çalışma Heveslileri (<i>Work Enthusiasts</i>)	Yüksek	Düşük	Yüksek
Hevesli İşkolikler (<i>Enthusiastic Workaholics</i>)	Yüksek	Yüksek	Yüksek
Rahat Çalışanlar (<i>Relaxed Workers</i>)	Düşük	Düşük	Yüksek
İnancını Yitirmiş Çalışanlar (<i>Disenchanted Workers</i>)	Düşük	Yüksek	Düşük
İlgisiz Çalışanlar (<i>Unengaged Workers</i>)	Düşük	Düşük	Düşük

Kaynak: Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), s.167-170'den adapte edilmiştir.

Gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda işkolikler ve çalışma heveslileri kümeleri ile tutarlı grupların varlığı kanıtlanmış, buna ek olarak işe katılım, güdülenme ve işten zevk alma boyutlarının hepsinde ortalamanın üstünde yer alan ve hevesli işkolikler (enthusiastic workaholics) olarak kavramsallaştırılan üçüncü bir grubun varlığı da tespit edilmiştir. Dördüncü küme olan rahat çalışanlar (relaxed workers), işe katılım ve işe karşı güdülenme bakımından ortalamanın altında yer alan fakat işten zevk alma boyutunda ortalamanın üstünde olan bireyleri kapsamaktadır. İnancını yitirmiş çalışanlar (disenchanted workers) olarak kavramsallaştırılan beşinci kümede ise çalışanlar işe katılım ve işten zevk alma boyutları bakımından ortalamanın altında, işe karşı güdülenme boyutu bakımından ise ortalamanın üstünde yer almaktadır. Son olarak da altıncı küme ilgisiz çalışanlar (unengaged workers) olarak kavramsallaştırılmış ve her üç boyutta da ortalamanın altında yer alan çalışanları barındırdığı görülmüştür (Spence ve Robbins, 1992, s.169-170).

Ortaya çıkan bu üç kümenin mesleki katılım, iş stresi, işe zaman taahhüdü, mükemmelliyeçilik ve yetkilendirmekten kaçınma gibi değişkenler ile ilişkisi incelenmiş ve işkoliklerin iş stresi, mükemmelliyeçilik ve yetkilendirmekten kaçınma ölçeklerinde çalışma heveslilerine kıyasla daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. Kadın ve erkekler ayrı ayrı incelendiğinde her iki grupta da çalışma süresi bakımından çalışma heveslilerinin önde geldiği, çalışma heveslilerinden sonra da en çok çalışan grubun ise sırasıyla işkolikler ve hevesli işkolikler olduğu görülmüştür. Erkekler grubu incelendiğinde hevesli işkoliklerin, işkoliklerin ve inancını yitirmiş çalışanların iş stresi, mükemmelliyeçilik ve yetkilendirmekten kaçınma ölçeklerinde -diğer gruplara (çalışma heveslileri, rahat çalışanlar, ilgisiz çalışanlar) kıyasla- daha yüksek puan aldıkları tespit edilmiştir. İşe zaman taahhüdü ölçeği incelendiğinde ise işe katılım boyutu bakımından ortalamasının üstünde olan işkolikler, çalışma heveslileri ve hevesli işkolikler gruplarının hem kadın hem de erkek çalışanlarda işe katılım boyutu bakımından ortalamasının altında olan gruplara (rahat çalışanlar, inancını yitirmiş çalışanlar, ilgisiz çalışanlar) kıyasla daha yüksek puan aldıkları belirlenmiştir. Yukarıda yer alan veriler ışığında ortalamasının üstünde işe katılım gösteren kadın ve erkeklerin hepsini işkolik gibi tek bir kavram altında değerlendirmektense alt kümeler bazında incelemenin daha doğru olduğu anlaşılmıştır (Spence ve Robbins, 1992, s.176).

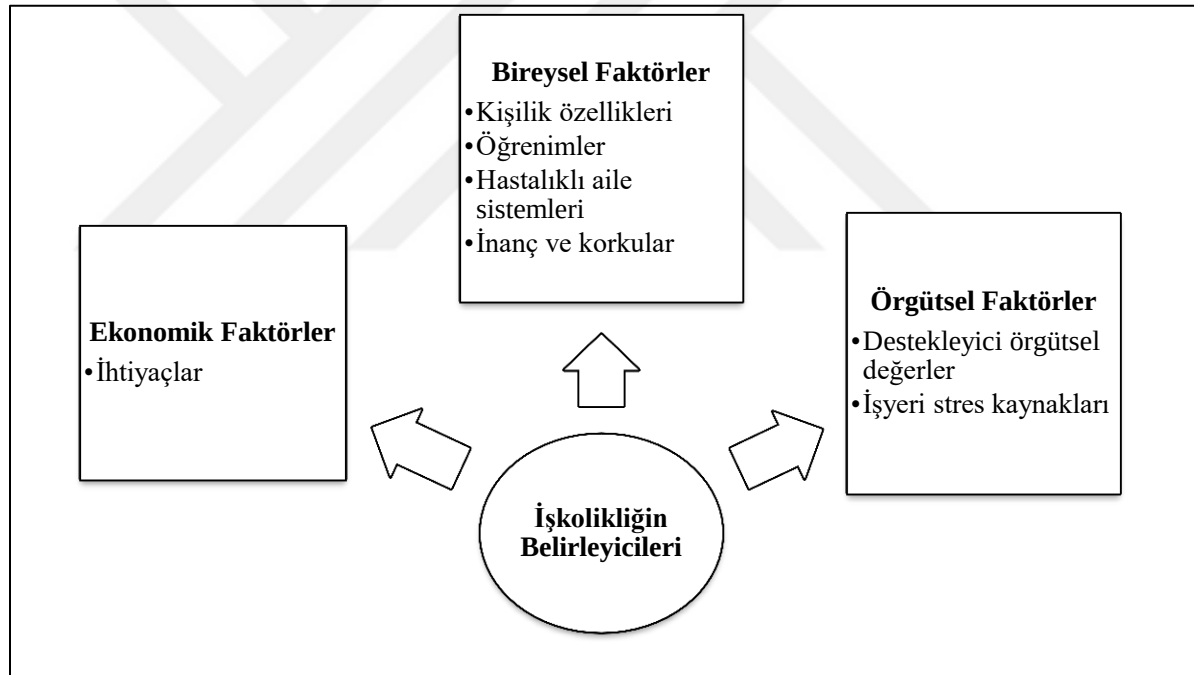
Daha önce de değinildiği üzere bu çalışma kapsamında işkoliklik kavramının açıklanmasında Schaufeli, Taris ve Bakker (2008)'in yapmış oldukları tanım temel alınmıştır. İşkoliklik kavramının babası olarak kabul edilen Oates (1971)'in işkoliklik kavramından esinlenen Schaufeli, Taris ve Bakker (2008), Oates (1971)'e benzer şekilde işkolikliği olumsuz bir kavram olarak değerlendirmektedirler. Her ne kadar Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) işkoliklik için belirli bir tipoloji önermemiş olsalar da söz konusu kavramı aşırı ve saplantılı çalışma olmak üzere toplam iki boyutta ele almışlar ve geliştirmiş oldukları ve bu çalışmada da kullanılacak olan ölçekte işkolikliği söz konusu boyutlar bazında değerlendirmişlerdir.

1.3.4. İşkolikliğin Belirleyicileri

Bu bölüme kadar işkoliklik kavramının tanımından, teorilerinden ve tipolojilerinden bahsedilmiştir. Bu bölümde ise söz konusu kavramın literatürde yer alan çeşitli belirleyicilerinden bahsedilecek ve anlatımı kolaylaştırmak amacıyla söz konusu belirleyiciler aşağıda yer alan şekilden (Şekil 6) de görüldüğü üzere bireysel, örgütsel ve ekonomik nedenler olarak sınıflandırılarak sunulacaktır.

Şekil 6

İşkolikliğin Belirleyicileri



Not: Bu şekil literatürde yer alan çalışmalar (örn; Andreassen, 2013, Burke, 2000) dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

1.3.4.1. Bireysel Belirleyiciler

İşkolikliğin bireysel nedenlerini vurgulayan araştırmacılar çalışanların kişilik özelliklerinin ve maruz kaldıkları çevresel faktörlerin işkolik davranış kalıplarının ortaya çıkması üzerinde etkili olduğu görüşünü savunmaktadırlar. Bu durum ile tutarlı bir şekilde işkoliklik bir çok

araştırmacı tarafından kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir. Özellikle nevrozizm, narsisizm ve mükemmelliyetçilik gibi özelliklerde elde edilen yüksek puanların işkoliklik ile ilişkili olduğu düşünülmektedir (Andreassen, 2013, s.6).

Skinner'in (1974) "*öğrenme teorisi*"ne göre ise işkoliklik temel öğrenme prensipleri ile açıklanabilmektedir. Buradan hareketle doğru koşullar sağlandığı takdirde herkes işkolik olabilmektedir. Edimsel koşullamaya göre kişinin geçmişteki benzer davranışlarının olumu sonuçlara yol açması veya olumsuz sonuçlardan kaçınmayı sağlaması sonucu işkolik davranış kalıpları ortaya çıkmaktadır (Skinner, 1974, akt; Andreassen, 2013, s.6). Bandura'nın (1986) sosyal öğrenme kuramına göre ise kişi yakın çevresinde yer alan kişilerin veya medyada kendisine rol model olarak seçtiği kişilerin davranışlarını gözlemleyerek söz konusu kişiler tarafından etkilenebilmekte; dolayısıyla benzer davranışları sergilemektedir (Bandura, 1986, akt; Andreassen, 2013, s.6).

Robinson (2007) işe olan bağlılığı hastalıklı aile sistemlerinin bir sonucu olarak görmektedir. Söz konusu araştırmacı çalışanların işe karşı gösterdikleri aşırı bağlılık davranışlarının diğer bağımlılıklar gibi zamanla oluşan aile dinamikleri sonucu geliştiğini dolayısıyla kuşaklararası bir niteliğe sahip olduğunu savunmaktadır. Bir başka deyişle, bu bakış açısına göre işe yönelik bağımlılık davranışları işlevsel olmayan aile sistemlerine geliştirilmiş tepkilerdir.

Burke (2000) gerçekleştirdiği bir araştırmada yöneticilerin sahip olduğu bazı inanç ve korkuların işkolikliğin ortaya çıkmasında etkili olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu inanç ve korkular kişinin başarı elde ederek kendisini ispat etmek zorunda olması veya başarısız ve değersiz olarak yargılanma korkusu, ahlaki değerlerin yokluğu ve kısıtlı kaynaklar nedeniyle kişinin hakettiğini alabilmesi için başkalarına karşı mücadele etmek zorunda olduğu düşüncesi olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir. Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik profillerini kullanan Burke (2000) bu profilleri yukarıda yer alan korku ve inanç türleri ile karşılaştırmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular çalışanların geniş çevrelerine yönelik bilişsel tutumları ve işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Şöyle ki; işkolikler çalışma heveslileri (work

enthusiast) ve hevesli işkoliklere (enthusiastic workaholics) oranla ahlaki değerlerin yoksunluğu ve başkalarına karşı mücadele boyutlarında; çalışma heveslilerine (work enthusiast) oranla ise kendini ispat boyutunda daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar işkolikliğin düşük öz değer ve güvensizlik duyguları sonucu ortaya çıktığını; bu durumun da yöneticilerde çalışmaya yönelik dürtü duygularını harekete geçirdiğini gösterir niteliktedir.

1.3.4.2. Örgütsel Belirleyiciler

Örgütsel nedenler çalışanlarda işkolikliğı teşvik eden veya özellikle işkoliklerin tercih ettiği örgüt yapıları ile ilgili faktörleri ele almaktadır. Schneider (1987) farklı örgütlerin farklı insanları cezbediğini, işe aldığını ve elde tuttuğunu ifade etmiştir. Bu düşünceden hareketle gerçekleştirdikleri bir çalışmada Harpaz ve Snir (2003) de işkolik çalışanların devlet dairelerinden çok özel sektörde çalıştıklarını tespit etmişlerdir.

Burke (2001), Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik profilleri ve iş-kişisel hayat dengesini destekleyen örgütsel değerler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmadan elde edilen veriler rahat çalışanların (relaxed workers) ve çalışma heveslilerinin (work enthusiast) işkolikler ve inancını yitirmiş çalışanlara (disenchanted workers) göre daha yüksek düzeyde destekleyici örgütsel değerler bildirdiğini; buna karşın işkolikler ve inancını yitirmiş çalışanların (disenchanted workers) hevesli işkolikler (enthusiastic workaholics) ve rahat çalışanlara (relaxed workers) göre daha düşük düzeyde destekleyici örgütsel değerler bildirdiğini göstermektedir. Sonuç olarak işkolikler iş yerlerini iş-kişisel hayat dengesini daha az destekleyen yerler olarak algılamaktadırlar.

Kanai ve Wakabayashi (2001) ise gerçekleştirdikleri bir çalışmada iş yeri stres kaynaklarının işkolikliğı tahmin etmedeki rolünü incelemişlerdir. Elde edilen veriler işkolikliğı iş yükünün kalitesi ve miktarı gibi iş yerindeki stres kaynaklarına uyum sağlama girişimini temsil ettiğini destekler niteliktedir (Kanai ve Wakabayashi, 2001, akt; McMillan vd., 2003, s.177).

1.3.4.3. Ekonomik Belirleyiciler

İşkolikliğin ekonomik belirleyicileri olduğunu savunan araştırmacılar söz konusu davranışların para gibi dışsal motivatörlere ulaşma arzusu sonucu oluştuğunu savunmaktadırlar. Literatürde yer alan çeşitli işkoliklik kavramı tanımlarına bakıldığında işkolikliğin temel bileşenlerinden birinin kişinin gereğinden fazla çalışma arzusu olduğu görülmektedir. Bu durum ile tutarlı bir şekilde Scott vd. (1997) işkolikliğin tanımını yaparken işkolik bireylerin temel ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak için makul olarak beklenenin de ötesinde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. McMillan vd. (2002) da işkolikliği, *“görünür bir ekonomik sebep olmaksızın çalışmaya aşırı odaklanma”* olarak tanımlamaktadırlar (s.357). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere işkolik bireylerin maddi ihtiyaçlarını gidermek dışında bir amaçları olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde Machlowitz (1980)’e göre işkolik bireylerin çalışmaya olan bağlılıkları para kazanma arzusundan ziyade içsel bir motivasyondan kaynaklanmaktadır. Kişinin hissettiği içsel motivasyonu psişik gelir (psychic income) olarak ifade eden Machlowitz (1980) söz konusu kavramı, *“sorumluluk, anlam, fırsat ve tanınma”* olarak tanımlamaktadır (Machlowitz, 1980, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.5). Bununla birlikte Harpaz ve Snir (2003) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada ekonomik yönelim ve çalışanların işkolik davranış eğilimleri sergilemeleri arasında pozitif olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bu durum literatürde yapılan tanımların aksine işkolik davranışların ortaya çıkmasında kişilerin ekonomik çıkar elde etmek amacının etkili olabileceğini düşündürmektedir. Buna ek olarak aynı çalışmada profesyonellerin ve yöneticilerin alt pozisyonlardaki çalışanlara oranla işkolik olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Bu durum yüksek pozisyonların beraberinde getirdiği yüksek ücretlerin işkolik çalışanların söz konusu pozisyonları tercih etmesinde bir etken olabileceğini düşündürmektedir.

Her ne kadar buraya kadar yer alan çalışmalarda işkolik davranış kalıplarının ortaya çıkmasında çeşitli faktörler sunulmuş olsa da söz konusu belirleyiciler birbirinden bağımsız olarak düşünülmemelidir. Şöyle ki, işkolikliğin açıklanmasında davranışsal pekiştireçler, sosyo-kültürel deneyimler, bireysel farklılıklar ve ekonomik nedenler gibi birden çok

faktörün etkili olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışmada işkolikliğin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye etki ettiği, bir başka deyişle düzenlediği varsayıldığı için işkolikliğin belirleyicileri kısaca özetlenmiştir. Dolayısıyla yukarıda sıralanan işkoliklik belirleyicileri kapsayıcı olmaktan ziyade, bilgi verici niteliktedir.

1.3.5. İşkolikliğin Olası Sonuçları

İşkoliklik kavramının alkolizm kelimesinden türetilmesi söz konusu kavramın muhtemel olumsuz sonuçları olduğunu gösterir niteliktedir (McMillan vd., 2001, s.70). Bu görüş ile tutarlı bir şekilde literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde de işkolik davranış kalıplarının bireysel ve örgütsel açıdan çeşitli olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir. Bu başlık altında söz konusu sonuçlar fizyolojik-psikolojik, sosyolojik ve örgütsel olmak üzere üç alt başlık altında değerlendirilecek ve olumsuz sonuçların azaltılması önerilecektir.

1.3.5.1. Fizyolojik ve Psikolojik Sonuçlar

İşkolikliğin örgütsel hayat için olumlu yanları olmakla birlikte literatürde yer alan çalışmaların büyük bir kısmı (örn; Schou Andreassen, Ursin ve Eriksen, 2007) işkolik davranış kalıplarının çalışanların fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu kanıtlar niteliktedir. Bu durum uzun vadede hem işverenler hem de ekonomi açısından olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Örneğin Kurumsal Amerika'da iş bağımlılığı ile ilişkili sağlık sorunlarının maliyetinin yılda 150 milyar doları bulduğu tespit edilmiştir (Robinson, 1997, s.90).

Ampirik çalışmalar, (örn; Spence ve Robbins, 1992) işkoliklerin, işkolik olmayan kişilere göre daha fazla kaygı, öfke, depresyon ve stres yaşadıklarını, kendilerini daha fazla iş stresine, mükemmeliyetçilik duygularına, yaygın kaygıya, daha fazla sağlık şikâyetine sahip olarak algıladıklarını ve başkalarına sorumluluk devretmek konusunda daha az istekli olduklarını doğrulamaktadır (Robinson, 1997, s.83-84). Benzer şekilde Booth-Kelly ve

Friedman (1987) da gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkoliklik, A tipi kişilik ve koroner kalp rahatsızlığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir (Booth-Kelly ve Friedman, 1987, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.6). Burke (1999) kadın yöneticiler üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada işkoliklerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek olan davranışların işkolikliğin dürtü boyutuyla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Dolayısıyla işkolik ve sağlık sorunları arasındaki zayıf ilişki daha çok işkolikliğin güdü alt boyutuyla ilişkili gibi görülmektedir. Robinson ve Kelley (1998) genç yetişkinler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkolik olan bireylerin yetişkin çocuklarının işkolik olmayan bireylerin yetişkin çocukları ile kıyaslandığında daha fazla depresyon, kaygı ve dış kontrol odağı sergilediği tespit edilmiştir.

Literatürde bulunan araştırmaların büyük bir kısmı işkoliklik ve sağlık sorunları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiş olsa da söz konusu ilişkinin tespit edilmediği çalışmalar da yer almaktadır. Örneğin, McMillan ve O'Driscoll (2004) gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkolik çalışanların genel ve zaman içerisindeki psikolojik, duygusal, sosyal ve fiziksel sağlık durumları açısından işkolik olmayan bireylerden farklılaşmadıklarını; ortaya çıkan farklılıkların da istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir.

1.3.5.2. Sosyolojik Sonuçlar

İşkolikliğin sosyolojik sonuçları kişinin işyeri dışında var olan kişisel ilişkilerinin niteliğini kapsamaktadır. Literatürde yer alan çalışmaların büyük bir kısmı işkolik çalışanların ailelerinin alkolik bireylerin aileleri gibi olumsuz yönde etkilendiğini gösterir niteliktedir. Bununla birlikte çocukların alkol şişelerini hoşnutsuzluk sebebi olarak gösterebildikleri alkolik ailelerin aksine işkolik çalışanların ailelerinde karışıklık, hayal kırıklığı ve düşük benlik saygısının gözle görülür bir sebebi bulunmamaktadır. Bunun sebebi püritan iş etiğinin işe olan bağlılığı geçerli bir kompulsif sorun olarak görmemesinden kaynaklanmaktadır. Hatta bu tür bir bağımlılık toplum tarafından teşvik edilmekte ve ödüllendirilmektedir.

Dolayısıyla şikayet eden kişiler aile dışındaki bireyler tarafından nankör olarak algılanmaktadır (Robinson, 1998, s.70-71).

Klinik faaliyetlerinde 100'ü aşkın işkolik çalışan ile görüşerek elde ettiği raporları toplayan Robinson (1989) işkolik bireylerin aşırı çalışma davranışlarının biten evlilikler ve hassas sosyal ilişkiler ile sonuçlandığına yönelik bir model sunmuştur. Araştırmacı, işin herkes ve her şeyden önce geldiğini savunmakta, devamlılık gösteren aşırı çalışma davranışının arkadaşlıkların bitmesine neden olduğunu ve yeni ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülmesini engellediğini ifade etmektedir (Robinson, 1989, akt; Robinson, 1997, s.79). Buna ek olarak Robinson (2007) işkolik bireylerin eşlerinin birbirleri ile benzer şekilde ihmal edildiklerini, sevilmediklerini, evliliğin bütün sorumluluğunu taşıdıklarını, ikinci plana itildiklerini hissettiklerini ve düşük benlik saygısına sahip olduklarını da tespit etmiştir.

İşkolik bireylerin aile yapılarına bakıldığında zaman içerisinde eş ve diğer yakınların aşırıya kaçan çalışma alışkanlıklarına karşı çeşitli tepkiler geliştirdiği görülmektedir. Özellikle eşler bağımlı davranışların azaltılması için baskı yapmakta ve birlikte daha fazla vakit geçirmek için ısrar etmektedirler. Bu gibi durumlarda yalnız ve terkedilmiş gibi hisseden bağımlı yakınlarının şikayetleri ve zararlı iş alışkanlıklarına öfkeleri artmakta ve onları evliliğin sorumluluğuyla yalnız bırakan eşlerine karşı kin duymaktadırlar (Robinson, 1997a, Robinson, 1998a, akt; Robinson, 1997, s.84).

Çocukları ebeveynlerinden ayıran temel nesil çizgisi zarar gördüğünde veya ortadan kalktığında çocuklar -terapistlerin deyimiyle- ebeveynleştirilmekte (parentified) ve söz konusu ebeveynleştirilmiş çocuklar kendi ebeveynlerine ebeveynlik yapmakta, onların duygusal ihtiyaçlarını tatmin edebilmek için kendi ilgi, konfor ve yönlendirilme ihtiyaçlarından vazgeçmektedirler (Robinson, 2007, s.95). Robinson (2007) çocukluğunda bu şekilde ebeveynleştirilmiş işkoliklerin aynı alışkanlıkları kendi çocuklarına aktardıklarını ifade etmiştir. Bu durumda söz konusu çocuklar iş sebebiyle ortadan kaybolan ebeveynlerin yerine geçmekte ve onların duygusal vekilleri olmaktadır.

Zaman kısıtlı bir kaynak olduğu için işkolik bireyin yaşam tarzının yakın çevresinde bulunan kişileri de etkilemesi olağan bir durumdur (Andreassen, 2013, s.7). İşkolikliğin olumlu yanlarını vurgulayan Machlowitz (1980) bile işlerine bağımlı kişiler ile yaşamının söz konusu kişilerin yakınları için yıkıcı olabileceğini ifade etmiştir (Machlowitz, 1980, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.6).

1.3.5.3. Örgütsel Sonuçlar

İşine sıkı bir şekilde bağlı olan çalışanlar her ne kadar bütün iş verenlerin hayalindeki çalışanlar olsa da söz konusu kişilerin işi bilinçli bir şekilde sabote edebileceği, çalışanları rahatsız edebileceği dolayısıyla işyerine maddi kayıp yaşatma olasılığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Aşağıda işkoliklerin içinde bulundukları örgütte yol açabileceği çeşitli olumsuzlukları tespit eden çalışmalara yer verilmiştir.

İşkolik çalışanların davranışlarından rahatsızlık duyan tek kişiler aile üyeleri değildir. İşine aşırı bağlılık gösteren çalışan içinde bulunduğu örgütte yer alan kişiler için de sorun teşkil edebilmektedir. Söz konusu kişilerin ahlaki değerlerden yoksun olması ve yıkıcı rekabete başvurması iş yerindeki diğer çalışanları olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İşkolikler özellikle bulundukları iş yerinde üst düzey bir pozisyonda olduklarında bu çalışanların başkaları üzerindeki olumsuz etkileri daha da fazla olabilmektedir (Spruell, 1987, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.6). İşkolikler birlikte çalıştıkları kişilerde düşük moral, çatışma ve öfke gibi duyguları uyandırabileceği gibi, başkaları ile görev paylaşımı yapmaktan kaçınan, yüksek beklentileri olan ve başkalarına eleştirel bir şekilde yaklaşan bir çalışan; iş veren için de bir yük olabilmektedir (Klaft ve Kleiner, 1988; Machlowitz, 1980, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.6).

Franzmeier (1988) işkoliklerin üretken ve güvenilir çalışanlar olabileceği gibi verimsiz, yaratıcılıktan yoksun ve kendini zarara uğratma potansiyeline sahip çalışanlar da olabileceğini savunmaktadır (Franzmeier, 1988, akt; Seybold ve Salomone, 1994, s.5). Bu durumda iş verenlerin en büyük görevi işkolik olma potansiyeli yüksek olan kişileri tespit etmek ve onlardan örgütün ve kişilerin zarar görmeyeceği şekilde yararlanmak olmalıdır.

Buraya kadar yer alan kısımda işkoliklik kavramı, tipolojileri, belirleyicileri ve sonuçları gibi konular detaylı bir şekilde ele alınmış; bir sonraki bölümde ise söz konusu konu ile ilgili Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalara değinilmesi planlanmaktadır.

1.3.6. Türkiye’de İşkoliklik Üzerine Yapılan Araştırmalar

Buraya kadar ele alınan çalışmalar daha çok yurtdışında gerçekleştirilen araştırmaları kapsamaktadır. İşkoliklik kavramı bireysel, kültürel ve sosyo-ekonomik farklılıklardan etkilenebileceğinden bu başlık altında Türkiye’de işkoliklik konusunu ele alan araştırmalara yer verilmesi uygun görülmüştür.

Özcan ve Behram (2013) Marmara Üniversitesinde çalışan öğretim üyeleri üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada A tipi kişilik özelliğinin alt boyutları olan başarı için çabalama ve tahammülsüzlük boyutları ile işkoliklik kavramının alt boyutları olan dürtü ve çalışmaktan zevk alma boyutları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Verilerin toplanmasında anket yöntemini tercih eden araştırmacılar işkolik davranış eğilimlerinin ölçülmesinde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryasını (WorkBAT), A tipi kişilik özelliklerinin ölçülmesinde ise Jenkins Etkinlik Anketini (Jenkins Activity Survey - JAS) kullanmışlardır. Gerçekleştirilen araştırma sonucunda başarı için çabalama boyutunun işkolikliğin hem çalışmaktan zevk alma boyutunu hem de dürtü boyutunu pozitif yönde tahmin ettiği; buna karşın tahammülsüzlük boyutunun çalışmaktan zevk alma boyutu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle başarı elde etmek için çaba sarf eden çalışanlar işlerini ciddiye almakta dolayısıyla elde ettikleri başarı sonucu hem çalışma dürtülerinin artması hem de işten zevk alma düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Buna karşın tahammülsüz bireylerin yaşadığı içsel çatışma çalışanların işe karşı hislerini olumsuz yönde etkilemekte dolayısıyla işten zevk alma düzeyleri azalmaktadır.

Macit ve Ardıç (2018) Türkiye Barolar Birliğine kayıtlı avukatlar ile gerçekleştirdikleri bir çalışmada çalışanların işkoliklik düzeyleri, iş-aile/aile-iş çatışmaları ve tükenmişlik hisleri arasındaki olası ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmacılar işkolik davranışların ölçülmesinde

Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryasını (WorkBAT), iş-aile çatışmasının ölçülmesinde Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-yaşam çatışması ölçeğini ve tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmışlardır. Araştırma sonuçları incelendiğinde çalışanların işkoliklik düzeylerinin hem iş-aile/aile-iş çatışmasını hem de hissedilen tükenmişlik duygusunu pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise işkolikliğin işten zevk alma boyutunun iş-aile/aile-iş çatışmasını ve hissedilen tükenmişlik duygusunu negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiği; işe güdülenme boyutunun iş-aile çatışmasını ve hissedilen tükenmişlik duygusunu pozitif yönde tahmin ettiği ve son olarak da işe katılım boyutunun sadece çalışanların tükenmişlik hislerini negatif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. Buradan hareketle çalışanların işten zevk alma oranları arttıkça iş-aile/aile-iş çatışmasında ve hissettikleri tükenmişlik duygularında azalmaların meydana geldiği; işe güdülenmeleri arttıkça iş-aile çatışması ve tükenmişlik duygusunun arttığı; işe katılımları arttıkça ise tükenmişlik düzeylerinin azaldığı belirlenmiştir.

Muğla’da serbest olarak çalışan avukatlar üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada Gürel ve Altunoğlu (2016) çalışanların işkoliklik düzeyleri, iş stresleri ve iş-yaşam doyumu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. İşkolikliğin ölçülmesinde Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından geliştirilen “*DUWAS İşkoliklik Ölçeği*”, iş stresinin ölçülmesinde House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen “*İş Stresi Ölçeği*”; çalışanların yaşam doyum düzeylerinin ölçülmesinde ise Diener, Emmons, Larsen ve Griffen (1985) tarafından geliştirilen “*Yaşam Doyumu Ölçeği*” kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda çalışanların işkoliklik düzeylerinin hissedilen iş stresini pozitif yönde tahmin ettiği, yaşam doyum düzeylerini ise negatif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. Buradan hareketle araştırmada yer alan avukatların işkolik davranış eğilimleri arttıkça işte yaşadıkları stres düzeylerinin arttığı, yaşam doyum düzeylerinin ise azaldığı görülmektedir.

1.3.7. İşkolikliğin Tedavisi

İşkolik davranış kalıplarının kişisel ve sosyal maliyetlerinin yüksek olmasına rağmen ironik bir şekilde profesyonel alanda ödüllendirilen davranışlar olduğu görülmektedir (Machlowitz, 1978, akt; McMillan vd., 2002, s.357). Modern iş hayatı da özellikle yüksek motivasyona sahip, gereğinden fazla çalışan ve işine yüksek düzeyde bağımlı çalışanları tespit edip elde tutmak üzerine kurulmuştur (Andreassen, 2013, s.8). Bu nedenle iş verenlerin işkolikliğin olası tehditlerini ortadan kaldırmak ve işkolik bireylerin hem kendilerine hem de işletmeye karşı olası zararlarını önlemek amacıyla çeşitli önlemler alması gerekmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında işkolik davranışların ortadan kaldırılması veya iyi yönlerinin baskın hale getirilmesi için çeşitli önerilerde bulunulmuştur (örn; Andreassen, 2013; Galperin ve Burke, 2006; Bakker, Demerouti ve Burke, 2009). Söz konusu araştırmalar incelendiğinde bazılarının psikolojik tedavilere ağırlık verdiği, diğerlerinin ise örgütsel müdahaleleri ele aldığı görülmektedir.

Pallesen, Mitsem, Kvale, Johnsen ve Molde (2005) gerçekleştirmiş oldukları bir literatür taraması sonucunda davranışsal bağımlılıkların tedavisinde en sık kullanılan yöntemlerden birisinin Bilişsel Davranışçı Terapi (Cognitive Behavioral Therapy) yöntemi olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu yöntemin ana unsuru bilişsel süreçlerin yeniden yapılandırılması ve istenmeyen davranışların nüksetmesini azaltan düşünce ve davranışların tanıtımıdır. Buradan hareketle işkolikliğin tedavisinde zaman yönetimi teknikleri kullanılarak çalışanların kendilerine kısıtlama getirmeleri sağlanabilmektedir. Buna ek olarak çalışanların belirli olaylar hakkındaki mantıksız inanç ve düşüncelerinin değiştirilmesi sonucu duygusal ve/veya davranışsal çıktıların değişiminin hedeflenmesi de önemli bir bilişsel davranışçı terapi yöntemi olarak kabul edilmektedir (Andreassen, 2013, s.7).

Seybold ve Salomone (1994) işkolik çalışanların yeni davranış kalıpları geliştirerek ve profesyonel yardım alarak değişmelerinin mümkün olduğunu ifade etmektedirler. Söz konusu araştırmacılar (Seybold ve Salomone, 1994) A tipi kişilik belirtileri gösteren veya obsesif-kompulsif davranışları olan bireylerin eğitimli bir danışman tarafından sunulan

psikolojik tedavi yöntemlerini tercih etmeleri gerektiğini, buna karşın kişide A tipi kişilik özellikleri veya obsesif-kompulsif davranış belirtileri yoksa bireysel danışmanlık yerine benzer zorlukları yaşayan ve benzer değişim çabalarını sergileyen insanlardan oluşan grup danışmanlığının daha uygun olacağını ifade etmişlerdir. Burke (2000) ise gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada çalışanların geniş çevrelerini algılama tarzlarının işkoliklik düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini belirlemiştir. Özellikle materyalizm duygusunun kişinin benlik saygısını arttırmasının ve başkalarının onayının kişinin öz değeri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmasının işkolik davranışların ortaya çıkmasında etkili olduğunu savunan Burke (2000) bu tarz yıkıcı düşünce ve korkuların ele alınarak söz konusu davranışların ortadan kaldırılabileceğini savunmaktadır.

Sonuç olarak yeni ve daha dengeli öncelikleri ve sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik eden iş yeri değerlerinin geliştirilmesi değişim konusunda istekli olan işkolik çalışanları destekleyecektir (Burke, 2000, s.13; Bakker vd., 2009, s.31). Buraya kadar yer alan bölümde işkoliklik kavramının tanımına, tarihsel gelişimine tipolojilerine, belirleyici ve sonuçlarına değinilmişti. İşkoliklik değişkeninin düzenleyici etkisi ve diğer değişkenler ile ilişkisinin sonraki bölümlerde tartışılması planlandığından bir sonraki başlıkta psikolojik sermaye kavramı ele alınacaktır.

1.4. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikolojik sermaye kavramı bu araştırmanın düzenleyici değişkenlerinden ikincisini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu bölümde psikolojik sermaye kavramının tanımına, tarihsel gelişimine, belirleyicilerine, sonuçlarına ve konu ile ilgili Türkiye’de gerçekleştirilmiş araştırmalara yer verilmesi planlanmaktadır.

1.4.1. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi

İkinci Dünya Savaşından önce psikoloji alanının üç farklı misyonu bulunmaktaydı; akıl hastalıklarını iyileştirmek, insan hayatının daha verimli ve tatmin edici olmasını sağlamak

ve yüksek yetenekleri belirlemek ve geliştirmek. O dönemde yapılan çalışmalar söz konusu misyonu temel almış ve bu çalışmalar sonucu günümüzde hala geçerliliğini koruyan etkili ebeveynlik, üstün yeteneklilik ve hayatın anlamının tespiti gibi konular incelenmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.6).

Dünya savaşlarının sona ermesi savaşa katılan bütün ölkeleri hem ekonomik hem de aile düzeni bakımından sarsmış; çok sayıda yaralının ve yetersiz sağlık koşullarının olması yaşam standartlarını olumsuz yönde etkilemiştir. Psikoloji alanına artan ilgi ikinci dünya savaşının sona ermesi ile birlikte devam etmiş; fakat bu dönemde meydana gelen ve ekonomik temelli olan iki olay psikolojinin bakış açısını değiştirmiştir. Toplumun yeniden kalkınmasını ve gazilerin hayatlarına devam edebilmesini sağlamak amacıyla 1946 yılında Gazi Yönetimi İdaresinin (Veterans Administration) kurulmasına karar verilmiş; bu olay binlerce psikoloğun akıl hastalıklarını tedavi ederek para kazanabileceklerini anlamalarıyla sonuçlanmıştır. Bir sonraki seneye gelindiğinde ise Ulusal Zihinsel Sağlık Enstitüsü (National Institute of Mental Health) kurulmuş ve akademisyenler patoloji ile ilgili araştırmalar yaptıkları takdirde çeşitli ödenekler alabileceklerini öğrenmişlerdir. Sonuç olarak ekonomik temelli olan ve bir yıl ara ile meydana gelen bu olaylar klinik psikoloji alanının odağını hastalıklara, patolojilere ve tedavilere; sosyal psikologların odaklarını ise önyargılara, kuruntulara, eksikliklere ve fonksiyon bozukluklarına doğru çevirmelerine neden olmuştur. Psikoloji alanının odak noktasını değiştirmekle birlikte söz konusu gelişmeler birçok kişi için çok sayıda fayda sağlamıştır. Psikolojinin akıl hastalığına yönelik artan ilgisi rahatsızlıkların tespit edilmesini, tedavi edilmelerini veya yüksek oranda etkilerinin azaltılmasını sağlamıştır. Bu durum savaştan çıkan toplumların hem bireysel hem de toplumsal düzeyde kalkınmalarına ve gelecek nesillerin de bu tedavilerden faydalanmalarına olanak sağlamıştır. Bununla birlikte bu patolojik bakış açısı psikoloji biliminin insan hayatının daha verimli ve tatmin edici olmasını sağlaması, yüksek yeteneklerin tespit edilmesi ve geliştirmesi gibi temel misyonlarından uzaklaşmasına neden olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s.6; Luthans, 2002b, s.697). Psikoloji literatüründe gerçekleştirilen bir araştırmada 2000 yılına gelindiğinde akıl hastalıklarının tedavisi ile ilgili 200,000, depresyon ile ilgili 80,000, kayęı ile ilgili 65,000, korku ile ilgili

20,000, öfke ile ilgili 10,000 araştırma gerçekleştirildiği; buna karşın pozitif kavram ve yeteneklere sadece 1,000 araştırmada yer verildiği tespit edilmiştir (Luthans, 2002b, s.697).

İkinci dünya savaşından sonra Psikoloji alanında baskın olan patolojik bakış açısı 1998 yılında Martin E. P. Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneğine başkan seçilmesiyle yön değiştirmiştir. Seligman başkanlık konuşmasında psikoloji alanının sadece hastalıklara değil normal insanların refahlarına da odaklanması ve güçlü yanlarını keşfetmesi gerektiği konusunda çağrı yapmıştır. Seligman'ın bu çağrısı neticesinde ilerleyen yıllarda Pozitif Psikoloji akımı ile ilgili yüzlerce makale yazılmış; hatta önemli akademik dergiler bu konuya özel sayılar yayımlamışlardır (örn; 2000 Ocak ve 2001 Mart American Psychologist; 2001 Journal of Humanistic Psychology). Seligman'ın önderliği ile başlatılan Pozitif Psikoloji akımının amacı insanlardaki yanlışlıklara vurgu yapmaktan uzaklaşmak ve onların iyi yanlarına odaklanmaktır. Bu amaçla Pozitif Psikoloji insanların eksiklikleri ve hastalıkları yerine insanların güçlü yanları, dayanıklılıkları, iyilik hallerinin geliştirilmesi gibi alanlara odaklanarak Psikoloji biliminin ihmal edilen kısmına vurgu yapmaktadır (Luthans, 2002b, s.697).

Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmaların örgüte uyarlanması gerektiğini savunan Luthans (2002a) pozitif örgütsel davranış adını verdiği bir akımı harekete geçirmiştir. Luthans (2002a) pozitif örgütsel davranışı (positive organizational behavior - POB), *“bugünün iş yerlerinde ölçülebilen, geliştirilebilen ve performans gelişimi için etkili bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları gücü ve psikolojik kapasitelerinin çalışma ve uygulamaları”* olarak tanımlamaktadır (s.59). Yeni olarak algılanan bu alan aslında varolan örgütsel davranış literatüründen alınan liderlik, motivasyon, tutumlar ve kişilik gibi çok sayıda kavramı barındırmaktadır. Luthans (2002a) geliştirilen bu alanın örgütsel davranış alanından farklı görünmediği düşüncesiyle yapılacak olan eleştirileri önlemek amacıyla pozitif örgütsel davranış alanına dahil edilme kriterleri belirlemiştir. Buradan hareketle örgütsel davranış gibi farklı alanlarda hali hazırda varolan kavramların pozitif örgütsel davranış alanına dahil edilebilmesi için çeşitli kriterleri sağlaması gerekmektedir. Pozitif yönelimli olması dışında Luthans (2002a) söz konusu kriterleri teori ve araştırma temelli olması, ölçülebilir olması, geliştirilebilir olması ve performans gelişimi

üzerinde etkili olması olarak sıralamıştır. Söz konusu kriterler pozitif örgütsel davranış çatısı altında ele alınan kavramları örgütsel davranış ve popüler kişisel gelişim kitaplarında yer alan kavramlardan ayırmaktadır.

Luthans (2002a) pozitif örgütsel davranış çatısı altında yer alacak değişkenleri belirlemek amacıyla dahil edilme kriterlerini kullanmış ve bu kriterleri en iyi şekilde sağlayan insan kaynağı güç ve psikolojik kapasiteleri belirlemiştir. Söz konusu değişkenleri özgüven, umut, iyimserlik, mutluluk ve duygusal zeka olarak ifade eden Luthans (2002b) daha detaylı araştırmalar üzerine bu değişkenleri umut (hope), iyimserlik (optimism), dayanıklılık (resiliency) ve öz yeterlilik (self efficacy) olarak değiştirmiştir. Luthans, Youssef vd. (2007) pozitif örgütsel davranış akımı ve söz konusu akımın temelini oluşturan kriterlerin belirlenmesiyle ortaya çıkan psikolojik kapasitelerin tamamını psikolojik sermaye olarak kavramsallaştırmışlar ve bu kavramın kendisini oluşturan alt psikolojik kapasitelerin toplamından daha da öte bir anlam taşıdığını ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye kavramını ve alt boyutlarını detaylı bir şekilde incelemeyen önce söz konusu kavramın örgütlerin zaman içinde kullandıkları rekabetçi kaynaklar arasındaki yerine değinilmesinin, araştırmanın devamında kavramın gelişim sürecinin daha iyi anlaşılması bakımından, faydalı olacağı düşünülmüştür.

1.4.2. Rekabet Avantajı Olarak Psikolojik Sermaye

Örgütsel bir varlığın örgüt için temel yetkinlik ve avantaj olabilmesi için rakipler tarafından kolaylıkla taklit edilemez olması gerekmektedir. Rakiplerin rekabet avantajı yaratacak bu kaynakları kolaylıkla taklit edememesi ya finansal ve stratejik kapasitelerinin çok ötesinde olmasından ya da söz konusu kaynakların örgütün tarihi, yapısı, kültürü ve süreçleri ile iç içe olmasından kaynaklanmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004, s.144).

Luthans ve Youssef (2004) örgüt kaynaklarının rekabetçi avantaj yaratıp yaratmadığını değerlendirmek için söz konusu kaynakları benzersizlik (unique), kümülatif olma (cumulative), karşılıklı bağlılık (inter-connected) ve büyük ölçüde yenilenebilir (largely

renewable) olma gibi çeşitli kriterlere sahip olma dereceleri bakımından ele almışlardır. Kaynakların benzersizlik kriteri söz konusu kaynakların rakiplerde bulunmamasını ve rakipler tarafından taklit edilmesinin zorluğunu; kümülatif olma kriteri rekabetçi avantajı inşa etme ve sürdürme faaliyetlerinin devamlılığını; karşılıklı bağlılık kriteri rekabetçi avantaj kaynaklarının birbirine bağlı olduğunu, her bir bileşenin sinerjik bütünün bir parçası olduğunu ve yenilenebilir kriteri de örgütlerin söz konusu kaynakların rekabetçi avantajını sürdürebilmesi için tükenmeden ikmal etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Rekabetçi avantaj yaratan kaynaklar ele alındığında her bir kaynağın yukarıda yer alan kriterler ile ilişkilerinin farklılaştığı; dolayısıyla kriterleri yerine getirmedeki başarısızlıkların yeni rekabetçi avantaj sağlayacak kaynak arayışlarına neden olduğu söylenebilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s.144).

Tablo 3

Rekabet Avantajı İçin Genişletilmiş Sermaye Türleri

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
<i>Neve sahip olduğunuz</i>	<i>Ne bildiğiniz</i>	<i>Kimi tanıdığınız</i>	<i>Kim olduğunuz</i>
Mali kaynaklar	Deneyimler	İlişkiler	Özyeterlilik
Fiziki varlıklar	Eğitimler	İlişki Ağları	Umut
	Beceriler	Arkadaşlar	İyimserlik
	Bilgiler		Dayanıklılık
	Fikirler		

Kaynak: Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business horizons*, 47(1), s.46.

Yukarıda yer alan tablodan (Tablo 3) da görüldüğü üzere tarihsel perspektif ile değerlendirildiğinde örgüt çatısı altında ele alınan ilk kaynaklar ekonomik kaynaklar olmuştur. Ekonomik kaynaklar bir örgütün fiziksel kaynaklarına ek olarak sistem, süreç, yönetim karar verme modelleri ve teknikleri gibi örgütsel kaynakları kapsamaktadır. Bir zamanlar firma için tek rekabet avantajı olarak görülen bu kaynaklar iletişim teknolojisinin

gelişimi ile birlikte rakipler tarafından kolaylıkla taklit edilebilir bir hale gelmiş; dolayısıyla rekabet avantajı olarak cazibesini yitirmiştir. Bu durum firmaların dinamik iş çevrelerinde kendilerine rekabet avantajı sağlayacak yeni kaynak arayışına yönelmelerine neden olmuştur (Luthans ve Youssef, 2004, s.144-145).

Luthans ve Youssef (2004) ekonomik kaynaklar ile kıyaslandığında insan kaynağının rakipler tarafından taklit edilmesinin daha zor bir kaynak olduğunu ifade etmişlerdir. Bu durum rekabet avantajı arayışı içinde olan firmaların odaklarını geleneksel kaynaklardan uzaklaştırıp insan kaynağına çevirmelerine neden olmuştur. İnsan kaynağı genellikle eğitim, deneyim ve spesifik tanımlanabilir becerilerden kaynaklanan bilgi, beceri, yetenek ve yetkinlikleri kapsamaktadır. İnsan kaynağının açık bilgi (explicit knowledge) ve örtük bilgi (tacit knowledge) olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Yukarıda insan kaynağı ile ilgili yapılan tanım insan kaynağının açık bilgi boyutunu ifade etmektedir. Bilgi, beceri ve yetenekleri kapsayan bu boyut her ne kadar kolaylıkla ölçülebilir olsa da yapılan çalışmalar söz konusu boyutun insan kaynağında seçim kriteri olarak geçerliliğinin düşük olduğunu göstermektedir. Buna ek olarak eğitim maliyetlerinin eskisi kadar büyük bir engel olmaması ve firmaların dış kayanklardan yararlanma faaliyetlerini arttırması insan kaynağının açık bilgi boyutunu rakipler tarafından kolay bir şekilde kopyalanabilir hale getirmiştir. Son olarak günümüzün yüksek teknolojik ve bilgi tabanlı iş dünyasında işverenlerin çalışan eğitim, deneyim ve becerilerine yönelik beklentilerinin hızlı bir şekilde değişmesi yeni beklentileri ortaya çıkarmakta; bu durum insan kaynağının açık bilgi boyutunun bir diğer dezavantajını oluşturmaktadır. İnsan kaynağının ikinci ve çoğunlukla gözden kaçan boyutu ise örgüte özel olan gizli bilgi boyutudur. Bu tür bilgi çalışanlar örgütte sosyalizasyon sürecinden geçtikçe, örgütün kültürünün bir parçası haline geldikçe, örgütün yapısı ve dinamik süreçlerini anladıkça zamanla gelişmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s.146).

Fiziksel sermaye kadar olmasa da rakipler tarafından kopyalanabilir hale gelmesi insan kaynağının rekabet avantajı olarak gücünü azaltmış; iş verenleri sosyal sermaye gibi yeni arayışlara yönlendirmiştir. Portes (1998) sosyal sermayeyi, *“kişilerin belirli sosyal ağlara veya sosyal yapılara üye olmaları nedeniyle fayda sağlama durumları”* olarak tanımlamaktadır (s.6). Sosyal sermaye kişilerarası, gruplararası, örgütlerarası ilişkilerin,

iletişim ağlarının ve bağlantıların yanı sıra sosyal yapıları ve kùltùrel dinamikleri de kapsamaktadır. Portes (1998) sosyal sermayenin sürdürùlebilir rekabet avantajı yaratmak için sağladığı üç değerli boyutu olduğunu ifade etmiş; söz konusu boyutları *iletişim ağları*, *normlar* ve *güven* olarak kavramsallaştırmıştır. İletişim ağları örgüt üyeleri ve birimlerinin hem birbirleri ile hem de dış dünya ile temasını mümkün kılan ilişki ve bağları temsil etmektedir. Sosyal iletişim ağları sayesinde çalışanlar hem fikirlerini hem de duygusal, davranışsal ve bilişsel düzeylerdeki kaynaklarını karşılıklı şekilde paylaşma imkanı bulmaktadırlar. Sosyal sermayenin ikinci boyutu olan normlar örgütün hedeflerine ulaşmakta kullandığı örgütsel stratejilerin, yapıların ve süreçlerin temel altyapısını oluşturan davranış kuralları, değerler ve varsayımları kapsamaktadır. Son olarak da sosyal sermayenin güven boyutu iletişim ağları ve normların tam potansiyeline ulaşması ve belirlenen amaçları gerçekteştirebilmesi için bir aracı görevi üstlenmektedir. Güven boyutu açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve sürekli geribildirimi; dolayısıyla yaratıcılığı, yenilikçiliği ve rekabeti teşvik etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004, s.149-150; Portes, 1998, s.7-9).

Geleneksel kaynakların ve insan kaynakları altında yer alan açık bilgi boyutunun rakipler tarafından kolaylıkla taklit edilebilmesi ve sosyal kaynakların altında yer alan iletişim ağlarının yenilenebilir ve uzun vadeli olup olmamasındaki belirsizlik rekabet avantajı arayışı içerisinde olan firmaların yeni kaynak arayışlarına yönelmelerine neden olmuştur. 2000’li yıllardan itibaren Pozitif Psikoloji alanına artan ilgi psikolojik sermaye kavramını literatùre kazandırmış; söz konusu kavramın örgütler için rekabetçi avantaj sağlayacağı düşünölmüştür. Psikolojik sermaye Luthans ve Youssef (2004)’in belirlemiş olduğu benzersizlik, kümülatif olma, karşılıklı bağlılık ve büyük ölçüde yenilenebilir olma kriterlerinin hepsini yerine getirmesi bakımından diğer kaynaklardan farklılaşmaktadır. Bu durum psikolojik sermayenin dinamik iş çevresinde faaliyet gösteren iş verenler için yeni bir ilgi odağı haline gelmesine neden olmuştur.

Buradan hareketle bir sonraki bölümlerde sırasıyla psikolojik sermaye kavramının tanıma, boyutlarına, belirleyicilerine, sonuçlarına ve Türkiye’de psikolojik sermaye ile ilgili gerçekteştirilen çalışmalara yer verilerek söz konusu kavram ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılacaktır.

1.4.3. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Tanımı

Luthans, Youssef vd. (2007) psikolojik sermayeyi, “*bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu*” olarak tanımlamaktadır (s.42). Söz konusu araştırmacılara göre psikolojik sermaye kavramı bireyin zorlu görevleri üstlenecek ve gerekli çabayı sarf edecek özgüvene sahip olması (öz yeterlilik), gerek şimdi gerekse gelecekte başarılı olmak ile ilgili atıflar yapabilmesi (iyimserlik), hedefe doğru azimli bir şekilde ilerlemesi, başarı için gerektiğinde hedefe giden yolu değiştirebilmesi (umut) ve zorluklar ile karşılaştığında başarıya ulaşabilmek amacıyla devam edebilmesi, kişinin kendisini toplayabilmesi hatta önceki durumunun da ötesinde konumlanabilmesi (dayanıklılık) ile karakterize edilmektedir (Luthans, Youssef vd., 2007, s.3).

Psikolojik sermaye insan sermayesi gibi “ne bildiğin” veya sosyal sermaye gibi “kimi tanıdığın”dan da öte “kim olduğun” ve gelişimsel açıdan “kim olacağın” ile ilgilenmektedir. Eğitim, beceri ve yetenek gibi insan sermayesi; ilişki ağları gibi sosyal sermaye kavramları da bireyin “olduğu kişi”nin bir parçası olduğundan psikolojik sermaye çatısı altında ele alınabilmektedir. Bununla birlikte psikolojik sermayenin kişinin ileride gelişimsel açıdan “kim olacağı” ile ilgilenmesi söz konusu kavramı kendisinden önce gelen ve rekabetçi avantaj yaratan kaynaklardan ayırmakta, kişinin “olduğu kişi”den “olabileceği kişi”ye doğru gelişebileceğini göstermektedir (Luthans, Youssef vd., 2007, s.20).

Luthans, Youssef vd. (2007) insan, sosyal ve psikolojik sermayenin entegrasyonunun örgütlerde insan potansiyelini geliştirmek için şart olduğunu; fakat psikolojik sermayenin katkısının diğer sermaye türlerinin bağımsız katkılarından daha yüksek olduğunu ifade etmişlerdir.

Psikolojik sermaye pozitif örgütsel davranış kriterlerini sağlayan kapasiteleri hem birbirini tamamlayacak hem de sinerji oluşturacak şekilde biraraya getiren yüksek düzey temel bir yapıdır. Dolayısıyla psikolojik sermayeye yatırım yapılmasının, söz konusu boyutların geliştirilmesinin ve etkili bir şekilde yönetilmesinin performans ve tutumsal çıktılar üzerindeki etkisinin her bir kapasitenin ayrı ayrı etkisinden daha yüksek olması

beklenmektedir. Bir başka deyişle, bütün kendisini oluşturan parçaların toplamından daha fazladır (Luthans, Youssef vd., 2007, s.19).

Psikolojik sermayeyi geliştirme çabalarının etkili olabilmesi için doğru ortamda uygulanması gerekmektedir. Belirli beceri ve davranış desenlerini geliştirmeyi amaçlayan teknik eğitimlerden farklı olarak psikolojik sermaye geliştirme çabaları kişilerin oturmuş varsayım ve inançlarını zaman içerisinde değiştirecek pozitif düşünme desenlerinin geliştirilmesini teşvik etmektedir. Söz konusu değişimin gerçekleşebilmesi için çalışanların yeni keşfettikleri bilinçlilik, dikkatlilik ve kontrol algısını besleyen pozitif bir örgüt iklimi ile donatılmaları gerekmektedir. Dolayısıyla çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin gelişebilmesi için katı yapıların, kısıtlı özerkliğin, yetersiz kaynakların, zararlı liderlik tarzının ve aşırı beklentilerin ortadan kaldırılması ve bunun yerine çalışanların desteklenmesi, takdir edilmesi, güçlendirilmesi ve ödüllendirilmesi gibi uygulamalara önem verilerek psikolojik sermayenin gelişmesini teşvik edecek zeminin oluşturulması gerekmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.357).

Psikolojik sermaye kavramının altında yer alan mevcut kaynaklar arasında varolan ortak noktalar sayesinde herhangi bir kaynağın geliştirilmesi diğer kaynakların da geliştirilmesi ile sonuçlanmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin geliştirilmesi sonucu elde edilen çıktılar sadece iş hayatında değil aynı zamanda kişinin diğer yaşam alanlarında da etkisini gösterebilmekte; bireysel, örgütsel, ailesel ve hatta toplumsal düzeyde daha yüksek refah ile sonuçlanabilmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.357).

Luthans ve Youssef-Morgan (2017) etkili bir psikolojik sermaye geliştirme modelinin dört aşamadan oluştuğunu savunmaktadır. Söz konusu modele göre öncelikle her bir psikolojik kaynağın niteliği göz önünde bulundurularak geliştirilmesi hedef alınmaktadır. Modelin ikinci aşamasında eğiticilerin pozitif psikoloji, takım geliştirme ve insan kaynakları geliştirme alanlarında denenmiş ve gerçek personel ve grup geliştirme egzersizleri ve araçlarını psikolojik sermaye geliştirme sürecine dahil etmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Üçüncü aşamada hem verilen eğitimin sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi hem de öğrenilenlerin işe aktarımının gerçekleştirilebilmesi için eğitim sonrasında koçluk ve e-

teknoloji uygulamalarının kullanımının teşvik edilmesi savunulmaktadır. Son aşamada ise istenilen sonuçların elde edilip edilmediğinin düzenli olarak denetlenmesi; elde edilmediği takdirde değerlendirilip gerekli düzeltmelerin gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.358).

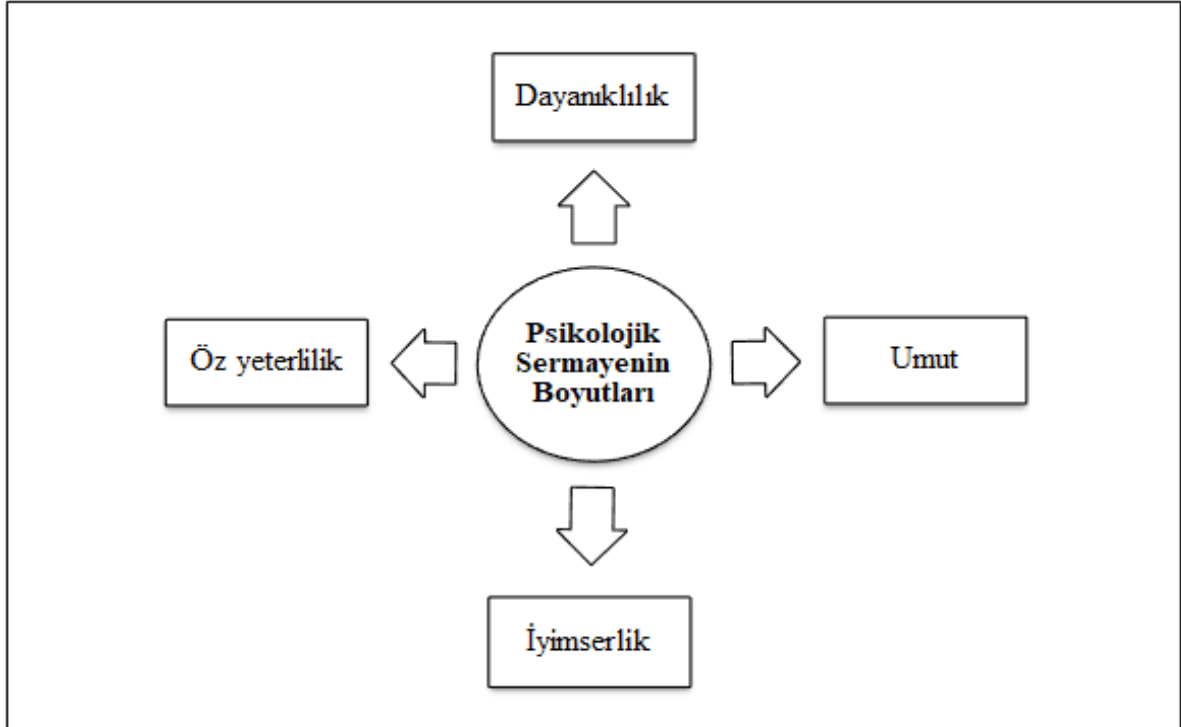
Youssef-Morgan ve Sundermann (2014) etkili bir psikolojik sermaye geliştirme çabasının dört tipik özelliğinin bulunduğunu savunmaktadır. Yazarlara göre öncelikle psikolojik sermaye geliştirme modeli arzu edilen sonuçlara yol açmalı ve söz konusu sonuçlar verilen eğitimin doğrudan çıktısı olmalıdır. Bu özelliği ile kanıta dayalı psikolojik sermaye geliştirme çalışmaları kısa süreli yönetim heveslerinden ve moral verici konuşmalardan ayrılmaktadır. İkinci olarak, verilen eğitimler kişilerin, grupların ve/veya örgütlerin şekil verilebilir güçlerine odaklanmalıdır. Bu durum psikolojik sermayenin zaman içerisinde değişebilme özelliği ile ilgilidir. Üçüncü olarak psikolojik sermaye geliştirme eğitimleri yaygın olarak kullanılan eğitimlerden farklı olmalıdır. Son olarak da eğitimden elde edilen faydalar katılan maliyetlerden daha fazla olmalıdır (Youssef-Morgan ve Sundermann, 2014, akt; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.358).

1.4.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Yukarıda da değinildiği üzere psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluşmaktadır. Söz konusu bileşenler dahil edilme kriterlerini en iyi şekilde sağlamaları bakımından psikolojik sermaye çatısı altında ele alınmaktadırlar. Aşağıda (Şekil 7) görsel olarak da verilen psikolojik sermaye boyutları bu başlık altında ayrı ayrı incelenecek ve söz konusu bileşenlerin geliştirilmesi için çeşitli önerilerde bulunulacaktır.

Şekil 7

Psikolojik Sermayenin Boyutları



Kaynak: Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366’den adapte edilmiştir.

1.4.4.1.Öz Yeterlilik

Stajkovic ve Luthans (2003) öz yeterliliği, “bireyin belirli bir durumda belirli bir görevi yerine getirebilme kabiliyetine yönelik inanç” olarak tanımlamaktadırlar (s.130). Bandura (1982) ise özyeterliliği, “bireyin, potansiyel durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan davranış biçimini ne kadar iyi uygulayabileceğine yönelik sahip olduğu kişisel bir yargı” olarak tanımlamaktadır (Bandura, 1982, akt; Stajkovic ve Luthans, 1998, s.240). Bireysel yeterliliğe yönelik beklentiler kişilerin başa çıkma davranışlarının başlatılıp başlatılmayacağını, göreve yönelik ne kadar çabanın sarf edileceğini ve aksini gösteren kanıtlara rağmen söz konusu çabanın ne kadar süreliğine devamlı kılınacağını

belirlemektedir. Öz yeterlilik düzeylerini yüksek olarak algılayan bireylerin yeterli çabayı sarf edecekleri ve söz konusu çabalar iyi yürütüldüğü takdirde başarılı sonuçlar elde edecekleri, buna karşın öz yeterlilik düzeylerini düşük olarak algılayan bireylerin herhangi bir çaba sarf etmeyeceği; dolayısıyla görevde başarısız olacağı düşünülmektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998, s.240).

Yüksek ve zor hedefler belirlemeleri, zorluklar karşısında sabırlı ve gönüllü olmaları, kendilerini motive edebilmeleri, hedefe erişebilmek amacıyla gerekli olan eforu sarf etmeleri ve zorluklara karşı direnmeleri belirli bir alanda öz yeterlilik seviyesi yüksek olan bireylerde gözlemlenebilen ortak özelliklerdir (Luthans, Youssef vd., 2007, s.38). Buradan hareketle örgütlerde yüksek öz yeterlilik seviyesi bulunan kişiler zorluklar karşısında direnç göstererek ve kendilerini motive ederek hedefe yönelik çaba sarf ederken öz yeterlilik seviyesi düşük olan bireyler çaba sarf etmekten kaçınacak; dolayısıyla hem kendi hem de örgüt başarı potansiyelini olumsuz yönde etkileyecektir.

Luthans, Youssef vd. (2007) özyeterliliğin bağlama özgü olması, uygulamaya dayanması, gelişime açık olması, başkalarından etkilenmesi ve değişken olması olmak üzere beş özelliği olduğunu ifade etmişlerdir. *Bağlama özgü olma* özelliği bireylerin öz yeterlilik düzeylerinin her alanda aynı olmadığını, belirli bir alanda artan öz yeterlilik seviyesinin başka alanları etkilemediğini; *uygulamaya dayanma* özelliği bireyin öz yeterlilik seviyesinin yüksek olduğu alanların genellikle önceden uygulama yapma imkanı bulduğu faaliyetler olduğunu, benzer şekilde uygulama yapma imkanı bulamadığı alanlarda öz yeterlilik seviyesinin düşük olduğunu; *gelişime açık olma* özelliği bireyin öz yeterlilik seviyesi yüksek olsa da geliştirilmesi gereken yönlerinin bilincinde olmasını; *başkalarından etkilenme* özelliği kişinin kendisine benzeyen bireylerin belirli bir alanda göstermiş oldukları başarıyı baz alarak aynı alanda kendilerine atfettikleri öz yeterlilik seviyesinde de artışın olmasını ve son olarak da *değişken olma* özelliği kişilerin öz yeterlilik seviyelerinin hem kişinin kendi kontrolünde olan faktörler hem de kişinin üzerinde kontrol sahibi olmadığı dış faktörlere bağlı olarak değişebilme olasılığını ifade etmektedir (Luthans, Youssef vd., 2007, s.36-38).

Luthans (2002a) Bandura'nın çalışmalarından hareketle kişilerin öz yeterlilik düzeylerini geliştirme yöntemlerini önem derecesine göre sıralamıştır. Söz konusu araştırmacı çalışanların öz yeterlilik düzeylerini geliştirmenin en etkili yolu olarak ustalık deneyimlerini (*mastery experiences*) veya performans kazanımlarını (*performance attainments*) göstermiştir. Bu yöntemler doğrudan çalışanların başarı çıktıları hakkında bilgi verdiği için en etkili yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Luthans (2002a) her türlü başarının çalışanların öz yeterlilik düzeylerini geliştirmede; görevin zorluğu gibi durumsal ve kişinin kendi becerilerine yönelik algısı gibi zihinsel süreçlerin de bu süreçte etkili olduğunu ifade etmiştir. Olumlu deneyimler veya modelleme (*vicarious positive experiences/modeling*) ise çalışanların öz yeterlilik düzeylerini geliştirdiği düşünülen ve Luthans (2002a) tarafından sunulan ikinci yöntemdir. Bu durumda çalışanlar davranışları pekiştirilen başka insanları gözlemleyerek ve model alarak da öz yeterlilik düzeylerini arttırabilmektedirler. Bununla birlikte başkalarının başarısızlıkları da benzer şekilde kişilerin kendi becerilerinden şüphe duymalarına ve öz yeterlilik algılarının olumsuz yönde etkilenmesine neden olabilmektedir. Luthans (2002a) üçüncü bir yöntem olarak sosyal ikna (*positively oriented persuasion*) faaliyetlerini sunmuştur. Bu yöntem, çalışanlar özellikle belirli bir konuda zorlandıklarında ve kabiliyetlerinden şüphe duyduklarında çalışanların saygı duydukları ve yetkin olarak algıladıkları kişiler tarafından gerekli becerilere sahip oldukları konusunda ikna edilmelerini ifade etmektedir. Buna karşın güvenilen ve yetkin kişiler tarafından yapılan olumsuz geri bildirimler de çalışanların kendilerine olan güvenlerini sarsmakta; dolayısıyla öz yeterlilik düzeylerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin geliştirilmesinde etkili olduğu düşünülen son yöntemi Luthans (2002a) fizyolojik ve psikolojik uyarılma (*physiological and psychological arousal*) olarak kavramsallaştırmıştır. Bu yöntemde göre kişiler becerilerini değerlendirirken hem fizyolojik hem de psikolojik hislerini temel almaktadırlar. Bu durumda kendisini fizyolojik veya psikolojik olarak iyi hissetmeyen bir kişinin öz yeterlilik düzeyinde de belirgin bir düşüş gözlemlenebilmektedir. Bununla birlikte kişiler sağlıklarında ciddi bir sorun yaşamadıkları takdirde sağlık sorunları genelde geçici niteliktedir; dolayısıyla öz yeterlilik algısı üzerinde de geçici bir etkiye sahiptir. Buna karşın kişinin kendisini iyi hissetmesi öz yeterlilik düzeyini arttırmaya da özgüvenin gelişmesi için

bir başlangıç noktası niteliğindedir (Luthans, 2002a, s.61; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004, s.48).

1.4.4.2. İyimserlik

Scheier ve Carver (1985) iyimserlik kavramını (*optimism*), “*kişilerin, iyi şeylerin olacağına dair sahip oldukları genel bir beklenti*” olarak tanımlamışlardır (s.219). Söz konusu yazarlara göre insanlar dünyaya yaklaşımları bakımından başkalarından farklılaşmaktadırlar. Buna göre bazı insanlar işlerinin yolunda gideceğine, kötü şeyler yerine iyi şeyler olacağına yönelik inançlara sahipken bazı insanlar da işlerinin yolunda gitmeyeceğine inanmaktadır; dolayısıyla kötü sonuçları önceden tahmin etme eğilimi göstermektedirler. Scheier ve Carver (1985) kişilerin iyimserlik ve kötümserlik gibi bireysel farklılıklarının zaman ve koşuldan bağımsız olarak kararlılık gösterdiğini yani iyimser insanların çoğu durumda iyimser bir bakış açısına sahip olduklarını kötümser insanların da genelde hüznü ve asık suratlı olduklarını ifade etmişlerdir.

İyimserlik hem günlük hayatta hem de iş hayatında olumlu bir kavram olarak algılanmakta; yapılan çalışmalar kişilerin iyimserlik düzeylerinin arzu edilen çıktılar üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İyimserliğin örgüt faaliyetleri üzerindeki olumlu etkilerine rağmen bu konu ile ilgilenen araştırmacılar söz konusu kavramın olumsuz yanları ve olası sakıncalarının da bulunduğunu ifade etmektedirler. Fiziksel olarak sağlıklı olan bireyler geleceğe yönelik daha iyimser oldukları için söz konusu bireylerin ihtiyaç duydukları besin ve fiziksel korunma yöntemlerini ihmal etmesi bu duruma günlük hayattan verilebilecek bir örnektir. İş hayatında ise iyimser olan üstler belirlenen hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulan planları ve takipleri yerine getirmek konusunda dikkat dağınıklığı yaşayabilmekte; bu durum örgütün dönemsel faaliyet planlarından sapmasına neden olabilmektedir. Buna ek olarak bazı durumlarda iyimserlik anlamsız arayışlar veya gerçek dışı hedefler gibi işlevsiz durumlara yol açabilmektedir. Bu nedenle bazı işlerde kişilerin işe biraz da olsa karamsar bir bakış açısıyla yaklaşmasında fayda olabilmektedir. İyimserlik

kavramının yarattığı bu sorunlar nedeniyle pozitif psikoloji daha gerçekçi ve esnek bir iyimserlik yaklaşımını benimsemektedir (Luthans, 2002a, s.64-65).

Schulman (1999) bireylerin iyimserlik, dolayısıyla psikolojik sermaye düzeylerinin bilişsel eğitim teknikleri ile geliştirilebileceğini savunmaktadır. Söz konusu tekniğin üç aşamadan oluştuğunu ifade eden Schulman (1999) ilk aşamada bireylerin öz-engelleyici inançlarını (*self-defeating beliefs*) tespit etmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Öz-engelleyici inançlar kişinin kendisi ve etrafındaki çevre hakkında sahip olduğu olumsuz görüşlerdir. Çoğu insanın kendisi hakkında sahip olduğu olumsuz görüşlerin farkında olmadığını ifade eden Schulman (1999) bu olumsuz görüşler kadar söz konusu görüşleri tetikleyen olayların da belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir. İkinci aşama kişinin belirli olaylar tarafından tetiklenen öz-engelleyici inançlarının doğruluğunu değerlendirmek için kanıt toplanmasını gerektirmektedir. Bu aşamada amaç kişinin düşünme tarzında daha bilimsel olmasıdır. Bunun için kişi topladığı kanıtların sahip olduğu olumsuz düşünceleri destekleyip desteklemediğini araştırmaktadır. Çoğu zaman olumsuz inançlar kişinin geçmişte edindiği kötü alışkanlıklar olduğundan başka kötü alışkanlıklar gibi zamanla değiştirilebilmektedir. Son aşamada ise temeli olmayan olumsuz düşünceler daha yapıcı ve doğru inançlar ile değiştirilmektedir (Schulman, 1999, s.34).

1.4.4.3. Dayanıklılık

Luthans (2002b) dayanıklılık (*resiliency*) kavramını, “*kişinin belirsizlik, çelişki, başarısızlık hatta pozitif değişim, gelişme ve artan sorumluluk gibi durumların yarattığı koşullardan fazla etkilenmeden kendini toparlamasını sağlayan pozitif psikolojik kapasite*” olarak tanımlamaktadır (s.702). Masten (2001) ise dayanıklılığı, “*adaptasyon veya gelişmeye yönelik ciddi tehditlere rağmen iyi sonuçlarla karakterize edilen bir fenomen sınıfı*” olarak tanımlamaktadır (s.228).

Dayanıklılık kavramını diğer pozitif kapasitelerden farklılaştıran en temel özelliklerden biri dayanıklılığın zorluklar ile karşılaşıldığında hem proaktif hem de reaktif önlemler gerektirmesidir. Reaktif anlamda dayanıklılık, gerilemeler, travmalar hatta olumlu fakat

yorucu olayların en umut dolu ve iyimser insanlarda bile yıkıcı etkilere neden olabilme potansiyene sahip olduğunu; dolayısıyla kişide kendisini toplama ihtiyacını ortaya çıkardığını kabul etmektedir. Proaktif olarak ise dayanıklılık zorluklar karşısında kişilerin söz konusu zorlukları bir sıçrama tahtası veya fırsat olarak kullanarak başlangıç noktasının da ötesine geçmelerini sağladığını savunmaktadır (Youssef ve Luthans, 2007, s.779-780). Bu anlamda dayanıklılık kavramı çerçevesinde risk faktörleri sadece olumsuz çıktılarının ortaya çıkma olasılığını arttırmak veya olumlu çıktılarının gerçekleşme olasılığını azaltmak olarak algılanmamakta; olumlu sonuçlara yol açabilecek bir kavram olarak algılanmaktadır (Masten, 2001, s.228; Youssef ve Luthans, 2007, s. 780). Umut ve iyimserlik kavramlarının daha çok bir plan ile ele alınabilecek durumlar için uygulanabilmesine karşın dayanıklılığın belirsizliğin egemen olduğu durumlarda esneklik, adaptasyon ve doğaçlama gibi eylemlere olan ihtiyaca vurgu yapması söz konusu kavramı diğerler pozitif kapasitelerden ayıran bir başka özelliştir (Youssef ve Luthans, 2007, s.780).

Masten ve Reed (2002) iş yerine uyarlanabilecek 3 farklı dayanıklılık geliştirme stratejisi belirlemişlerdir;

- *Kaynak Odaklı Stratejiler:* İsminden de anlaşılacağı üzere kaynak odaklı stratejiler olumlu sonuçların ortaya çıkma potansiyelini arttıran kaynakların geliştirilmesini ifade etmektedir. Söz konusu kaynaklar eğitim, deneyim, bilgi ve beceri gibi insan kaynaklarını ve ilişki ağları gibi sosyal kaynakları kapsamaktadır. Buradan hareketle Masten ve Reed (2002) çalışanların dayanıklılık becerilerini geliştirmek amacıyla sosyalizasyon, mentörlük sistemi, iş rotasyonu, açık iletişim ağları, geribildirim ve takım çalışması gibi uygulamaların kullanılabileceğini ifade etmektedirler.
- *Risk Odaklı Stratejiler:* Masten ve Reed (2002) bu stratejiler ile istenmeyen sonuçlara yol açabilecek çeşitli risk faktörlerini belirlemektedirler. Bu durumda çalışanlar için risk faktörü olarak belirlenen olaylar tespit edilmekte ve bu olaylardan kaçmak yerine söz konusu alanda çalışanların öz yeterliliklerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Sonuç olarak kişi riskli durumlar ile karşılaştığında durumu

değerlendirecek ve söz konusu durumun kendisi için yarattığı riski azaltacak faaliyetlere başvuracaktır.

- *Süreç Odaklı Stratejiler*: Masten ve Reed (2002) tarafından etkili uyum sistem ve süreçleri olarak ifade edilen bu stratejiler risklerin ortadan kaldırılması veya kaynakların geliştirilmesinden de öte insanların hayatlarını etkileyecek olan süreçleri teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu durumda kişi olumsuzlukların üstesinden gelmek ve gelişmek için ilgili risk faktörlerini yönetecek uygun kaynak setlerini harekete geçirmektedir.

Yukarıda yer alan ve Masten ve Reed (2002) tarafından geliştirilen stratejilere ek olarak Reivich ve Shatte (2002) de yaptıkları çalışmalar sonucu kişilerin dayanıklılık becerilerini geliştirebilmeleri için çeşitli önerilerde bulunmuşlardır. Söz konusu araştırmacılara göre olaylar beklendiği şekilde gitmediğinde olumsuz düşünme tuzaklarından kaçınarak, stres yükü ile karşılaşıldığında sakin kalıp odaklanarak ve problem ve çözüm yolları hakkında sahip olunan inançların doğruluğunu test ederek çalışanlar dayanıklılık becerilerini geliştirebilirler (Reivich ve Shatte, 2002 akt; Luthans vd., 2004, s.49).

1.4.4.4. Umut

Snyder vd. (1991) umut (*hope*) kavramını, “*kişinin belirli bir hedefe ulaşabileceğine yönelik kararlılığı ve söz konusu hedefe ulaşmasını sağlayacak yolların planlanması üzerine kurulu bilişsel bir set*” olarak tanımlamaktadırlar (s.570-571). Umudun iki bileşeni eş anlamlı olmamakla birlikte karşılıklı ilişki halinde, birbirine katma değer sağlamakta ve birbiriyle pozitif yönde ilişki içerisinde. Bununla birlikte belirli bir hedefe ulaşabileceğine yönelik kararlılığı olan fakat söz konusu hedefe ulaşmayı sağlayacak yolları belirleyememiş olduğu veya hedefe giden yolların belli olduğu fakat kişinin hedefe ulaşabileceğine yönelik kararlılığının bulunmadığı durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bu nedenle arzulanan hedeflere ulaşılabilmesi için hem kararlılık duygusunun hem de ilerlenecek yolların belirlenmesi gerekmektedir (Snyder vd., 1991, s.571).

Snyder (2000) çalışanların umut seviyelerini geliştirmek için takip edilebilecek belirli bir yönerge sunmuştur (Snyder, 2000, akt; Luthans, 2002a, s.63-64; Luthans vd., 2004, s.48-49). Söz konusu adımlar aşağıda kısaca açıklanmıştır;

- *Spesifik ve zorlayıcı örgütsel ve kişisel hedeflerin belirlenmesi*: Belirlenen hedefler rakamlar ve yüzdeler halinde ifade edilebilmeli ve ne başarılması çok zor ne de çok kolay olmalıdır. Eğer bireyin umut seviyesi başlangıçta düşük ise o zaman başarılması kolay bir hedefin belirlenmesi kişiyi motive etmesi açısından daha uygun olacaktır.
- *Basamak metodunun kullanımı*: Basamak metodu ile belirlenen hedefler daha küçük alt hedeflere ayrılırsa her bir alt hedefin başarılması kişinin umut seviyesini arttırarak nihai hedefe ulaşılmasını sağlayacaktır.
- *Alternatif yollar*: Hedefe ulaşmak için en az bir tane alternatif yol ve eylem planının oluşturulması beklenmedik durumlarda kişinin hazırlıklı olmasını ve umudunu yitirmemesini sağlayacaktır.
- *Keyif almak*: Kişinin sadece hedefe odaklanması yerine hedefe giden süreçten keyif alması umut seviyesini olumlu yönde etkileyecektir.
- *Sahte umuttan kaçınmak*: Hedefe giden yol veya belirlenen hedef geçerliliğini yitirdiğinde kişinin sahte umuda kapılmaması ve zaman kaybetmemesi için yeni bir hedef veya yeni bir yol belirlemesi kişinin ileride başarısızlık sonucu umudunu yitirmemesi için önemlidir.

Bu bölüme kadar psikolojik sermaye kavramından ve söz konusu kavramın alt boyutlarından bahsedilerek konu ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bir sonraki başlıkta ise sırasıyla psikolojik sermayenin belirleyicilerinden, sonuçlarından ve Türkiye’de psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmalardan bahsedilmesi planlanmaktadır.

1.4.5. Psikolojik Sermayenin Belirleyicileri

Bir değişkenin gelişiminden önce varolan özellikler söz konusu değişkenin belirleyicileri olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar pozitif örgütsel davranış alanına olan ilginin artmasıyla birlikte psikolojik sermaye konusunda çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiş olsa da söz konusu çalışmalar daha çok kavramın tanımına, alt boyutlarına ve olası sonuçlarına odaklanmış ve olası belirleyicileri göz ardı etmiştir. Benzer şekilde Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre (2011) de gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada psikolojik sermaye kavramının sonuçlarıyla ilgili çok sayıda çalışma yapıldığını; fakat söz konusu kavramın “*sol tarafı*”nın yani olası belirleyici faktörlerinin yeterince incelenmediğini; dolayısıyla incelemek isteyen araştırmacılar için çok verimli bir alan olabileceğini ifade etmişlerdir.

Literatürde varolan bu eksikliği gidermek amacıyla Avey (2014) mühendisler ve teknisyenler ve Çin teknoloji çalışanları olmak üzere iki farklı örneklem üzerinde psikolojik sermayenin olası belirleyicilerini kategorik açıdan ele alarak incelemiş ve literatüre önemli katkılarda bulunmuştur. Avey (2014) çalışmaya başlamadan önce olası belirleyicileri dört kategoriye ayırmıştır. Söz konusu kategorilerden ilkinin “*bireysel özellikler*” olarak kavramsallaştıran araştırmacı bu kategori altında çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin ve öz saygı düzeylerinin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki olası etkilerini incelemiştir. Elde edilen bulgular çalışanların hem proaktif kişiliklerinin hem de öz saygı düzeylerinin psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmiştir. Şöyle ki, çalışanların kendilerine olan saygılarının yüksek olması ve gelecekle ilgili önlemler alma ve planlar yapma gibi proaktif bir kişiliğe sahip olması onların psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Çin teknoloji çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da kategori yöntemini kullanan Avey (2014) ilk çalışmasından farklı olarak bireysel farklılıklar kategorisi altında öz değerlendirme, güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma ve kolektivizm gibi değişkenlerin çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki olası etkilerini incelemiştir. Elde edilen bulgular öz değerlendirme ve kolektivizm değişkenlerinin birbirinden bağımsız olarak bireylerin psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini; fakat aynı kategori altında yer alan güç mesafesi

ve belirsizlikten kaçınma değişkenlerinin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Buradan hareketle, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına varmak için belirli bir konuda kendilerini değerlendiren ve sosyalist değerlere sahip bireylerin psikolojik sermaye seviyelerinin başkalarına oranla daha yüksek olacağı düşünülmektedir.

Mühendisler ve teknisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kategorilerden ikincisini “*gözetim tarzı*” olarak kavramsallaştıran Avey (2014) söz konusu kategori altında otantik, etik ve zorba liderlik gibi farklı liderlik tarzlarının psikolojik sermaye üzerindeki olası etkilerini incelemiştir. Elde edilen bulgular otantik ve etik liderliğin birbirinden bağımsız olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini; buna karşın zorba liderlik tarzının olumsuz etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermiştir. Buradan hareketle etik davranışlar sergileyen, astlarına adil bir şekilde yaklaşan ve öz farkındalığa sahip liderlerin astlarının psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilemeleri beklenmektedir. Çin teknoloji çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada bir önceki çalışmada etkisi araştırılan etik liderliğe ek olarak güçlendirici liderlik tarzını da araştırmaya dahil eden Avey (2014) hem etik hem de güçlendirici liderlik tarzlarının birbirinden bağımsız olarak çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini tespit etmiştir. Şöyle ki, etik davranışlar sergileyen, astlarına adil bir şekilde yaklaşan, astlarına sorumluluk veren ve onları karar alma konusunda teşvik eden liderlerin astlarının psikolojik sermaye düzeylerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu konu ile ilgili literatürde gerçekleştirilen az sayıda çalışma incelendiğinde Avey (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile tutarlı sonuçlar elde edildiği tespit edilmiştir. Örneğin, Gooty, Gavin, Johnson, Frazier ve Snow (2009) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada dönüşümsel liderlik algısının çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam (2010) da benzer şekilde gerçekleştirdikleri bir çalışmada dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik tarzı algısının çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini ifade etmişlerdir.

Kategorilerden üçüncüsünü “*iş tasarımı/özellikleri*” olarak kavramsallaştıran Avey (2014) söz konusu kategori altında sadece görevin karmaşıklığı faktörünün psikolojik sermaye

üzerindeki olası etkisini incelemiştir. Bu kategoriyi sadece mühendisler ve teknisyenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada kullanan araştırmacının (Avey, 2014) elde ettiği bulgular işin karmaşıklığının çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Buna karşın Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından işin özelliklerinin etkisinin incelendiği bir başka çalışmada problemin karmaşıklığının bireylerin psikolojik sermaye seviyelerini negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Yukarıda yer alan çalışmalardan da görüldüğü üzere işin karmaşıklığı ve psikolojik sermaye arasındaki ilişki çelişkili sonuçlar ortaya koymuştur. Bu durum konu ile ilgili yeterli araştırma olmamasından kaynaklanabileceği gibi araştırmaların temelini oluşturan örneklemeler arasındaki farklılıklarından da meydana gelebilmektedir.

Son olarak da yaş, cinsiyet ve görev süresi gibi demografik faktörlerinin psikolojik sermaye üzerindeki olası etkilerini inceleyen Avey (2014) söz konusu faktörler ile ilgili herhangi bir hipotez oluşturmadığını sadece bilgi sahibi olmak amacıyla araştırmaya dahil ettiğini belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde demografik faktörlerden sadece yaş değişkeninin çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiği; buna karşın cinsiyet ve görev süresi değişkenlerinin bireylerin psikolojik sermaye seviyeleri üzerinde anlamlı bir etkiye neden olmadığı tespit edilmiştir. Çin teknoloji çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da demografik özellikleri -ilk çalışmasına benzer şekilde- yaş, cinsiyet ve çalışma süresi olarak inceleyen Avey (2014) bu çalışmada hiç bir demografik değişkenin psikolojik sermaye düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmiştir. Genel olarak bakıldığında demografik faktörlerin çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde çok belirgin bir değişime neden olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye düzeyleri yüksek bireyleri örgüte seçerken demografik faktörler dışında faktörlerin göz önünde bulundurulması gerektiği düşünülmektedir.

Avey (2014) tarafından kullanılan kategoriler ele alındığında mühendisler ve teknisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada psikolojik sermaye üzerindeki etkisi bakımından en çok kişisel faktörlerin daha sonra da sırasıyla liderlik tarzı, iş tasarımı ve demografik faktörlerin bağımsız etkileri tespit edilmiştir. Benzer şekilde Çin teknoloji çalışanları

üzerinde gerçekleştirilen araştırmada da psikolojik sermaye üzerindeki etkisi bakımından en çok kişisel faktörlerin daha sonra da liderlik tarzının bağımsız etkisi tespit edilmiştir.

Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada liderlik tarzı yerine üstlerin psikolojik sermaye düzeylerinin astların psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki olası etkisi incelenmiş ve elde edilen bulgular liderlerin psikolojik sermaye düzeylerinin astlarının psikolojik sermaye düzeylerini pozitif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini göstermiştir. Benzer şekilde Avey, Avolio vd. (2011) de gerçekleştirdikleri bir çalışmada liderlerin psikolojik sermaye düzeylerinin astların psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Bu durum çalışanların en yakın üstlerinin olumlu veya olumsuz özelliklerini kendilerine örnek olarak almaları ile açıklanabilmektedir.

İşin özellikleri yerine örgütün özelliklerini ele alan Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) ise destekleyici örgüt ikliminin bireylerin psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Buradan hareketle motivasyon, verimlilik, iş tatmini gibi kavramlara önem verilmesinin çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik sermaye boyutlarını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir.

1.4.6. Psikolojik Sermayenin Olası Sonuçları

Bu başlık altında psikolojik sermayenin sonuçlarından, söz konusu sonuçların hem çalışanlara hem de içinde bulundukları örgüte katkılarından bahsedilerek yüksek psikolojik sermaye düzeyi teşvik edilmeye çalışılacaktır.

Psikolojik sermayenin sonuçları çalışanların doğrudan tutum, davranış ve performansı üzerinde meydana gelen değişiklikleri kapsamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalar genellikle örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel sinizm gibi çalışanların işe yönelik tutumlarını, örgütsel vatandaşlık davranışları, devamsızlık ve işten ayrılma gibi çalışanların davranışlarını veya doğrudan çalışanların sergilemiş oldukları performansı ele almaktadır.

Örgütün performansı ve çalışan maliyetleri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisi sebebiyle üzerinde durulan en önemli kavramlardan birisi örgütsel bağlılıktır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, “*devir hızını azaltan ve işgören ile örgüt arasında gerçekleşen psikolojik bağ*” olarak tanımlamaktadırlar (s.1). Literatürde yer alan araştırmalar birbirleri ile tutarlı bir şekilde psikolojik sermayenin doğrudan çalışanların hissettikleri örgütsel bağlılık seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Youssef ve Luthans (2007) gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarının çalışanların hissettikleri örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiğini belirlemişlerdir. Şöyle ki çalışanların gelecekte iyi şeylerin olacağına yönelik düşünceleri, zorluklar karşısında dirençli olmaları ve belirli bir hedefe ulaşabileceklerine yönelik sahip oldukları kararlılık düzeyleri arttıkça hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Avey, Reichard vd. (2011) ise 51 bağımsız örneklem kullanarak gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının bireylerin hissettikleri örgütsel bağlılık düzeyini pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Buradan hareketle çalışanların iyi şeyler olacağına dair beklentileri, zorluklar karşısında dirençli olmaları ve hedeflerine ulaşabileceklerine yönelik beklentilerine ek olarak -bir önceki çalışmadan farklı olarak- öz yeterlilik düzeylerinin de örgütsel bağlılık düzeylerini pozitif yönde tahmin ettiği görülmektedir. Bu durumda örgütsel bağlılığın oluşumunda çalışanların belirli bir konuda sahip oldukları kabiliyetlerine yönelik inançlarının da önemi ortaya konulmaktadır. Bu çalışmalara ek olarak devlet memurları ile gerçekleştirdiği bir araştırmada Çetin (2011) çalışanların umut ve iyimserlik düzeylerinin; Larson ve Luthans (2006) ve Luthans vd. (2008) de çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin hissettikleri örgütsel bağlılığı pozitif yönde tahmin ettiğini belirlemişlerdir.

Psikolojik sermayenin sonuçları üzerinde yapılan çalışmalarda en çok ele alınan bir diğer kavram iş tatminidir. Locke (1969) iş tatminini, “*kişinin işini iş değerlerine ulaşmayı sağlayıcı veya kolaylaştırıcı bir faktör olarak değerlendirmesi sonucunda oluşan pozitif duygu durumu*” olarak tanımlamaktadır (s.316). Youssef ve Luthans (2007), Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007), Larson ve Luthans (2006), Luthans vd. (2008) ve Avey, Reichard vd. (2011) yaptıkları çalışmalarda birbirleri ile tutarlı bir şekilde çalışanların

psikolojik sermaye düzeylerinin çalıştıkları işten aldıkları tatmini pozitif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları yerine dayanıklılık, umut ve iyimserlik kavramlarını ele alan Çetin (2011) ve sadece dayanıklılık kavramını ele alan Yeşil, Yetiş ve Telli (2016) de diğer çalışmalar ile tutarlı bir şekilde psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Buradan hareketle bireylerin ileride olumlu şeylerin olacağına yönelik inançları ve belirli durumlarda sahip oldukları kabiliyetlerine olan güvenleri arttıkça, belirsizlikler karşısında kararlı bir şekilde durabildikçe ve hedeflerine ulaşabileceklerine inandıkça işten aldıkları tatmin duygusunun da artması beklenmektedir.

Avey, Luthans ve Youssef (2008) örgütsel vatandaşlık davranışını, *“mevcut iş rolü tarafından öngörülme ya da zorlanmayan ancak bireysel çalışanın özgür iradesi sonucu uyguladığı arzu edilen davranışlar”* olarak tanımlamaktadırlar (s.19). McNeely ve Meglino (1994) örgütsel vatandaşlık davranışlarının bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında incelenmesini önermektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının bireysel boyutu başkalarını odak noktası yapmaktadır. Bu durum bir kişinin çalışma arkadaşına yardım etmek için veya yeni bir çalışanın örgüte uyum sürecini kolaylaştırmak için zorunlu olmadığı halde çaba göstermesini ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel boyutu ise örgütü odak noktası yapmaktadır. Bu tür davranışlar örgütü ve örgütün faaliyetlerini destekleyecek niteliktedir. Çalışanların zorunlu olmadıkları halde örgüt etkinliklerine veya örgüt adına gönüllü olarak toplum içinde çeşitli faaliyetlere katılmaları bu davranışlara verilebilecek birkaç örnektir. Literatürde yer alan araştırmalar çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Avey, Luthans vd. (2008) ve Gooty vd. (2009) tarafından gerçekleştirilen iki ayrı araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının hem bireysel hem de örgütsel boyutunu pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Bu çalışmalara ek olarak Avey, Wernsing ve Luthans (2008) ve Avey, Reichard vd. (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar da literatür ile tutarlı bir şekilde çalışanların psikolojik sermayelerinin örgüte yönelik vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında sahip olduğu becerilere

güvenen, iyi şeylerin olacağına inanan, zorluklar karşısında ayakta durabilen ve belirlemiş oldukları hedefe ulaşabileceklerine inanan çalışanların diğer çalışanlara oranla daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemesi beklenmektedir.

Örgütsel sinizm psikolojik sermayenin sonuçları üzerinde yapılan çalışmalarda en sık ele alınan bir diğer kavramdır. Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998) örgütsel sinizmi, *“çalışanların işveren örgütüne karşı hissettiği ve kurumun dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik inanç, organizasyona yönelik olumsuz duygular ve bu inanç ve duygular ile tutarlı olan, organizasyona yönelik aşağılayıcı ve eleştirel davranış eğilimleri olmak üzere üç boyut içeren olumsuz bir tutum”* olarak tanımlamaktadırlar (s.345). Literatürde yer alan çalışmalar birbirleri ile tutarlı bir şekilde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin çalışanların olumsuz tutumlarını negatif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Avey, Reichard vd. (2011); Avey, Luthans vd. (2008) ve Avey, Luthans ve Jensen (2009) birbirleri ile tutarlı bir şekilde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgüte karşı sinizm davranışlarını negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Buradan hareketle yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanları işe alarak veya çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini arttırmak için çeşitli girişimlerde bulunarak çalışanların örgütsel sinizm davranışlarını sergileme olasılıklarının azaltılabilmesi beklenmektedir.

Örgütsel sinizmden sonra yetersiz psikolojik sermaye düzeyinin neden olduğu olumsuz sonuçlar arasında en sık rastlanan durumlar devamsızlık ve işten ayrılma olarak gösterilmektedir. Avey, Patera ve West (2006) devamsızlığı gönüllü ve istemsiz olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Söz konusu araştırmacılar istemsiz devamsızlığı, *“fiziksel veya psikolojik hastalık gibi çalışan tarafından normal şartlarda kaçınılmaz olan ve çalışanın işe gidememesiyle sonuçlanan durumlar”* olarak (s.44); gönüllü devamsızlığı ise, *“çalışan tarafından kaçınılabilir olan fakat çalışanların işe gitmemeyi tercih etmesiyle sonuçlanan durumlar”* olarak tanımlamaktadırlar (s.44). Literatürde yer alan çalışmalar birbirleri ile tutarlı bir şekilde çalışanların yetersiz psikolojik sermaye düzeylerinin istenmeyen davranışları sergileme olasılıklarını arttırdığını göstermektedir. Avey vd. (2006) çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin hem gönüllü hem de istemsiz devamsızlık üzerinde; alt boyutlar bazında incelendiğinde umut ve iyimserlik boyutlarının hem gönüllü hem istemsiz

devamsızlık üzerinde, dayanıklılık boyutunun gönüllü devamsızlık üzerinde ve son olarak da öz yeterlilik boyutunun istemsiz devamsızlık üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkiye neden olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla çalışanların belirlemiş oldukları hedefe ulaşabileceklerine inanmamaları ve gelecekte iyi şeyler olacağını düşünmemeleri hem fiziksel/psikolojik olarak rahatsızlanıp istemsiz olarak devamsızlık yapmaları hem de bilinçli bir şekilde işten uzaklaşmaları ile sonuçlanabilmektedir. Buna karşın çalışanların zorluklar karşısında kararsız olmaları bilinçli bir şekilde işten kaçmaları ile; belirli görevler için ihtiyaç duydukları becerilerine güvenmemeleri de fiziksel/psikolojik olarak rahatsızlanmaları dolayısıyla istemsiz bir şekilde işten uzak kalmaları ile sonuçlanabilmektedir. Avey, Reichard vd. (2011) çalışanların psikolojik sermaye düzeyinin işten ayrılma niyetlerini; Avey, Luthans vd. (2008) işten ayrılma niyeti ve verimsiz iş yeri davranışlarını ve Avey vd. (2009) de yeni iş arama niyetlerini negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Yeşil vd. (2016) ise psikolojik sermayenin sadece umut alt boyutunu ele almış ve diğer çalışmalar ile tutarlı bir şekilde işten ayrılma niyetini negatif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Buradan hareketle çalışanların belirsizlik karşısında kararsız olmaları, kabiliyetlerine olan inançlarının düşük olması, geleceğe yönelik iyi beklentilerinin ve hedeflerine ulaşabileceklerine dair inançlarının olmamasının işten ayrılma, kaytarma ve yeni iş aramak gibi istenmeyen ve örgüt maliyetlerini arttırıcı davranışlara yol açması beklenmektedir.

Bu başlık altında psikolojik sermayenin sonuçları ile ilgili ele alınacak son değişken performans olarak belirlenmiştir. Avey, Reichard vd. (2011) performans değişkeninin psikolojik sermaye konusunda en çok ele alınan sonuç değişkeni olduğunu ifade etmişlerdir. Literatürde yer alan çalışmalar psikolojik sermaye düzeyinin çalışanların performanslarını doğrudan ve pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Luthans, Avolio, Avey vd. (2007), Yeşil vd. (2016), Avey, Reichard vd. (2011), Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li (2005) ve Youssef ve Luthans (2007) tarafından yapılan çalışmalarda literatür ile tutarlı bir şekilde psikolojik sermayenin bütün alt boyutlarının çalışanların performanslarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Psikolojik sermayenin tüm alt boyutları yerine sadece öz yeterlilik boyutunu ele alan Stajkovic ve Luthans (1998) da diğer

alışmalar ile tutarlı bir şekilde öz yeterlilik düzeyinin çalışanların performanslarını pozitif yönde tahmin ettiğini tespit etmişlerdir. Avey, Reichard vd. (2011) psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanların uzun vadeli olarak yüksek performans ile sonuçlanacak çabaları ortaya koymakta daha istekli olduklarını ifade etmektedir. Şöyle ki, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip çalışanların ulaşabileceklerine inandıkları hedefler için çaba sarf etmeleri, yüksek umut düzeyine sahip çalışanların problemler karşısında birden fazla çözüm yolu üretebilecek iradeye sahip olmaları, yüksek düzeyde iyimserlik özelliğine sahip çalışanların elde edecekleri sonuçlarla ilgili olumlu beklentilere sahip olmaları ve yüksek dayanıklılık düzeyine sahip çalışanların zorluklar karşısında direnmeleri ve azmetmeleri onların -diğer çalışanlara göre- daha yüksek performans sergilemeleri ile sonuçlanmasını sağlayacaktır.

Buraya kadar yer alan çalışmalar psikolojik sermayenin performans ve işle ilgili tutum ve davranışlar konusunda kullanışlı bir belirleyici olduğunu gösterir niteliktedir. Buna ek olarak yapılan araştırmalar çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini geliştirmenin hem örgütsel hem de bireysel açıdan olumlu sonuçlar doğuracağını savunmaktadır (Luthans, Avey, Avolio, Peterson, 2010, s.41). Dolayısıyla alışanların psikolojik sermaye düzeylerini arttıran sistem ve yapıların tasarlanması ve desteklenmesi örgütlerin yararına olacaktır. Buradan hareketle Avey (2014) firmaların yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireyleri örgüt çatısı altında toplayabilmesi için çeşitli erilerde bulunmuştur. Avey (2014) ncelikle firmaların bireysel farklılıkları temel alarak yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip çalışanları örgüte çekmeleri gerektiğini ifade etmektedir. Bu durumda örgütler proaktif kişilik, öz saygı ve öz değerlendirme gibi farklı kişilik özellikleri bakımından yüksek olan bireyleri firmaya çekerek sürdürülebilir yüksek psikolojik sermaye seviyesini koruyabilecektir. Avey (2014) tarafından yapılan ikinci öneri liderlerin geliştirilmesine yapılacak yatırımları kapsamaktadır. Yapılan alışmalar (rn; Avey, 2014; Gooty vd., 2009; McMurray vd., 2010) eşitli liderlik tarzlarının çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla dönüşümsel, etkileşimsel, otantik ve etik liderlik gibi liderlik tarzlarının stlere kazandırılmasının çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İş tasarımının çalışanların

psikolojik durumları üzerinde etkili olması sonucu Avey (2014) örgütlerin mümkün olduğu durumlarda çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini arttıracak şekilde işlerin tasarlanmasını önermektedir. Son olarak da Avey (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda demografik faktörlerin çalışanların psikolojik sermaye seviyelerini anlamlı bir şekilde etkilememesi firmaların personel seçerken yaş ve cinsiyet gibi faktörlerden bağımsız bir şekilde karar vermeleri gerektiğini göstermektedir.

Buraya kadar yer alan başlıklarda psikolojik sermaye kavramı, alt boyutları, belirleyicileri ve sonuçları gibi konular detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bir sonraki başlıkta ise psikolojik sermaye konusuyla ilgili Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalara değinilerek konunun sonlandırılması planlanmaktadır.

1.4.7. Türkiye’de Psikolojik Sermaye Üzerine Yapılan Araştırmalar

Buraya kadar yer alan çalışmalar daha çok yurtdışında gerçekleştirilmiş çalışmaları kapsamaktadır. Psikolojik sermaye bireysel ve kültürel farklılıklarından etkilenebildiğinden bu başlık altında verinin toplanacağı ülke olan Türkiye’de gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilmesi; kavramın daha iyi anlaşılması amacıyla uygun görülmüştür.

Erkuş ve Fındıklı (2013) çeşitli alanlarda çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada kişilerin psikolojik sermaye düzeylerinin işteki performanları, iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Araştırmacılar psikolojik sermayeyi, “*bireyin sahip olduğu olumlu ve geliştirilebilir özellikler bütünü*” olarak tanımlamış (s.302) ve Luthans, Avolio, Avey vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Anketini (PCQ-24) kullanarak ölçmüşlerdir. Gerçekleştirilen analizler sonucu çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve iş tatmini seviyeleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenirken söz konusu ilişki alt boyutlar bazında incelendiğinde iş tatmininin sadece umut ve iyimserlik boyutları ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri incelendiğinde psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişkinin bulunduğu ancak boyutlar bazında incelendiğinde sadece umut boyutunun çalışanların işten ayrılma niyetleri ile arasında

negatif yönde bir ilişkinin varolduğu tespit edilmiştir. Son olarak da psikolojik sermaye düzeyi ve çalışanların iş performansları arasındaki ilişki incelenmiş ve söz konusu değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu ancak bu ilişkinin sadece umut ve dayanıklılık alt boyutları için geçerli olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle Erkuş ve Fındıklı (2013) çalışanların umut ve iyimserlik düzeylerindeki artışın iş tatmin düzeyleri üzerinde ve umut ve dayanıklılık düzeylerindeki artışın iş performans düzeyleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye neden olduğunu; buna ek olarak çalışanların umut düzeylerindeki artışın aynı zamanda işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde bir etkiye neden olduğunu belirlemişlerdir.

Erdem, Gökmen ve Türen (2015) Bitlis’te farklı alanlarda görev yapan kamu personeli üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeleri üzerindeki etkisini incelemiş; söz konusu ilişkide örgütsel desteğin olası aracılık rolünü araştırmışlardır. Araştırmacılar (Erdem vd., 2015) psikolojik sermaye’yi Luthans ve Youssef (2007)’in tanımından hareketle, “*bireyin pozitif psikolojik gelişme hali*” olarak tanımlamış ve Luthans, Youssef vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevirisi Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen 24 maddelik psikolojik sermaye ölçeğini kullanmışlardır. Örgütsel özdeşleşmeyi ise Mael ve Ashforth (1992)’un tanımından hareketle, “*bireyin kendisini örgütüyle bir bütün olarak algılaması ve örgütün başarısı veya başarısızlıklarını kendisine mal etmesi*” olarak tanımlamış (s.103) ve yine Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğini kullanmışlardır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme ile arasında pozitif yönde anlamlı fakat zayıf; algılanan örgütsel destek ile arasında ise pozitif yönde anlamlı ve çok zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Söz konusu değişkenler arasında nedenselliğe dayalı bir ilişkinin varolup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştiren Erdem vd. (2015) yapılan analizler sonucunda psikolojik sermayenin hem algılanan örgütsel desteği hem de çalışanların örgütsel özdeşleşme seviyelerini pozitif yönde yordadığını tespit etmişlerdir. Buradan hareketle elde edilen bulgular çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde meydana gelen artışın algıladıkları örgütsel desteği ve örgüt ile özdeşleşme seviyelerini de arttırdığını gösterir niteliktedir. Bu sonuçlara ek olarak çalışanların algıladığı

örgütsel desteğin psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği de tespit edilmiştir.

Çetin, Hazır ve Basım (2013) özel bir firmada farklı pozisyonlarda görev yapan gönüllüler üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde destekleyici örgüt kültürü ve kontrol odağı gibi faktörlerin doğrudan ve dolaylı etkilerini incelemiştir. Luthans, Youssef vd. (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye çevirisi Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen 24 maddelik psikolojik sermaye ölçeğini kullanan araştırmacılar, destekleyici örgüt kültürünün çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sebep olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum destekleyici örgüt kültürünün mevcut olduğu firmalarda çalışanların umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik gibi psikolojik sermaye boyutlarında da benzer şekilde artış olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde iç kontrol odağının da çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sebep olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Buradan hareketle davranışlarının sonuçlarından kendisini sorumlu tutan kişilerin psikolojik sermaye düzeylerinde artış olması beklenmektedir. Destekleyici örgüt kültürü ve iç kontrol odağının psikolojik sermaye üzerinde doğrudan etkisini inceleyen Çetin vd. (2013) söz konusu ilişkilere ek olarak iç kontrol odağının olası aracılık rolünü de analiz etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar iç kontrol odağının destekleyici örgüt kültürü ve psikolojik sermaye arasında kısmi aracılık görevi üstlendiğini; dolayısıyla destekleyici örgüt kültürünün psikolojik sermayeyi hem doğrudan hem de iç kontrol odağı ile dolaylı bir şekilde tahmin ettiğini göstermektedir.

Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık psikolojik sermaye çatısı altında ele alınan ilk dört psikolojik kaynaktır. Söz konusu kaynaklar teoriye dayanma, ölçülebilir olma, geliştirilebilir ve performans etki gibi psikolojik sermaye kavramının altında ele alınma kriterlerini en iyi şekilde yerine getirmeleri sebebiyle seçilmişlerdir. Bununla birlikte bu kaynaklar hiçbir zaman kesin bir listeyi ifade etmemekte; gelecekte aynı kriterleri sağlayan yeni kaynakların tespit edilmesiyle birlikte psikolojik kaynakların sayısının da artması beklenmektedir. Yaratıcılık, şükran, dikkatlilik, duygusal zeka, cesaret ve otantiklik gibi kavramlar pozitif psikolojik kaynaklar listesine eklenebilecek potansiyele sahip

kaynaklardan sadece birkaçıdır. Mevcut ve potansiyel psikolojik kaynakların düzenli olarak incelenmesi hem psikolojik sermaye sınıflandırmasının geliştirilmesini hem de mevcut kaynaklar arasındaki işleyişin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s.354).

Buraya kadar iş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik, işkoliklik ve psikolojik sermaye kavramlarının kavramsal çerçevelerine yer verilmiştir. Bir sonraki başlıkta ise psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin hem düzenleyici etkisini hem de diğer değişkenler ile ilişkilerini açıklayabileceği düşünülen teorilere yer verilmesi planlanmaktadır.

1.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Buraya kadar yer alan bölümlerde araştırma kapsamında kullanılan değişkenler tanıtılmış ve genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bu başlık altında ise geliştirilen hipotezlere, araştırma modeline ve test edilmesi planlanan alternatif bir modele yer verilmesi planlanmaktadır. Araştırma modeli verilmeden önce söz konusu modeli oluşturan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara ve bu ilişkileri destekleyen teorilere yer verilmesi uygun görülmüştür.

1.5.1. İş-Aile Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çok sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Söz konusu çalışmalar incelendiğinde bazı araştırmalarda iş-aile çatışmasının tükenmişliğin belirleyicisi olduğundan bazı çalışmalarda ise iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında karşılıklı bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Bununla birlikte iş-aile çatışmasının belirleyici olduğunu tespit eden çalışmaların sayıca daha fazla olduğu da görülmektedir. Buradan hareketle bu başlık altında hem yurtdışında hem de Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalara değinilmesi planlanmaktadır.

Kanada’da yer alan bir araştırma hastanesinde 3 ay arayla toplam 2 ölçüm gerçekleştiren Leiter ve Durup (1996) iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve duygusal tükenmişlik

arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde Kopelman, Greenhaus ve Connolly (1983) tarafından geliştirilen; aile-iş çatışmasının ölçülmesinde ise Burley (1989) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği; ancak aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Boles, Johnston ve Hair Jr. (1997) satış elemanları üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik ilişkisini incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde ise Burke, Weir ve DuWors (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar -Leiter ve Durup (1996) tarafından gerçekleştirilen araştırmaya benzer olarak- iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir.

Kinnunen ve Mauno (1998) Finlandiya’da kamu sektörü, iç pazar ve ihracat için üretim yapan firma çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri bir araştırmada iş-aile çatışmasının belirleyici ve sonuçlarını incelemişlerdir. İş tükenmişliğinin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanan araştırmacılar; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde kullanılan maddeleri ise Frone vd. (1992a, 1992b) ve Yorgev ve Brett (1985) tarafından geliştirilen ölçeklerden yola çıkarak oluşturmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği ve kadınların tükenmişliği daha çok hissettiği tespit edilmiştir.

Kossek ve Ozeki (1999) gerçekleştirmiş oldukları bir meta-analizde dokuz çalışmadan sekizinde iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir.

Demerouti, Bakker ve Bulters (2004) Hollanda’da yer alan bir istihdam firmasında gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada işin aileye müdahalesinin (işten aileye çatışma)

stresör olarak etkisini incelemişlerdir. 6 haftalık aralıklar ile toplam 3 defa ölçüm yapan araştırmacılar (Demerouti vd., 2004) tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmışlardır. İş-aile çatışmasının ölçümünde ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ölçek de dahil olmak üzere toplam 21 adet yayınlanmış ölçeğin birleştirilmesi sonucu en uygun 9 maddeyi kullanmışlardır. Bulgular iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında karşılıklı bir ilişkiye işaret etmektedir. Şöyle ki; tek seferde herhangi birinin belirleyici veya sonuç olarak değerlendirilemeyeceği, her ikisinin de zaman zaman diğerinin belirleyicisi konumunda olabileceği tespit edilmiştir.

Hall, Dollard, Tuckey, Winefield ve Thompson (2010) Avusturalya polisi üzerinde 12 ay arayla gerçekleştirmiş oldukları bir boylamsal çalışmada iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde ise Holahan ve Gilbert (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasında karşılıklı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Şöyle ki iş-aile çatışması duygusal tükenmişliği; duygusal tükenmişlik de iş-aile çatışmasını tahmin etmektedir.

Tone Innstrand, Melbye Langballe, Falkum, Arild Espnes ve Aasland (2008) avukat, öğretmen, doktor ve hemşire dahil olmak üzere toplam 8 farklı meslek grubu üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir boylamsal çalışmada iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İş-aile çatışması Wayne vd. (2004) tarafından geliştirilen ölçek ile; tükenmişlik ise Halbesleben ve Demerouti (2005) tarafından geliştirilen tükenmişlik envanteri (Oldenburg Burnout Inventory) ile ölçülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre hem iş-aile hem de aile-iş çatışması tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmekle birlikte; tükenmişliğin de her iki çatışma türünü pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Richter, Schraml ve Leineweber (2015) İsviçre’de gerçekleştirmiş oldukları boylamsal araştırmada işten aile ve aileden işe çatışma ve duygusal tükenmişlik arasındaki karşılıklı ilişkileri incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981)

tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde ise tek bir madde kullanılmıştır. Birinci zamandaki duygusal tükenmişliğin ikinci zamandaki iş-aile çatışmasını pozitif yönde tahmin ettiği; ancak literatürden farklı olarak birinci zamandaki iş-aile çatışmasının ikinci zamandaki duygusal tükenmişliği anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Ankara’da yer alan çeşitli otellerin çalışanları ile gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada Yavaş vd. (2008) iş-aile, aile-iş ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile ve aile-iş çatışmasının ölçülmesinde ise Netemeyer vd. (1996) ve Boles, Howard ve Donofrio (2001) tarafından geliştirilen ölçek maddeleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hem iş-aile çatışmasının hem de aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği ve söz konusu ilişkide cinsiyetin düzenleyici bir rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Türkiye’de faaliyet gösteren banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada Karatepe ve Tekinkuş (2006) iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Duygusal tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; iş-aile çatışmasının ölçülmesinde ise Burke vd. (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Yukarıda yer alan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki hem yurtdışında hem de Türkiye’de birçok kez incelenmiş ve desteklenmiştir. Her ne kadar duygusal tükenmişliğin de iş-aile çatışmasını tahmin ettiği bazı çalışmalar tarafından tespit edilmiş olsa da araştırmaların büyük bir kısmında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. Bu araştırma kapsamında da -literatür ile tutarlı bir şekilde- iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği tahmin ettiği düşünülmüş; aile-iş çatışmasının etkisi ile ilgili herhangi bir hipotez geliştirilmemiştir.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklayan çok sayıda model ve teori (örn; kimlik teorisi) olduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında söz konusu ilişkinin Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation Of Resources Theory - COR) ve Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen Talep Kaynak Modeli (Job Demand Resources Model) ile açıklanması planlanmaktadır.

Kaynakların korunması teorisi iş ortamında tükenmişlik ve stres sürecini anlamak için literatürde sıklıkla kullanılan bir teoridir (örn; Grandey ve Cropanzano, 1999; Shuhaimi ve Marzuki, 2005). Söz konusu teorinin temelinde insanların belirli kaynakları elde etmek, korumak ve inşa etmek için çaba gösterdikleri ve söz konusu kaynakların potansiyel veya fiili kayıplarının onlar için bir tehdit unsuru olduğu inancı yatmaktadır (Hobfoll, 1989, s.516). Hobfoll (1989) kaynakları, “*insanların değer verdiği nesne, kişisel özellik, koşullar ve enerjiler veya söz konusu nesne, kişisel özellik, koşullar ve enerjilere ulaşmak için kullanılan araçlar*” olarak tanımlamaktadır (s.516). Kaynakların korunması teorisine göre kişi hem iş hem de aile sorumluluklarını idare etmeye çalışırken kaynaklarını kaybetmekte; bu durum da psikolojik strese neden olmaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999, s.352). Hobfoll (1989) psikolojik stresi, “*kaynakların kaybedilme tehlikesi, kaybı veya kaynaklara yapılan yatırımı takiben herhangi bir kaynak kazancının olmaması durumunda çevreye verilen tepki*” olarak tanımlamaktadır (s.516). Hobfoll (2001) tükenmişliğin üçüncü stres durumundan kaynaklandığını ifade etmektedir. Şöyle ki, çalışanlar işlerine zaman ve enerji gibi kaynak yatırımı yapmakta, potansiyel fırsatlardan feragat etmekte ve aile zamanından ödünç alarak işine destek olmaktadır. Yapılan bu yatırımın sonunda kişinin kaynak elde edememesi hatta kaynak kaybetmesi onların tükenmiş hissetmelerine yol açabilmektedir (Hobfoll, 2001, s.347). Bir başka deyişle çalışanların iş ve aile arasında yaşadıkları zamansal veya stres kaynaklı çatışmalar onların kaynaklarını kaybetmelerine neden olabilmektedir. Kaynaklarını kaybeden kişinin zamanla psikolojik stres yaşadığı ve bu durumun da - kaynakların korunma teorisine göre- kişinin tükenmişliğini arttırabileceği düşünülmektedir.

İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklayan bir başka model de talep kaynak modelidir. Talep kaynak modelinin temelinde her mesleğin iş stresiyile ilişkili kendine özgü risk faktörleri olmasıyla birlikte söz konusu faktörlerin iş talepleri ve iş

kaynakları olmak üzere 2 genel kategori altında sınıflandırılabilceği inancı yatmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007, s.312). Demerouti vd. (2001) iş taleplerini, “*sürekli fiziksel veya zihinsel çaba gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve psikolojik sonuçlarla ilişkili olan, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri*” olarak tanımlamaktadırlar (s.501). İş talepleri bir iş yerinde kişinin enerjisini sömüren, iş yükü, çatışma ve belirsizlik gibi iş yerindeki olumsuz faktörleri kapsamaktadır (Schaufeli, 2017, s.121). Demerouti vd. (2001) iş kaynaklarını ise, “*hedeflere ulaşmada işlevsel olan, iş taleplerini ve buna bağlı fizyolojik ve psikolojik sonuçları azaltan ve kişisel gelişim, öğrenme ve gelişmeyi teşvik eden, işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönleri*” olarak tanımlamaktadırlar (s.501). İş kaynakları ise, başkalarından alınan destek, iş üzerinde sahip olunan kontrol ve geribildirim gibi iş yerindeki olumlu faktörleri kapsamaktadır (Schaufeli, 2017, s.121). Belirli bir durumda varolan talep ve kaynaklardan bağımsız olarak farklı mesleki ortamlarında uygulanabilecek genel bir model olan (Bakker ve Demerouti, 2007, s.312) talep kaynak modeli, iş taleplerinin kişisel enerji kaynaklarını tüketerek zamanla tükenmişliğe yol açtığı süreci anlatmak için kullanılmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007, akt; Hall vd., 2010, s. 239). Şöyle ki; işin zorlu yönleri kişinin sürekli yorulmasına, ki bu da tükenmişliğe yol açabilmektedir. Buna ek olarak iş kaynaklarından yoksun olmak işin taleplerini yerine getirmeyi zorlaştırmakta, ki bu durum da geri çekilme davranışının ortaya çıkma olasılığını arttırabilmektedir (Demerouti vd., 2001, s.502). Bir başka deyişle, iş-aile çatışması kişisel kaynakları tüketen bir talep olarak görülebilmektedir. İnsanların söz konusu talebi çözmek için kaynakları yetersiz ise talep kaynak modeline göre en çok bilinen sonuç olan tükenmişliğin oluştuğu ifade edilmektedir.

Buraya kadar bahsedilen ampirik ve teorik araştırmalar ve yukarıda yer alan teoriler göz önünde bulundurulduğunda araştırma kapsamında geliştirilen ilk hipotez aşağıdaki gibidir:

H1: İş-aile çatışması duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmektedir. Şöyle ki; işten aileye çatışma seviyesi arttıkça hissedilen duygusal tükenmişliğin de artması beklenmektedir.

1.5.2. İşkoliklik ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

İşkolikliğin etkileri hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde birbiri ile zıt sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir. İşkoliklik başlığı altında da değinildiği üzere bu durumun işkolikliğin doğasına yönelik farklı görüşlerin ortaya atılmış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Şöyle ki; bazı araştırmacılar (örn; Machlowitz, 1980) işkolikliği örgütsel bakış açısından hareketle psikolojik sağlığı ve iş performansını arttıran, gönüllü devir hızını ise azaltan olumlu bir özellik olarak; bazı araştırmacılar (örn; Oates, 1971; Fassel, 1990; Schaufeli vd., 2006) tedavi edilmesi gereken olumsuz bir özellik olarak; bazı araştırmacılar (örn; Scott vd., 1997) ise toplumsal bakış açısından hareketle hem olumlu hem de olumsuz olabilecek bir özellik olarak değerlendirmektedir. Söz konusu kavramın doğasına yönelik yapılan farklı tanımlar elde edilen sonuçların yorumlanmasını doğrudan etkilenmektedir. Buradan hareketle aşağıda yer alan çalışmalardan da görüleceği üzere işkolikliğin tükenmişliği hem pozitif hem de negatif yönde tahmin ettiği görülmektedir.

Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) Hollandalı telekomünikasyon firmasının yöneticileri üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkoliklik ve tükenmişliğin amprik olarak ayırt edilebilir olup olmadığını incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanan araştırmacılar, işkolikliğin ölçülmesinde kullanılan maddeleri Robinson (1999) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Risk Testinden ve Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryasından adapte etmişlerdir. Bulgular incelendiğinde işkoliklik ve tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; kısacası çalışanların işkolik eğilimleri arttıkça tükenmişlik seviyelerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Schaufeli, Bakker, Van der Heijden vd. (2009) Hollandalı doktorlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşkolikliğin ölçülmesinde Schaufeli, Shimazu ve Taris (2009) tarafından geliştirilen 17 maddelik İş Bağımlılığı Ölçeği'nin 10 maddelik kısa formu kullanılırken, tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach, Jackson ve Leiter (1996) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri - Hizmet Sektörü Ölçeği (MBI-HSS) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar işkolik

eğilimlerin tükenmişliği dolaylı olarak tahmin ettiğini göstermektedir. Şöyle ki; rol çatışmasının işkolik eğilimler ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Taris, Beek ve Schaufeli (2010) Hollanda’da bulunan bir perakende firmasının yöneticileri üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada mükemmeliyetçi kişilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide işkolikliğin olası aracı etkisini incelemişlerdir. İşkolikliğin ölçülmesinde Robinson (1999) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Risk Testi, tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri ve mükemmeliyetçiliğin ölçülmesinde Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate (1990) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işkolikliğin, tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye neden olduğu belirlenmiştir. Aracılık etkisi incelendiğinde ise işkolikliğin, mükemmeliyetçi kişilik ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği; bir başka deyişle mükemmeliyetçi kişiliğin duygusal tükenmişliği hem doğrudan hem de işkoliklik aracılığıyla dolaylı olarak tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Falco, Piccirelli, Girardi, Di Sipio ve De Carlo (2014) İtalyan kamu sektöründe gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada mükemmeliyetçi kişiliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde işkolikliğin aracı rolünü incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanan araştırmacılar (Falco vd., 2014) işkolikliğin ölçülmesinde Schaufeli, Shimazu vd. (2009) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Ölçeğini kullanmışlardır. Mükemmeliyetçiliğin ölçülmesinde ise Hewitt ve Flett (1991) tarafından geliştirilen ölçeğin kısa formunu kullanılmış; söz konusu ölçeğin kişi odaklı mükemmeliyetçi, başkaları odaklı mükemmeliyetçi ve sosyal açıdan beklenen mükemmeliyetçi olmak üzere mükemmeliyetçiliğin 3 alt boyutunu ölçtüğü varsayılmıştır. Hewitt ve Flett (1991) kişi odaklı mükemmeliyetçiliği, “*mükemmel olmak için güçlü bir motivasyon, gerçekçi olmayan standartlar oluşturmak ve ulaşmaya çalışmak, kusurlara odaklanmak ve öz standartların geliştirilmesi gibi özellikler ile karakterize edilen kişisel boyut*” olarak (s.98); sosyal açıdan beklenen mükemmeliyetçiliği, “*başkalarının kendileri için mükemmeliyetçi beklenti*

ve nedenleri olduğuna yönelik inanç” olarak (s.98) ve başkaları odaklı mükemmelliyetçiliği, *“kişi odaklı mükemmelliyetçilik ile benzer davranışları kapsayan fakat söz konusu davranışların kişinin kendisine değil başkalarına yöneltmesi”* olarak (s.98) tanımlamaktadırlar. Gerçekleştirilen analizler sonucunda kişi odaklı mükemmelliyetçiliğin duygusal tükenmişliği negatif yönde; sosyal açıdan beklenen mükemmelliyetçiliğin ise pozitif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak işkolikliğin, kişi odaklı (kısmi aracılık) ve başkaları odaklı (tam aracılık) mükemmelliyetçilik ve duygusal tükenmişlik arasında varolan ilişkide aracılık rolü üstlendiği de bulgular arasında yer almaktadır. Elde edilen sonuçlardan da anlaşılacağı üzere kişinin kendisine veya başkalarına yönelik gerçekçi olmayan standartlar belirlemesi işkolik olma ihtimalini; işkoliklik de hissedilen duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmektedir.

Buraya kadar yer alan çalışmalar işkolikliğin duygusal tükenmişliği tahmin ettiğini; söz konusu ilişkinin yönünün duruma göre değiştiğini gösterir niteliktedir. Bununla birlikte yapılan bazı çalışmalarda işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkinin tespit edilememiş olmasından da bahsetmekte fayda bulunmaktadır. Örneğin Hayat, Batool, Hayat ve Bhatti (2019) Pakistan’da bulunan kamu ve özel eğitim kurumlarındaki akademisyenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada öğretmenlerin duygusal istikrarsızlıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinde işkolikliğin olası aracı rolünü incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Malach-Pines (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılırken, işkolikliğin ölçülmesinde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryası (WorkBat) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamsız olduğu ve söz konusu değişkenin duygusal istikrarsızlık ve tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı olmadığı tespit edilmiştir.

Naktiyok ve Karabey (2005) Atatürk Üniversitesinde görevli öğretim üyeleri üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkolik eğilimler ve tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İşkolik eğilimlerin ölçülmesinde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryası (WorkBat) kullanılmıştır. Söz konusu ölçekte işkoliklik çalışma yönelimi, çalışma zevki ve çalışma ilgisi olmak üzere 3 boyut altında incelenmektedir. Çalışanların tükenmişlik düzeyini ölçmek için ise Malakh-Pines, Aronson

ve Kafry (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin fiziksel, duygusal ve zihinsel olmak üzere 3 farklı tükenmişlik boyutunu ölçtüğü varsayılmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işkolikliğin çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi boyutlarının tükenmeyi pozitif yönde; çalışma zevki boyutunun ise negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Bir başka deyişle çalışanların çalışma yönelimi ve çalışma ilgisi boyutlarında puanları arttıkça hissettikleri tükenmişlik de artmakta; buna karşın çalışma zevki boyutunda meydana gelen artış çalışanların hissettiği tükenmişlik düzeyini azaltmaktadır. Bu sonuçlara ek olarak işkolikliği ölçtüğü varsayılan bütün boyutların tükenmişliğin duygusal tükenmişlik boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu; söz konusu boyutlar arasından sadece çalışma zevki boyutunun etkisinin negatif yönlü olduğu da tespit edilmiştir.

Akın ve Oğuz (2010) Ankara’da yer alan farklı ilk ve orta öğretim okullarda görevli öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada işkolik eğilimler ve hissedilen tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanan araştırmacılar, işkolikliğin ölçülmesinde Malakh-Pines vd. (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Ersoy-Kart (2005) tarafından gerçekleştirilen ölçeği kullanmışlardır. İşkolikliğin işten zevk alma ve işe güdülenme olmak üzere iki boyuttan oluştuğu varsayılmaktadır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işkolik eğilimler ve hissedilen tükenmişlik arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu; işkolikliğin alt boyutlarından sadece işe güdülenme boyutunun duygusal tükenmişlik üzerinde bir etkiye neden olmadığı belirlenmiştir.

Gülova, İspirli ve Eryılmaz (2014) İzmir, İstanbul ve Trabzon dahil olmak üzere toplam 6 ilde askeri, hizmet, idari, eğitim ve finans sektöründe çalışan beyaz yakalılar üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada işkoliklik ve tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri; işkolikliğin ölçülmesinde ise literatüre yeni kazandırılan ve Aziz, Uhrich, Wuensch ve Swords (2013) tarafından geliştirilen İşkoliklik

analizi anketi (WAQ) kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar işkolik eğilimler ve tükenmişlik sendromu arasında düşük fakat pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu gösterir niteliktedir.

Her ne kadar yukarıda yer alan çalışmaların bazılarında işkolikliğin tükenmişliği azalttığı tespit edilmiş olsa da bu araştırma kapsamında işkolikliğin tanımlanmasında Schaufeli, Taris ve Bakker (2008) tarafından yapılan tanım ve sınıflandırma temel alınmıştır. Söz konusu araştırmacılar (Schaufeli, Taris ve Bakker, 2008) işkolikliği olumsuz; dolayısıyla değiştirilmesi gereken bir özellik olarak değerlendirmektedirler. Buna ek olarak yukarıda özetlenen çalışmalardan da görüleceği üzere gerçekleştirilen çalışmaların çoğunda işkolikliğin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında işkolikliğin iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici olarak rol aldığı ve söz konusu ilişkinin Toparlanma İhtiyacı Modeli (Need For Recovery - NFR) temel alınarak açıklanabileceği düşünülmektedir.

Toparlanma ihtiyacı kavramı Meijman (1989) tarafından ortaya atılan Çaba-toparlanma ihtiyacı modelinden (*effort-recovery model*) hareketle geliştirilmiştir (Meijman, 1989; Meijman, 1998, akt; Van Veldhoven ve Broersen, 2003, s.3). Jansen, Kant ve Van den Brandt (2002) toparlanma ihtiyacını, “*özellikle bir iş gününden sonra, işin yol açtığı yorgunluğu telafi etme ihtiyacı*” olarak tanımlamaktadırlar (s.323). Sonnentag ve Zijlstra (2006) ise toparlanma ihtiyacını, “*mevcut taleplere devam etmek veya yeni talepleri kabul etmek için hissedilen geçici bir isteksizlik ile karakterize bilinçli bir duygusal durum*” olarak tanımlamaktadırlar (s.331). Yorgunluğu, “*iş taleplerini karşılamak amacıyla aktif olarak çalışmanın bir sonucu*” olarak (s.331), toparlanmayı da, “*tükenen kaynakların ikmal edilme ve yetersiz sistemlerin dengelenme süreci*” olarak (s.331) tanımlayan Sonnentag ve Zijlstra (2006) yorgunluğun artmasıyla insanların mola vermek için bir aciliyet duygusu hissettiklerini; söz konusu duygunun toparlanma ihtiyacı olduğunu ifade etmişlerdir. Yorgunluk sonrası oluşan semptomların etkisinin tersine çevrilmesi genellikle aynı iş günü veya takip eden gece gibi kısa bir süre gerektirmektedir. Yeterli zaman ve olanaklara sahip olan bir çalışan takip eden iş gününe önceki çabalarından kalan herhangi bir yorgunluk kalıntısı olmadan başlayabilecektir. Buna karşın toparlanmak için gerekli vakit ve fırsatları olmayan çalışanlar bir sonraki iş gününe artık bir toparlanma ihtiyacı ile başlayacaklardır ki

bu durum da zamanla kümülatif bir süreci tetikleyebilmektedir. Bu kümülatif sürecin bir parçası olarak kişinin toparlanma ihtiyacı artmakta ve yerini tükenmişlik gibi uzun vadeli yorgunluk ile ilgili sendromlara bırakmaktadır (Van Veldhoven ve Broersen, 2003, s.3-4).

Yukarıda yer alan ve iş-aile çatışması ve tükenmişlik ilişkisinin özetlendiği başlıkta da belirtildiği üzere bu çalışma kapsamında iş-aile çatışmasının tükenmişliği arttırması beklenmektedir. Söz konusu ilişki Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen Kaynakların Korunması Teorisi temel alınarak açıklanmıştır. Bir başka deyişle iş-aile çatışmasının çalışanların kişisel kaynaklarını kaybetmelerine neden olacağı ve kaynakları kaybolan kişinin psikolojik stres yaşayacağı ve bu durumun zamanla kişide tükenmişlik duygularını arttıracığı düşünülmektedir. Bununla birlikte bu ilişkinin işkoliklerde daha güçlü olması beklenmektedir. Literatürde de belirtildiği üzere işkolikler uzun süre aşırı ve saplantılı bir şekilde çalışmaktadırlar. Uyanık oldukları zamanın büyük bir kısmını çalışarak veya işi düşünerek geçiren bu kişiler dinlenmek için kendilerine yeterli vakit ayırmamaktadırlar. Toparlanma ihtiyacı modelinin de belirttiği üzere dinlenmek için kendisine vakit ayırmayan işkoliklerin toparlanma mekanizmasının bozulması sonucu tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Buraya kadar bahsedilen araştırmalar ve yukarıda yer alan toparlanma ihtiyacı modeli göz önünde bulundurulduğunda araştırma kapsamında geliştirilen ikinci hipotez aşağıdaki gibidir:

H2: İşkoliklik, iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; işkoliklik seviyesi yüksek olan bireylerde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin daha güçlü olması beklenmektedir.

1.5.3. Psikolojik Sermaye ve Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Literatürde yer alan araştırmalara bakıldığında psikolojik sermaye ve tükenmişlik ilişkisini ele alan çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Söz konusu araştırmalar genellikle psikolojik sermayenin tükenmişliğin ortaya çıkmasını azaltıcı bir faktör olduğu konusunda

hemfikirlerdir. Buradan hareketle bu başlık altında hem yurtdışında hem de Türkiye’de gerçekleştirilen çalışmalara değinilmesi planlanmaktadır.

Moyer, Aziz ve Wuensch (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada işkoliklik, psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş; buna ek olarak işkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı olarak rol alıp almadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Amerika’da bulunan büyük bir üniversitenin akademisyenlerine internet üzerinden ulaşan araştırmacılar (Moyer vd., 2007); tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini, işkolikliğin ölçülmesinde Aziz vd. (2013) tarafından geliştirilen İşkoliklik Analizi Anketini (WAQ) ve psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeğini kullanmışlardır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işkolikliğin duygusal tükenmişliği pozitif yönde, psikolojik sermayeyi ise negatif yönde tahmin ettiği; buna ek olarak psikolojik sermayenin de duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir. Aracılık ilişkisi incelendiğinde psikolojik sermayenin, işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmı aracılık yaptığı; dolayısıyla işkolikliğin duygusal tükenmişliği hem doğrudan hem de psikolojik sermaye aracılığı ile dolaylı olarak tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Cheung vd. (2011) Çin’de çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada duygusal emeğin tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği ve tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar incelendiğinde psikolojik sermayenin duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiği ancak duygusal emek ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Roberts, Scherer ve Bowyer (2011) gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışlar üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünü araştırmışlardır. Andersson ve Pearson (1999) nezaket dışı davranışları, “*hedefe*

zarar vermek niyeti ve iş yeri normlarına aykırı olması ile karakterize düşük şiddetli sapkın davranışlar” olarak tanımlamaktadırlar (s.457). Araştırma kapsamında psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermayenin iş kaynaklı stres ve nezaket dışı davranışlar arasındaki ilişkide düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki; çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri düşük olduğunda iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışları pozitif yönde tahmin ettiği; psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olduğunda ise iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışlar ile ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, psikolojik sermaye iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışlar üzerindeki etkisini azaltarak kişinin stresli durumlara kaba bir şekilde cevap verme olasılığını düşürmektedir.

Wang, Liu, Wang ve Wang (2012) Çin’de çalışan doktorlar üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş-aile çatışmasının tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası aracı rolünü incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği ve iş-aile çatışmasının ölçülmesinde ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar hem iş-aile çatışmasının hem de aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini ve kadın doktorlarda psikolojik sermaye düzeyinin duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. Buna ek olarak, kadın doktorlar arasında psikolojik sermayenin aile-iş çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği de tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, kadınlar arasında aileden işe yaşanan çatışma hem doğrudan hem de psikolojik sermaye aracılığıyla dolaylı olarak duygusal tükenmişlik düzeylerini tahmin etmektedir. Söz konusu ilişkinin sadece kadın doktorlar için geçerli olması kadınların iş yerindeki sorumluluklarına ek olarak aile yaşantılarında da sorumluluklarının erkeklere oranla daha fazla olmasından kaynaklandığını; dolayısıyla aileden iş çatışma yaşama ihtimallerinin de daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

Lin (2013) Tayvan’da yer alan bazı otellerin çalışanları ile gerçekleştirdiği bir çalışmada örgütsel desteğin hissedilen tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası aracı rolünü incelemiştir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, psikolojik sermayenin ölçülmesinde ise Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermayenin hissedilen tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiği ve örgütsel destek ve hissedilen tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracı olarak rol aldığı tespit edilmiştir. Bir başka deyişle örgütsel destek hem doğrudan hem de psikolojik sermaye aracılığı ile dolaylı olarak tükenmişliği tahmin etmektedir.

Hao, Wu, Liu, Li ve Wu (2015) Çin’de çalışan hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş-aile çatışmasının depresif semptomlar üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin hem olası aracı rolünü hem de olası düzenleyici rolünü incelemiştir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği, iş-aile çatışmasının ölçümünde ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermayenin depresif semptomları negatif yönde tahmin ettiği; hem psikolojik sermayenin hem de umut ve öz yeterlilik boyutlarının iş-aile çatışması ve depresif semptomlar arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, iş-aile çatışması -depresif semptomlar için risk faktörü olduğundan- hemşirelerin depresif semptomlarını arttırabilmekte; psikolojik sermaye de hemşirelerin depresif semptomlarla mücadele etmesinde kullanılan olumlu bir kaynak rolü taşımaktadır. Buna ek olarak hem psikolojik sermayenin hem de umut ve iyimserlik boyutlarının aile-iş çatışması ve depresif semptomlar arasındaki ilişkide kısmi aracı olarak rol aldığı da tespit edilmiştir. Sonuç olarak psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının depresif semptomlar üzerindeki etkisini şiddetlendirebilmekte ve aile-iş çatışması da psikolojik sermaye aracılığıyla hemşirelerin depresif semptomlarını arttırabilmektedir.

Hashemi, Savadkouhi, Naami ve Beshlideh (2018) İran’da yer alan bir firmada gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışlar

üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmış ve gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından sadece dayanıklılığın, iş stresi ve nezaket dışı davranışlar arasındaki ilişkide düzenleyici olarak rol aldığı tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, iş kaynaklı stresin nezaket dışı davranışlar üzerindeki pozitif etkisinin dayanıklılık bakımından düşük olan çalışanlarda daha güçlü olduğu tespit edilmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013) tükenmişlik süreçlerine etki eden çeşitli psikolojik sermaye faktörlerinin ortaya çıkarılması amacıyla Ankara’da bulunan birkaç kamu kuruluşunda çalışan memurlar üzerinde bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılırken psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar psikolojik sermayenin umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutunun duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiğini; öz yeterlilik alt boyutunun ise duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir.

Altınkurt, Ertürk ve Yılmaz (2015) Muğla’da görevli öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, psikolojik sermayenin ölçülmesinde ise Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu psikolojik sermayenin alt boyutları (*umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik*) ve duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiş olmakla birlikte söz konusu alt boyutların duygusal tükenmeyi tahmin etmediği de tespit edilmiştir.

Argon ve Tükel (2016) müfettişler üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ve hissettikleri tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılırken; tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çapri (2006) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda hem psikolojik sermayenin hem de bütün alt boyutlarının çalışanların hissettikleri duygusal tükenmişliği negatif yönde tahmin ettiği ve söz konusu ilişki bakımından kadın ve erkeklerin farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Demir (2018) Hatay'da görevli öğretmenler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada psikolojik sermaye, kaygı, stres ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Malach-Pines (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Tümkaya, Çam ve Çavuşoğlu (2009) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılırken; Psikolojik sermayenin ölçülmesinde ise Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasında ters yönde ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin hem doğrudan hem de stres ve kaygı aracılığıyla tükenmişliği tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Tokmak (2018) tek bir ilde bulunan kamu personeli ile gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılırken, tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin ve özellikle umut ve iyimserlik alt boyutlarının tükenmişlik üzerinde azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak iyimserlik boyutunun duygusal tükenmeyi negatif yönde tahmin ettiği, beklentilerin aksine dayanıklılık boyutunun duygusal tükenmeyi pozitif yönde

tahmin ettiği, öz yeterlilik ve umut boyutlarının ise duygusal tükenme üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı olmadığı da tespit edilmiştir.

Bayarçelik, Durmaz ve Gürler (2019) İstanbul’da faaliyet gösteren kamu ve özel banka çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir araştırmada çalışanların yaşadıkları iş stresi ve sahip oldukları psikolojik sermaye kaynaklarının hissettikleri tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, psikolojik sermayenin ölçülmesinde ise Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş kaynaklı stresin hissedilen tükenmişliği pozitif yönde; psikolojik sermaye düzeyinin ise negatif yönde tahmin ettiği tespit edilmiştir.

Aslan ve Mert (2019) Gaziantep, Adana ve Osmaniye’de bulunan otel çalışanları üzerinde gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünü incelemişlerdir. Psikolojik sermayenin ölçülmesinde Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilen ölçek kullanılırken, duygusal emeğin ölçülmesinde Diefendorff, Croyle ve Gosserand (2005) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından gerçekleştirilen duygusal emek ölçeği kullanılmıştır. Grandey (2000) örgütlerin duygular gibi kişisel olan bir faktörü kontrol etme düşüncesinin çalışanları rahatsız ettiğini, onların kişisel kaynaklarını tüketerek tükenmişlik hissi yaşamalarına neden olabildiğini ifade etmektedir. Bu düşünce ile tutarlı bir şekilde -gerçekleştirilen analizler sonucunda- duygusal emeğin tükenmişlik hissini pozitif yönde tahmin ettiği ve psikolojik sermayenin duygusal emek ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide düzenleyici olarak rol aldığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, işe atfedilen duygusal emek hissedilen tükenmişliği arttırmakta; söz konusu ilişki psikolojik sermaye bakımından düşük olan çalışanlarda daha da güçlü olmaktadır.

Yukarıda yer alan çalışmalara bakıldığında psikolojik sermayenin hem tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin hem de tükenmişliğin başka bir değişkenle arasındaki ilişkide

aracı ve düzenleyici etkisinin detaylı bir şekilde ele alındığı görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici olarak rol aldığı ve söz konusu ilişkinin Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen Stres ile başa çıkma teorisi (Stress and coping theory) temel alınarak açıklanabileceği düşünülmektedir.

Stres ile başa çıkma teorisi, insanların benzer stresli durumlar karşısında sahip oldukları farklı bakış açılarını ve bu bakış açılarından hareketle sergiledikleri başa çıkma mekanizmalarını incelemekte ve bilişsel değerlendirme ve başa çıkma olmak üzere iki temel süreci kapsamaktadır (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis ve Gruen, 1986, s.992-993). Lazarus ve Folkman (1984) bilişsel değerlendirmeyi, *“bir karşılaşmanın ve/veya söz konusu karşılaşmanın çeşitli yönlerinin iyilik hali için önem ve anlam bakımından kategorize edilme süreci”* olarak tanımlamaktadırlar (s.31). Söz konusu teoriye göre bilişsel değerlendirme süreci birincil değerlendirme ve ikincil değerlendirme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil değerlendirmede kişi içinde bulunduğu stresli durumun kendisi için ne anlam ifade ettiğini anlamaya çalışırken ikincil değerlendirmede kişi algıladığı tehditle ilgili neler yapabileceğine ilişkin sahip olduğu potansiyel kaynakları değerlendirmekte ve başa çıkma stratejilerini gözden geçirmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984, s.31-33; Folkman, Lazarus, Gruen ve DeLongis, 1986, s.572). Folkman, Lazarus, Gruen vd. (1986) başa çıkmayı, *“kişinin çevresi ile etkileşime geçmesi sonucu stres kaynağı olarak algıladığı bir durum karşısında gösterdiği bilişsel ve davranışsal çabalar”* olarak tanımlamaktadırlar (s.572). Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter vd. (1986) başa çıkma şeklinin stresli durumlar ve depresyon, psikolojik semptomlar ve somatik hastalıklar arasındaki ilişkide önemli bir faktör olduğunu ifade etmişlerdir. Folkman, Lazarus, Gruen vd. (1986) stresi ise, *“kişinin çevresi ile etkileşiminin kişi tarafından yorucu, kişinin kaynaklarını aşan ve iyilik halini tehlikeye atan bir faktör olarak değerlendirilmesi”* olarak tanımlamaktadırlar (s.572). Stres ile ilgili yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere stresli durumlar karşısında herkes aynı düzeyde stres yaşamamaktadırlar. Bir başka deyişle bazı insanlar ikincil değerlendirme ve etkili başa çıkma stratejileri benimseyerek stresli durumlar karşısında stres ve stres kaynaklı tükenmişlik hissetmeyebilirler. Buradan hareketle psikolojik sermaye boyutları bakımından

yüksek olan çalışanların iş-aile çatışmasının yarattığı stres ile daha iyi bir şekilde başa çıkabilmesi; dolayısıyla iş-aile çatışmasının hissedilen tükenmişlik üzerindeki etkisinin psikolojik sermaye boyutları bakımından yüksek olan bireylerde daha düşük olması beklenmektedir.

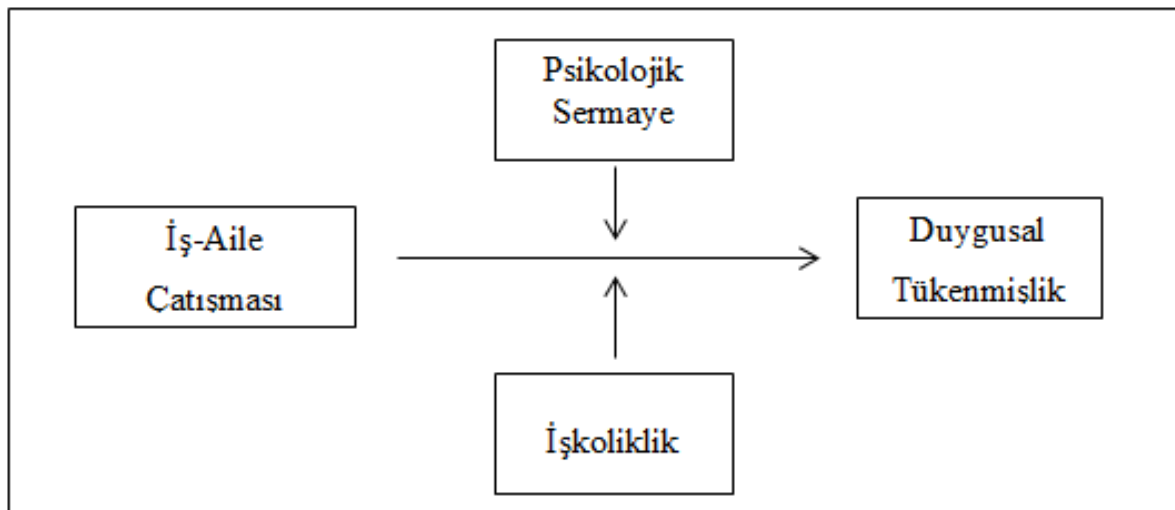
Buraya kadar bahsedilen araştırmalar ve yukarıda yer alan stres ile başa çıkma teorisi göz önünde bulundurulduğunda bu araştırma kapsamında geliştirilen üçüncü ve son hipotez aşağıdaki gibidir:

H3: Psikolojik sermaye, iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye seviyesi düşük olan bireylerde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin daha güçlü olması beklenmektedir.

Bu başlık altında, araştırma modelini oluşturan değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara, söz konusu ilişkileri açıkladığı düşünülen teorilere ve geliştirilen hipotezlere yer verilmiştir. Araştırma kapsamında geliştirilen modelin görsel hali aşağıda (Şekil 8) yer almaktadır.

Şekil 8

Araştırma Modeli



1.6. ALTERNATİF MODEL

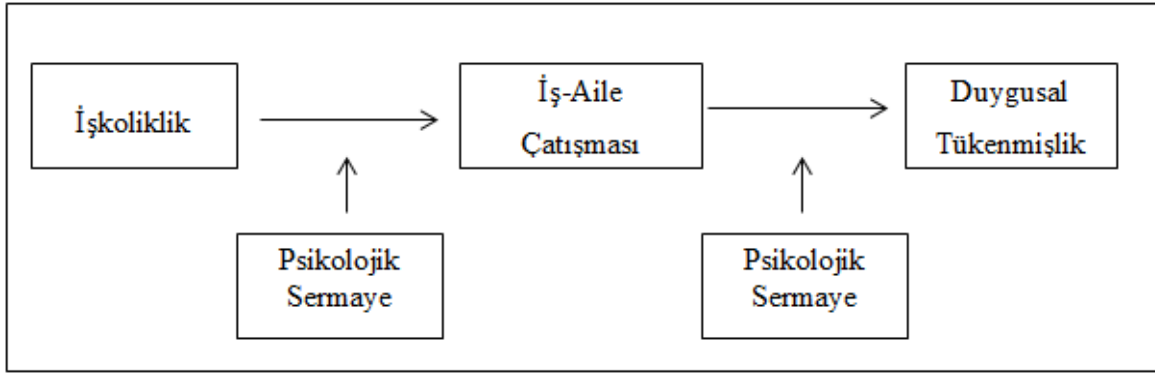
Bu çalışma kapsamında test edilecek ve bir önceki bölümde açıklanmış olan araştırma modeline ek olarak alternatif bir model testi yapılması planlanmaktadır. Şöyle ki, literatürde yer alan ilişkiler ağı incelendiğinde işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği etkileyebileceği düşünülmektedir. Bunun temelinde işkolik çalışanların iş yerinde gereğinden fazla vakit geçirmeleri ve boş vakitlerini iş ile ilgili faaliyetlere harcamalarının yaşadıkları iş-aile çatışmasında artışa neden olabileceği ve bir önceki bölümde de bahsedildiği üzere iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği tahmin ettiği görüşü yer almaktadır. İşkolikliğin iş-aile çatışmasını tahmin ettiği yönündeki görüş literatürde gerçekleştirilmiş çalışmalarca (örn; Russo ve Waters, 2006) desteklenmektedir. Örneğin, Macit ve Ardıç (2018) işkolikliğin aile ve birey üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada işkoliklik, tükenmişlik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmacılar (Macit ve Ardıç, 2018) kolayda örnekleme yöntemi kullanarak Türkiye Barolar Birliğine kayıtlı avukatlardan veri toplamışlardır. İşkolik eğilimlerin ölçülmesinde Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen işkoliklik bataryasını, iş-aile çatışmasının ölçülmesinde Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş-yaşam çatışması ölçeğini ve tükenmişliğin ölçülmesinde Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanterini kullanmışlardır. Elde edilen bulgular işkolik eğilimlerin, iş-aile çatışmasını ve tükenmişlik düzeyini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini gösterir niteliktedir. Benzer şekilde Bonebright, Clay ve Ankenmann (2000), Buelens ve Poelmans (2004) ve Russo ve Waters (2006) da işkolik çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını tespit etmişlerdir.

Önceki bölümlerde de değinildiği üzere psikolojik sermaye bir kaynaktır. Dolayısıyla herkeste farklı düzeylerde olması beklenen bu kaynağın işkoliklik ve iş-aile çatışması, iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik ilişkilerini düzenleyeceği düşünülmektedir. Sonuç olarak işkolik çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşaması, iş-aile çatışmasının ise duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmesi ve psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanlarda ise işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin, iş-aile çatışmasının da

duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında aşağıda (Şekil 9) yer alan alternatif model önerilmektedir.

Şekil 9

Alternatif Model



2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. YÖNTEM

Bu başlık “*yöntem*”, “*bulgular*” ve “*tartışma*” olmak üzere üç alt başlıktan oluşmaktadır. Yöntem başlığında katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler, araştırmada kullanılan ölçekler ve gerçekleştirilecek olan analizler kısaca özetlenmeye çalışılacaktır. Bulgular başlığında, çalışma kapsamında geliştirilen ve bir önceki bölümde (kavramsal çerçeve) verilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilecektir. Tartışma başlığının altında ise, bugular bölümünde elde edilen sonuçlar yorumlanarak çalışmanın sonlandırılması planlanmaktadır.

2.1.1. Katılımcılar

Bu araştırmaya İstanbul ve Ankara’da bulunan ve finans sektörü içinde faaliyetlerini sürdüren kamu bankalarında (etik nedenlerden dolayı araştırmanın gerçekleştirildiği bankaların isimlerinin verilmesi uygun görülmemektedir) çalışan beyaz yakalıları katılmıştır. Banka çalışanları aracılığıyla katılımcılara ulaşılmış ve kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak çalışanlara anket dağıtılmıştır. Katılımcılara toplam üç yüz (300) adet anket dağıtılmış, söz konusu anketlerden iki yüz on üç (213) adet anket ise katılımcılar tarafından cevaplandırılarak araştırmacıya ulaştırılmıştır (geri dönüş oranı %71). Araştırmaya katılan çalışanların demografik faktörlerine dair bilgiler aşağıda yer alan tabloda (Tablo 4) kısaca özetlenmiştir.

Tablo 4*Katılımcıların Demografik Özellikleri*

	%	Sayı
Kurum		
1	93.0	198
2	7.0	15
Cinsiyet		
Kadın	46.2	98
Erkek	53.8	114
Yaş		
18-25	1.4	3
26-35	62.4	133
36-45	27.2	58
46 – 55	8.0	17
56 veya üstü	0.9	2
Öğrenim Durumunuz		
Üniversite	80.3	171
Yüksek Lisans	19.2	41
Doktora	.5	1
Medeni Hal		
Bekar	39.0	83
Evli	61.0	130
Eş Çalışma Durumu		
Çalışıyor	55.4	118
Çalışmıyor	12.2	26
Çocuk Sayısı		
0	59.6	127
1	20.7	44
2	17.8	38
3	1.4	3
4 ve üstü	0.5	1
Kurumdaki Göreviniz		
Uzman yardımcısı	26.9	57
Uzman	16.0	34
Yönetici	28.3	60
Diğer	28.8	61
Kurumdaki Hizmet Süreniz		
1 yıldan az	0.9	2
1 – 3 yıl	27.7	59
4 – 7 yıl	27.2	58
8 – 12 yıl	24.4	52
13 – 18 yıl	6.6	14
19 – 25 yıl	10.3	22
26 yıl ve üstü	2.8	6

	%	Sayı
Çalışma Düzeni		
Yarı zamanlı	0.9	2
Tam zamanlı	99.1	211
Çalışma Saati Düzenleme		
Evet	1.9	4
Hayır	98.1	209

Yukarıda yer alan tablodan (Tablo 4) da görüleceği üzere verilerin %93.0'ü (n=198) kurum 1'den, %7'si (n=15) ise kurum 2'den olmak üzere toplam iki yüz on üç katılımcıdan veri elde edilmiştir. Katılımcıların % 46.2'sinin (n=98) kadın, %53.8'inin (n=114) ise erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde %1.4'ünün (n=3) 18-25, %62.4'ünün (n=133) 26-35, %27.2'sinin (n=58) 36-45, %8'inin (n=17) 46-55 yaş aralığında ve %0.09'unun (n=2) 56 veya üstü yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde katılımcıların %80.3'ünün (n=171) sadece üniversite diplomasının olduğu, %19.2'sinin (n=41) yüksek lisans diplomasına sahip olduğu ve sadece bir katılımcının (%0.5, n=1) doktora diplomasına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmının (%61, n=130) evli olduğu ve evli olan katılımcıların çoğunun (%55.4, n=118) eşlerinin de çalıştığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte katılımcıların büyük bir çoğunluğunun çocuk sahibi olmadıkları (%59.6, n=127), %20.7'sinin (n=44) sadece bir çocuklarının olduğu, %17.8'inin (n=38) iki tane çocuklarının olduğu, %1.4'ünün (n=3) üç tane çocuklarının olduğu ve sadece bir kişinin (%0.5, n=1) dört tane çocuğunun olduğu görülmektedir. Katılımcıların dağılımları kurumdaki görevler bazında incelendiğinde %26.9'unun (n=57) uzman yardımcısı, %16'sının (n=34) uzman, %28.3'ünün (n=60) yönetici ve %28.8'inin (n=61) önceki görevler dışında kalan "diğerleri" kategorisi içinde yer aldığı görülmektedir. Kurumdaki hizmet süreleri incelendiğinde katılımcıların %0.9'unun (n=2) 1 yıldan kısa bir süredir ilgili kurumda çalıştıkları, %27.7'sinin (n=59) 1-3 yıl arasında, %27.2'sinin (n=58) 4-7 yıl arasında, %24.4'ünün (n=52) 8-12 yıl arasında, %6.6'sının (n=14) 13-18 yıl arasında %10.3'ünün (n=22) 19-25 yıl arasında aynı şirkette çalıştıkları ve katılımcıların geri kalan %2.8'lik (n=6) kısmının ise en az 26 yıldır ilgili kurumda çalıştıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların %99.1'unun (n=211) tam zamanlı olarak çalıştıkları ve %98.1'inin (n=209) kendi çalışma saatlerini düzenleme yetkilerinin

bulunmadığı görülmektedir. Son olarak katılımcılara haftada kaç saat çalıştıkları açık uçlu soru şeklinde sorulmuş ve katılımcıların yanıt vermeleri istenmiştir. Katılımcıların haftada kaç saat çalıştıkları sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde otuz saat ile altmış üç saat arasında değiştiği görülmüş; bu çalışma kapsamında toplam yanıtların ortalaması alınarak katılımcıların ortalama olarak haftada 42.74 saat çalıştıkları kabul edilmiştir.

2.1.2. Kullanılan Ölçekler

Bu araştırmada katılımcılara gönderilen anket formu toplam 5 alt başlıktan meydana gelmektedir. Anket formu dağıtılmadan önce katılımcılara gönüllü katılım formu verilip araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılmış, katılım için onayları alındıktan sonra anket formları dağıtılmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcılardan, kimlik belirtici herhangi bir bilgi istemeksizin kendileri ile ilgili demografik bilgileri belirtmeleri istenmiş; sonraki bölümlerde ise iş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik, işkolik eğilimler ve psikolojik sermaye seviyelerini ölçen maddeleri cevaplamaları istenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında faydalanan ölçeklerin içeriğine ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Araştırmada oluşturulan anketin bir örneği ekler bölümünde bulunmaktadır (bknz Ek 3). Ancak söz konusu ekte, ölçek maddelerinin tamamı fikri mülkiyet hakları ve etik kurallar nedeniyle yer almamakta, değişkenlerle ilgili fikir vermesi açısından sadece birkaç madde bulunmaktadır.

2.1.2.1. Demografik Değişkenler

Bu çalışma kapsamında uygulanan anket formunda katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve çocuk/çocukların yaş/yaşları, görev, kıdem, çalışma düzeni, haftalık çalışma süresi ve çalışma saatleri üzerinde sahip olunan kontrol ile ilgili sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Çocukların yaşı ve çalışma saatleri dışındaki tüm değişkenlerin ölçümünde önceden belirlenen kategoriler kullanılmıştır (kategoriler katılımcılar kısmındaki tabloda yer almaktadır). Çocukların yaşı ve çalışma saatleri ile ilgili sorular açık uçlu olarak sorulmuş ve katılımcıların söz konusu sorulara

cevap vermeleri istenmiştir. Hipotezlerin test edilmesi için gerekli analizler gerçekleştirilirken, demografik değişkenlerin çatışma değişkeni üzerindeki etkisinin test edilmesi ve varsa kontrol değişkeni olarak etkisinin kontrol altına alınması planlanmaktadır.

2.1.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde katılımcılardan “*psikolojik sermaye*” ile ilgili sorulara yanıt vermeleri istenmiştir. Psikolojik sermaye’yi ölçmek için Luthans, Avolio ve Avey (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (*Psychological Capital Questionnaire - PCQ*) kullanılmıştır. Toplamda 24 maddeden oluşan bu ölçek psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut (*hope*), iyimserlik (*optimism*), öz yeterlilik (*efficacy*) ve dayanıklılık (*resiliency*) boyutlarını ölçmektedir. Luthans, Avolio ve Avey (2007), Psikolojik Sermaye Ölçeğini farklı araştırmacıların anketlerinden yola çıkarak oluşturmuşlardır. Öz yeterlilik (*madde 1- 6*) ile ilgili maddeler Parker (1998)’dan; umut (*madde 7 – 12*) ile ilgili maddeler Snyder vd. (1996)’den; dayanıklılık (*madde 13 – 18*) ile ilgili maddeler Wagnild ve Young (1993)’dan ve iyimserlik (*madde 19 – 24*) ile ilgili maddeler Scheier ve Carver (1985)’dan adapte edilmiştir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin isim hakları Mind Garden Şirket’ine aittir. Söz konusu şirket bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına herhangi bir ücret talep etmeden izin vermektedir. Anketin geliştirilme aşamasında Mind Garden Şirket’ine bizzat başvuru gerçekleştirilmiş ve yapılan başvuru kabul edilerek ölçeğin bu araştırma kapsamında tek seferlik kullanım izni ve bağımsız araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen çevirisi ücretsiz olarak temin edilmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi gözden geçirilmiş ve söz konusu çeviride herhangi bir düzeltme yapma ihtiyacı duyulmamış; aynı şekilde kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin yayınlanmasına yönelik izin bulunmadığından, örnek olması için umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarını ölçtüğü varsayılan 3 maddeye yer verilmiştir. Öz yeterlilik “*Uzun süreli bir soruna çözüm bulabilmek için sorunu analiz etmede kendime güvenirim*”; umut “*Herhangi bir sorunu çözecek birçok yol vardır*”

ve dayanıklılık, “*Şu andaki işimde karşıma çıkan birçok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum*” gibi maddeler kullanılarak ölçülmüştür.

Katılımcılardan söz konusu maddeleri 1’den 6’ya kadar uzanan (1: *kesinlikle katılmıyorum*, 2: *katılmıyorum*, 3: *biraz katılmıyorum*, 4: *biraz katılıyorum*, 5: *katılıyorum*, 6: *kesinlikle katılıyorum*) değerlendirme skalasını kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu ölçekte verilen yüksek puanların katılımcıların psikolojik sermaye boyutlarına sahip olma derecelerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmıştır.

Psikolojik sermaye değişkeninin ve alt boyutlarının güvenirlik çalışması yurtdışında Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) tarafından Türkiye’de ise Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Her bir değişkene ilişkin Cronbach Alfa katsayıları aşağıda yer alan tabloda (Tablo 5) verilmiştir.

Tablo 5

Yurtdışı ve Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalarda Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutlarının Cronbach Alfa Katsayıları

	Avey vd. (2010)	Çetin ve Basım (2012)
Psikolojik Sermaye	0,93	0,91
Umut	0,87	0,81
İyimserlik	0,78	0,67
Dayanıklılık	0,72	0,68
Özyeterlilik	0,87	0,85

Bu çalışma kapsamında psikolojik sermaye ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenirlik katsayıları incelenmiş ve sırasıyla öz yeterlilik için Cronbach’s $\alpha = .81$, umut için $\alpha = .74$, dayanıklılık için $\alpha = .62$, iyimserlik için $\alpha = .68$ ve psikolojik sermaye ölçeğinin genel güvenirliğinin ise .86 olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının güvenirlik katsayıları Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterini sağlayamamış olsa da bu çalışmada alt boyutlar bazında analiz yapılması planlanmadığından

ve söz konusu farkın çok yüksek olmamasından dolayı ilgili boyutlara yönelik herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır.

2.1.2.3. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği

Bu bölümde katılımcılardan “iş-aile” ve “aile-iş” çatışması ile ilgili maddelere yanıt vermeleri istenmiştir. Bu çalışma kapsamında iş-aile ve aile-iş çatışmasının ölçülmesinde Netemeyer vd. (1996)’nin geliştirdiği iş-yaşam çatışması ölçeği kullanılmıştır. Toplam 10 maddeden oluşan bu ölçekte iş-yaşam çatışmasının alt boyutları olan iş-aile çatışması (*madde 1-5*) ve aile-iş çatışması (*madde 6-10*) ölçülmektedir.

Ölçeğin bu araştırma kapsamında kullanılabilmesi için ölçeği geliştiren araştırmacılardan biri olan Richard G. Netemeyer ile mail yoluyla iletişime geçilmiş ve araştırmadan kısaca bahsedildikten sonra söz konusu ölçeğin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. İş-yaşam çatışması ölçeğinin Türkçe çevirisi ise Derya (2008)’nin hazırlamış olduğu yüksek lisans tez çalışmasından temin edilmiş; gerekli izinler tez danışmanından mail yoluyla alınmıştır. Ölçeğin bir kopyası ekler (Bknz Ek 3) bölümünde yer almakla birlikte örnek teşkil etmesi amacıyla bu bölümde hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması boyutunu ölçtüğü varsayılan 4 maddeye yer verilmiştir. Buradan hareketle iş-aile çatışması “*İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor*” ve “*İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor*” gibi maddeler kullanılarak; aile-iş çatışması ise “*İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum*” ve “*Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor*” gibi maddeler kullanılarak ölçülmüştür.

Katılımcılardan söz konusu maddeleri 1’den 5’e kadar uzanan (*1: bana hiç uygun değil, 2: bana uygun değil, 3: ortadayım/bana biraz uygun biraz uygun değil, 4: bana uygun, 5: bana çok uygun*) değerlendirme skalasını kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu ölçekte verilen yüksek puanların katılımcıların ilgili boyutta yaşadıkları çatışma derecelerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmıştır.

İş-yaşam çatışması ölçeğinin güvenirlik çalışması yurtdışında Netemeyer vd. (1996) tarafından Türkiye’de ise Seçilmiş ve Kılıç (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Her bir değişkene ilişkin Cronbach Alfa katsayıları aşağıda yer alan tabloda (Tablo 6) verilmiştir.

Tablo 6

Yurtdışı ve Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İş-Aile ve Aile Çatışması Ölçeklerinin Cronbach Alfa Katsayıları

	Netemeyer vd. (1996)	Seçilmiş ve Kılıç (2017)
İş-Yaşam Çatışması	-	0,89
İş-aile çatışması	0,88	0,92
Aile-iş çatışması	0,86	0,89

Bu çalışma kapsamında iş-yaşam çatışması ölçeği altında yer alan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ölçeklerinin güvenirlik katsayıları ayrı ayrı incelenmiş ve sırasıyla iş-aile çatışması ölçeği için Cronbach’s $\alpha = .94$ ve aile-iş çatışması ölçeği için $\alpha = .92$ olarak belirlenmiştir.

2.1.2.4. Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

Bu bölümde katılımcılardan “*duygusal tükenmişlik*” ile ilgili maddelere yanıt vermeleri istenmiştir. Bu çalışma kapsamında Kristensen vd. (2005) tarafından geliştirilen Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (*Copenhagen Burnout Inventory*) kullanılmıştır. Ölçeğin orjinal formu “*kişisel tükenmişlik*”, “*iş ile ilişkili tükenmişlik*” ve “*müşteri ile ilişkili tükenmişlik*” olmak üzere tükenmişliğin üç alt boyutunu ölçmektedir. Bu araştırma kapsamında kişisel tükenmişlik ve müşteri kaynaklı tükenmişlik ile ilgili herhangi bir hipotez geliştirilmediğinden söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan maddeler ölçekten çıkarılmış ve iş ile ilişkili tükenmişliği ölçtüğü varsayılan 7 madde kullanılmıştır.

Ölçeğin bu araştırma kapsamında kullanılabilmesi için ölçeği geliştiren araştırmacılardan biri olan Tage S. Kristensen ile mail yoluyla iletişime geçilmiş ve araştırmadan kısaca bahsedildikten sonra söz konusu ölçeğin kullanımı için gerekli izinler alınmıştır. İş ile ilişkili tükenmişlik ölçeğinin Türkçe çevirisi ise Kula (2011)'nın hazırlamış olduğu doktora tez çalışmasından temin edilmiş; gerekli izinler araştırmacıdan mail yoluyla alındıktan sonra ankete dahil edilmiştir.

Ölçekle ilgili maddelerin bazıları bu tezin ek kısmında sunulmuştur. Örneğin, iş ile ilişkili tükenmişlik boyutu, “*Yaptığım iş duygusal anlamda beni yorar*” ve “*Mesai sonrası, ailem ve arkadaşlarıma zaman ayıramayacak kadar yorgun hissediyorum*” gibi maddeler kullanılarak ölçülmüştür. Katılımcılardan söz konusu maddeleri 1’den 5’e kadar uzanan (1: *kesinlikle katılmıyorum*, 2: *katılmıyorum*, 3: *kısmen katılıyorum*, 4: *katılıyorum*, 5: *kesinlikle katılıyorum*) değerlendirme skalasını kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu ölçekte verilen yüksek puanların katılımcıların duygusal tükenmişlik derecelerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmıştır.

İş ile ilişkili tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik çalışması yurtdışında Kristensen vd. (2005) tarafından Türkiye’de ise Kutanis ve Karakiraz (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Her bir değişkene ilişkin Cronbach Alfa katsayıları aşağıda yer alan tabloda (Tablo 7) verilmiştir. Bu çalışma kapsamında da duygusal tükenmişlik için güvenilirlik katsayısı incelenmiş ve Cronbach’s $\alpha = .93$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 7

Yurtdışı ve Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İş İle İlişkili Tükenmişlik Boyutunun Cronbach Alfa Katsayıları

	Kristensen vd. (2005)	Kutanis ve Karakiraz (2013)
İş İle İlişkili Tükenmişlik	0,87	0,86

2.1.2.5.İşkoliklik Ölçeği

Bu bölümde katılımcılardan “*işkolik eğilimler*” ile ilgili maddelere yanıt vermeleri istenmiştir. Bu araştırmada Schaufeli, Shimazu vd. (2009) tarafından geliştirilen 17 maddelik İş Bağımlılığı Ölçeği’nin (*Dutch Work Addiction Scale - DUWAS*) 10 maddelik kısa formu kullanılmış ve söz konusu maddelerin “*aşırı çalışma*” (*madde 1,2,4,6,8*) ve “*saplantılı çalışma*” (*madde 3,5,7,9,10*) olmak üzere işkolikliğin iki alt boyutunu ölçtüğü varsayılmıştır. Aşırı çalışma boyutu, Robinson (1999) tarafından geliştirilen İş Bağımlılığı Risk Testi’nden (*Work Addiction Risk Test-WART*); saplantılı çalışma boyutu ise Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen İşkoliklik ölçeği’nden (*Workaholism Battery - WorkBat*) adapte edilmiştir.

Schaufeli ve Taris (2004) bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına herhangi bir ücret talep etmeden izin vermektedirler. Ölçeğin Türkçeye çevirilmesi ise Doğan ve Tel (2011)’in gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmadan elden edilmiştir. Araştırmacılar (Doğan ve Tel, 2011) çevirinin hem İngilizce hem de Türkçeye hakim üç kişinin “geri çeviri” yöntemi kullanarak gerçekleştirdiğini ifade etmişlerdir. Doğan ve Tel (2011) tarafından gerçekleştirilen çevirinin güvenilirliğinin başka çalışmalarda onaylanmış olması nedeniyle alınan çeviride herhangi bir değişiklik yapma ihtiyacı hissedilmemiş; olduğu gibi kullanılmasına karar verilmiştir.

Anket maddeleri araştırma etiği gereği paylaşılmamakla birlikte örnek teşkil etmesi amacıyla aşırı çalışma ve saplantılı çalışma boyutlarını ölçtüğü varsayılan toplam 4 maddeye yer verilmiştir (bknz Ek 3). Aşırı çalışma boyutu “*Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım*” ve “*İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum*” gibi maddeler kullanılarak; saplantılı çalışma boyutu ise “*İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim*” ve “*Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum*” gibi maddeler kullanılarak ölçülmüştür.

Katılımcılardan söz konusu maddeleri 1’den 4’e kadar uzanan (1: *neredeyse hiçbir zaman*, 2: *bazen*, 3: *sıklıkla*, 4: *neredeyse her zaman*) değerlendirme skalasını kullanarak değerlendirmeleri istenmiştir. Söz konusu ölçekte verilen yüksek puanların katılımcıların işkolik eğilimlere sahip olma derecelerinin yüksekliğine işaret ettiği varsayılmıştır.

İşkoliklik değişkeninin ve alt boyutlarının güvenilirlik çalışması yurtdışında Littman-Ovadia, Balducci ve Ben-Moshe (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkiye’de ise Schaufeli ve Taris (2004) tarafından geliştirilen 17 maddelik İş Bağımlılığı Ölçeği’nin kısa formunu kullanan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yurtdışında yer alan çalışmalara (örn; Del Líbano, Llorens, Salanova ve Schaufeli, 2010) bakıldığında ise İş Bağımlılığı Ölçeği’nin kısa formunun güvenilirliğinin yüksek olduğu ve orjinal forma benzediği görülmektedir. Örneğin, Rantanen vd. (2014)’nin İş Bağımlılığı Ölçeği’nin kısa formunun güvenilirliğini inceledikleri bir çalışmada Flemenkçe dilinde uygulanan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının 0,82; Fince dilinde uygulanan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısının ise 0,86 olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma kapsamında ise örnek teşkil etmesi amacıyla söz konusu ölçeğin uzun versiyonunun Türkçeye uyarlamasını gerçekleştiren, ölçekte yer alan üç maddenin madde toplam korelasyon değerlerinin .30’un altında olması nedeniyle ölçekten çıkarılmasına ve 14 maddelik ölçeğin kullanılmasına karar veren Doğan ve Tel (2011)’in elde etmiş oldukları güvenilirlik katsayılarının paylaşılması uygun görülmüştür. Her bir değişkene ilişkin Cronbach Alfa katsayıları aşağıda yer alan tabloda (Tablo 8) verilmiştir.

Tablo 8

Yurtdışı ve Türkiye’de Gerçekleştirilen Çalışmalarda İşkoliklik ve Alt Boyutlarının

Cronbach Alfa Katsayıları

	Littman-Ovadia vd. (2014)	Doğan ve Tel (2011)
İşkoliklik	0,78	0,85
Aşırı çalışma	0,61	0,76
Saplantılı çalışma	0,70	0,74

Bu çalışma kapsamında işkoliklik ölçeğinin ve alt boyutlarının güvenirlik katsayıları incelenmiş ve sırasıyla aşırı çalışma için Cronbach's $\alpha = .72$, saplantılı çalışma için $\alpha = .73$ ve işkoliklik ölçeğinin genel güvenirlik katsayısının .83 olduğu belirlenmiştir.

2.1.3. Araştırmada Kullanılan Analizler

Bu başlık altında Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından öne sürülen veri seti temizleme aşamalarından ve araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilecek analizlerden (örn; güvenirlik, korelasyon, hipotez testi) bahsedilmesi planlanmaktadır.

2.1.3.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Tabachnick ve Fidell (2013), analizler gerçekleştirilmeden önce veri setinin belirli aşamalar göz önünde bulundurularak temizlenmesi ve analizlere uygun hale getirilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Toplam 8 aşamadan oluşan bu süreç her analiz için aynı derecede önemli olmayabilmekte, bazı analizlerde bazı süreçler kullanılmayabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.60). Tabachnick ve Fidell (2013) veri setinin doğruluğu, düzgün korelasyonlar, eksik veri analizi, aykırı değerler, normallik testleri ve çoklu birlikte doğrusallık ve tekillilik gibi aşamaları içeren bu sürecin analizlerden önce gerçekleştirilmesinin verilerin en doğru şekilde analiz edilmesi için önemli olduğunu savunmaktadırlar.

Bu çalışma kapsamında toplanan verilerin de Tabachnick ve Fidell (2013)'in önerdiği aşamalar göz önünde bulundurularak değerlendirilmesi ve olası hataların tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması planlanmaktadır. Buradan hareketle ters kodlu maddeler ile ilgili gerekli kodlamalar gerçekleştirildikten sonra veri setinin ön incelemeye alınması kararlaştırılmış; söz konusu aşamalar aşağıda özetlenmiştir.

- Veri Setinin Hatasız Olması

Veri setinin doğruluğunun incelenmesi değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinin ve grafik gösterimlerinin incelenmesini içermektedir. Sürekli değişkenlerin ilgili aralık dahilinde olup olmadıkları; ortalama ve standart sapmaların mantıklı olup olmaması; eksik değerler için gerekli kodların bulunup bulunmaması gibi konular veri setinin doğruluğunun incelenmesi sırasında ele alınan unsurlardır (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.61).

Buradan hareketle veri setinin doğruluğunu belirlemek amacıyla ilk önce verilerin programa girişi sırasında yapılan kodlamalarda herhangi bir hata olup olmadığı (örn; 2 yerine 20 kodlanması) maksimum ve minimum değerlerin incelenmesi sonucunda tespit edilecektir. Buna ek olarak her bir ölçek maddesinin ortalama ve standart sapma değerlerinin incelenmesi ve varsa standart sapmanın ortalamadan büyük olduğu değişkenlerin belirlenerek gerekli düzeltmelerin yapılması planlanmaktadır. Son olarak da her bir değişkenin “z” değeri hesaplanarak veri seti dahilinde soru temelinde “aykırı değer” bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

- Düzgün Korelasyonlar

Tabachnick ve Fidell (2015) korelasyonları olduğundan farklı gösteren faktörleri şişirilmiş ve söndürülmüş korelasyonlar olmak üzere iki kategori altında toplamışlardır. Birkaç değişkenin bir araya getirilmesi sonucu oluşan kompozit değişkenlerin sosyal ve davranış bilimlerinde sıklıkla kullanılması veya farklı ölçeklerde benzer maddelerin bulunması değişkenler arasındaki ilişkileri olduğundan daha yüksek gösterebilmektedir. Buna karşın örneklem içindeki ranjin evrene göre daha dar olması veya kategorik değişkenlerin dağılımlarının eşit olmaması gibi durumlarda örneklem korelasyonları evren korelasyonlarına göre daha düşük olabilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.61). Bu nedenle, araştırmacılar değişkenler arasındaki korelasyon örüntüsünü analiz ederken korelasyonu olması gerekenden daha düşük veya daha yüksek gösterebilen faktörlerin belirlenerek gerekli önlemlerin alınmasını tavsiye etmektedirler (Tabachnick ve Fidell,

2015, s.61). Bu doğrultuda bu çalışmada da, çalışma değişkenleri arasındaki korelasyonların incelenmesine karar verilmiştir.

- Eksik Veri

Eksik veri analizi aşamasında veri setinde eksik verilerin bulunup bulunmadığı, varsa söz konusu eksikliğin tesadüfi olarak mı eksik olduğu veya bilinçli bir şekilde mi eksik bırakıldığı incelenmektedir. Eksik verinin bulunduğu bir veri setiyle gerçekleştirilecek olan analizlerin güvenilir sonuçlar vermesi bakımından engel teşkil edip etmediği söz konusu verilerin desenine, ne kadar verinin eksik olduğunda ve neden eksik olduğuna bağlı olarak değişmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.62). Tabachnick ve Fidell (2013) katılımcıların belirli bir veriyi girmemelerinin altında yatan nedenin eksik olan verilerin sayısından daha kritik bir öneme sahip olduğunu belirtmektedirler. Bir başka deyişle veri matrisinde rastgele dağıtılmış olan eksik veriler çok ciddi bir sorun olarak algılanmazken; rastgele olmayan eksik veriler, sayıları ne kadar az olursan olsun, sonuçların genellenebilirliğini etkilemesi nedeniyle ciddi bir sorun olarak algılanmaktadır.

Tabachnick ve Fidell (2013) eksik verileri üç sınıf altında kategorize etmektedirler. Tamamen tesadüfi olan eksik verilerde (*MCAR - missing completely at random*) eksik verinin dağılımı öngörülemezken tesadüfi eksik verilerde (*MAR - missing at random*) eksik verinin deseni veri setindeki diğer değişkenlerden hareketle öngörülebilir. Son sınıf olan tesadüfi olmayan eksik verilerde (*MNAR - missing not at random*) ise eksik veri değişkenin kendisinden kaynaklandığı için görmezden gelinmemeli; mutlaka değerlendirilmelidir. Bu çalışma kapsamında eksik veri analizi yapılarak veri setindeki eksik verilerin tesadüfi bir şekilde dağılıp dağılmadıkları Little's MCAR Testi sonuçlarına bakılarak karar verilecektir. Söz konusu testin anlamsız çıkması veri setindeki eksik verilerin tesadüfi bir şekilde dağıldığına işaret etmektedir.

Ayrıca büyük örneklemelerde tesadüfi olarak eksik olan verilerin toplam veri setinin %5'inden az olduğu durumlarda eksik verinin doldurulması için hangi yöntem (örn; ortalama değer kullanımı, regresyon, çoklu yerine koyma) kullanılırsa kullanılsın benzer

sonuçlara ulaşılabacağı belirtilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.63). Bu doğrultuda, çalışma kapsamında tespit edilen eksik verinin dağılımının yanı sıra miktarı da değerlendirilecektir.

- Aykırı Değerler

Tabachnick ve Fidell (2013) aykırı değerleri, “*bir değişkene bağlı aşırı bir değer varlığının veya iki ya da daha fazla değişkene bağlı olarak oluşan garip bir değer kombinasyonunun istatistiği çarpıtması durumu*” olarak tanımlamaktadır (s.72). Aykırı değerler veriler yanlış girildiği için, eksik veriler tamamlanmadığı için, aykırı değer örneklem olarak seçilen toplumun bir parçası olmadığı için veya örneklem olarak belirlenen toplumun bir parçası olduğu halde değişkenin toplumdaki dağılımı normal dağılımdan daha uç değerlere sahip olduğu için oluşmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.73).

Bu çalışma kapsamında aykırı değerlerin olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizinin gerçekleştirilmesi ve her katılımcı için Mahalanobis uzaklık değeri hesaplanarak söz konusu değerlerin Ki-kare tablosundaki kritik değer ile kıyaslanarak söz konusu değerlerden daha yüksek olup olmadığının incelemesinin yapılması planlanmaktadır.

- Normallik Testi

Normallik testi ile ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olup olmadığı tespit edilmektedir. Söz konusu testler Kolmogorov-smirnov ve çarpıklık-basıklık değerleri gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak veya histogram ve boxplot gibi grafiksel yöntemler kullanılarak değerlendirilmektedir. Kolmogorov-smirnov testi büyük örneklemelerde yanıltıcı sonuçlar verebildiğinden bu çalışma kapsamında gerçekleştirilecek olan normallik testinde kullanılmamasına; bunun yerine çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesine karar verilmiştir. Çarpıklık dağılımının simetrisi ile alakalı iken basıklık dağılımının doruk noktası ile alakalıdır (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.79). Tabachnick ve Fidell (2013) ölçek maddelerinin veya değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında bir

değere sahip olması gerektiğini; aksi durumlarda söz konusu madde veya değişkenin normal dağılım göstermediği sonucuna varıldığını savunmaktadırlar.

Yukarıda bahsedilen normallik testlerinin sadece ölçek maddeleri için değil değişkenler için de gerçekleştirilmesi ve söz konusu testin Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen kriterler kullanılarak değerlendirilmesi planlanmaktadır.

- Çoklu Birlikte Doğrusallık ve Tekillik

Çoklu birlikte doğrusallık ve tekillilik korelasyon matrisinde yer alan değişkenlerin arasında çok yüksek ilişki tespit edildiğinde ortaya çıkan problemlerdir. Çoklu birlikte doğrusallık değişkenlerin birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili olmasını; tekillilik ise değişkenlerin iki veya daha fazla değişkenin biraraya getirilmesi sonucu oluşan kompozit değişken olması nedeniyle ortaya çıkan yüksek ilişkileri ifade etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.88). Berry (1993) çoklu birlikte doğrusallık bulunduğu regresyon katsayılarının standart hatalarının yüksek olması nedeniyle anlamlı çıkmasının zorlaştığını ifade etmektedir. Buradan hareketle bu çalışma kapsamında değişkenler arasında çoklu birlikte doğrusallık ve tekillik bulunup bulunmadığı değişkenler arasındaki korelasyona ve tolerans değerlerine bakılarak belirlenmesi planlanmaktadır. Korelasyon katsayısı 0.90 ve üstü olduğunda değişkenler arasında çoklu birlikte doğrusallık ve tekillik olduğu varsayılacaktır (Berry, 1993, akt; Tabachnick ve Fidell, 2001, s.118). Korelasyon katsayısına ek olarak tolerans katsayılarının 0.5 veya 0.6'dan büyük olduğu durumlarda da veri setinde çoklu birlikte doğrusallık ve tekillilik varsayımlarının ihlal edildiği kabul edilecektir.

Bu çalışma kapsamında yukarıda detayları sunulan verilerin ön inceleme analizleri gerçekleştirildikten sonra, kullanılan her bir ölçeğin faktör yapısı ve güvenilirlikleri analiz edilmiş; söz konusu verilerin analizi SPSS 25 bilgisayar paket programı, AMOS 18 (Arbuckle, 2008) ve PROCESS Macro (Hayes, 2018) kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.1.3.2. Faktör Analizi

Faktör analizi belirli bir veri setinde yer alan değişkenlerin biraraya gelerek ve diğer değişkenlerden bağımsız olarak tutarlı alt kümeler oluşturma ihtimalini keşfetmek amacıyla kullanılan istatistiksel bir tekniktir (Tabachnick ve Fidell, 2015, s.612). Faktör analizi sayesinde bir araştırmacı, gözlenen değişkenler arasındaki korelasyon örüntülerini inceleyebilmekte, bir değişken grubunun yapısını anlayabilmekte, temel alınan bir değişkeni ölçmek için bir anket oluşturabilmekte ve orijinal bilgilerin mümkün olduğunca çoğunu korurken bir veri kümesini oluşturan değişkenleri daha az sayıdaki faktöre indirgeyerek yönetilebilir bir boyuta ulaşmasını sağlayabilmektedir (Field, 2009, s.628; Tabachnick ve Fidell, 2015, s.612-613).

Doğrulayıcı ve keşfedici olmak üzere iki çeşit faktör analizi bulunmakla birlikte, bu çalışma kapsamında kullanılan ölçekler daha önce Türkçeye çevirilip, faktör yapıları test edildiği için doğrulayıcı faktör analizi tercih edilecektir. Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory factor analysis-CFA) gözlemlenen ölçümler veya göstergeler ile örtük değişkenler veya faktörler arasındaki ilişkiler ile ilgilenmekte; araştırmacının geçmiş kanıtlara ve teorilere dayanarak veri setinde varolan faktör sayıları ve hangi göstergelerin hangi faktörler ile ilişkili olduğu gibi konular hakkında genel bir bilgiye sahip olmasını gerektirmektedir (Brown, 2015, s.1).

Bu çalışma kapsamında, faktör-madde ilişkilerini içeren ölçüm modelleri tanımlanması, varolan ölçüm modellerinin uygunluğunu tespit etmek amacıyla uyum iyiliği istatistiklerinin incelenmesi planlanmaktadır. Ölçüm modellerine ait uyum iyiliği istatistiklerinin değerlendirilmesinde ise, Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003)'in önerdiği kıstasların kullanılması uygun görülmüştür. Söz konusu kıstaslar aşağıda yer alan tabloda (Tablo 9) verilmiştir.

Tablo 9*Uyum İyiliği Değerlendirilmesinde Kullanılacak Kriterler*

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI= Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

Ölçüm modeli ve veri seti arasındaki uyum incelendikten sonra ölçüm modelinde yer alan maddelerin her birinin ölçülmek istenilen kavramlar ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ilişkili olup olmadığını belirlemek için ölçek maddeleri ve boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi planlanmaktadır.

2.1.3.3. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik analizi değişkenlerin ve söz konusu değişkenlerin alt boyutlarının tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediğinin belirlenmesi için kullanılan analiz türüdür (Field, 2009, s.673-674). Güvenilirlik tahmin edilerek, test skorlarındaki değişkenliğin ne kadarının ölçümdeki hatalardan ve ne kadarının gerçek skorlardaki değişkenlikten kaynaklandığı tespit edilmektedir (Murphy ve Davidshofer, 2001, s.113).

Literatür incelendiğinde, güvenilirliğin farklı şekilde belirlendiği; bu bağlamda test-tekrar test, alternatif form, iç tutarlılık katsayısı veya yarıya bölme gibi yöntemlerden bahsedildiği görülmektedir. Söz konusu yöntemlerin birbirinden farklı sonuçlar verebileceği göz önünde bulundurulmakla birlikte, bu çalışma kapsamında güvenilirlik analizi kapsamında ölçek iç tutarlılık katsayısı (cronbach's alpha değeri, α), madde toplam korelasyon değeri ve madde atılınca alpha değeri olmak üzere üç önemli değer dikkate alınması planlanmaktadır. Bir ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (*cronbach's alpha*) her bir maddenin sahip olduğu değerin ölçeğin toplam değeri ile arasındaki tutarlılığı ifade etmekte kullanılmakta ve ölçeğin genel güvenilirliği hakkında bilgi vermektedir (Field, 2009, s.679). Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, işkoliklik, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçekleri için cronbach's alpha değerinin dikkate alınması planlanmaktadır. Buna ek olarak kullanılan bütün ölçeklerin iç tutarlılık katsayılarının değerlendirilmesi ve Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterini sağlayamayan ölçeklerin kullanılmasıyla ilgili kararların söz konusu ölçeklerin kullanılma amaçları ve gerçekleştirilecek faktör analizlerinin sonuçlarına göre verilmesi planlanmaktadır.

Madde atılınca alpha değeri (*Item is Deleted*), ölçekte yer alan her bir maddenin cronbach değerini hesaplayarak söz konusu maddenin ölçekten çıkarılması durumunda ölçeğin güvenilirliğinde meydana gelecek olan değişimi göstermektedir. Bir diğer ifadeyle herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması sonucu söz konusu ölçeğin güvenilirliği ciddi oranda artış göstermekte ise ölçeğin güvenilirliğini düşüren maddenin ölçekten çıkarılması ölçeğin genel güvenilirliği için gerekli görülmektedir (Field, 2009, s.677). Bu çalışma kapsamında da ölçeğin iç tutarlılık katsayısını ciddi oranda düşüren maddelerin tespit edilip ölçekten çıkarılması planlanmaktadır. Güvenilirlik analizinde dikkate alınması planlanan son değer ölçekte yer alan her bir maddenin ölçeğin toplam değeri ile arasındaki ilişkiyi gösteren madde toplam korelasyon değeridir (*Item-Total Correlation*). Güvenilir bir ölçekte bütün maddelerin ölçek ile yüksek korelasyona sahip olması beklenmektedir (Field, 2009, s.678). Bu çalışma kapsamında ölçekte yer alan her bir maddenin ölçeğin toplamıyla olan uyumunu belirlemek amacıyla Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin temel alınması; söz konusu değerin altında kalan maddelerin ölçekten çıkarılması planlanmaktadır.

2.1.3.4. Korelasyon Analizi

Lind, Marchal ve Wathen (2019) korelasyon analizini, “*iki değişken arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan bir grup teknik*”, korelasyon katsayısını ise, “*iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücünün ölçüsü*” olarak (s.370) tanımlamaktadırlar. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almakta ve olası bir sıfır değeri söz konusu değişkenler arasında herhangi doğrusal bir ilişki veya öngörülebilirlik olmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.56). Korelasyon katsayısının +1 olması değişkenler arasında tam pozitif doğrusal ilişki olduğunu, yani bir değişken artarken diğerinin de arttığını; buna karşın söz konusu katsayının -1 olması ise değişkenler arasında tam negatif doğrusal ilişki olduğunu, yani bir değişkenin değeri arttıkça diğerinin azaldığını ifade etmektedir. Cohen (1988, 1992) 0 ve $\pm .1$ arasındaki değerlerin zayıf, $\pm .1$ ve $\pm .3$ arasındaki değerlerin orta ve $\pm .5$ ve ± 1.0 arasındaki değerlerin güçlü ilişkileri ifade ettiğini belirtmiştir (Cohen, 1988, 1992, akt; Field, 2009, s.57). Buradan hareketle bu çalışma kapsamında da korelasyon katsayıları değerlendirilirken yukarıda yer alan kriterlerin kullanılması planlanmaktadır.

2.1.3.5. Hipotez Testi

X değişkeninin Y değişkeni üzerindeki etkisinin boyutu, işareti ve/veya gücünün üçüncü bir değişken olan Z değişkenine bağlı olduğu veya Z değişkeni tarafından tahmin edilebildiği durumlarda Z değişkeninin X ve Y değişkeni arasındaki ilişkiyi düzenlediği varsayılmaktadır (Hayes, 2018, s.220). Buradan hareketle bu çalışma kapsamında, iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin gücünün çalışanların işkoliklik eğilimlere sahip olma durumlarına ve psikolojik sermaye düzeylerine göre farklılık göstereceği; bir diğer ifadeyle çalışanların işkoliklik eğilimlerinin ve psikolojik sermaye düzeylerinin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenlediği yönünde hipotezler öne sürülmüştür. Dolayısıyla, psikolojik sermaye ve işkolik eğilimler farklı değerler aldıkça iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin de değişmesi beklenmektedir.

Bu çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin SPSS - Process Macro kullanılarak incelenmesi planlanmaktadır. Process Macro (Hayes, 2018) kullanılarak gerçekleştirilecek olan düzenleyicilik etki analizinde öncelikle psikolojik sermaye ve işkolik eğilimlerin düzenleyici etkisi olup olmadığı etkileşimsel etkilere bakılarak anlaşılmaktadır. Bu amaçla yapılacak analizlerde iş-aile çatışması ve analiz edilen düzenleyici değişkenin etkileri kontrol altına alındıktan sonra oluşturulan etkileşimsel değişkenin sonuç değişkeni olan duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığı incelenecek ve anlamlı olması durumunda düzenleyici etkinin varolduğu kabul edilecektir. Etkileşimsel değişkenin anlamlı etkisinin tespit edilmesi durumunda, söz konusu etkinin düzenleyici değişkenin hangi durumlarında anlamlı olduğunun incelenmesi için de eğim (slope) analizinin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

2.1.3.6. Alternatif Model Testi

Literatürde yer alan ilişkiler ağı incelendiğinde işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği etkileyebileceği ve söz konusu ilişkinin psikolojik sermaye tarafından düzenlenebileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle, bu çalışma kapsamında test edilecek ve bir önceki başlıkta açıklanmış olan araştırma modeline ek olarak alternatif bir model testi yapılması planlanmaktadır. Basit aracılık ve basit düzenleyicilik etkilerinin birlikte incelendiği bu modelde Hayes (2018) tarafından önerilen durumsal aracılık analizinin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır. Durumsal aracılık (*moderated mediation*) X'in Y değişkeni vasıtasıyla Z değişkeni üzerindeki etkisinin bir düzenleyici değişkene (W) bağlı olması durumudur. Bir başka ifadeyle tahmin değişkeninin (X), aracı değişken (Y) vasıtasıyla sonuç değişkeni (Z) üzerindeki dolaylı etkisinin hangi durumlarda (W) değiştiğini gösteren model durumsal aracılık modeli olarak kavramsallaştırılmaktadır (Gürbüz, 2019, s.108-117).

Bu çalışma kapsamında geliştirilen alternatif modelde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin hem işkolik eğilimler ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi hem de iş-aile çatışması ve hissedilen duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenleyerek işkolik

eğilimlerin hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisini biçimlendirdiği düşünülmektedir. Bir önceki başlıkta yer alan hipotez testinde olduğu gibi durumsal aracılık etkisinin de Process Macro (Hayes, 2018) ile test edilmesi planlanmaktadır.

2.2. BULGULAR

Bulgular başlığı altında bu araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerden ve söz konusu hipotezlerin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analizlerden bahsedilmesi planlanmaktadır.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanmasına İlişkin Bulgular

Bu başlık altında, çalışma kapsamında toplanan veriler ile ilgili Tabachnick ve Fidell (2013)'in önerdiği aşamalar göz önünde bulundurularak yapılan değerlendirmelere ve olası hataların tespit edilerek gerekli önlemlerin alınması için gerçekleştirilmiş olan ön analiz çalışmalarından elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buradan hareketle öncelikle ters kodlu maddeler ile ilgili gerekli kodlamalar gerçekleştirilmiş ve sonrasında veri setinin ön incelemeye alınması için gerekli aşamalar sırasıyla izlenmiştir.

Veri setinin doğruluğunu belirlemek amacıyla ilk önce verilerin programa girişi sırasında yapılan kodlamalarda herhangi bir hata olup olmadığı (örn; 1 yerine 10 kodlanması) maksimum ve minimum değerlere bakılarak incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda veri setinde yer alan hiçbir maddede beklenmedik herhangi bir değer olmadığı tespit edilmiş; dolayısıyla veri girişinin doğru bir şekilde yapıldığı sonucuna varılmıştır. Kodlamalara ilişkin incelemeler gerçekleştirildikten sonra her bir ölçek maddesinin ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş ve standart sapmanın ortalamadan büyük olduğu herhangi bir madde tespit edilmediğinden veri setinde beklenmedik değerler bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Birinci aşamada son olarak katılımcıların verdikleri yanıtların “z” değerleri hesaplanarak veri seti dahilinde soru temelinde “aykırı değer” bulunup bulunmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013) ölçekte yer alan her

madde için belirlenen “z” değerinin -3.29 ve +3.29 aralığında olması gerektiğini; söz konusu değerlerin dışında bir “z” değeri alan katılımcıların aykırı değer olabileceklerini ifade etmektedirler. Bu amaçla gerçekleştirilen inceleme sonrasında sadece aile-iş çatışması ölçeğinde yer alan dört maddede bazı katılımcıların “z” değerlerinin Tabacknick ve Fidell (2013) tarafından önerilen aralığın dışında kaldıkları tespit edilmiş; nihai kararın son aşamada gerçekleştirilecek olan Mahalonobis uzaklık değerleri göz önünde bulundurularak verilmesi kararlaştırılmıştır.

Veri setinin temizlenmesi amacıyla değişkenler arasındaki korelasyon örüntüleri detaylı bir şekilde analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen detaylı incelemede korelasyonları olması gerekenden daha düşük veya daha yüksek gösteren veya beklenenin aksine yönde ilişki olduğu görülen herhangi bir korelasyon değerine rastlanmadığından veri setine yönelik herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır.

Eksik veri analizi aşamasında veri setinde eksik verilerin bulunup bulunmadığı, varsa söz konusu eksikliğin tesadüfi olarak mı eksik olduğu veya bilinçli bir şekilde mi eksik bırakıldığı incelenmiştir. Tabacknick ve Fidell (2013) büyük örneklemelerde tesadüfi olarak eksik olan verilerin toplam veri setinin %5’inden az olduğu durumlarda eksik verinin doldurulması için hangi yöntem (örn; ortalama değerin kullanımı, regresyon, çoklu yerine koyma) kullanılırsa kullanılsın benzer sonuçlara ulaşılacağını belirtmişlerdir. Buradan hareketle eksik verilerin tesadüfi olarak eksik bırakıldığı tespit edildikten sonra söz konusu alanların doldurulması için gerekli düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan demografik faktörlerden haftalık çalışma saatleri sorusu ile ilgili eksik verilerin doldurulması için ortalama değerin kullanımı tercih edilirken; görev ve cinsiyet ile ilgili eksik verilerin doldurulması için tepedeğer (mod) noktasının kullanılması tercih edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinde bir katılımcının söz konusu ölçekteki toplam madde sayısının %25’ini yanıtsız bırakması ve iş-yaşam çatışması ölçeğinde bir diğer katılımcının ölçekte yer alan toplam madde sayısının %50’sini boş bırakması nedeniyle söz konusu katılımcıların veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bunun dışında psikolojik sermaye, iş-yaşam çatışması, duygusal tükenmişlik ve işkoliklik ölçeklerinde tespit edilen eksik veri oranının düşük olması nedeniyle Little's MCAR testinin yapılmasına gerek kalmamış ve eksik

verilerin ortalama değer yöntemi kullanılarak doldurulması kararlaştırılmıştır. Gerçekleştirilen eksik veri analizi sonucunda iki katılımcının veri setinden çıkarılmasına ilişkin karar alınmış ve bir sonraki aşamaya 211 katılımcı ile devam edilmiştir.

Eksik verilerin doldurulması için gerekli düzenlemeler gerçekleştirildikten sonra veri setinde aykırı değerlerin olup olmadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve her bir katılımcı için Mahalonobis uzaklık değeri hesaplanarak söz konusu değerlerin Ki-kare tablosundaki kritik değer ile kıyaslaması yapılmıştır. Tabacknick ve Fidell (2013) Mahalonobis uzaklık değerinin kritik değerden yüksek olduğu durumlarda söz konusu katılımcının aykırı değer olarak sınıflandırıldığını ifade etmektedirler. Bu amaçla gerçekleştirilen analizde “z” değerleri Tabacknick ve Fidell (2013) tarafından önerilen aralığın dışında kalan katılımcılar da dahil bütün katılımcıların Mahalonobis uzaklık değeri incelenmiş ve Ki-kare tablosunda 0.05 güvenilirlik aralığında 124.34 olarak tespit edilen kritik değerin üstünde yer alan hiçbir katılımcının olmadığı belirlenmiştir. Buradan hareketle aile-iş atışması ölçeğinde yer alan dört maddede “z” değerlerinin yüksek olduğu tespit edilen katılımcıların Mahalonobis uzaklık değeri kritik değerin altında olduğundan söz konusu katılımcıların verilerine yönelik herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır.

Bir sonraki aşamada ölçekte yer alan maddelerin normal dağılıma sahip olup olmadığı arpıklık ve basıklık değerleri incelenerek belirlenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013) lek maddelerinin veya değişkenlerin basıklık ve arpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında bir değere sahip olması gerektiğini; aksi durumlarda söz konusu madde veya değişkenin normal dağılım göstermediği sonucuna varıldığını savunmaktadırlar. Ölçekler tek tek incelendiğinde iş-yaşam atışması, duygusal tükenmişlik ve işkoliklik leklerinin arpıklık ve basıklık değerlerinin beklenen aralıkla olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye leği incelendiğinde ise ölçekte yer alan bir maddenin basıklık değerinin beklenen aralığın dışında kaldığı tespit edilmiş; söz konusu madde ile ilgili kararın gerçekleştirilecek olan doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre verilmesi kararlaştırılmıştır.

Son aşamada ise Tabachnick ve Fidell (2013) değişkenler arasındaki korelasyona ve tolerans değerlerine bakılarak değişkenler arasında çoklu birlikte doğrusallık ve teklik bulunup

bulunmadığının tespit edilmesini önermektedir. Korelasyon ve tolerans katsayıları incelendiğinde çoklu birlikte doğrusallık ve tekilliğin söz konusu olmadığı tespit edilmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen veri seti temizleme aşamaları sırasıyla değerlendirildikten ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirildikten sonra her bir ölçek için doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmesi uygun görülmüştür.

2.2.2. Faktör Analizine İlişkin Bulgular

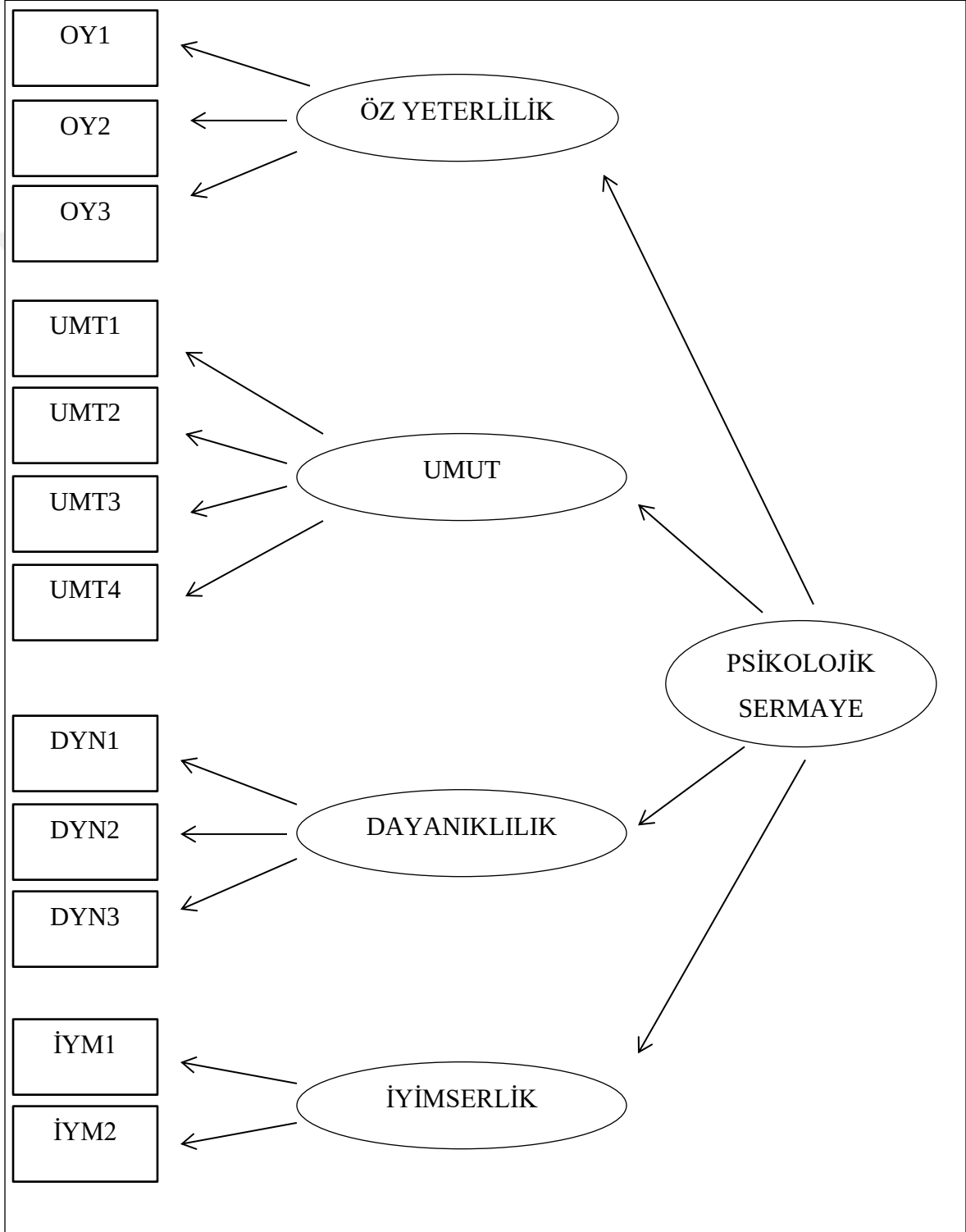
Bu çalışma kapsamında kullanılan ölçekler daha önce Türkçeye çevirilip, faktör yapıları belirlenmiş oldukları için her bir ölçek için sadece doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (Confirmatory Factor Analysis - CFA) geçmiş kanıtlara ve teorilere dayanarak göstergeler ile faktörler arasındaki ilişkiler ile ilgilenmekte; bir diğer ifadeyle ölçekte yer alan maddelerin ilgili boyutu doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğinin belirlenmesinde kullanılmaktadır (Brown, 2015, s.1).

2.2.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Psikolojik sermayenin toplam yirmi dört madde ve dört alt boyuttan oluşan ölçeğine ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Söz konusu doğrulayıcı faktör analizinde her bir boyutun altışar madde ile ölçüldüğü ve dört alt boyutun da psikolojik sermaye genel boyutunu ölçtüğü bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Söz konusu model analiz edildiğinde modelin veri setine uyumunun oldukça kötü (χ^2/df (252) = 3.44; GFI = .69; CFI = .69; RMSEA = .11) olduğu ve bazı maddelerin ilişkili olduğu varsayılan boyutlar ile ilişkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür. Yapılan incelemeler sonucunda madde boyut ilişkisi anlamlı olmayan maddelerin daha önce yapılan çalışmalarda da aynı şekilde ilgili boyutları ölçmediği tespit edildiğinden Luthans, Avolio ve Avey (2007)'nin tavsiyesi üzerine söz konusu maddelerin ölçekten çıkartılarak psikolojik sermaye ölçeğinin on iki maddelik kısaltılmış versiyonunun kullanılmasına karar verilmiştir. Gerçekleştirilen değişikliklerden sonra psikolojik sermaye ölçeğini oluşturan öz yeterlilik alt boyutunun üç madde ile, umut alt

boyutunun dört madde ile dayanıklılık alt boyutunun üç madde ile ve iyimserlik alt boyutunun iki madde ile ölçüldüğü ve her bir alt boyutun da psikolojik sermaye genel boyutunu ölçtüğü bir ölçüm modeli tanımlanmış ve söz konusu modele ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 10) psikolojik sermaye ölçüm modeli verilmiştir.



Şekil 10*Psikolojik Sermaye Ölçüm Modeli*

Tanımlanan yeni ölçüm modeli ilk defa test edildiği zaman veri setinin modele uyumunun kabul edilebilir düzeye yakın olduğu (GFI= .88; CFI= .89; RMSEA = .10) ve modelin uyum iyiliği indeksleri daha detaylı incelendiğinde söz konusu uyumun düzeltilebileceği görülmüştür. Yapılan öneriler incelendiğinde faktörlerin bağımsızlığı ilkesi göz önünde bulundurularak aynı boyutu ölçtüğü varsayılan maddelerin hata terimleri arasına kovaryans eklenmesine karar verilmiştir. Buradan hareketle umut boyutunu ölçtüğü varsayılan birinci ve üçüncü maddelerin hata terimleri arasına kovaryans eklenerek model tekrar test edilmiştir. Gerçekleştirilen düzeltmeler sonucunda modelin veri setine uyumunun anlamlı bir şekilde düzeldiği ve kabul edilebilir olduğu (χ^2/df (49) = 2.43; GFI =.91; CFI= .92; RMSEA= .08) görülmüştür. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin oluşturulan orjinal modelin ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 10) verilmiştir.

Tablo 10

Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orjinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.89	.92
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.84	.88
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$	.88	.91
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.10	.08
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	3.06 (df=50)	2.43 (df=49)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

Revize edilmiş ölçüm modeli kabul edildikten sonra madde boyut ilişkileri incelenmiş ve her bir alt boyutu ölçen maddelerin alt boyutlar ile ilişkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının da psikolojik sermaye genel boyutu ile

anlamli ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 11) verilmiştir.

Tablo 11

Psikolojik Sermaye Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart hata	(β)	p
Psikolojik Sermaye				
Öz yeterlilik	.45	.05	.79	***
Madde 1	1.18	.11	.88	***
Madde 2	1.00	--	.72	
Madde 3	.97	.10	.72	***
Umut	.55	.06	1.00	***
Madde 1	1.00	--	.63	
Madde 2	.99	.14	.63	***
Madde 3	1.05	.13	.72	***
Madde 4	.96	.11	.53	***
Dayanıklılık	.46	.06	.76	***
Madde 1	1.00	--	.73	
Madde 2	.60	.12	.39	***
Madde 3	1.05	.13	.75	***
İyimserlik	.44	.07	.68	***
Madde 1	1.30	.21	.79	***
Madde 2	1.00	--	.65	

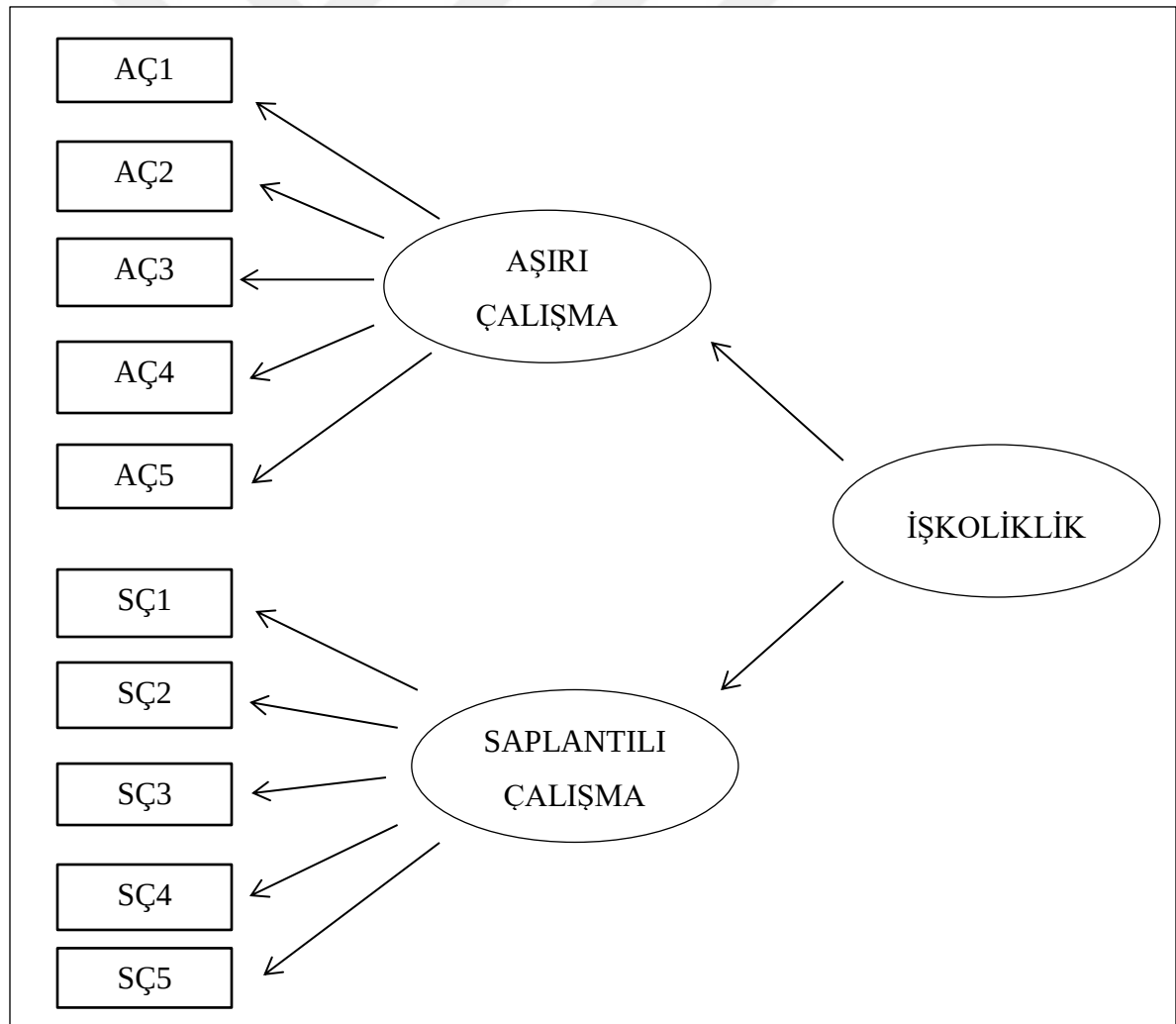
Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı. $p^{***} < 0.001$

2.2.2.2. İşkoliklik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İşkoliklik ölçeğini oluşturan aşırı çalışma ve saplantılı çalışma değişkenlerinin beşer madde yardımıyla ölçüldüğü buna ek olarak aşırı ve saplantılı çalışma alt boyutlarının işkoliklik genel boyutunu ölçtüğü bir ölçüm modeli tanımlanmış ve söz konusu modele ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 11) işkoliklik ölçüm modeli verilmiştir.

Şekil 11

İşkoliklik Ölçüm Modeli



Not: AÇ = Aşırı çalışma, SÇ = Saplantılı çalışma.

Tanımlanan ölçüm modeli ilk defa test edildiği zaman veri setinin modele uyumunun oldukça kötü olduğu ($GFI = .87$; $CFI = .82$; $RMSEA = .12$) görülmüştür. Modelin veri setine uyumunu iyileştirmek amacıyla program tarafından yapılan önermeler incelenmiştir. Yapılan öneriler incelendiğinde işkolikliğin saplantılı çalışma alt boyutunu ölçtüğü varsayılan üçüncü ve beşinci maddenin ve dokuzuncu ve onuncu maddenin hata terimleri arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Söz konusu ilişki aynı boyutu ölçtüğü için faktörlerin bağımsızlığı ilkesini ihlal etmediğinden hata terimleri arasına kovaryans terimi eklenerek model tekrar test edilmiştir. Gerçekleştirilen düzeltmeler sonucunda her ne kadar $RMSEA$ değeri istenilenden yüksek çıkmış olsa da GFI değerinin kabul edilebilir değerler arasında yer alması nedeniyle modelin veri setine uyumlu olduğu ($\chi^2/df (33) = 2.81$; $GFI = .92$; $CFI = .90$; $RMSEA = .09$) ve ek düzeltmeye ihtiyaç olmadığı sonucuna varılmıştır. İşkoliklik ölçeğine ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 12) görülmektedir.

Tablo 12

İşkoliklik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orjinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.82	.90
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.78	.85
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$	.87	.92
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.12	.09
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	3.91 (df=35)	2.81 (df=33)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

İşkoliklik ölçeğine ilişkin revize edilmiş ölçüm modeli kabul edildikten sonra madde boyut ilişkileri incelenmiştir. Bu doğrultuda hem aşırı çalışma hem de saplantılı çalışma alt boyutlarını ölçtüğü varsayılan beşer maddenin ilgili değişken ile ilişkisinin hem de işkolikliğin alt boyutlarının işkoliklik genel boyutu ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında işkolikliğin alt boyutlar bazında incelemesi gerçekleştirilmeyeceğinden işkolikliğin genel olarak aşırı çalışma ve saplantılı çalışma boyutları adı altında toplanabileceğine karar verilmiştir. Aşağıdaki tabloda (Tablo 13) işkoliklik modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 13*İşkoliklik Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart hata	(β)	p
İşkoliklik				
<i>Aşırı çalışma</i>	.48	.06	1.00	***
Madde 1	1.00	--	.55	
Madde 2	1.03	.17	.59	***
Madde 3	.84	.14	.55	***
Madde 4	1.11	.18	.58	***
Madde 5	1.27	.20	.63	***
<i>Saplantılı çalışma</i>	.42	.06	1.00	***
Madde 1	1.00	--	.50	
Madde 2	1.19	.16	.56	***
Madde 3	1.38	.23	.65	***
Madde 4	1.23	.23	.53	***
Madde 5	1.12	.20	.55	***

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

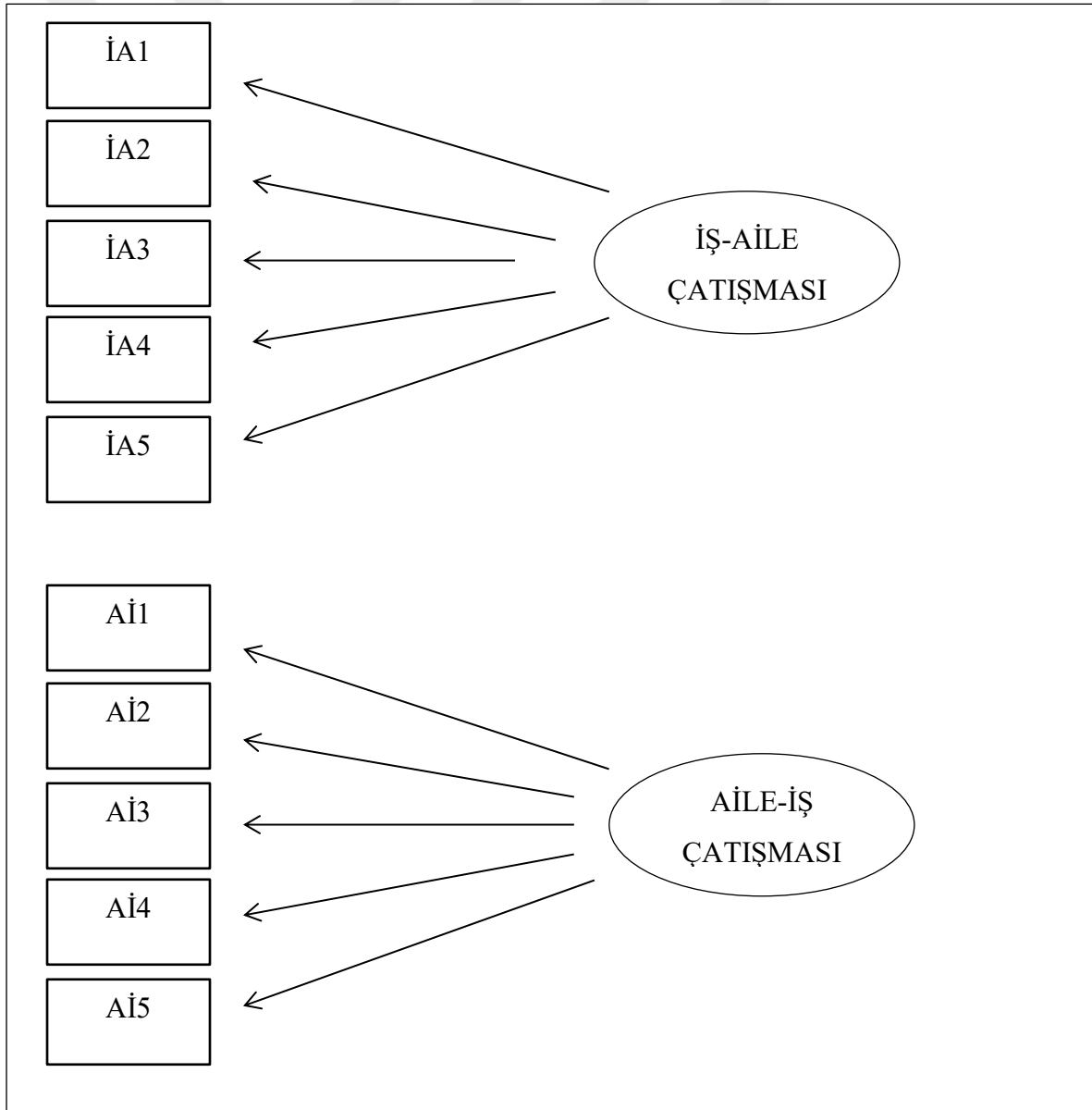
$p^{***} < 0.001$

2.2.2.3. İş-Yaşam Çatışması Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İş-yaşam çatışması ölçeğini oluşturan iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenlerinin beşer madde yardımıyla ölçüldüğü bir ölçüm modeli tanımlanmış ve söz konusu modele doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Aşağıda yer alan şekilde (Şekil 12) iş-yaşam çatışması ölçüm modeli verilmiştir.

Şekil 12

İş-Yaşam Çatışması Ölçüm Modeli



Tanımlanan ölçüm modeli ilk defa test edildiği zaman veri setinin modele uyumunun iyi olduğu (GFI= .93; CFI= .97; RMSEA = .08) belirlenmiştir. Bununla birlikte tanımlanan modelin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde iş-aile çatışmasını ölçtüğü varsayılan birinci ve ikinci maddelerin hata terimleri arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiş; söz konusu ilişki aynı boyutu ölçtüğü için faktörlerin bağımsızlığı ilkesini ihlal etmediğinden hata terimleri arasına kovaryans terimi eklenerek model tekrar düzenlenmiştir. Gerçekleştirilen düzeltme sonucunda modelin veri setine uyumunun daha da iyileştiği (χ^2/df (33) = 1.63; GFI =.95; CFI= .99; RMSEA= .06) gözlemlenmiştir. İş-yaşam çatışması ölçeğine ilişkin oluşturulan orjinal model ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 14) görülmektedir.

Tablo 14

İş-Yaşam Çatışması Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orjinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.97	.99
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.96	.97
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$	.93	.95
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.08	.06
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2.27 (df=34)	1.63 (df=33)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

Revize edilmiş ölçüm modeli kabul edildikten sonra madde boyut ilişkileri incelenmiştir. Madde boyut ilişkisi incelendiğinde hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasını ölçtüğü varsayılan her bir maddenin ilgili değişken ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş ve söz konusu soruların ölçek puanlarının hesaplanmasında kullanılmasına karar verilmiştir.

Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 15) iş-yaşam çatışması modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 15

İş-Yaşam Çatışması Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart hata	(β)	p
<i>İş-aile çatışması</i>				
Madde 1	.88	.07	.79	***
Madde 2	1.01	.06	.88	***
Madde 3	1.06	.06	.91	***
Madde 4	1.05	.07	.88	***
Madde 5	1.00	--	.84	
<i>Aile-iş çatışması</i>				
Madde 1	1.00	--	.78	
Madde 2	1.00	.08	.82	***
Madde 3	1.04	.07	.90	***
Madde 4	1.01	.07	.86	***
Madde 5	1.00	.08	.82	***

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı.

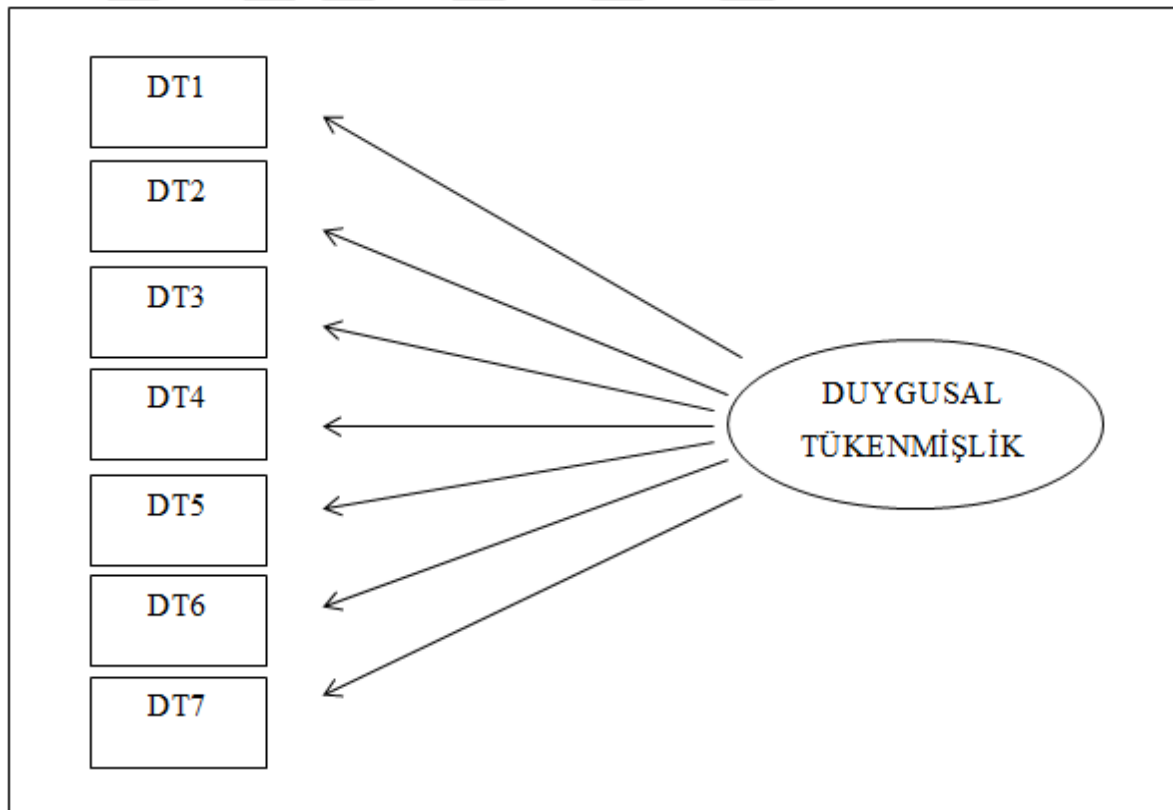
$p^{***} < 0.001$

2.2.2.4. Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Duygusal tükenmişlik ölçeğini oluşturan yedi maddenin duygusal tükenmişliği ölçtüğü varsayılan bir ölçüm modeli tanımlanmış ve söz konusu modele doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Duygusal tükenmişlik ölçüm modeli aşağıda yer alan şekilde (Şekil 13) gösterilmektedir.

Şekil 13

Duygusal Tükenmişlik Ölçüm Modeli



Tanımlanan ölçüm modeli ilk defa test edildiği zaman veri setinin modele uyumunun kabul edilebilir düzeyde olduğu (GFI= .91; CFI= .96; RMSEA = .12) görülmüştür. Bununla birlikte söz konusu veri setinin modele uyumunun daha da iyileştirilebileceğine yönelik program tarafından yapılan uyarılar dikkate alınarak modelde çeşitli düzeltmelerin

gerçekleştirilmesine yönelik karar alınmıştır. Buradan hareketle duygusal tükenmişliği ölçtüğü varsayılan birinci ve ikinci, ikinci ve üçüncü ve beşinci ve altıncı maddelerin hata terimleri arasında bir ilişki olduğu tespit edildiğinden; söz konusu hata terimlerinin arasına kovaryans terimi eklenerek model tekrar düzenlenmiştir. Yapılan düzeltmeler sonucunda modelin veri setine uyumunun oldukça iyi düzeyde olduğu (χ^2/df (12) = 2.58; GFI = .96; CFI = .98; RMSEA = .09) tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik ölçeğine ilişkin oluşturulan orjinal modelin ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıda yer alan tabloda (Tablo 16) verilmiştir.

Tablo 16

Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orjinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.96	.98
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.95	.97
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$	.91	.96
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.12	.09
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	4.23 (df=15)	2.58 (df=12)

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

Revize edilmiş ölçüm modeli kabul edildikten sonra madde boyut ilişkileri incelenmiştir. Madde boyut ilişkisi incelendiğinde duygusal tükenmişliği ölçtüğü varsayılan yedi maddenin her birinin duygusal tükenmişlik değişkeni ile ilişkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş ve söz konusu soruların ölçek puanlarının hesaplanmasında kullanılmasına karar verilmiştir. Aşağıda yer alan tabloda (Tablo 17) duygusal tükenmişlik modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 17*Duygusal Tükenmişlik Modelinin Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart hata	(β)	p
Duygusal Tükenmişlik				
Madde 1	.08	.07	.71	***
Madde 2	1.02	.06	.85	***
Madde 3	.98	.06	.86	***
Madde 4	.98	.06	.83	***
Madde 5	1.13	.07	.87	***
Madde 6	1.02	.06	.85	***
Madde 7	1.00		.77	

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı. $p^{***} < 0.001$

2.2.3. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi ile her bir değişkenin faktör yapısı tespit edilmiş ve her bir maddenin modele uyumu belirlenip gerek görüldüğünde müdahalede bulunulmuştur. Bir sonraki aşamada ise değişkenlerin ve varsa alt boyutların tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediğinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda değişkenlerin ve alt boyutların iç tutarlılık katsayıları ve ölçekleri oluşturan maddelere ilişkin madde-toplam korelasyonu ve madde atılınca alpha değeri gibi faktörler tespit edilmiştir. Buradan hareketle bu başlık altında psikolojik sermaye, işkoliklik, iş-yaşam

çatışması ve duygusal tükenmişlik ölçeklerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmesi planlanmaktadır.

2.2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulamalı faktör analizi sonucu on iki madde kalan psikolojik sermaye ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu ($\alpha = .86$) tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde öz yeterlilik ($\alpha = .81$) ve umut ($\alpha = .74$) boyutlarının Nunnally (1978) tarafından önerilen kriteri sağladığı; ancak dayanıklılık ($\alpha = .62$) ve iyimserlik ($\alpha = .68$) boyutlarının küçük bir farkla söz konusu kriterin altında kaldığı belirlenmiştir. Bu çalışma kapsamında analizlerin alt boyutlar bazında gerçekleştirilmeyecek olması ve psikolojik sermayenin üst boyut olarak güvenilirliğinin yüksek olması nedeniyle söz konusu dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının psikolojik sermaye değişken değeri hesaplanırken çıkarılmamasına karar verilmiştir.

Ölçeği oluşturan maddeler incelendiğinde öz yeterlilik boyutunu ölçtüğü varsayılan maddelerden hiçbirinin söz konusu değişkenin cronbach alpha değerini düşürmediği ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu; bir başka ifadeyle herbir maddenin öz yeterlilik boyutunun ölçülmesine katkıda bulunduğu ve öz yeterlilik değişkeni ile uyumunun da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın umut değişkenini ölçtüğü varsayılan birinci maddenin ilgili değişkenin cronbach alpha değerini düşürdüğü; ancak söz konusu maddenin çıkarılması sonucu cronbach alpha değerinde meydana gelen farkın fazla olmaması, madde toplam korelasyonunun Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olması ve doğrulamalı faktör analizi sonucu belirlenen standardize edilmiş faktör yükünün yüksek olması nedeniyle ölçekten çıkartılmamasına karar verilmiştir. Dayanıklılık boyutu incelendiğinde söz konusu boyutu ölçtüğü varsayılan ikinci maddenin hem ilgili değişkenin cronbach alpha değerini düşürdüğü hem de Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerini sağlayamadığı görülmektedir. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında analizlerin

alt boyutlar bazında gerçekleştirilmeyecek olması nedeniyle söz konusu maddenin ölçekten çıkartılıp çıkartılmayacağına yönelik kararın maddenin ölçeğin tamamıyla olan uyumuna bakılarak verilmesi uygun görülmüştür. Buradan hareketle gerçekleştirilen daha detaylı incelemeler sonucunda maddenin ölçeğin tamamıyla olan uyumun Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olması ve maddenin çıkarılması sonucu cronbach alpha değerinde herhangi bir farkın meydana gelmemesi nedeniyle söz konusu maddenin ölçekten çıkartılmamasına karar verilmiştir. Son olarak da iyimserlik boyutu incelendiğinde söz konusu boyutun toplam iki madde ile ölçüldüğü varsayıldığı için madde atılınca α değeri bulunamamış; ancak düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18*Psikolojik Sermaye Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları*

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Psikolojik sermaye	.86			
Öz yeterlilik	.81			
Madde 1		10.11	.72	.68
Madde 2		10.16	.64	.77
Madde 3		9.99	.63	.78
Umut	.74			
Madde 1		13.75	.40	.76
Madde 2		13.99	.61	.64
Madde 3		13.73	.61	.65
Madde 4		14.15	.55	.68
Dayanıklılık	.62			
Madde 1		9.77	.53	.36
Madde 2		9.55	.28	.72
Madde 3		9.71	.48	.43
İyimserlik	.68			
Madde 1		4.34	.52	-
Madde 2		4.25	.52	-

Not: α = İçsel Tutarlılık.

Gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik analizi dikkate alındığında katılımcıların psikolojik sermaye ile ilgili değerlendirmelerinin söz konusu ölçekte yer alan on iki maddenin ortalamasının alınarak hesaplanmasına karar verilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinde yer alan her bir değişkenin ve söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan on iki maddenin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular yukarıda yer alan tabloda (Tablo 18) verilmiştir.

2.2.3.2. İşkoliklik Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulamalı faktör analizi sonucu herhangi bir değişiklik gerçekleştirilmeyen işkoliklik ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu ($\alpha = .83$) tespit edilmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde de hem aşırı çalışma boyutunun ($\alpha = .72$) hem de saplantılı çalışma boyutunun ($\alpha = .73$) önerilen .70 kriterini sağladığı belirlenmiştir. Daha detaylı olarak incelendiğinde aşırı çalışma ve saplantılı çalışma alt boyutlarını ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin madde toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle herbir maddenin ilgili boyutun, dolayısıyla işkolikliğin ölçülmesine katkıda bulunduğu ve temsil ettiği varsayılan değişken ile uyumunun da yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik analizi dikkate alındığında katılımcıların işkoliklik ile ilgili değerlendirmelerinin söz konusu ölçekte yer alan toplam on maddenin ortalamasının alınarak hesaplanmasına karar verilmiştir. İşkoliklik ölçeğinde yer alan her bir değişkenin ve söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan on maddenin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular aşağıda yer alan tabloda (Tablo 19) verilmiştir.

Tablo 19*İşkoliklik Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları*

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
İşkoliklik	.83			
<i>Aşırı çalışma</i>	.72			
Madde 1		10.39	.52	.66
Madde 2		10.21	.52	.66
Madde 3		9.61	.40	.70
Madde 4		10.26	.47	.68
Madde 5		10.33	.50	.67
<i>Saplantılı çalışma</i>	.73			
Madde 1		8.91	.50	.68
Madde 2		9.15	.49	.68
Madde 3		9.30	.55	.66
Madde 4		9.79	.43	.71
Madde 5		10.01	.49	.68

Not: α = İçsel Tutarlılık.

2.2.3.3. İş-Yaşam Çatışması Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulamalı faktör analizi sonucu herhangi bir değişiklik gerçekleştirilmeyen iş-yaşam çatışması ölçeğinin alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenlerine güvenilirlik analizi uygulanmış ve söz konusu değişkenlerin iç tutarlılık katsayısının hem iş-aile çatışması ($\alpha = .94$) için hem de aile-iş çatışması ($\alpha = .92$) için Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu tespit edilmiştir. Daha detaylı olarak incelendiğinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutlarını ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin madde toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle herbir maddenin ilgili boyutun ölçülmesine katkıda bulunduğu ve temsil ettiği varsayılan değişken ile uyumunun da yüksek olduğu belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik analizi dikkate alındığında katılımcıların iş-aile çatışması ve aile iş çatışması ile ilgili değerlendirmelerinin söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan beşer maddenin ortalamasının alınarak hesaplanmasına karar verilmiştir. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması değişkenine ve söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan maddelerin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular aşağıda yer alan tabloda (Tablo 20) verilmiştir.

Tablo 20

İş-Yaşam Çatışması Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
<i>İş-aile çatışması</i>	.94			
Madde 1		10.62	.79	.93
Madde 2		10.76	.87	.92
Madde 3		10.76	.85	.92
Madde 4		10.89	.83	.92
Madde 5		10.69	.81	.93
<i>Aile-iş çatışması</i>	.92			
Madde 1		7.26	.76	.91
Madde 2		7.26	.78	.90
Madde 3		7.40	.84	.89
Madde 4		7.33	.80	.90
Madde 5		7.34	.79	.90

Not: α = İçsel Tutarlılık.

2.2.3.4. Duygusal Tükenmişlik Ölçeği: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonucu herhangi bir değişiklik gerçekleştirilmeyen duygusal tükenmişlik ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanmış ve söz konusu değişkenlerin iç tutarlılık katsayısının ($\alpha = .94$) Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kriterinin oldukça üstünde olduğu tespit edilmiştir. Daha detaylı olarak incelendiğinde duygusal tükenmişliği ölçtüğü varsayılan hiçbir maddenin söz konusu değişkenin güvenilirliğini düşürmediği ve bütün maddelerin madde toplam korelasyonlarının Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum her bir maddenin duygusal tükenmişliğin ölçülmesine katkıda bulunduğunu ve duygusal tükenmişlik değişkeni ile uyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir.

Gerçekleştirilen faktör analizi ve güvenilirlik analizi dikkate alındığında katılımcıların duygusal tükenmişlik ile ilgili değerlendirmelerinin söz konusu değişkenleri ölçtüğü varsayılan yedi maddenin ortalamasının alınarak hesaplanmasına karar verilmiştir. Duygusal tükenmişlik değişkenine ve söz konusu değişkeni ölçtüğü varsayılan maddelerin güvenilirlik analizine ilişkin bulgular aşağıda yer alan tabloda (Tablo 21) verilmiştir.

Tablo 21

Duygusal Tükenmişlik Değişkeni İçin Gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizinin Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Duygusal Tükenmişlik	.93			
Madde 1		16.27	.69	.93
Madde 2		16.33	.83	.92
Madde 3		16.55	.83	.92
Madde 4		15.95	.78	.92
Madde 5		16.44	.83	.92
Madde 6		16.70	.81	.92
Madde 7		16.43	.71	.93
<i>Not: α = İçsel Tutarlılık.</i>				

2.2.4. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Faktör analizi ile her bir değişkenin faktör yapısı tespit edilip maddelerin modele uyumu incelenmiş ve sonrasında güvenilirlik analizi gerçekleştirilerek ölçek ve alt boyutlarının tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediği tespit edilmiştir. Bu başlık altında ise değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmesi planlanmaktadır.

2.2.4.1. Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında araştırma kapsamında kullanılan demografik değişkenler ve psikolojik sermaye ve alt boyutları, işkoliklik ve alt boyutları, iş-aile ve aile iş çatışması gibi tahmin

edici değişkenler arasındaki ilişkilerin korelasyon analizine ilişkin bulguların paylaşılması planlanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen analizde kategorik değişkenlerin kullanılması nedeniyle Spearman korelasyon katsayılarının ve Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen kriterlerin dikkate alınması uygun görölmüştür.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda demografik faktörlerden sadece medeni halin hiç bir tahmin edici değişken ile arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Sırasıyla incelendiğinde katılımcıların çalıştıkları kurum ve psikolojik sermaye düzeyleri ($p = .17, p < .05$), iyimserlik seviyeleri ($p = .21, p < .01$) ve saplantılı çalışma eğilimleri ($p = .15, p < .05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu; cinsiyetin ise sadece psikolojik sermayenin alt boyutlarından öz yeterlilik ($p = .14, p < .05$) ile ilişkisinin pozitif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Zayıf bir korelasyon olsa da, bu bulgu erkek katılımcıların kadın katılımcılara kıyasla öz yeterlilik algısının yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Buna karşın katılımcıların yaşları ve iş-aile çatışması arasında ($p = .21, p < .01$) pozitif yönde anlamlı ilişkilerin tespit edilmesi, katılımcıların yaşları arttıkça iş-aile çatışması yaşama ihtimallerinin arttığını; eğitim seviyesi ve psikolojik sermaye ($p = .17, p < .05$) ve özellikle psikolojik sermayenin alt boyutlarından iyimserlik seviyesi ($p = .20, p < .01$) arasındaki pozitif yönde anlamlı ilişkilerin tespit edilmesi ise eğitim seviyeleri yükseldikçe psikolojik sermaye ve özellikle iyimserlik seviyelerinin de yükseldiğini düşündürmektedir.

Katılımcıların çocuk sayıları ve yaşadıkları iş-aile çatışması ($p = .16, p < .05$), özellikle umut ($p = .21, p < .01$) ve iyimserlik ($p = .17, p < .05$) olmak üzere genel psikolojik sermaye düzeyleri ($p = .22, p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum katılımcıların çocuk sayıları arttıkça iş-aile çatışması yaşama ihtimallerinin arttığını; ancak umut ve iyimserlik olmak üzere psikolojik sermaye seviyelerinin de yükseldiğini düşündürmektedir.

Psikolojik sermaye ($p = .24, p < .01$) ve psikolojik sermayenin umut ($p = .14, p < .05$), dayanıklılık ($p = .22, p < .01$), iyimserlik ($p = .21, p < .01$) ve öz yeterlilik ($p = .25, p < .01$) olmak üzere bütün alt boyutlarının görev değişkeni ile arasında pozitif yönde anlamlı

ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Kıdemin de -görev değişkenine benzer şekilde- psikolojik sermaye ($p = .25$, $p < .01$) ve psikolojik sermayenin umut ($p = .17$, $p < .05$), dayanıklılık ($p = .23$, $p < .01$), iyimserlik ($p = .15$, $p < .05$) ve öz yeterlilik ($p = .23$, $p < .01$) olmak üzere bütün alt boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu; buna ek olarak iş-aile çatışması ($p = .15$, $p < .05$) ile arasındaki ilişkinin de pozitif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Buraya kadar yer alan ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen korelasyon kriterlerinden orta düzeyde güçlü ilişkileri temsil ettiği görülmektedir.

Gerçekleştirilen faktör analizleri ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular psikolojik sermaye ve işkolikliğın alt boyutlar bazında değil bir bütün olarak incelenmesinin daha uygun olacağını göstermiş olduğundan söz konusu değişkenlerin alt boyutlarına yönelik korelasyonlar bilgilendirmek amacıyla paylaşılmıştır. Buradan hareketle bir sonraki bölümde yapılacak olan hipotez testinde her iki değişkenin de alt boyutlarının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin ayrı ayrı incelenmesi planlanmamaktadır.

Tablo 22*Demografik Değişkenler ve Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Kurum	1																	
2. Cinsiyet	.07	1																
3. Yaş	.10	.13	1															
4. Eğitim	-.14*	.02	.10	1														
5. M hal	.18**	-.10	.36**	-.03	1													
6. Çocuk S.	.17*	.02	.62**	.06	.55**	1												
7. Görev	.25**	-.04	.36**	.03	.25**	.30**	1											
8. Kıdem	.20**	.10	.78**	.10	.34**	.62**	.58**	1										
9. İş-aile Ç.	-.06	-.02	.21**	.04	.03	.16*	-.04	.15*	1									
10. Aile-iş Ç.	-.07	.02	-.03	.00	-.06	-.08	-.07	.01	.37**	1								
11. P.ser	.17*	-.01	.11	.17*	.11	.22**	.24**	.25**	-.13	-.21**	1							
12. ÖY	.09	.14*	.10	.11	.02	.13	.25**	.23**	-.11	-.24**	.75**	1						
13. Umut	.11	-.07	.07	.20**	.10	.21**	.14*	.17*	-.10	-.19**	.87**	.55**	1					
14. DYN	.12	.02	.11	.07	.01	.11	.22**	.23**	-.12	-.14*	.74**	.54**	.50**	1				
15. İYM	.21**	-.04	.03	.11	.13	.17*	.21**	.15*	-.17*	-.12	.70**	.32**	.54**	.37**	1			
16. İŞK	.12	-.02	.06	.04	-.08	-.01	.06	.03	.25**	.05	.12	.04	.12	.06	.14*	1		
17. A. Ç.	.08	-.04	.08	.09	-.09	.02	.04	.06	.34**	.09	.12	.04	.12	.06	.13	.93**	1	
18. S. Ç.	.15*	.01	.03	.00	-.07	-.06	.07	-.00	.12	.02	.08	.03	.08	.04	.12	.91**	.70**	1
Ort:									2.69	1.83	4.73	5.04	4.64	4.84	4.29	2.45	2.54	2.36
SS:									1.05	.75	.55	.67	.67	.65	.90	.56	.61	.62

Not: M hal= Medeni hal; Çocuk S.= çocuk sayısı; İş-aile Ç.= iş-aile çatışması; Aile-iş Ç.= aile-iş çatışması; P.ser= psikolojik sermaye; ÖY= öz yeterlilik; DYN= dayanıklılık; İYM= iyimserlik; İŞK= işkoliklik; A. Ç.= aşırı çalışma; S. Ç.= saplantılı çalışma. Ort: Ortalama; SS: Standart Sapma.

** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

2.2.4.2. Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Bu başlık altında araştırma kapsamında kullanılan demografik değişkenler ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkilerin korelasyon analizine ilişkin bulguların paylaşılması planlanmaktadır. Bu amaçla gerçekleştirilen analizde kategorik değişkenlerin kullanılması nedeniyle Spearman korelasyon katsayılarının ve Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen kriterlerin dikkate alınması uygun görülmüştür.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim, medeni hal, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, kıdem ve çalışma düzeninin çalışanların hissettikleri duygusal tükenmişlik ile arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın hem kurum ($p = -.17$, $p < .05$) hem de görev ($p = -.20$, $p < .01$) değişkenlerinin çalışanların duygusal tükenmişlik ile aralarında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ancak her iki ilişkinin de Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen korelasyon kriterinden orta düzeyde güçlü ilişkileri temsil ettiği belirlenmiştir. Bu durum çalışanların hissettikleri duygusal tükenmişlik seviyelerinin kurumlarına ve görevlerine göre farklılık gösterdiğini ancak bu ilişkinin çok güçlü olmadığını düşündürmektedir.

Aşağıda yer alan tablodan (Tablo 23) da görüldüğü üzere demografik faktörler arasında sadece kurum ve görevin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum, çalışmanın sonuçlarının etkilenmemesi için söz konusu değişkenlerin etkilerinin kontrol altına alınmasını; bir diğer ifadeyle hipotez testi için gerçekleştirilecek olan analizlerde kurum ve görev değişkenlerinin kontrol değişkeni olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

Tablo 23*Demografik Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Kurum	1										
2. Cinsiyet	.07	1									
3. Yaş	.10	.13	1								
4. Eğitim	-.14*	.02	.10	1							
5. Medeni hal	.18**	-.10	.36**	-.03	1						
6. Eş çalışma durumu	.25**	.07	.39**	-.11	.75**	1					
7. Çocuk sayısı	.17*	.02	.62**	.06	.55**	.48**	1				
8. Görev	.25**	-.04	.36**	.03	.25**	.28**	.30**	1			
9. Kıdem	.20**	.10	.78**	.10	.34**	.37**	.62**	.58**	1		
10. Çalışma düzeni	.03	.11	.07	.05	-.08	-.04	-.11	-.13	-.06	1	
11. Duygusal Tükenme	-.17*	.30	.02	.01	-.04	-.09	.02	-.20**	-.06	.09	1

Not: Cinsiyet: (1: Kadın, 2: Erkek); Yaş: (1: 18-25 yaş, 2: 26-35 yaş, 3: 36-45 yaş, 4: 46-55 yaş ve 5: 56 yaş veya üstü); Eğitim: (1: Lise, 2: Üniversite, 3: Yüksek Lisans ve 4: Doktora); Medeni Hal: (1: Bekar; 2: Evli); Eş çalışma durumu: (0: Eş Yok, 1: Çalışıyor, 2: Çalışmıyor); Çocuk sayısı: (0: yok, 1: 1 çocuk, 2: 2 çocuk, 3: 3 çocuk ve 4: 4 veya daha fazla çocuk); Görev: (1: Uzman Yardımcısı, 2: Uzman, 3: Yönetici ve 4: Diğer); Kıdem: (1: 1 yıldan az, 2: 1-3 yıl, 3: 4-7 yıl, 4: 8-12 yıl, 5: 13-18 yıl, 6: 18-25 yıl ve 7: 25 veya üstü); Çalışma düzeni: (1: yarı zaman ve 2: tam zaman). ** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

2.2.4.3. Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Bu çalışmanın sonuç değişkenini duygusal tükenmişlik, tahmin edici değişkenlerini ise iş-aile çatışması, aile-iş çatışması, psikolojik sermaye ve işkoliklik oluşturmaktadır. Katılımcılar söz konusu maddeleri likert tipi değerlendirme skalası kullanarak değerlendirmiş olduklarından ilgili değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde Pearson korelasyon katsayılarının ve Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen kriterlerin dikkate alınması uygun görülmüştür. Buradan hareketle bu başlık altında öncelikle iş-aile ve aile-iş çatışmalarının duygusal tükenmişlik ile ilişkisi daha sonra da sırasıyla psikolojik sermaye ve alt boyutlarının ve işkoliklik ve alt boyutlarının duygusal tükenmişlik ile ilişkisinin incelenmesi planlanmaktadır.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucu hem iş-aile ($p = .68$, $p < .01$) hem de aile-iş ($p = .18$, $p < .05$) çatışmasının duygusal tükenmişlik ile aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; ancak sadece iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen güçlü korelasyon kriterini sağladığı tespit edilmiştir. Buna göre iş-aile ve aile-iş çatışması arttıkça katılımcıların duygusal olarak tükenmiş hissetme eğilimleri artmaktadır.

Psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde duygusal tükenmişliğin hem psikolojik sermaye ile ($p = -.25$, $p < .01$); hem de psikolojik sermayenin bütün alt boyutları (öz yeterlilik, $p = -.19$, $p < .01$; umut, $p = -.20$, $p < .01$; dayanıklılık, $p = -.16$, $p < .05$; iyimserlik, $p = -.26$, $p < .01$) ile arasındaki ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, katılımcının psikolojik sermaye ve psikolojik sermaye alt boyutlarından aldığı puanlar arttıkça duygusal olarak tükenme eğilimi yaşama ihtimali azalmaktadır.

İşkoliklik ve alt boyutlarının duygusal tükenmişlik ile arasındaki ilişki incelendiğinde hem işkoliklik ($p = .15$, $p < .05$) hem de aşırı çalışma ($p = .33$, $p < .01$) alt boyutunun duygusal tükenmişlik ile arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu; buna karşın saplantılı çalışma alt boyutunun duygusal tükenmişlik ile ilişkisinin anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 24*Tahmin Edici ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler*

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. İş-aile çatışması	1										
2. Aile-iş çatışması	.35**	1									
3. Psikolojik sermaye	-.14*	-.19**	1								
4. Öz yeterlilik	-.12	-.23**	.77**	1							
5. Umut	-.08	-.15*	.87**	.56**	1						
6. Dayanıklılık	-.10	-.16*	.77**	.53**	.51**	1					
7. İyimserlik	-.17*	-.06	.71**	.32**	.54**	.41**	1				
8. İşkoliklik	.24**	.06	.12	.03	.13	.05	.16*	1			
9. Aşırı çalışma	.39**	.06	.12	.04	.14*	.04	.14*	.91**	1		
10. Saplantılı çalışma	.06	.06	.11	.02	.10	.05	.16*	.91**	.67**	1	
11. Duygusal tükenmişlik	.68**	.18*	-.25**	-.19**	-.20**	-.16*	-.26**	.15*	.33**	-.06	1
Ort:	2.69	1.83	4.73	5.04	4.64	4.84	4.29	2.45	2.54	2.36	2.73
SS:	1.05	.75	.55	.67	.67	.65	.90	.56	.61	.62	1.00

** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

Not: Ort: Ortalama; SS: Standart Sapma.

Yukarıda yer alan tablodan (Tablo 24) da görüldüğü üzere işkolikliğın saplantılı çalışma alt boyutu dışında bağımlı değişken olan duygusal tükenmişliğin bütün bağımsız değişkenler ile ilişkisinin anlamlı ve beklenen yönde olduğu tespit edilmiştir.

2.2.5. Hipotez Testine İlişkin Bulgular

Bu çalışma kapsamında öne sürülen hipotezlerin Process Macro (Hayes, 2018) kullanılarak gerçekleştirilecek olan düzenleyicilik etki analizinde incelenmesi uygun görülmüş; söz konusu analizler gerçekleştirilmeden önce kurum ve görev değişkenlerinin etkileri kontrol altına alınmıştır.

İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğın ikili düzenleyiciliğinin test edildiği araştırma modelinde bağımsız değişken olan iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde, güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($b=0.61$, $SE(b)=0.05$, $t=11.93$, $p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle iş-aile çatışması arttıkça çalışanların duygusal tükenmişlik düzeylerinin de artacağını öngören birinci hipotez doğrulanmıştır.

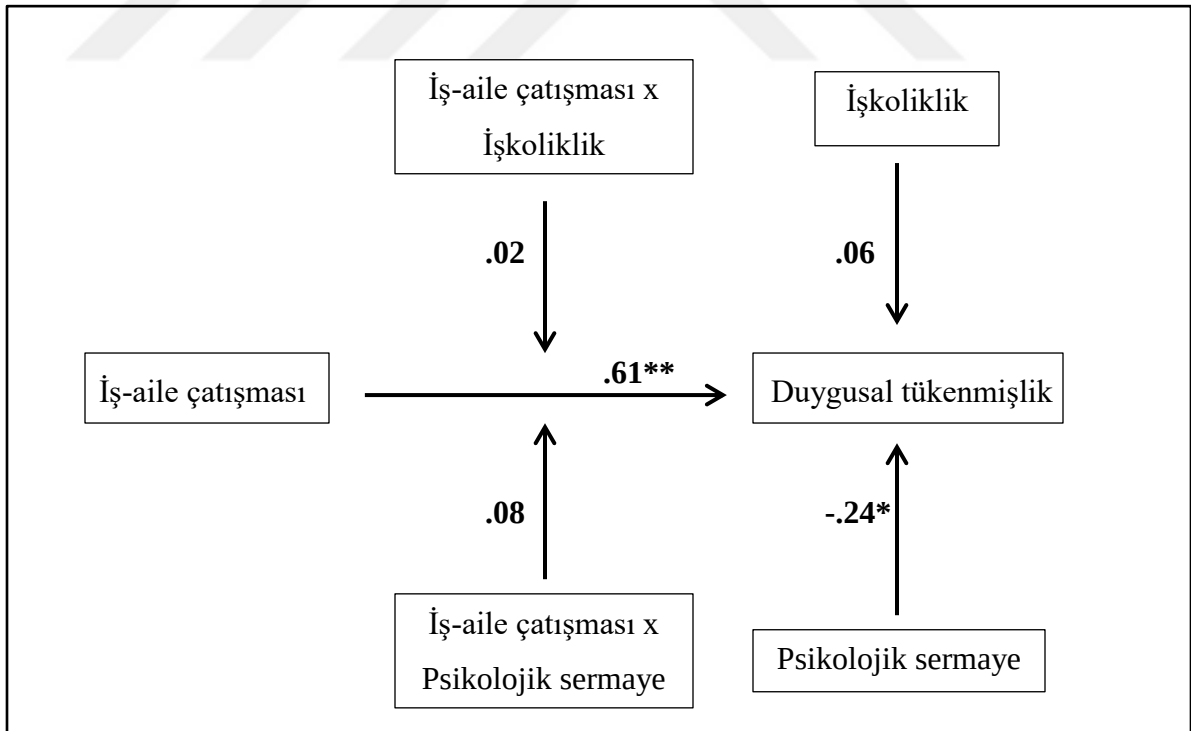
Bir sonraki aşamada iş-aile çatışması ve araştırmanın ilk düzenleyici değişkeni olan işkoliklik değişkenlerinin etkileşim terimlerine bakılmış ve söz konusu değerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($b=0.02$, $SE(b)=0.07$, $t=0.26$, $p>0.05$); LLCI [-0.13]; ULCI [0.16] tespit edilmiştir. Bu durum işkolikliğın iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olmadığını göstermesinden dolayı araştırmanın ikinci hipotezi reddedilmiştir.

Analizin üçüncü aşamasında iş-aile çatışması ve araştırmanın ikinci düzenleyici değişkeni olan psikolojik sermaye değişkenlerinin etkileşim terimlerine bakılmış ve söz konusu terimin anlamsız olduğu ($b=0.08$, $SE(b)=0.08$, $t=1.01$, $p>0.05$); LLCI [-0.08]; ULCI [0.25] görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar psikolojik sermayenin -işkoliklik ile benzer şekilde- iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olmadığını göstermiş; dolayısıyla böyle bir ilişkiyi öngören üçüncü hipotez de reddedilmiştir.

Psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici etkileri olmamakla birlikte söz konusu değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkileri incelendiğinde psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = -0.24$, $SE(b) = 0.10$, $t = -2.47$, $p < 0.05$) görülmüştür. Bu durum çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça hissettikleri duygusal tükenme düzeylerinde azalmanın meydana geldiğini gösterir niteliktedir. İşkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde ise söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($b = 0.06$, $SE(b) = 0.10$, $t = 0.63$, $p > 0.05$) tespit edilmiştir.

Şekil 14

İş-Aile Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde İşkoliklik ve Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü



Not: Şekilde yer alan sayı b katsayısını göstermektedir. * : b katsayısının $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. ** : b katsayısının $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

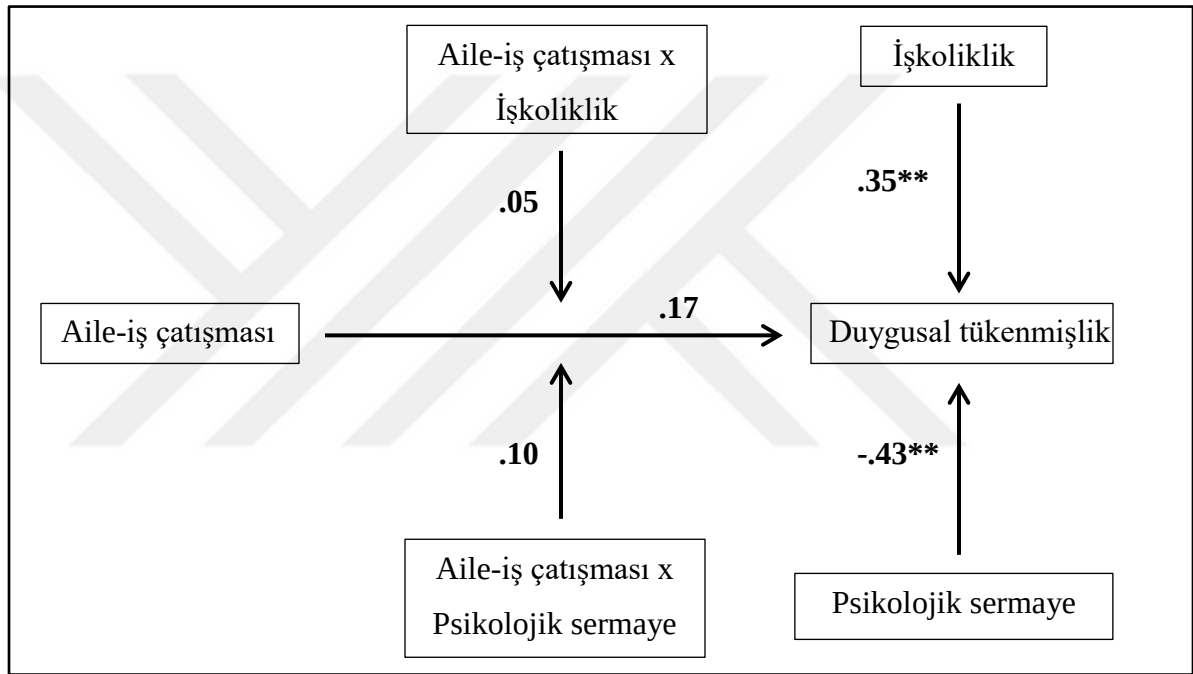
Buraya kadar gerçekleştirilen analizler iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini; bununla birlikte söz konusu ilişkide psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin düzenleyici etkilerinin anlamlı olmadığını göstermiştir. Buna ek olarak psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı olmakla birlikte işkoliklik değişkeninin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız olduğu da belirlenmiştir.

Yukarıda yer alan araştırma modeli aile-iş çatışması için de test edildiğinde benzer sonuçların elde edildiği görülmüştür. Şöyle ki; hem psikolojik sermaye ($b=0.10$, $SE(b)=0.14$, $t=0.72$, $p>0.05$); LLCI $[-0.18]$; ULCI $[0.38]$ hem de işkolikliğin ($b=0.05$, $SE(b)=0.19$, $t=0.28$, $p>0.05$); LLCI $[-0.32]$; ULCI $[0.43]$ aile-iş çatışması ile etkileşim terimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması söz konusu değişkenlerin aile-iş çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rollerinin olmadığını göstermektedir. Psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici etkisi olmamakla birlikte duygusal tükenmişlik üzerindeki olası doğrudan etkileri incelenmiş ve söz konusu doğrudan etkinin psikolojik sermaye için negatif yönde ($b= -0.43$, $SE(b)=0.12$, $t= -3.41$, $p<0.01$), işkoliklik için ise pozitif yönde anlamlı olduğu ($b=0.35$, $SE(b)=0.13$, $t=2.75$, $p<0.01$) tespit edilmiştir. Bir önceki modelden farklı olarak aile-iş çatışması modeline bakıldığında işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Daha önce gerçekleştirilen korelasyon analizi tablosu incelendiğinde iş-aile çatışması ve işkoliklik arasında güçlü bir ilişki ($p= 0.24$, $p<0.01$) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında varolan nispeten güçlü ilişkinin işkolikliğin etkisinin çıkmasını engellediğini; dolayısıyla iş-aile çatışması modelinde anlamsız çıkan etkinin bu sebeple aile-iş çatışması modelinde anlamlı çıktığını düşündürmektedir. Bir diğer ifadeyle işkoliklik duygusal tükenmişliği pozitif yönde etkileyen bir faktör olarak yer almakla birlikte işkolikliğin iş-aile çatışması ile olan yüksek ilişkisi söz konusu değişkenin etkisini baskılamaktadır. Son olarak aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde anlamlılığa yakın ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($b=0.17$, $SE(b)=0.09$, $t=1.88$, $p>0.05$) belirlenmiştir. Buradan hareketle duygusal tükenmişlik

üzerindeki etkisi bakımından değerlendirildiğinde aile-iş çatışmasının iş-aile çatışması kadar belirleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucuna varılmaktadır.

Şekil 15

Aile-İş Çatışması ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde İşkoliklik ve Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü



Not: Şekilde yer alan sayı b katsayısını göstermektedir. ** : b katsayısının $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

2.2.6. Alternatif Model Testine İlişkin Bulgular

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği etkileyebileceği ve söz konusu ilişkinin psikolojik sermaye tarafından düzenlenebileceği düşünülmektedir. Basit aracılık ve basit düzenleyicilik etkilerinin birlikte incelenmesini gerektiren bu tarz bir ilişki ağının varlığının tespit edilebilmesi amacıyla Hayes (2018) tarafından önerilen durumsal aracılık analizinin gerçekleştirilmesi uygun görülmüş; araştırma modelinin analizinde olduğu gibi alternatif model analizinde de söz konusu analizler gerçekleştirilmeden önce kurum ve görev değişkenlerinin etkileri kontrol

altına alınmıştır. Araştırma kapsamında alternatif model olarak sunulan bu modele ilişkin analiz sonuçlarına bu başlık altında yer verilmesi planlanmaktadır.

I. Aşama: Aracılık Testi

Hayes (2018) basit aracılık ve basit düzenleyicilik ilişkilerinin birlikte incelendiği durumlarda öncelikle aracılığın anlamlılığının test edilmesini önermektedir. Bu amaçla öncelikle işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının olası bir aracı etkisinin olup olmadığının incelenmesine karar verilmiştir. İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi incelendiğinde işkolikliğin iş-aile çatışmasını pozitif yönde tahmin ettiği ve söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = 0.43$, $SE(b) = 0.13$, $t = 3.34$, $p < 0.01$) görülmüştür. Benzer şekilde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi incelendiğinde de söz konusu etkinin pozitif yönde ($b = 0.64$, $SE(b) = 0.05$, $t = 12.68$, $p < 0.01$) ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu; ancak işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamsız ($b = 0.05$, $SE(b) = 0.10$, $t = 0.49$, $p > 0.05$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 25

Aracılık Analizi İçin Regresyon Sonuçları

Yön	b	SE	t	p
Doğrudan etki				
İşkoliklikten duygusal tükenmişliğe	0.05	0.10	0.49	0.63
İşkoliklikten iş-aile çatışmasına	0.43	0.13	3.34	0.00**
İş-aile çatışmasından duygusal tükenmişliğe	0.64	0.05	12.68	0.00**
	Boot b	Boot(SE)	BootLLCI	BootULCI
Dolaylı etki için bootstrap sonuçları	0.27	0.10	0.09	0.48

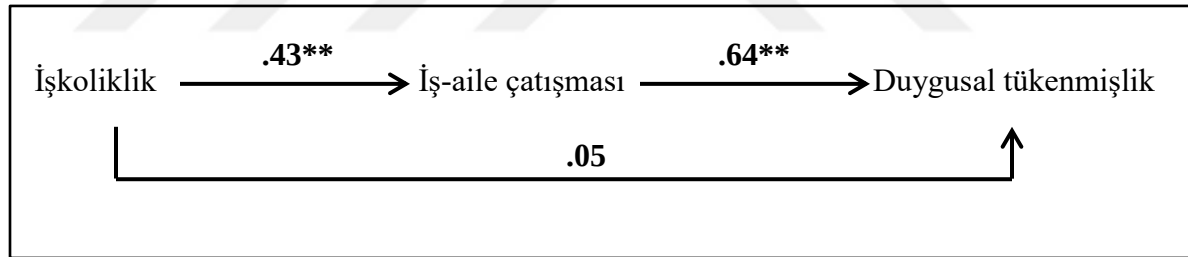
b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; ** : b katsayısının $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

İşkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi Hayes (2018)'in modeli ile test edildiğinde söz konusu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=0.27$, Boot SE= 0.10) ve düşük güven aralığı (BootLLCI=0.09) ile yüksek güven aralığı (BootULCI=0.48) arasında sıfır rakamının olmadığı; dolayısıyla dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

İşkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($b=0.32$, $p<0.05$) olduğu; buna karşılık doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamsız ($b=0.05$, $p>0.05$) olduğu tespit edilmiştir. Bu durum işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin tamamen iş-aile çatışması aracılığı ile gerçekleştiğinin göstergesi olarak kabul edilmektedir.

Şekil 16

Alternatif Model Aracılık Testi



Not: Şekilde yer alan sayı b katsayısını göstermektedir. * : b katsayısının $p<0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. ** : b katsayısının $p<0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Bootstrap sonuçlarına ilave olarak dolaylı etki için Sobel testi (Sobel, 1982) gerçekleştirildiğinde de söz konusu testin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($z= 3.22$, $p<0.01$) görülmüştür. Buraya kadar gerçekleştirilen analizler iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasında tam aracı olduğunu; bir diğer ifadeyle işkolikliğin duygusal tükenmişliği iş-aile çatışması aracılığıyla etkilediğini gösterir niteliktedir.

II. Aşama. Durumsal Aracılık Etki Analizi

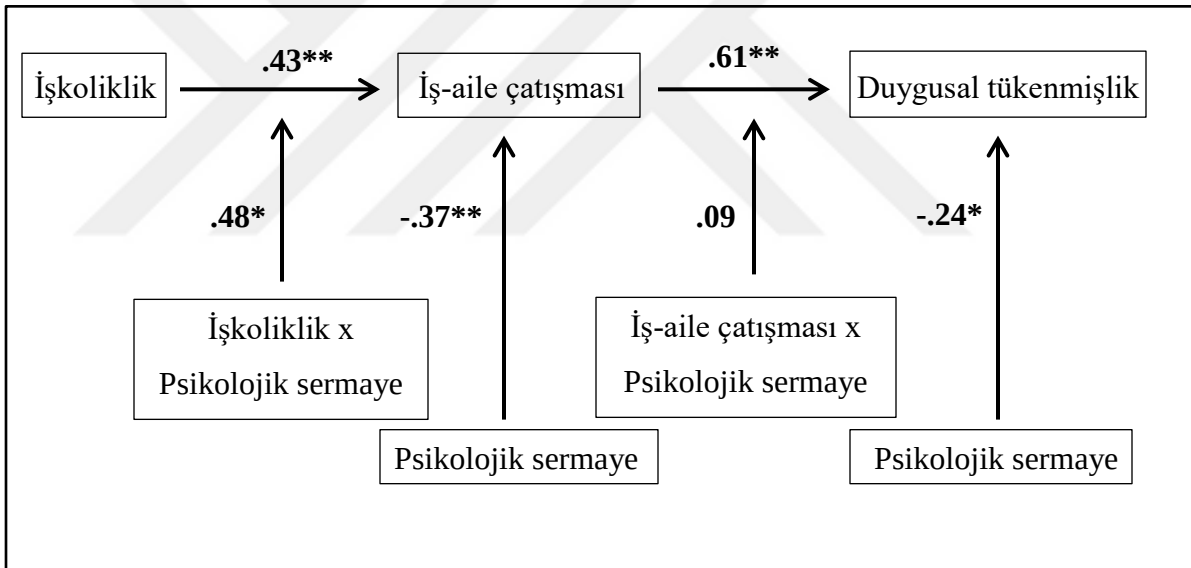
Çalışma kapsamında geliştirilen alternatif model için Hayes (2018)'in önerisi üzerine öncelikle aracılık ilişkisi analiz edilmiş ve söz konusu ilişki tespit edildikten sonra psikolojik sermayenin hem işkoliklik ve iş-aile çatışması hem de iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide olası düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla öncelikle işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici bir rolü olup olmadığının belirlenmesi uygun görülmüştür. Yapılan analizlerde psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin etkileşim terimlerine bakılmış ve söz konusu değerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=0.48$, $SE(b)=0.22$, $t=2.14$, $p<0.05$); LLCI [0.04]; ULCI [0.92] tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisine ek olarak iş-aile çatışması üzerinde doğrudan bir etkisi olup olmadığı analiz edildiğinde ise söz konusu etkinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($b= -0.37$, $SE(b)=0.13$, $t= -2.86$, $p<0.01$) olduğu görülmüştür. Bu durum çift düzenleyicilik etkisinin bulunduğu modelin ilk aşamasının beklenen yönde sonuç verdiğini; bir diğer ifadeyle işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin psikolojik sermaye tarafından düzenlendiğini ve psikolojik sermayenin düzenleyici etkisine ek olarak aynı zamanda iş-aile çatışması üzerinde negatif yönde doğrudan bir etkisinin de bulunduğunu göstermektedir. Alternatif modelin düzenleyicilik etkisinin incelendiği ilk aşamada son olarak işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunup bulunmadığı analiz edilmiş ve beklendiği üzere işkolikliğin iş-aile çatışması üzerinde pozitif yönde, çok güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı ($b=0.43$, $SE(b)=0.13$, $t= 3.40$, $p<0.01$) bir etkiye sahip olduğu da belirlenmiştir.

İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünün analiz edildiği alternatif modelinin ikinci aşamasına bakıldığında ise psikolojik sermaye ve iş-aile çatışmasının etkileşim terimlerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu ($b=0.09$, $SE(b)=0.08$, $t=1.07$, $p>0.05$); LLCI [-0.07]; ULCI [0.25] tespit edilmiştir. Bu durum psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olmadığını göstermektedir. Psikolojik sermayenin yukarıda belirtilen ilişkide düzenleyici bir etkisi olmamakla birlikte duygusal tükenmişlik üzerindeki

doğrudan etkisi analiz edildiğinde söz konusu etkinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($b = -0.24$, $SE(b) = 0.10$, $t = -2.46$, $p < 0.05$) olduğu görülmüştür. Alternatif modelin düzenleyicilik etkisinin incelendiği ikinci aşamada son olarak iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde doğrudan bir etkisinin bulunup bulunmadığı analiz edilmiş ve beklendiği üzere iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ($b = 0.61$, $SE(b) = 0.05$, $t = 11.97$, $p < 0.01$) bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 17

Alternatif Model Durumsal Aracılık Testi



Not: Şekilde yer alan sayı b katsayısını göstermektedir. * : b katsayısının $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. ** : b katsayısının $p < 0.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Basit aracılık ve basit düzenleyicilik etkilerinin birlikte incelendiği alternatif modelde buraya kadar elde edilen sonuçlara bakıldığında psikolojik sermayenin işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide hem düzenleyici olarak yer aldığı hem de iş-aile çatışması üzerinde doğrudan negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisinin psikolojik sermaye bakımından

yüksek olan çalışanlarda daha düşük olduğunu göstermekle birlikte psikolojik sermaye seviyesi arttıkça iş-aile çatışmasının azaldığını da göstermektedir. Buna karşın psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkisinin bulunmadığı ancak psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerinde doğrudan negatif yönde anlamlı bir etkisinin bulunduğu da elde edilen sonuçlar arasında yer almaktadır.

Tablo 26

Durumsal Aracılık Etki Analizinin Regresyon Sonuçları

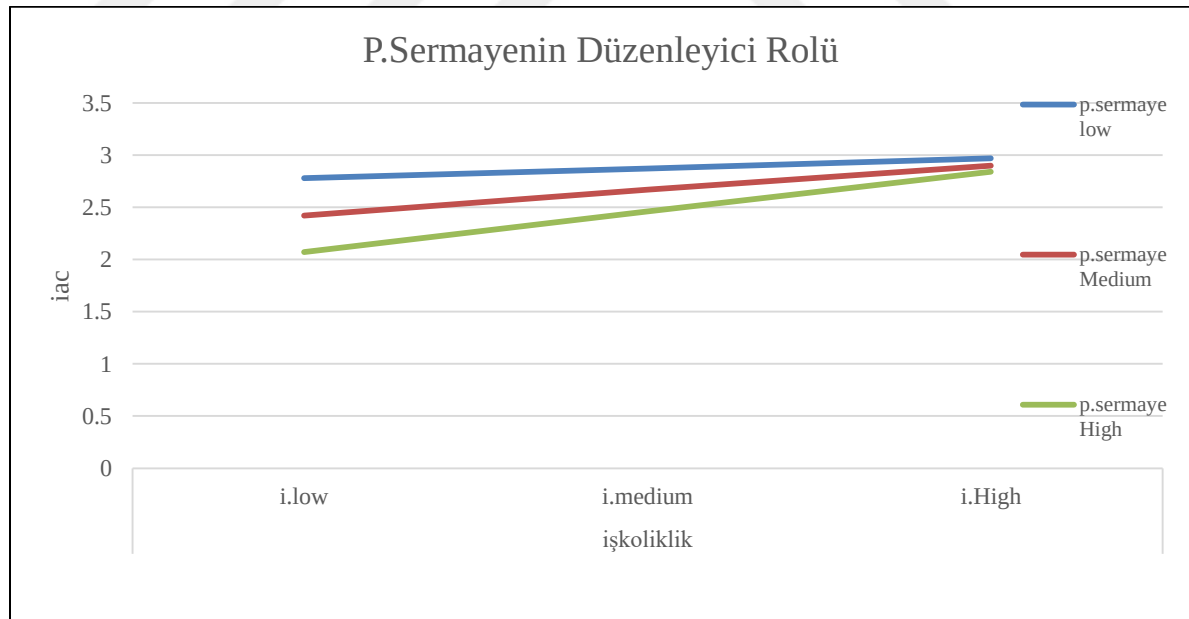
	b	SE	t	p
İşkoliklik	0.43	0.13	3.40	0.00**
Psikolojik sermaye	-0.37	0.13	-2.86	0.00**
İşkoliklik x psikolojik sermaye	0.48	0.22	2.14	0.03*
İşkoliklik	0.06	0.10	0.68	0.50
İş-aile çatışması	0.61	0.05	11.97	0.00**
Psikolojik sermaye	-0.24	0.10	-2.46	0.01*
İş-aile çatışması x Psikolojik sermaye	0.09	0.08	1.07	0.29
	Boot b	Boot(SE)	BootLLCI	BootULCI
Koşullu dolaylı etki				
-1 SS	0.09	0.11	-0.13	0.31
ort	0.26	0.09	0.09	0.46
+1 SS	0.46	0.12	0.22	0.71

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; * : b katsayısının p<0.05 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. ** : b katsayısının p<0.01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

İşkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolünün psikolojik sermayenin hangi düzeylerinde anlamlı olduğunu test etmek amacıyla koşullu dolaylı etki tablosu incelenmiş ve psikolojik sermayenin düşük olduğu durumlarda iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı rolünün anlamlı olmadığı tespit edilmiş; ancak psikolojik sermayenin orta ve üst seviyelerinde iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide aracı rolünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna ek olarak psikolojik sermaye arttıkça aracılık ilişkisinin daha da güçlendiği de belirlenmiştir. Buraya kadar elde edilen sonuçlar çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirli bir eşiği aşmadan iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki aracılık ilişkisinin gözlemlenmediğini göstermektedir.

Şekil 18

Durumsal Aracılık İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü



Düzenleyicilik ilişkisi alternatif modelin ilk aşaması olan işkoliklik ve iş-aile çatışması arasında anlamlı görüldüğünden söz konusu düzenleyiciliği daha detaylı bir şekilde incelemek amacıyla ayrı bir şekilde tekrar analize tabi tutularak durumsal aracılık

tablosunda elde edilen sonuçların doğrulandığı görülmüştür. Bir diğer ifadeyle psikolojik sermayenin orta ve yüksek seviyelerinde etkileşim terimlerinin anlamlı olduğu ve bu ilişki figür ile gösterildiğinde işkolikliğin belirli bir düzeyinden sonra iş-aile çatışması ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisinin zayıfladığı; buna karşın işkolikliğin düşük ve orta düzeyde olduğu durumlarda psikolojik sermayenin insanları koruyan önemli bir faktör olabileceği sonucuna varılmıştır.

2.3. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı iş-aile çatışmasının hissedilen duygusal tükenmişlik üzerindeki yordayıcı etkisini tespit etmek ve söz konusu ilişkinin çalışanların psikolojik sermaye gibi kişisel özelliklerinden ve işkoliklik gibi zihinsel eğilimlerinden etkilenip etkilenmediğini; kısacası iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici bir rolü olup olmadığını belirlemektir.

Bu başlık altında, araştırma modeli ve alternatif model testi için gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bilgilerin paylaşılması, araştırmanın kısıtları ve katkılarına değinilerek gelecek araştırmacılara ve yöneticilere tavsiyelerde bulunulması planlanmaktadır.

2.3.1. Elde Edilen Sonuçların Yorumlanması

Araştırma modeli ve alternatif modele ilişkin bulgular ilgili literatür temel alınarak yorumlanmadan önce bu başlık altında söz konusu bulguların kısaca özetlenerek genel bir çerçeve çizilmesi uygun görülmüştür.

Önceki başlıklarda da değinildiği üzere bu çalışma kapsamında işkoliklik ve psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün incelendiği araştırma modeli ve işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığı ile duygusal tükenmişliği tahmin ettiği ve söz konusu ilişkinin psikolojik sermaye tarafından düzenlendiği alternatif model olmak üzere iki model geliştirilmiştir. Araştırmanın ana

modelinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği gerçekleştirilen analizler sonucunda tespit edilerek birinci hipotez kabul edilmiş; buna karşın söz konusu ilişkide işkoliklik ve psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün olmadığı görülerek ikinci ve üçüncü hipotezler reddedilmiştir. Aynı model aile-iş çatışması için test edildiğinde ise aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sebep olmadığı ve ilk model ile tutarlı bir şekilde söz konusu ilişkide işkoliklik ve psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün olmadığı görülmüştür.

Alternatif modelde ise işkolikliğin duygusal tükenmişliği iş-aile çatışması aracılığı ile etkilediği ve söz konusu aracılık ilişkisinin psikolojik sermaye tarafından düzenlendiği bir model geliştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasında tam aracı olarak rol aldığı; ancak psikolojik sermayenin sadece işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi düzenlediği ve söz konusu aracılık ilişkisinin psikolojik sermayenin orta ve yüksek düzeylerinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Bu başlıklar altında özetlenen bulguların aşağıda yer alan başlıklarda ayrı başlıklar halinde detaylı bir şekilde açıklanarak yorumlanması planlanmaktadır.

2.3.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Yorumlanması

Araştırma modeli çerçevesinde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin edeceği; bir diğer ifadeyle çalışanların iş-aile çatışma düzeyleri arttıkça hissettikleri duygusal tükenmişlik seviyelerinin de artacağı düşünülmektedir ilk hipotez geliştirilmiştir. Elde edilen bulgular literatür ile (örn; Leiter ve Durup, 1996; Boles vd., 1997; Kinnunen ve Mauno, 1998; Karatepe ve Tekinkuş, 2006; Yavaş vd., 2008) tutarlı bir şekilde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmesi Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen kaynakların korunması teorisi ile açıklanabilmektedir. Şöyle ki; söz konusu teoremin temelinde insanların ihtiyaç duydukları kaynakları elde etmek ve sahip oldukları kaynakları elde tutmak için çaba sarf ettikleri ve bu kaynakları kaybetme ihtimalinin

insanlar tarafından bir tehdit olarak algılandığı inancı yatmaktadır (Hobfoll, 1989, s.516). Bu teoriden hareketle bulgular yorumlandığında iş-aile çatışması yaşayan çalışanların hem iş hem de ailevi sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken zamansal ve stres kaynaklı çatışmalar yaşadıkları; bu tarz bir stres kaynağının kişide varolan kaynaklarını kaybetme hissine neden olduğu ve bu durumun kişilerin psikolojik stres düzeylerini ve dolayısıyla hissettikleri tükenmişlik seviyelerini de arttığı düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin etmesini açıklayan bir diğer modelin talep kaynak modeli olduğu görülmektedir. Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen talep kaynak modelinin temelinde meslek gruplarının kendilerine özgü risk faktörlerinin bulunduğu ve söz konusu risk faktörlerinin işyerindeki olumsuz faktörleri kapsayan iş talepleri ve işyerindeki olumlu faktörleri kapsayan iş kaynakları olmak üzere iki genel kategori altında toparlanabileceği düşüncesi yatmaktadır. Bu modelin bir diğer varsayımı iş taleplerinin kişisel enerji kaynaklarını tüketerek zamanla tükenmişliğe yol açtığı görüşü olarak kabul edilmektedir. Elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda iş-aile çatışmasının çalışanların kişisel kaynaklarının tükenmesine yol açan bir talep olarak algılandığında söz konusu talebi yerine getirmek için gerekli iş kaynaklarına sahip olmayan kişinin tükenmişlik yaşayacağı düşünülmektedir.

Ana modele bakıldığında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisine ek olarak psikolojik sermaye ve işkolikliğin söz konusu ilişkide herhangi bir düzenleyici role sahip olup olmadığı da incelenmiş ve gerçekleştirilen analizler sonucunda iki değişkenden hiçbirinin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiş; dolayısıyla araştırma kapsamında geliştirilen ikinci ve üçüncü hipotezler reddedilmiştir. Psikolojik sermayenin ve işkolikliğin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici rolünün olmaması iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde çok kuvvetli bir etkisinin bulunması ile açıklanabilmektedir. Bir diğer ifadeyle çalışanların psikolojik sermaye seviyesi ne olursa olsun iş-aile çatışması yaşayan bir çalışanın duygusal tükenmişlik seviyesinin yüksek olacağı; dolayısıyla psikolojik sermayenin iş-aile çatışması yaşayan bir çalışanı duygusal tükenmişlik karşısında korumadığı düşünülmektedir. Benzer şekilde bir çalışan işkolik

eğilimlere sahip olsa da iş-aile çatışması yaşıyorsa duygusal tükenmişlik seviyesinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan ve kuvvetli etkisi söz konusu kavramın bu çalışma kapsamında duygusal tükenmişliğin ana belirleyicisi olduğunu düşündürmektedir. Bu nedendir ki düzenleyicilik ilişkisi incelendiğinde psikolojik sermaye gibi koruyucu bir mekanizmanın veya işkoliklik gibi kişisel bir eğilimin söz konusu ilişkiyi güçlendirmede veya zayıflatmadığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermaye ve işkoliklik değişkenlerinin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide düzenleyici etkileri olmamakla birlikte söz konusu değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkileri incelenmiş ve psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların büyük bir kısmı (örn; Cheung vd., 2011; Lin, 2013; Argon ve Tükel, 2016; Moyer vd., 2017; Bayarçelik vd., 2019) ile tutarlı olan bu bulgular Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen Stres ile başa çıkma teorisi ile açıklanabilmektedir. Stres ile başa çıkma teorisi insanların bilişsel değerlendirme ve başa çıkma süreçlerine bağlı olarak stresli durumlar karşısında aynı düzeyde stres yaşamadıklarını savunmaktadır. Bireyin belirli bir durumda belirli bir görevi yerine getirebilme kabiliyetine yönelik inanç, iyi şeylerin olacağına dair sahip olunan beklenti, belirsizlikten fazla etkilenmeden toparlanmayı sağlayan kapasite ve belirli bir hedefe ulaşabileceğine yönelik kararlılık ile karakterize olan psikolojik sermaye kişide varolan pozitif bir kaynağı ifade etmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde her insanda belirli bir seviyede bulunduğu savunulan bu kaynağın örgütsel bağlılık (örn; Youssef ve Luthans, 2007), iş tatmini (örn; Avey, Reichard vd., 2011), örgütsel vatandaşlık davranışları (örn; Gooty vd., 2009) ve performans (örn; Yeşil vd., 2016) gibi istenilen davranışları pozitif yönde; örgütsel sinizm (örn; Avey, Luthans vd., 2008), devamsızlık (örn; Avey vd., 2006) ve işten ayrılma (örn; Avey, Reichard vd., 2011) gibi istenmeyen davranışları negatif yönde tahmin ettiği görülmektedir. Tükenmişliğin ise uzun süre boyunca zorlu çalışma koşulları altında ve stresli durumlarda çalışmaya karşı ortaya çıkan bir tepki olduğu göz önünde bulundurulduğunda; psikolojik sermaye bakımından yüksek olan

çalışanların bilişsel değerlendirme ve etkili başa çıkma stratejileri benimsediklerinden tükenmişliğe neden olabilecek stresli durumlar karşısında tükenmişlik seviyelerinin daha düşük olabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermayeden farklı olarak işkolikliğın duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin iş-aile çatışması modelinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiş; söz konusu ilişkinin neden anlamsız çıkmış olabileceğine yönelik gerekli açıklamaların aile-iş çatışması modeline gelindiğinde yapılması planlanmaktadır.

Araştırma modelinin aynısı aile-iş çatışması için de test edildiğinde -iş-aile çatışmasının aksine- aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini gösteren çalışmalar (örn; Yavaş vd. 2008) olmakla birlikte literatürde yapılan çalışmaların büyük bir kısmı (örn; Netemeyer vd., 1996) iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik ile ilişkisinin aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik ile ilişkisine oranlı daha kuvvetli olduğunu gösterir niteliktedir. Bu durum duygusal tükenmişliğin oluşmasında iş-aile çatışmasının daha belirleyici bir faktör olduğunu düşündürmektedir. Literatür daha detaylı incelendiğinde Netemeyer vd. (1996) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada birçok çalışanın ailenin işten daha önemli olduğunu vurguladıkları ifade edilmiştir. Ailenin işten daha önemli olarak algılanması aileye yansıyan çatışmanın sonuçlarının çalışanlar için daha yıpratıcı olmasına neden olduğunu düşündürmektedir. Bu durum iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olmasını açıklamaktadır. Literatürde (örn; Kinnunen ve Mauno, 1998; Netemeyer vd., 1996) ailenin önemini gösteren bir başka bulgu da iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına göre daha yaygın olduğunun savunulmasıdır. Diğer bir ifadeyle, çalışanlar ailevi rollerine daha fazla önem vermekte ve söz konusu rollerin yerine getirilmesine engel teşkil edecek durumlar karşısında daha fazla yıpranmaktadır. Buna karşın ailevi rollerin iş rollerine engel teşkil etmesi ise ailenin çalışan hayatındaki öneminden dolayı daha az yıpratıcı olarak algılanabilmekte; bu durumun aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmamasını açıklayabileceği düşünülmektedir. Benzer bir çalışmada O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth (1992) iş ve iş dışı alandaki zaman baskısının karşı alandaki faaliyetlere müdahalesini incelemiş ve çalışanların

işyerinde daha fazla vakit geçirmelerinin aile alanındaki sorumluluklarını etkilediği; buna karşın aile alanında daha fazla vakit geçiren çalışanların diğer alanlarda daha az rol baskısı ve daha düşük psikolojik stres yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bir önceki çalışmaya benzer şekilde ailenin çalışan hayatındaki önemini ortaya koyan bu araştırmada da ailevi rollerin çalışanlar tarafından bir yük olarak algılanmadığı; ancak iş rollerinin neden olduğu yük aileye yansıyınca kişi için yıpratıcı sonuçları olduğu görülmektedir.

Aile-iş çatışması modelinde dikkat çeken bir boyut işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki ana etkisinin -iş-aile çatışması modelinden farklı olarak- istatistiksel olarak anlamlı olmasıdır. Bu durumun işkolikliğin iş-aile çatışması ile olan ilişkisinin aile-iş çatışması ile olan ilişkiye oranla daha güçlü olması ve söz konusu ilişkinin işkolikliğin etkisini kısmen baskılamasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Korelasyon tablosuna da bakıldığında işkolikliğin duygusal tükenmişlik ile arasında zayıf ama pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu; bu nedenle aslında işkolikliğin duygusal tükenmişliği tetikleyen bir değişken olabileceği düşünülmektedir. Bu bulgular ile tutarlı bir şekilde literatürde yer alan bazı çalışmalar (örn; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008; Taris vd., 2010; Falco vd., 2014; Gülova vd., 2014) da işkolikliğin duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiğini göstermektedir. İşkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki bu ilişkiyi Meijman (1989) tarafından geliştirilen Çaba-toparlanma ihtiyacı modeli ile açıklamak mümkündür. Söz konusu modelin temelinde yorgunluk sonrası ortaya çıkan semptomların etkilerinin tersine çevrilebilmesi için yeterli zaman ve olanaklara sahip olmayan çalışanların bir sonraki iş gününe artık bir toparlanma ihtiyacı ile başlayacakları ve söz konusu ihtiyacın her geçen gün artarak yerini tükenmişlik gibi ağır sendromlara bırakacağı inancı yatmaktadır. Buradan hareketle işkoliklerin dinlenmek için kendilerine vakit ayırmamaları nedeniyle toparlanma mekanizmalarının bozulduğu ve zamanla bu durumun tükenmişlik seviyelerini arttırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki anlamlı etkisinin zayıf olması ve iş-aile/aile-iş çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenlememesi işkolikliğin öngörüldüğü üzere bir düzenleyici değil iş-aile çatışmasını tetikleyen bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Bu düşünceye ilişkin gerekli analizlere

ve elde edilen bulgulara bir sonraki başlık olan alternatif modele ilişkin bulguların yorumlanması başlığı altında değinilmesi planlanmaktadır.

Bu başlık altında araştırma kapsamında geliştirilen modele ilişkin analiz sonuçları literatür temel alınarak yorumlanmıştır. Bir sonraki başlıkta ise alternatif model analizi sonucunda elde edilen bulguların paylaşılması planlanmaktadır.

2.3.3. Alternatif Modele İlişkin Bulguların Yorumlanması

Önceki başlıklarda da değinildiği üzere bu çalışma kapsamında işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığı ile duygusal tükenmişliği tahmin ettiği ve söz konusu ilişkinin psikolojik sermaye tarafından düzenlendiği alternatif bir model analizi de gerçekleştirilmiştir. Basit aracılık ve basit düzenleyicilik etkilerinin birlikte incelendiği bu modelde durumsal aracılık analizi gerçekleştirilmesi uygun görülmüş ve Hayes (2018)'in önerisi üzerine ilk önce aracılık ilişkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda işkolikliğin iş-aile çatışmasını, iş-aile çatışmasının da duygusal tükenmişliği pozitif yönde tahmin ettiği; ancak işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Önceki analizlere ek olarak psikolojik sermayenin de iş-aile çatışmasını negatif yönde tahmin ettiği belirlenmiştir. Hem işkolikliğin hem de iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileri araştırmanın ana modeli kapsamında ele alınmış olduğundan bu başlık altında sadece işkoliklik ve psikolojik sermayenin iş-aile çatışması üzerindeki anlamlı etkilerinin ele alınması uygun görülmüştür.

Bu çalışma ile tutarlı bir şekilde literatürde yer alan çalışmalar (örn; Taris vd., 2005; Bakker, vd., 2009; Macit ve Ardiç, 2018) da işkolik eğilimlerin aile ilişkilerini yıpratarak iş-aile çatışmasını pozitif yönde tahmin ettiğini gösterir niteliktedir. İşkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki bu ilişkiyi işkoliklerin işe atfetikleri zamanın ailevi sorumlulukların yerine getirilmesine engel olması ile açıklamak mümkündür. Bu durum aynı zamanda önceki başlıkta açıklanan ve Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen kaynakların korunması teorisi ile de tutarlıdır. Literatürde işkoliklik ile ilgili yapılan tanımlara bakıldığında (örn; Oates, 1971; McMillan vd., 2002) genel bir kanı olarak işkoliklerin sürekli işi düşündükleri ve işyerinde

gereğinden çok vakit geçirdikleri kabul edilmektedir. Hatta yapılan bir tanım (Mosier, 1983, akt; Burke, 2000) işkolikleri haftada en az 50 saat çalışan kişiler olarak tarif etmektedir. Seybold ve Salomone (1994) işkoliklerin yaşamın diğer ve önemli yönlerini ihmal ettiğini savunurken; Minirth, Meier, Wichern, Brewer ve Skipper (1981) da işe atfedilen fazla zamandan en fazla işkoliklerin ailelerinin etkilendiğini savunmaktadırlar (Minirth vd., 1981 akt; Snir ve Harpaz, 2004, s.9). Scott vd. (1997) ise işkoliklere aile ile ilgili sorumluluklar veya iş dışı faaliyetler ile ilgili konular ile ilgilenmeleri konusunda baskı yapılmasının iş-aile çatışmasına yol açabileceğini ifade etmişlerdir. Yapılan çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda herkes için kısıtlı bir kaynak olan zamanın işkolikler tarafından sadece iş ile ilgili faaliyetlere atfedilmesi söz konusu kişinin ailevi sorumluluklarını yerine getirmesine engel teşkil ederek iş-aile çatışma düzeyini arttırdığı düşünülmektedir. Nitekim işkolikliğin ana modelde düzenleyici etkisinin anlamsız çıkması; söz konusu kavramın bir tetikleyici faktör olabileceğini düşündürmüş ve elde edilen bulgular da işkolikliğin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenleyen değil başlatan olduğunu göstermiştir. Her ne kadar bazı araştırmacılar (örn; Machlowitz, 1980) işkolikliğin psikolojik sağlık, iş performansı ve düşük gönüllü devir hızı gibi olumlu örgütsel çıktılar ile ilişkili olduğunu savunmuş olsalar da bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular işkolik eğilimlerin -Schaufeli, Taris ve Bakker (2008)'ın da belirttiği üzere- olumsuz bir özellik hatta bir hastalık olarak değerlendirilmesinin daha doğru olabileceğini göstermektedir.

İşkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi belirlendikten sonra iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi Hayes (2018)'in modeli ile test edildiğinde söz konusu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu; ancak işkolikliğin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisinin anlamsız olması söz konusu etkinin tamamen iş-aile çatışması aracılığı ile gerçekleştiğini göstermektedir. İş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide tam aracı olması işkolikliğin -daha önce de bahsedildiği üzere- çalışanların ailelerine ayırabilecekleri zamanı azaltarak bir çatışmaya neden olduğu; bu çatışmasının sonucu olarak da duygusal tükenmişliğin arttığı sonucuna varılmaktadır. Bir diğer ifadeyle işkolikliğin tek başına duygusal tükenmişlik

üzerindeki etkisinin anlamsız olması söz konusu etkinin iş-aile çatışması aracılığıyla gerçekleştiği; dolayısıyla iş-aile çatışmasının tam aracı olarak görev aldığı görülmektedir.

Literatürde yer alan kısıtlı sayıdaki çalışma (örn; Karatepe ve Karadas, 2014) ile tutarlı bir şekilde bu çalışma kapsamında da psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasını negatif yönde tahmin ettiği; bir diğer ifadeyle çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça iş-aile çatışma düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulguların hem kaynakların korunması teorisi hem de birleşme modeli (congruence approach) ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Önceki başlıklarda da bahsedildiği üzere Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen kaynakların korunması teorisinin temelinde insanların ihtiyaç duydukları kaynakları elde etmek ve sahip oldukları kaynakları elde tutmak için çaba sarf ettikleri ve bu kaynakları kaybetme olasılığının insanlar tarafından bir tehdit olarak algılandığı inancı yatmaktadır (Hobfoll, 1989, s.516). Kaynakların korunması teosine göre psikolojik sermaye insanların stres ile başa çıkabilmek için kullandığı bir kişisel özellik kaynağıdır. Hobfoll (2002) öz yeterlilik ve iyimserlik gibi önemli kaynaklara sahip kişilerin stresli talepler ile karşılaştığında diğer kaynaklarını kullanma konusunda daha başarılı olabileceğini ifade etmektedir. Elde edilen bulgular kaynakların korunması teorisi kapsamında değerlendirildiğinde psikolojik sermaye bakımından düşük olan çalışanlar önemli kaynaklardan yoksun oldukları için söz konusu çalışanların iş ve aile alanları arasında ortaya çıkabilecek çatışmalar ile başa çıkamadıklarını; dolayısıyla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını düşündürmektedir. Buna karşın psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanlar sorun çözme ve zorlu görevleri yerine getirme becerilerine güvenirlere, sorunların üstesinden gelmek için farklı yollar üretebilirler, gelecek hakkında olumlu düşüncelere sahip olurlar ve zorluklar karşısında direnç gösterebilirler. Bir diğer ifadeyle kaynakların korunma teorisine göre yukarıda yer alan kaynaklara sahip çalışanların iş ve aile alanları arasında bir denge kurabildikleri ve sahip oldukları kaynaklar sayesinde meydana gelen rol çatışmaları ile daha etkili bir şekilde başa çıkabildikleri düşünülmektedir. Birleşme modeli ise iş ve aile alanları arasında yaşanan çatışma ve kişisel değişkenler arasındaki ilişkiyi geliştirmeyi hedeflemekte ve söz konusu alanlar arasındaki benzerlikleri her iki alanı da etkilediği düşünülen üçüncü bir değişkene (örn; kişilik özellikleri) atfetmektedir (Edwards ve

Rothbard, 2000, s.182). Buradan hareketle psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasını negatif yönde tahmin etmesi birleşme modeli ile değerlendirildiğinde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-aile çatışmasına yönelik algılarını etkilediğini, psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki etkileşim üzerinde yeterli düzeyde kontrole sahip olduklarını; dolayısıyla söz konusu çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını düşündürmektedir.

İşkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği tahmin ettiği tespit edildikten sonra psikolojik sermayenin söz konusu ilişkileri düzenleyip düzenlemediğini belirlemek amacıyla gerekli analizler gerçekleştirilmiş ve ikili düzenleyicilik ilişkisinden sadece ilkinin anlamlı olduğu yani psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi değil sadece işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi düzenlediği tespit edilmiştir. Bu durum, işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisinin psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanlarda daha düşük olduğunu; bir başka ifadeyle, psikolojik sermayenin işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki etkisini azaltarak işkoliklik eğilimlerin iş-aile çatışmasına neden olma olasılığını düşürdüğünü göstermektedir. Elde edilen bulgular ile tutarı olarak Byron (2005) da kişisel kaynaklar arasında başa çıkma şekli ve becerilerinin kişiyi iş-aile çatışması karşısında koruduğunu; zorluklar karşısında etkili başa çıkma stratejilerine sahip çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadıklarını tespit etmiştir. Psikolojik sermayenin iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenlememesi ise iş-aile çatışması ortaya çıktıktan sonra psikolojik sermayenin bir öneminin kalmaması ile açıklanmaktadır. Bir diğer ifadeyle kişi iş-aile çatışması yaşamaya başladıktan sonra psikolojik sermaye düzeyi ne olursa olsun duygusal tükenmeye karşı koruyucu bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

İş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal tükenmişlik arasında tam aracı olarak görev aldığı ve psikolojik sermayenin sadece ilk ilişkiyi düzenlediği tespit edildikten sonra söz konusu aracılığın psikolojik sermayenin hangi seviyelerinde anlamlı olduğunu belirlemek amacıyla koşullu dolaylı etki tablosu incelenmiş ve aracılığın sadece psikolojik sermayenin orta ve yüksek olduğu durumlarda anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirli bir eşiği geçmeden iş-aile çatışmasının işkoliklik ve duygusal

tükenmişlik arasındaki ilişkiye aracılık etmediğini göstermektedir. Daha detaylı incelendiğinde, işkolikliğin belirli bir düzeyinden sonra iş-aile çatışması ile olan ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisinin zayıfladığı; ancak işkolikliğin düşük ve orta düzeyde olduğu durumlarda psikolojik sermayenin insanları koruyan önemli bir faktör olarak yer aldığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ile ilgili elde edilen bu bulgular psikolojik sermayenin kişileri koruyan önemli bir kaynak olduğunu; ancak söz konusu kaynağın koruyuculuğunun da bir sınırı bulunduğunu göstermektedir. Şöyle ki; işkolikliğin belirli bir seviyesine kadar psikolojik sermaye kişileri korumakta; ancak işkoliklik belirli bir seviyeyi geçtikten sonra iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisi kaçınılmaz hale gelmekte ve kişinin psikolojik sermaye düzeyinden bağımsız olarak işkoliklik iş-aile çatışmasını arttırmaktadır.

Buraya kadar yer alan başlıklarda çalışma kapsamında geliştirilen ana model ve alternatif model bulgularına detaylı bir şekilde yer verilmiş ve söz konusu bulgular literatürde yer alan teori ve modeller temel alınarak değerlendirilmiştir. Bir sonraki başlıkta -genel değerlendirme ve öneriler başlığına geçilmeden önce- araştırmanın kısıtlarına yer verilerek gelecek araştırmacılara tavsiyelerde bulunulması uygun görülmüştür.

2.3.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler

İş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi ve işkoliklik ve psikolojik sermayenin olası düzenleyici rolünün tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın çeşitli kısıtlarının bulunduğu göz ardı edilmemelidir. Gerçekleştirilen araştırmaların kısıtlarının ele alınması başka araştırmacılara yol göstermesi, çalışmaların güvenilirliğinin artırılması ve doğru bilgiye ulaşılabilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Buradan hareketle bu başlıkta araştırmanın kısıtlarına değinilmesi ve söz konusu kısıtların azaltılmasıyla ilgili başka araştırmacılara önerilerde bulunulması planlanmaktadır.

Maslach ve Goldberg (1998) tükenmişliği önleme ile ilgili literatürün büyük bir kısmının önleyici başa çıkma becerilerinin edinilmesi, rahat bir yaşam tarzının benimsenmesi, sağlığın geliştirilmesi ve öz-analiz gibi yöntemlerin benimsenerek kişiyi değiştirmeye odaklandığını belirtmektedirler. Benzer şekilde Maslach (2003) da tükenmişliğe yönelik

gerçekleştirilen müdahalelerin büyük bir kısmının tükenmişlik hissedene çalışanların işten çıkarılması, iç kaynaklarının geliştirilmesi amacıyla eğitime yönlendirilmesi veya işteki davranışlarını değiştirmeye teşvik edilmesi gibi bireysel merkezli yaklaşımlara odaklandığını ifade etmektedir. Maslach ve Goldberg (1998) bireysel kaynaklara odaklanmanın temel sebebini insanları değiştirmenin örgütleri değiştirmekten daha ucuz ve kolay olması olarak göstermektedirler. Ancak bu tür bir yaklaşım tükenmişliği etkileyen faktörlerin bireysel faktörlerden çok, örgütsel ve durumsal faktörlerden kaynaklanmasının araştırmacılar tarafından tespit edilmiş olması sebebiyle literatür ile çelişmektedir. Sonuç olarak her ne kadar bireysel yaklaşımlar tükenmişliğin hafifletilmesinde etkili olabilse de tükenmişliğin diğer boyutları üzerindeki etkisi bulunmayabilmektedir. Buna ek olarak çalışanların iş yerindeki stres kaynakları üzerinde fazla kontrol sahibi olamamaları nedeniyle bireysel yaklaşımlar nispeten etkisiz kalabilmektedir (Maslach, 2003, s.192). Bu çalışma kapsamında duygusal tükenmişlik üzerinde iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işkoliklik gibi kişinin bizzat kendisi ile ilgili faktörlerin etkisi incelenmiş; örgütsel faktörler dikkate alınmamıştır. Buradan hareketle sonraki çalışmalarda tükenmişliği etkilediği düşünülen örgütsel faktörlerin ele alınması önerilmektedir.

Podsakoff, MacKenzie, Lee ve Podsakoff (2003) ölçüm hatalarının en önemli sebeplerinden biri olarak kabul edilen ortak yöntem varyansının davranışsal araştırmalarda potansiyel bir sorun olduğunu ifade etmektedirler. Benzer şekilde Bagozzi ve Yi (1991) de sistematik ölçüm hatalarının en önemli sebeplerinden birinin farklı sebeplerden kaynaklanan yöntem varyansı olduğunu belirtmişlerdir. Fiske (1982) yöntem varyansını, *“ilgili yapıdan ziyade kullanılan ölçüm yöntemine atfedilen varyans”* olarak tanımlamaktadır (Fiske, 1982, akt; Podsakoff vd., 2003, s.879). Cote ve Buckley (1988) tipik bir araştırma ölçeğindeki varyansın yaklaşık dörtte birinin ortak yöntem yanlılığı gibi sistematik ölçüm hatalarından kaynaklanabileceğini tespit etmişlerdir. Bahsedilen bu yanlılık hem ilişkilerin gücünü hem de etkisinin yönünü değiştirebilmekte ve gözlemlenen ilişkilerin şişirilmesi veya söndürülmesine dolayısıyla birinci ve ikinci tip hataya neden olabilmektedir (Podsakoff vd., 2003, s.880). Bu durum ortak yöntem varyansının değişkenler arasındaki ilişkilerin doğru

bir şekilde ölçülmesinde önemli bir etkiye neden olduğunu gösterir niteliktedir (Podsakoff vd., 2003, s.880).

Yapılan araştırmaların güvenilirliği üzerindeki göz ardı edilemez etkisi nedeniyle spesifik araştırma ortamlarında yöntem yanlılığına neden olan çeşitli faktörlerin açıklanmasının faydalı olabileceği düşünülmüş; bu amaçla bu çalışma kapsamında Podsakoff vd. (2003)'nin sınıflandırılması dikkate alınmıştır. Podsakoff vd. (2003) yöntem yanlılığına sebep olabilecek potansiyel kaynakları ortak katılımcı kaynaklı, madde özellikleri kaynaklı, madde bağlamı kaynaklı ve ölçüm bağlamı kaynaklı olmak üzere dört başlık altında sınıflandırmışlardır.

Podsakoff vd. (2003) yöntem yanlılığına neden olabilecek ortak katılımcı kaynaklı faktörleri, “*değişkenler ile ilgili veriyi sağlayan katılımcıların aynı kişi olması nedeniyle bağımsız ve bağımlı değişken arasında oluşan yapay ilişki*” olarak tanımlamaktadırlar (s.881). Katılımcıların tutarlılık eğilimlerinin (*katılımcıların maddelere yanıt verirken tutarlılıklarını koruma eğilimleri*), uysallık yanlılıklarının (*katılımcıların içeriklerinden bağımsız olarak ölçek maddelerini kabul etme veya kabul etmeme eğilimi*), pozitif / negatif duygulanım özelliklerinin ve geçici ruh hallerinin ortak katılımcı kaynaklı yanlılıklara dolayısıyla ortak yöntem varyansı problemine neden olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma kapsamında verilerin aynı kaynaktan elde edilmiş olması nedeniyle yukarıda yer alan ortak katılımcı kaynaklı yanlılık faktörlerinden bir veya daha fazlası tarafından etkilenmiş olabileceği; dolayısıyla elde edilen sonuçların gerçekte olduğundan daha güçlü veya zayıf görünebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek araştırmalarda bu tarz yanlılıkların oluşmasını engellemek amacıyla değişkenler ile ilgili verilerin eşler, üstler, astlar veya İnsan Kaynakları bölümü tarafından arşivlenen veriler gibi birden fazla kaynaktan yararlanılarak toplanması önerilmektedir.

Podsakoff vd. (2003) verilerin tek bir kaynaktan elde edilmesine ek olarak maddelerin özelliği, maddelerin sunum şekli ve verilerin elde edilme şekli gibi faktörlerin de ortak yöntem varyansını arttırıcı etkisi olabileceğini belirtmişlerdir. Maddelerin özellikleri etkisi (*Item characteristic effects*) herhangi bir maddenin sahip olduğu özellikler nedeniyle

katılımcının söz konusu maddeye yüklediği anlam sonucu oluşan yapay ilişki olarak açıklanabilmektedir. Maddelerin katılımcılar tarafından doğru şekilde anlaşılacak kadar açık ve net olması bu duruma verilebilecek bir örnektir. Buna ek olarak katılımcıların ters kodlu maddeleri tespit etmekte de güçlük çektikleri; dolayısıyla söz konusu maddelerin yapay ilişkileri ortaya çıkardığı veya varolan ilişkilerin gizli kalmasına neden olduğu düşünülmektedir (Podsakoff vd., 2003, s.883-884). Bu çalışma kapsamında her ne kadar maddeler tek tek incelenmiş olsa da ölçülen değişkenlerin (çatışma, duygusal tükenmişlik, psikolojik sermaye, işkoliklik) karmaşık ve soyut yapılara sahip olması katılımcıların söz konusu maddelere farklı anlamlar yüklemelerine neden olmuş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Buna ek olarak katılımcıların, veri setinde yer alan ters kodlu maddeleri fark edememiş olmaları; bu durumun da gerçekleri çarpıtan sonuçlara yol açmış olması mümkündür. Gelecek çalışmalarda ters kodlu maddelerin kullanımından kaçınılarak bu nedenle ortaya çıkan hataların oluşmasının engellenebileceği düşünülmektedir.

Wainer ve Kiely (1987) maddelerin sunum şeklini (*Item context effects*), “bir maddenin ölçekte yer alan başka maddeler ile ilişkisi nedeniyle söz konusu maddeye yüklenen anlam” olarak tanımlamaktadırlar (s.187). Bu duruma verilebilecek bir örneği Salancik ve Pfeffer (1977) madde hazırlama etkisi (*Item priming effects*) olarak kavramsallaştırmış ve “ölçekte yer alan maddelerin katılımcıların dikkatini belirli bilgilere yönlendirmesi sonucu söz konusu bilgilerin aksi takdirde olabileceğinden daha belirgin hale getirilmesi durumu” olarak tanımlamışlardır (s.449). Bir diğer örnek ise Podsakoff vd. (2003) tarafından içeriğe bağlı ruh hali (*Context-induced mood*) olarak kavramsallaştırılmış ve “ölçekte yer alan ilk maddenin katılımcının duygu durumu üzerinde yarattığı etki sonucu katılımcının diğer maddeleri cevaplandırma şeklini etkilemesi hali” olarak tanımlanmıştır (s.882). Bu çalışma kapsamında da katılımcıların, maddelerin sıralanış şeklinden ve sorulma biçiminden etkilenmiş olabileceği göz önünde bulundurulmalı ve gelecek çalışmalarda bu kısıtın ortadan kaldırılması için özellikle baştaki maddelere ve maddelerin hazırlanma şekline dikkat edilmesi önerilmektedir.

Verilerin toplanma şekli sonucu oluşan yapay ilişkilerin ortak yöntem varyansına neden olma ihtimali bu çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. Podsakoff vd. (2003) tahmin

edici ve sonuç değişkenlerine verilen yanıtların aynı zaman diliminde ve aynı yerde toplanmış olmasının verilen cevapların kısa süreli bellekte bir arada bulunma olasılığını arttırarak, uzun süreli bellekten bilginin temin edilmesi için ipuçları sağlayarak ve örtük teorilerin kullanılma ihtimalini arttırarak ortak yöntem varyansını arttırabileceğini ifade etmişlerdir. Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik, psikolojik sermaye ve işkoliklik ile ilgili veriler aynı zaman ve yerde toplanmış olduğundan sonuçların bu durumdan etkilenmiş olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecek çalışmalarda ortak yöntem varyansının bu nedenle artmasını önleyebilmek amacıyla değişkenlere ilişkin verilerin farklı zaman ve yerlerde toplanmasını sağlayarak bu tür bir kısıtın önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak bu çalışma kapsamında veriler katılımcılardan tek bir zamanda toplanmış; bir diğer ifadeyle katılımcıların farklı zamanlarda sahip oldukları duygu ve düşünceleri incelenmemiştir. Elde edilen bulgular psikolojik sermayenin işkolikliğin iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisine karşı koruduğunu; ancak koruyucu etkisinin işkolikliğin belirli bir seviyesine kadar anlamlı olduğunu göstermektedir. İşkoliklik belirli bir seviyeye ulaştıktan sonra psikolojik sermaye seviyesinden bağımsız olarak iş-aile çatışması ve dolayısıyla duygusal tükenmişliği arttırdığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle işkolikliğin zamansal olarak iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı ve gelecek araştırmacılar için verimli bir alan olabileceği düşünülmektedir.

Podsakoff vd. (2003) yöntem yanlılığına neden olabilecek bir diğer faktörün sosyal beğenilirlik olduğunu ifade etmişlerdir. Paulhus (1991) sosyal beğenilirliği, “*katılımcıların, iyi görünmelerini sağlayacak şekilde cevap verme eğilimi*” olarak tanımlamaktadır (s.17). Sosyal beğenilirlik değişkenler arasında yapay ilişkilerin üretilmesine neden olabilmekte, varolan ilişkilerin tespit edilmesine engel teşkil edebilmekte veya değişkenler arasındaki ilişkinin doğasını etkileyen düzenleyici değişken olarak rol alabilmektedir (Ganster, Hennessey ve Luthans, 1983, s.323-324). Buradan hareketle gelecek araştırmalarda araştırmacıların, verilerin, katılımcıların sosyal olarak kabul edilebilir olanlara ilişkin algılarına karşı sistematik bir şekilde önyargılı olabileceği durumları belirlemeleri, bu

durumun ne ölçüde verilerin kirlenmesine neden olduğunu tespit etmeleri ve en uygun kontrol yöntemlerini uygulamaları önerilmektedir.

Bu araştırmanın son kısıtı değişkenler arasında tespit edilen ilişkilerin neden-sonuç ilişkisi olarak değerlendirilememesidir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin nedenselliği temsil edebilmesi için deney koşullarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmiş olmaları gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s.2-3). Bu çalışma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizleri gerçekleştirilerek tespit edilmiş; bu nedenle iş-aile çatışması tahmin edici değişken, duygusal tükenmişlik de sonuç değişkeni olarak ele alınmıştır. Buradan hareketle gelecekte gerçekleştirilmesi planlanan araştırmalarda elde edilen sonuçların neden-sonuç ilişkisini yansıtabilmesi için söz konusu araştırmanın deney ortamında gerçekleştirilmesi ve deneysel çalışmalar için gereken koşulların sağlanması önerilmektedir.

Araştırma kapsamının dışında kaldığı için işkolikliğin oluşmasında veya işkolikliğin iş-aile çatışmasına dönüşmesinde etkili olan faktörler yeteri kadar ele alınamamıştır. İşkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki mekanizmanın belirlenmesi gerekli önlemlerin vaktinde alınmasını sağlayacağından duygusal tükenmişlik gibi uzun vadeli sendromların oluşmasını engelleyebileceği düşünülmektedir. Bu durumda etkisi incelenebilecek faktörlerden birisi teknoloji kullanımıdır. Her geçen gün teknolojinin hayatımıza daha çok girdiği ve iş ve aile alanları arasındaki sınırı gittikçe yok ettiği görülmektedir. Örneğin; Derks ve Bakker (2014) yapmış oldukları bir çalışmada mesai saatleri dışında iş ile ilgili akıllı telefon kullanımının hem işten aileye olumsuz yayılmayı arttırdığını hem de işten aileye olumsuz yayılma ve tükenmişlik hissi arasındaki ilişkinin yoğun bir şekilde akıllı telefon kullanımı tarafından düzenlendiğini tespit etmişlerdir. Bir diğer ifadeyle işten aileye olumsuz yayılmanın tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisinin sürekli olarak akıllı telefon kullanmak durumunda kalan çalışanlarda daha kuvvetli olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak Spagnoli, Balducci, Fabbri, Molinaro ve Barbato (2019) da işkolik davranış eğilimleri ve yoğun bir şekilde akıllı telefon kullanımı arasında pozitif yönde bir korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Buradan hareketle teknolojinin işkolikliği tetikleyen veya işkolikliğin iş-aile çatışmasına dönüşmesinde katkı sağlayan bir faktör olabileceği göz önünde bulundurulduğunda

teknolojinin söz konusu ilişkideki etkisinin incelenmesinin gelecek araştırmacıların ilgisini çekebileceği ve literatüre farklı bir bakış açısı sunabileceği düşünülmektedir.

Bu başlık altında araştırmanın kısıtlarına değinilmiş ve hem söz konusu kısıtların ortadan kaldırılması hem de gelecek araştırmacılara olası araştırma konuları için önerilerde bulunulmuştur. Genel değerlendirme ve öneriler başlığı altında ise araştırmanın teorik katkılarından bahsedilmesi ve yöneticilere çeşitli tavsiyelerde bulunulması planlanmaktadır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu bölüme kadar yer alan kısımda araştırma dahilinde ele alınan değişkenlerin kavramsal çerçevelerine, literatürde söz konusu değişkenler arasında tespit edilen ilişkileri inceleyen çalışmalara ve bu ilişkileri desteklediği düşünülen teorilere yer verilmiştir. Buna ek olarak araştırma modelinden, gerçekleştirilen analizlerden, elde edilen sonuçlardan da bahsedilmiş ve sonuçların yorumlanıp araştırmanın kısıtlarına yer verilerek bir önceki başlık sonlandırılmıştır. Buradan hareketle bu başlık altında araştırmanın literatüre sağladığı teorik katkılardan bahsedilmesi ve bir önceki bölümde yer alan araştırma bulgularından yola çıkarak yöneticilere önerilerde bulunulması planlanmaktadır.

Araştırmanın Teorik Katkıları

Bu çalışmanın literatürde yer alan bazı noksanları gidereceği ve ileride gerçekleştirilecek olan araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu başlık altında araştırmanın literatüre sağladığı teorik katkılardan bahsedilmesi planlanmaktadır.

İş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki hem yabancı hem de Türkiye literatüründe birçok kez incelenmiş olmakla birlikte söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide olası düzenleyicilerin etkilerinin yeteri kadar ele alınmadığı görülmektedir. Benzer şekilde işkoliklik ve psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkilerini inceleyen çalışmalar olmakla birlikte söz konusu değişkenlerin düzenleyici olarak etkilerini ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Bir diğer ifadeyle, literatürde sıklıkla

belirleyici olarak etkilerinin incelendiği değişkenlerin düzenleyici olarak da etkilerinin ele alınmasının farklı bir bakış açısı sunarak literatüre önemli bir katkı sunduğu düşünülmektedir.

Mills, Fleck ve Kozikowski (2013) psikolojik sermayenin literatürde yer alan birçok kavrama göre oldukça yeni olduğunu, henüz yaygın olarak kabul görmediğini ve pratikte kullanılmadığını; bu nedenle söz konusu kavram ile ilgili daha detaylı amprik çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışma kapsamında psikolojik sermayenin hem iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişlik, aile-iş çatışması ve duygusal tükenmişlik ve işkoliklik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkide düzenleyicilik etkileri hem de duygusal tükenmişlik ve iş-aile çatışması üzerinde doğrudan etkileri ele alınarak söz konusu kavramın sonuçları hakkında daha detaylı bir şekilde bilgi edinilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin duruma göre belirleyici, düzenleyici ve/veya sonuç değişkeni olarak rol alabileceği düşünülerek araştırma modeline ek olarak alternatif bir araştırma modeli sunulmuş ve değişkenlerin birden fazla etkileri incelenmiştir. Değişkenlerin birden çok etkisinin incelenemesinin değişkenler arasındaki ilişkilerin hangi durumlarda anlamlı olduğunu göstererek literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında geliştirilen alternatif model basit aracılık ve basit düzenleyicilik etkilerinin birlikte incelenmesini gerektirdiği için bu tarz bir ilişki ağının varlığının tespit edilebilmesi amacıyla Hayes (2018) tarafından önerilen durumsal aracılık analizi gerçekleştirilmiştir. Düzenleyicilik ve aracılık etkilerinin birlikte incelenmesini sağlayan bu yöntem literatürde çok az rastlanılmakta; bu durum araştırmamızın katkılarından birisi olarak kabul edilmektedir.

Yöneticilere Öneriler

Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışması, psikolojik sermaye, işkoliklik ve duygusal tükenmişlik ile ilgili elde edilen sonuçların yöneticilere yol göstereceği düşünüldüğünden

söz konusu bulgular göz önünde bulundurularak yöneticilere önerilerde bulunulması planlanmaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalar (örn; Netemeyer vd., 1996; Kinnunen ve Mauno, 1998) incelendiğinde iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına oranla daha yaygın olduğu görülmektedir. Frone vd. (1992b) iş-aile çatışmasının daha yaygın olmasını aile alanının sınırlarının iş alanı sınırlarına oranla daha geçirgen olmasıyla alakalı olduğunu savunmaktadırlar. İşin aile alanı üzerinde daha fazla kontrol sahibi olması yöneticilerin iş-aile çatışmasının önüne geçmesi veya etkisini azaltması için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Bu düşünce ile tutarlı bir şekilde gerçekleştirilen çalışmalar (örn; Bhargava ve Baral, 2009) da yöneticilerin sergiledikleri destekleyici davranışların iş-aile çatışmasını azalttığını gösterir niteliktedir. Şöyle ki; destekleyici yöneticilerin çalışanların yaşadıkları iş-aile deneyimini olumlu yönde etkilediği (örn; Bhargava ve Baral, 2009); iş-aile çatışmasını negatif yönde tahmin ettiği (örn; Thomas ve Ganster, 1995; Anderson vd., 2002; Frye ve Breugh, 2004; Michel vd., 2011); işten aileye olumsuz yayılmayı azalttığı (örn; Mennino, Rubin ve Brayfield, 2005) ve gelecekte ortaya çıkabilecek iş-aile çatışmalarına karşı koruduğu (örn; Jansen vd., 2003) yapılan çalışmalarca desteklenmiştir. Buna ek olarak hiçbir zaman destekleyici davranışlar sergilemeyen (örn; Byron, 2005), sürekli olarak çalışanlar ile çatışma yaşayan (örn; Jansen vd., 2003) ve çalışanları ile zayıf ilişkiler geliştiren (örn; Kinnunen ve Mauno, 1998) yöneticilerin çalışanların iş-aile çatışma seviyelerini arttıran bir faktör olduğu da tespit edilmiştir. Buradan hareketle yöneticiler bazında ele alındığında yöneticilerin çalışanlarına karşı daha anlayışlı davranışları ve onlar ile açık ve iki yönlü iletişim kanalları oluşturmaları önerilmektedir. Örgüt bazında ele alındığında ise özellikle yüksek düzeyde stres ve belirsizlik barındıran işlerden sorumlu yöneticilerin aileyi destekleyecek davranışlar sergilemeleri ve çalışanların kaçınma ve duygu odaklı davranışlar yerine problem odaklı ve proaktif başa çıkma davranışları benimsemeleri için hem yöneticilere hem de çalışanlara gerekli eğitim olanakları sağlanmalıdır.

Her ne kadar yapılan çalışmalar destekleyici yönetici davranışlarının iş-aile çatışması üzerindeki rolünü ele almış olsalar da iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğu düşünülen faktörlerin büyük bir kısmı yöneticilerin benimsedikleri davranışlardan ziyade uygulanan

politikaları, çalışma koşulları ve örgüt kültürünü kapsamaktadır. Örneğin, yapılan çalışmalar uzun çalışma saatleri (örn; Voydanoff, 1988; Aryee, 1992; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Berg, Kallenberg ve Appelbaum, 2003; Frye ve Breaugh, 2004; Byron, 2005) ve zorunlu mesai (örn; Jansen vd., 2003; Berg vd., 2003) gibi iş taleplerinin ve/veya iş baskısı (örn; Voydanoff, 1988; Frone vd., 1992a), yeterli düzeyde özerkliğin olmaması (örn; Aryee, 1992; Frone vd., 1992a; Michel vd., 2011), iş yükü (örn; Aryee, 1992; Michel vd., 2011) ve rol belirsizliği (örn; Voydanoff, 1988; Aryee, 1992; Frone vd., 1992a; Michel vd., 2011) gibi iş stresörlerinin iş-aile çatışmasını pozitif yönde tahmin ettiğini; bir diğer ifadeyle olumsuz olarak etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle çalışanların iş saatlerinde ve çalışma alanlarında esnekliğe gidilmesinin özellikle kısıtlı zaman ve rol çatışmasının olumsuz etkisini azaltacağı düşünülmektedir. Bu amaçla çalışanların bazı günler evden çalışmalarına veya mesai saatleri sırasında ailevi bir sorun meydana geldiğinde geç saatte veya hafta sonlarında eksik mesailerini telafi etmelerine izin verilmesi yöneticilerin uygulayabileceği politikalardan bazıları olarak değerlendirilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde de esnek çalışma yapılarının iş-aile çatışmasını azalttığı (örn; Thomas ve Ganster, 1995; Ezra ve Deckman, 1996; Anderson vd., 2002; Lyness ve Kropf, 2005); esnek olmayan çalışma yapılarının iş-aile çatışmasını arttırdığı (örn; Byron, 2005); işlerini sanal ortamda veya evden yapan çalışanların iş ve aileleri arasında daha iyi bir denge sağlayabildikleri (örn; Hill, Ferris ve Märtinson, 2003) ve telefon üzerinden çalışanların diğer çalışanlara göre daha az iş-aile çatışması yaşadıkları (örn; Madsen, 2003) tespit edilmiştir. Esnek çalışma yapılarına ek olarak aile dostu politikaların (örn; Frye ve Breaugh, 2004), kullanılmaya hazır (örn; Thompson vd., 1999) veya çalışanlar tarafından halihazırda kullanılan (örn; O'Driscoll vd., 2003) destek ve yardımların varlığının işten aileye olumsuz yayılımı azaltarak iş ve aile arasında daha iyi bir dengenin kurulmasını sağladığı; dolayısıyla iş-aile çatışmasını azalttığı da elde edilen bulgular arasındadır. Sonuç olarak özellikle rekabetin yoğun olduğu örgütlerde iyi ve adil terfi fırsatlarının sunulması, işyükünün fazla olduğu görevlerde çalışanlara daha fazla özerklik tanınması, yetki devri yapılması ve kararlara katılımlarının sağlanması, belirli bir görevin iş-aile arasındaki dengeyi olumsuz yönde etkilediği durumlarda aynı fonksiyonda başka bir görevin verilmesi olarak bilinen fonksiyonel hareketlilik gibi uygulamaların tercih edilmesi ve özellikle kadınların iş

yerindeki sorumluluklarına ek olarak ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının da olması sebebiyle kreş yardımı gibi desteklerin sunulması çalışanların iş-aile çatışması yaşama ihtimallerini azaltacağı düşünülmektedir.

Thompson vd. (1999) yöneticilerin, geliştirilen politikaları çalışanların yaşadıkları çatışmayı azaltmak için kullanılabilecek bir mekanizma olarak algıladıklarını; ancak söz konusu politikaların tek başına çatışmanın yarattığı stresi azaltmak için yeterli olmayabileceğini savunmaktadırlar. Bu düşünce ile tutarlı bir şekilde Mennino vd. (2005) örgüt kültürünün işten aileye olumsuz yayılmayı engellemek konusunda halihazırda uygulanan politikalardan daha etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu nedenle örgüt kültürü, iş-aile çatışması üzerindeki etkisi en çok incelenen örgütsel faktörlerin başında gelmektedir. Schein (1990) örgüt kültürünü, *“bir grubun dışarıya uyum sağlama ve içsel olarak bütünleşme sorunlarını çözebildiği için benimsediği ve geçerli sayılabilecek kadar iyi çalıştığı için de yeni gelen çalışanlara söz konusu sorunları algılamak ve düşünmek için doğru yol olarak öğretilen temel varsayımlar”* olarak tanımlamıştır (s.111). Literatürde örgüt kültürüne atfedilen önem yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir. Şöyle ki; çalışanların içinde bulundukları örgütü aile dostu işyeri kültürüne sahip (örn; Thompson vd., 1999; Lyness ve Kropf, 2005; Mennino vd., 2005) ve aile dostu (örn; Michel vd., 2011) olarak algıladıklarında iş-aile çatışması yaşama ihtimallerinin daha az olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar dikkate alındığında iş-aile dengesini destekleyici olarak algılanan bir örgüt kültürünün geliştirilmesi, iş-aile çatışmasının ve -duygusal tükenmişlik gibi- buna bağlı olumsuz etkilerin hafifletilmesi ve/veya tamamen ortadan kaldırılması için bir koşul olarak kabul edilebileceğini düşündürmektedir. Bu amaçla yöneticilerin ve üst yönetimin çalışanların ailevi sorumluluklarına karşı daha anlayışlı olmaları ve gerektiğinde çalışanların sorunlarını çözmek için yollar geliştirmeleri önerilmektedir. Anderson vd. (2002) çalışanların iş ve aile alanları arasında yapmak zorunda kaldıkları seçimin işyerindeki geleceklerini olumsuz yönde etkileme olasılığının iş-aile çatışmasını arttırdığını tespit etmişlerdir. Buradan hareketle çalışanların ailevi sorumluluklarının en az işyerindeki sorumlulukları kadar önemli olduğu konusunda anlayışlı olmanın dışında söz konusu sorumlulukları yerine getirdikleri için kariyer olanakları, terfi ihtimalleri ve ödüllendirme

gibi kazançlardan mahrum edilmeyecekleri konusunda çalışanlara güven veren bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Belki de örgüt kültürü açısından alınabilecek en önemli önlem iş ve ailevi sorumluluklarını aynı anda yerine getirmeye çalışan bir kişinin yaşadığı çatışmaya yönelik stigmanın ortadan kaldırılması, bu durumun birçok kişi tarafından yaşanabildiği ve yaşanan rol çatışmasının bir zayıflık olmadığı konusunda çalışanların telkin edilmesidir.

Sonuç olarak yöneticiler tutum ve davranışlarını değiştirerek, doğru politikalar izleyerek ve aile dostu örgüt kültürü oluşturarak çalışanların işlerinin ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerine engel olmasının önüne geçmeli; bir diğer ifadeyle iş ve aile rolleri arasında sağlıklı bir dengenin kurulmasını ve sürdürülmesini sağlamalıdır. Bununla birlikte örgüt açısından değerlendirildiğinde insan kaynakları ile ilgili sorunların işletme yönetimi tarafından ikinci plana atılması ve çoğunlukla gözardı edilmesi nedeniyle iş-aile çatışmasının performans açısından örgüt için bir maliyet unsuru olduğunu gösteren kanıtların elde edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Buraya kadar iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki olumsuz etkisi temel alınarak iş-aile çatışmasının oluşmasını engellemek için yöneticilere destekleyici davranışlar, politikalar, çalışma koşulları ve örgüt kültürü gibi çeşitli konularda önerilerde bulunulmuştur. Bununla birlikte bu çalışma kapsamında iş-aile çatışmasına ek olarak psikolojik sermayenin de örgüt faaliyetleri için önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Şöyle ki, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik ve iş-aile çatışması üzerinde negatif yönde anlamlı etkisine ek olarak düzenleyicilik etkisi de tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle psikolojik sermayenin hem duygusal tükenmişliği ve iş-aile çatışmasını azaltan hem de işkolikliğin neden olduğu rol çatışması tarafından tüketilen enerjiyi tamamlayabilen ve bireyde yeterli miktarda bulunduğu iş-aile çatışmasını önleyebilen değerli bir kaynak olduğu belirlenmiştir.

Luthans (2002a) psikolojik sermayenin pozitif psikoloji akımı altında ele alınmasını söz konusu kavramın alana dahil edilme kriterlerinin hepsini sağlamasına bağlamaktadır. Bir diğer ifadeyle psikolojik sermayenin teori ve araştırma temelli olduğu, ölçülebilir olduğu, geliştirilebilir olduğu ve performans gelişimi üzerinde etkili olduğu kabul edilmektedir.

Luthans ve Youssef-Morgan (2017) ise umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlilik arasından herhangi bir kaynağın geliştirilmesinin diğer kaynakların da geliştirilmesi ile sonuçlanacağını ve söz konusu kaynakların geliştirilmesinin organizasyondan da öte ailevi ve toplumsal refah gibi hayatın diğer alanları üzerinde de olumlu çıktılara yol açacağını belirtmişlerdir. Buradan hareketle iş-aile çatışmasının önlenmesine ek olarak psikolojik sermayenin geliştirilmesi ve/veya psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanların istihdam edilmesi ile ilgili önerilerde bulunulmasının gerekli olduğu düşünülmüştür.

Luthans (2002a) Bandura'nın çalışmalarından hareketle kişilerin öz yeterlilik düzeylerini ustalık deneyimleri, modelleme ve sosyal ikna gibi yöntemler kullanılarak geliştirilebileceğini ifade etmiştir. Uсталık deneyimlerinin temelinde başarıya kolay ulaşan insanların hızlı sonuç beklediği ve başarısızlık ile karşılaştıklarında kolayca cesaretlerini yitirdikleri inancı yatmaktadır. Bu nedenle çalışanlara onları zorlayacak fakat çaba gösterdikleri taktirde başarılması imkansız olmayan görevlerin verilmesinin sebat ettikleri ve çaba sarf ettikleri taktirde başarmak için ihtiyaç duydukları her şeye sahip olduklarına inanmalarını sağlayacağı düşünülmektedir. Modelleme yöntemi ile çalışanlar kendi bilgi ve becerilerine denk olarak gördükleri insanların çaba sarf etmeleri sonucu başarılı olmalarını kendilerine örnek olarak kabul etmektedirler. Buradan hareketle çalışanların öz yeterlilik seviyelerini arttırmak isteyen yöneticilerin özellikle şirket içi terfi politikaları benimseyerek çalışanlara çabalarının sonuçlarını gösterebilecekleri ve başka çalışanlara da aynı başarıya ulaşabilecekleri konusunda özgüven sağlayabilecekleri düşünülmektedir. Sosyal ikna yöntemi ise çalışanların saygı duydukları ve ilgili alanda bilgi ve becerilerine güvendikleri kişiler tarafından başarılı olmak için gerekli becerilere sahip oldukları konusunda ikna edilmelerini ifade etmektedir. Sosyal ikna için şirketlerde kullanılabilir en etkili yollardan biri olumlu geribildirimdir. Bir diğer ifadeyle çalışanların özellikle en yakın üstleri tarafından desteklenmesi, başarılarının takdir edilmesi, ihtiyaç duyduklarında motive edilmeleri ve cesaretlendirilmeleri gibi yöntemlerin onların öz yeterlilik seviyelerini arttırabileceği düşünülmektedir.

Snyder (2000) çalışanların umut seviyelerini geliştirmek için onlara ulaşabilecekleri örgütsel ve kişisel hedeflerin verilmesini, söz konusu hedeflerin daha küçük alt hedeflere ayrılmasını,

sonuca ulaşmak için alternatif yolların geliştirilmesini, sürecin çalışanlar için keyifli bir hale dönüştürülmesini ve belirlenen hedef geçerliliğini yitirdiğinde yeni bir hedefin belirlenmesini önermektedir. Buradan hareketle yöneticiler de çalışanlarına ulaşabilecekleri hedefler belirleyerek, başarıları küçük olduğunda bile olumlu geri bildirim ile onların kendilerine olan güvenlerini arttırarak ve ihtiyaç duyduklarında onlara yol göstererek umut seviyelerini arttırabilecekleri düşünülmektedir.

Schulman (1999)'ın da önerisi üzerine çalışanların iyimserlik seviyelerini geliştirmek için bilişsel eğitim teknikleri kullanılabilir. Bu amaçla öncelikle kişinin kendisi ve etrafındaki çevre hakkında sahip olduğu olumsuz görüşlerin tespit edilmesi, söz konusu inançlarının doğruluğunu değerlendirmek için kanıt toplanması, toplanan kanıtların sahip olunan olumsuz düşünceleri destekleyip desteklemediğinin araştırılması ve son olarak da temeli olmayan olumsuz düşüncelerin daha yapıcı ve doğru inançlar ile değiştirilmesi önerilmektedir. Buradan hareketle olumlu öz konuşmaların öğretildiği eğitim programlarının çalışanların iyimserlik seviyelerinin geliştirilmesi için kullanılması önerilmektedir.

Masten ve Reed (2002) olumlu sonuçların ortaya çıkma potansiyelini arttıran kaynakların geliştirilmesi ve istenmeyen sonuçlara yol açabilecek çeşitli risk faktörlerinin belirlenmesi gibi stratejiler ile çalışanların dayanıklılık seviyelerinin geliştirilebileceğini savunmaktadır. Buradan hareketle yöneticilerin mentörlük, iş rotasyonu ve geribildirim gibi uygulamalar kullanarak çalışanların olumlu sonuçlar ile karşılaşma olasılıklarını arttırabilecekleri; çalışanların öz yeterliliklerini geliştirerek olumsuzlukların kendisi için yarattığı riski azaltacak faaliyetlere yönelmesini sağlayabilecekleri düşünülmektedir.

Allen vd. (2012) iş ve ailevi taleplerin birbiriyle çeliştiği durumlarda iç kontrol odağı, iyimserlik ve öz yeterlilik gibi çeşitli bireysel özelliklerin iş-aile çatışmasının oluşmasına karşı koruduğunu tespit etmişlerdir. Allen vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışma ile tutarlı bir şekilde bu çalışma kapsamında da psikolojik sermayenin hem iş-aile çatışması üzerinde doğrudan ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu hem de işkolikliğin -belirli bir seviyesine kadar- iş-aile çatışması üzerindeki olumsuz etkisine karşı kişiyi koruduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının ve dolayısıyla duygusal tükenmişliğin

ortaya çıkmasında ve oluşabilecek zararların önlenmesinde önemli bir faktör olması nedeniyle önem teşkil etmektedir. Özellikle yoğun çalışma saatleri olan, rekabetin yüksek olduğu, belirsizliğin olduğu ve/veya kriz odaklı işlerde görevin beraberinde getirdiği stres ile başa çıkabilmek için psikolojik sermaye bakımından yüksek olan çalışanların işe alınması; daha az yoğun veya rekabetin yüksek olmadığı sektörlerde ise böyle bir ayrıma gidilmemesi önerilmektedir.

Psikolojik sermayenin geliştirilme sürecinde liderler önemli bir rol oynamaktadırlar. Liderlerin de psikolojik sermaye geliştirme yöntemlerinden faydalanarak daha anlayışlı, şeffaf ve güvenilir olmaları aynı davranışları çalışanlarına aktarmaları bakımından önem teşkil etmektedir. Bu nedenle psikolojik sermaye geliştirme çabalarının sadece alt basamakları değil yöneticiler dahil bütün çalışanları kapsamı gerektiği düşünülmektedir.

Sonuç olarak katı yapılar, sınırlı özerklik, zararlı liderlik, sınırlı kaynaklar ve gerçek dışı beklentiler yerine çalışanları yetkilendiren, ödüllendiren, takdir eden, çalışanların yenilikçi ve yaratıcı olmalarını teşvik eden ve çalışanlar tarafından adaletli olarak algılanan örgüt yapısı ve politikalarının psikolojik sermayenin geliştirilebilmesi için önemli bir başlangıç noktası olduğu düşünülmektedir.

Buraya kadar iş-aile çatışmasının önlenmesi ve psikolojik sermayenin geliştirilmesi ile ilgili çeşitli önerilerde bulunulmuş; söz konusu önerilerin iş-aile çatışması ve dolayısıyla duygusal tükenmişliğin oluşmasını engelleyeceği veya ortaya çıkabilecek zararları minimize edeceği düşünülmüştür. Bununla birlikte belki de bu çalışmanın literatüre en önemli katkısı işkolikliğin düzenleyicilik rolünden ziyade iş-aile çatışması ve duygusal tükenmişliği tahmin edici rolünün bulunmasıdır. Bu nedenle son olarak işkolikliğin önlenmesi veya tedavi edilmesi ile ilgili yöneticilere önerilerde bulunulması uygun görülmüştür.

Burnwell ve Chen (2008) pozitif psikoloji biliminin işkolikliğin tedavisinde etkili bir yöntem olarak kullanılabileceğini ifade etmişlerdir. Bu durum -pozitif psikolojinin de gerektirdiği şekilde- işkolik bireylerin hatalarına odaklanmaktansa onların güçlü ve olumlu yanlarına odaklanmayı gerektirmektedir (Burnwell ve Chen, 2008, akt; Andreassen, 2013,

s.8). İşine bağlı ve üretken olan bu çalışanların çalışma arzularını yok etmeden iş ve iş dışı hayatları arasında daha iyi bir denge kurmaları sağlanmalıdır. Bu nedenle bu çalışanların zaman yönetimi, rahatlama teknikleri ve sınır belirleme gibi eğitimlerden fayda sağlayabilecekleri bir iş-yaşam denge programının oluşturulması önerilmektedir.

Morse ve Weiss (1955) işkolik çalışanların yaptıkları iş sonucu aldıkları tatmin duygusunu başka ilgi alanlarına yönelerek de hissedebilecekleri düşüncesinden hareketle kişinin işe alternatif olarak sayılabilecek faaliyetleri benimsemesini tavsiye etmiştir. Buradan hareketle yöneticiler çalışanların iş dışında ilgisini çekebilecek ve onlara yeni bir amaç verebilecek spor, sanat veya gönüllülük programları gibi kendisi için anlamlı ve sosyal olarak katılıma uygun olan faaliyetlere katılımlarını teşvik edebileceği düşünülmektedir.

İşkolik eğilimlere sahip çalışanlar iş dışı faaliyetlere zaman ayırmadıkları için hem aile bireyleri ile zayıf ilişkilere sahip oldukları hem de sosyal çevrelerinin bulunmadığı düşünülmektedir. Tek başlarına bırakıldığında başkaları ile sosyalleşme ihtiyacı hissetmeyen ve bu yönde herhangi bir çaba sarf etmeyen bu çalışanların dahil edileceği ve sosyalleşmeyi teşvik eden faaliyetlerin yardımcı olabileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle yöneticiler çeşitli etkinlikler düzenleyerek çalışanların işyerindeki rollerinden bağımsız olarak katılımlarını sağlaması ve söz konusu etkinliklere aile bireylerinin de katılımını teşvik etmeleri önerilmektedir. Bu şekilde kişilerin hem çalışma arkadaşları ile sosyalleşerek daha güçlü ilişkiler geliştirmeleri hem de etkinliklere eş ve çocukların katılımları sağlanarak iş ve aile arasında bir köprü oluşturması hedeflenmelidir.

Porter (1996) işkoliklerin işi devretmek ve başkalarına güvenmek yerine denetimi sürdürmeyi ve örgütsel hedefleri karşılayan, üstelik daha az iş gerektiren bir çözüm yerine, daha fazla iş gerektiren faaliyet planlarını tercih edeceklerini ileri sürmektedir (Porter, 1996, akt; Robinson, 1997, s.90). İşletmelerin ek maliyetlere katlanmasına ve insan potansiyelinin israf edilmesine neden olan bu tür davranışların hem diğer çalışanların kendilerini geliştirmelerine engel olacağı hem de onların motivasyonlarını azaltarak performanslarını olumsuz yönde etkileceği düşünülmektedir. Bu noktada çalışanların davranışları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere neden olabilen liderlerin önemi göz ardı

edilmemelidir. Yöneticiler bir lider olarak iş-aile çatışmasının önlenmesi ve psikolojik sermayenin geliştirilmesinde olduğu gibi işkolik eğilimlerin tespit ve tedavi edilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. İşkoliklik eğilimler kısa vadede firma için karlı olarak görülse de uzun vadede hem çalışan sağlığı ve aile ilişkileri hem de şirket maliyetleri üzerinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Bu nedenle liderlerin öncelikli olarak işkolik davranışları tespit edebilmesi ve gerekli önlemleri alabilmesi gerekmektedir. Geri bildirim, etkili ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi ve gerektiğinde çalışanların üstlendiği iş miktarının kısıtlanması gibi uygulamaların çalışanların işkolik eğilimler geliştirmelerini engelleyebileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak özellikle üst yönetimin liderlerde bu konuda farkındalığı geliştirmek için lider geliştirme programları düzenlemesi önerilmektedir.

Seybold ve Salomone (1994) işlevsel olmayan aile ortamının bazı durumlarda çalışanların işe daha fazla vakit ayırmalarına dolayısıyla işkolik davranışları tetiklemesine neden olabileceğini; dolayısıyla aile danışmanlığının işkolik bireylerin tedavisinde alternatif bir yöntem olarak uygulanabileceğini savunmuşlardır. Ailenin işkolik davranışlara katkısı olduğu durumlarda aile bireylerinin davranış kalıplarını değiştirmeleri konusunda aile danışmanlarının yardımcı olabileceği düşünüldüğünden örgüt çatısı altında psikolog veya doktorların istihdam edilmesi önerilmektedir.

Bu çalışma kapsamında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde işkoliklik ve psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün incelendiği ana model ve işkolikliğin iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenmişliği tahmin ettiği ve her iki ilişkinin de psikolojik sermaye tarafından düzenlendiği bir alternatif model testi gerçekleştirilmiştir. Literatür ile tutarlı bir şekilde iş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerinde olumsuz etkilere neden olduğu, buna ek olarak psikolojik sermayenin çalışanları koruyan bir mekanizma olarak rol aldığı ve işkolikliğin de iş-aile çatışmasını arttıran bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda yöneticilerin ve özellikle üst yönetimin politika ve uygulamalar geliştirirken iş ve aile arasındaki hassas dengeyi dikkate almaları, işkolik eğilimler geliştirme potansiyeline sahip çalışanları düzenli olarak denetlemeleri ve yetkilendirme, ödüllendirme, geribildirim ve

yaratıcılığın teşvik edilmesi gibi yöntemler ile çalışanların psikolojik sermaye kaynaklarının geliştirilmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(3), 309-327.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S. ve Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17-26.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278-308.
- Altınkurt, Y., Ertürk, A. ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 4(2), 166-187.
- American Psychiatric Association. (1995). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM-IV*. Washington, DC.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Freeman, J. ve Shoesmith, E. (2014). *Statistics for business and economics* (3. Baskı). United Kingdom: Cengage Learning EMEA.

- Anderson, S. E., Coffey, B. S. ve Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management*, 28(6), 787-810.
- Andersson, L. M. ve Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11.
- Aquino, K., Grover, S. L., Bradfield, M. ve Allen, D. G. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of management journal*, 42(3), 260-272.
- Arbuckle, J. L. (2008). *IBM SPSS AMOS 17 User's Guide*. Crawfordville, PL, USA: AMOS Development Corporation.
- Argon, T. ve Tükel, H. (2016). Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-16.
- Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human relations*, 45(8), 813-837.
- Aslan, H. ve Mert, İ. S. (2019). Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 1736-1772.

- Aslan, I. ve Bektaş, Ç. (2016, Eylül). *Analyzing Burnout Syndrome at Bingol University*. Üçüncü Uluslararası İşletme ve Ekonomi Konferansında sunulan bildiri. Erişim adresi:
<https://pdfs.semanticscholar.org/3768/dda6bd49bd94c00f28def1b2a516dcc5c1e8.pdf>
- Avey, J. B. (2014). The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L. ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.

- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L. ve Swords, B. (2013). The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing work-life imbalance and addiction in the measurement of workaholism. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 71-86.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1991). Multitrait-multimethod matrices in consumer research. *Journal of consumer research*, 17(4), 426-439.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23-33.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J. ve Schaufeli, W. B. (2000). Effort–reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of advanced nursing*, 31(4), 884-891.
- Balducci, C., Cecchin, M., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W. B. (2012). Exploring the relationship between workaholism and workplace aggressive behaviour: The role of job-related emotion. *Personality and individual differences*, 53(5), 629-634.
- Bartolomé, F. ve Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives-shifting patterns of managerial commitment. *Organizational dynamics*, 7(4), 3-29.
- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 77-90.

- Basım, H. N., Beğenirbaş, M. ve Can Yalçın, R. (2013). Effects of Teacher Personalities on Emotional Exhaustion: Mediating Role of Emotional Labor. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(3), 1488-1496.
- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V. ve Gürler, N. (2019). İş Stresi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.
- Berg, P., Kalleberg, A. L. ve Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 168-188.
- Bhargava, S. ve Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54(3), 213-225.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual review of sociology*, 12(1), 67-92.
- Boles, J. S., Howard, W. G. ve Donofrio, H. H. (2001). An investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(3), 376-390.
- Boles, J. S., Johnston, M. W. ve Hair Jr, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L. ve Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of counseling psychology*, 47(4), 469-477.

- Borritz, M., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E. ve Kristensen, T. S. (2006). Burnout as a predictor of self-reported sickness absence among human service workers: prospective findings from three year follow up of the PUMA study. *Occupational and environmental medicine*, 63(2), 98-106.
- Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime & Delinquency*, 15(3), 359-370.
- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*, 6(4), 12-24.
- Brotheridge, C. M. ve Grandey, A. A. (2002). Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of “people work”. *Journal of vocational behavior*, 60(1), 17-39.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Bruck, C. S., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), 336-353.
- Buelens, M. ve Poelmans, S. A. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440-458.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American sociological review*, 56(6), 836-849.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism among women managers: work and life satisfactions and psychological well-being. *Equal Opportunities International*, 18(7), 25-35.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.

- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: the role of organizational values. *Personnel review*, 30(6), 637-645.
- Burke, R. J. ve Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301-308.
- Burke, R. J. ve Mikkelsen, A. (2006). Burnout among Norwegian police officers: Potential antecedents and consequences. *International Journal of stress management*, 13(1), 64-83.
- Burke, R. J., Koyuncu, M. ve Fiksenb, L. (2013). Antecedents and consequences of work-family conflict and family-work conflict among frontline employees in Turkish hotels. *IUP Journal of Management Research*, 12(4), 39-55.
- Burke, R. J., Weir, T. ve DuWors Jr, R. E. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 57-65.
- Burley, K. A. (1990). Work-family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models. (Yayınlanmamış doktora tezi). Claremont Graduate School, CA.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.

- Carlson, D. S. ve Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of business and psychology*, 17(4), 515-535.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Çetin, F., Şeşen, H. ve Basım, H. N. (2013). Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 13(3), 95-107.
- Chen, C. F. ve Chen, S. C. (2012). Burnout and work engagement among cabin crew: Antecedents and consequences. *The International Journal of Aviation Psychology*, 22(1), 41-58.
- Chen, C. F. ve Kao, Y. L. (2012). Investigating the antecedents and consequences of burnout and isolation among flight attendants. *Tourism Management*, 33(4), 868-874.
- Cheung, F., Tang, C. S. K. ve Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.

- Chong, V. K. ve Monroe, G. S. (2015). The impact of the antecedents and consequences of job burnout on junior accountants' turnover intentions: a structural equation modelling approach. *Accounting & Finance*, 55(1), 105-132.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y. ve Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review*, 18(4), 621-656.
- Cote, J. A. ve Buckley, M. R. (1988). Measurement error and theory testing in consumer research: An illustration of the importance of construct validation. *Journal of consumer research*, 14(4), 579-582.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. ve Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied psychology*, 88(1), 160-169.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational behavior*, 64(1), 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.

- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 18(75), 137-154.
- Derks, D. ve Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology*, 63(3), 411-440.
- Derya, S. (2008). Crossover of Work-Family Conflict: Antecedent and Consequences of Crossover Process in Dual-Earner Couples. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Koç University. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> 'den 01.03.2019 tarihinde alınmıştır.
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H. ve Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Doğan, T. ve Tel, F. D. (2011). Duwas işkoliklik ölçeği Türkçe formunun (Duwastr) geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(1), 61-69.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 16(2), 237-254.

- Erdem, H., Gökmen, Y. ve Türen, U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 38-62.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.) *VII. Ulusal Psikolojik Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (143-154) Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ersoy-Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (Work-BAT): Turkish form. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 33(6), 609-618.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology: Clinical and Experimental*, 12(S2), 79-87.
- Ezra, M. ve Deckman, M. (1996). Balancing work and family responsibilities: Flextime and child care in the federal government. *Public Administration Review*, 56(2), 174-179.
- Falco, A., Piccirelli, A., Girardi, D., Di Sipio, A. ve De Carlo, N. A. (2014). The best or nothing: The mediating role of workaholism in the relationship between perfectionism and burnout. *TPM: Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 21(2), 213-232.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco: Harper.
- Feuerhahn, N., Kühnel, J. ve Kudielka, B. M. (2012). Interaction effects of effort–reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 105-131.

- Field, A. P. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3 Baskı). London: Sage.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A. ve Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992-1003.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J. ve DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571-579.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73-82.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), 145-167.

- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468.
- Frye, N. K. ve Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work–family conflict, family–work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Galperin, B. L. ve Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- Ganster, D. C., Hennessey, H. W. ve Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal*, 26(2), 321-331.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American sociological review*, 25(4), 483-496.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. ve Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 95-110.
- Grandey, A. A. ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370.
- Grant-Vallone, E. J. ve Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & stress*, 15(3), 214-226.
- Greenbaum, M. D. (1995) Workforce Diversity: The Changing Workplace and Its Impact on Company Policies and Business. *Journal of Education for Business*, 71(1), 5-6.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

- Gülova, A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 25-39.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: Süreci ve sonuçları. *Kamu-İş Dergisi*, 11(1), 167-184.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E. B. B. ve Altunoğlu, A. E. (2016). İşkoliklik, İş Stresi ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Muğla İlinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1431-1438.
- Halbesleben, J. R. ve Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H. ve Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(1), 237-250.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. ve Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of occupational health psychology*, 11(3), 249-265.
- Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X. ve Wu, H. (2015). Association between work-family conflict and depressive symptoms among Chinese female nurses: The mediating and moderating role of psychological capital. *International journal of environmental research and public health*, 12(6), 6682-6699.

- Harpaz, I. ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.
- Hashemi, S. E., Savadkouhi, S., Naami, A. ve Beshlideh, K. (2018). Relationship between job stress and workplace incivility regarding to the moderating role of psychological capital. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 20(2), 103-112.
- Hayat, Z., Batool, I., Hayat, S. ve Bhatti, M. R. (2019). The Impact of Employees' Emotional Instability on Organization Citizenship Behavior and Burnout with Mediating Effect of Workaholism. *Review of Economics and Development Studies*, 5(2), 235-244.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of abnormal psychology*, 100(1), 98-101.
- Hill, E. J., Ferris, M. ve Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.

- Holahan, C. K. ve Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32(6), 451-467.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational behavior and human performance*, 7(3), 467-505.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L. ve Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of applied psychology*, 71(4), 630-640.
- Jansen, N. W., Kant, I. ve Van den Brandt, P. A. (2002). Need for recovery in the working population: description and associations with fatigue and psychological distress. *International journal of behavioral medicine*, 9(4), 322-340.
- Jansen, N. W., Kant, I., Kristensen, T. S. ve Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *Journal of occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M. J., Eikhof, D. R. ve Cunha, M. P. E. (2011). *Creating balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. Berlin: Springer.
- Kando, T. M. ve Summers, W. C. (1971). The impact of work on leisure: Toward a paradigm and research strategy. *Pacific Sociological Review*, 14(3), 310-327.
- Kanter, R. M. (1989). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77-114.
- Karatepe, O. M. ve Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27(5), 1017-1028.

- Karatepe, O. M. ve Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43, 132-143.
- Karatepe, O. M. ve Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193.
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 198-215.
- Kossek, E. E. ve Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of applied psychology*, 83(2), 139-149.
- Kossek, E. E. ve Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Kula, S. (2011). Occupational stress and work-related wellbeing of Turkish National Police (TNP) members. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Central Florida, FL.
- Kutunis, R. ve Karakiraz, A. (2013). Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 13-30.

- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, J., Lim, N., Yang, E. ve Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(3), 252-258.
- Leiter, M. P. ve Durup, M. J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *The Journal of applied behavioral science*, 32(1), 29-47.
- Lin, T. L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and Employees' Job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2012.
- Lind, D. A., Marchal, W. G. ve Wathen, S. A. (2019). *Basic statistics for business and economics*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C. ve Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of psychology*, 148(3), 327-346.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P. ve Cooper, C. L. (2008). Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1-21.

- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2007). Psychological capital questionnaire. www.mingarden.com 'dan 10.05.2019 tarihinde alınmıştır.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.

- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (Vol. 198). Oxford: Oxford University Press.
- Lyness, K. S. ve Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33-60.
- MacEwen, K. E. ve Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), 244-254.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics, living with them, working with them*. New York: New American Library.
- Macit, M. ve Ardiç, K. (2018) İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78-88.

- Malakh-Pines, A., Aronson, E. ve Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press.
- Maslach, C. (1976). Burned-Out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of social issues*, 34(4), 111-124.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7-8), 837-851.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C. ve Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* içinde (s. 1-16). Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Jackson, S. E., ve Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory* (3. Baskı). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S. ve Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. Snyder, C. R. ve Lopez, S. J. (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (s.74-88). New York, NY: Oxford University Press.
- McMillan, L. H. ve O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- McMillan, L. H., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P. ve Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins'(1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 357-368.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P. ve Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 18, 167-190.
- McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. ve Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, A., Sarros, J. C. ve Islam, M. M. (2010). Leadership, climate, psychological capital, commitment, and wellbeing in a non-profit organization. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 436-457.
- McNeely, B. L. ve Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 836-844.

- Mennino, S. F., Rubin, B. A. ve Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.
- Michel, J. S. ve Clark, M. A. (2011). Personality and Work-Life Integration. Kaiser, S., Ringlstetter, M. J., Eikhof, D. R. ve Pina e Cunha, M. (Ed.), *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals* içinde (s.81-100). Berlin: Springer.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Mills, M. J., Fleck, C. R. ve Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management review*, 25(4), 706-725.
- Moyer, F., Aziz, S. ve Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227.
- Murphy, K. R. ve Davidshofer, C. O. (2001). *Psychological testing: Principles and applications*. Upper Saddle River, N.J: Prentice Hall.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 35(3), 180-187.

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T. ve Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of marketing Science*, 32(1), 49-60.
- Ngai, S. S. Y. ve Cheung, C. K. (2009). Idealism, altruism, career orientation, and emotional exhaustion among social work undergraduates. *Journal of Social Work Education*, 45(1), 105-121.
- Noor, N. M. ve Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. Baskı). New York: McGraw-Hill.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. ve Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- O'Neill, J. W. ve Xiao, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 652-658.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. Nashville: Abingdon Press.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L. ve Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management*, 10(4), 326-344.

- Özcan, E. D. ve Behram, N. K. (2013). A tipi kişilik özelliklerinin işkoliklik eğilimi üzerine etkisi: Başarı için çabalama ve tahammülsüzlük/asabiyet boyutları açısından bir değerlendirme. *Sakarya İktisat Dergisi The Sakarya Journal Of Economics*, 2(4), 85-110.
- Pallesen, S., Mitsem, M., Kvale, G., Johnsen, B. H. ve Molde, H. (2005). Outcome of psychological treatments of pathological gambling: A review and meta-analysis. *Addiction*, 100(10), 1412-1422.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, 83(6), 835-852.
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and Control of Response Bias. J.P. Robinson, P.R. Shaver ve L.S. Wrightsman (ed.), *Measures of Personality and Social Psychological Attitudes* içinde (s.17-59). San Diego, CA: Academic Press.
- Peter, J. P. ve Nord, W. R. (1982). A clarification and extension of operant conditioning principles in marketing. *Journal of Marketing*, 46(3), 102-107.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Psychiatric services*, 29(4), 233-237.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24(4), 417-427.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147-164.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*, 24(1), 1-24.

- Rantanen, J., Feldt, T., Jhakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L. ve Schaufeli, W. (2014). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial health*, 53(2), 113–123.
- Rice, R. W., Frone, M. R. ve McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational behavior*, 13(2), 155-168.
- Richter, A., Schraml, K. ve Leineweber, C. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion and performance-based self-esteem: reciprocal relationships. *International archives of occupational and environmental health*, 88(1), 103-112.
- Ritzer, G. ve Ryan, J. M. (Ed.). (2010). *The Concise Encyclopedia of Sociology*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L. ve Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458.
- Robinson, B. E. (1997). Work addiction and the family: conceptual and research considerations. *Early Child Development and Care*, 137(1), 77-92.
- Robinson, B. E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26(1), 65-75.
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210.
- Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York, N.Y: New York University Press.
- Robinson, B. E., ve Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223-238.

- Russo, J. A. ve Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439.
- Salancik, G. R. ve Pfeffer, J. (1977). An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative science quarterly*, 22(3), 427-456.
- Saxton, M. J., Phillips, J. S. ve Blakeney, R. N. (1991). Antecedents and consequences of emotional exhaustion in the airline reservations service sector. *Human relations*, 44(6), 583-595.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132.
- Schaufeli, W. B. ve Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510.
- Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2004). Work & Well-being Survey: DUWAS-short version. <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#workaholism> 'den 01.05.2019 tarihinde alınmıştır.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. ve Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A. ve Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. Burkner, R. J. (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* içinde (s.193-217). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008) It Takes Two To Tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. Cooper, C. L. ve Burke, R. J. (Ed.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (s.203-225). Bingley: Emerald Group Pub.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Schein, E. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Schlenker, B. R. (1987). Threats to Identity: Self-identification and Social Stress. Snyder, C. R. ve Ford, C. E. (ed.), *Coping with Negative Life Events: Clinical and Social Psychological Perspectives* içinde (s.273-322). Springer, Boston, MA.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- Schou Andreassen, C., Ursin, H. ve Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37.
- Scott, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human relations*, 50(3), 287-314.

- Seçilmiş, C. ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Seligman, M. E. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction *American Psychological Association*, 55(1), 5-14.
- Seybold, K. C. ve Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counseling approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9.
- Shuhaimi, S. M. ve Marzuki, N. A. (2015). The moderating effects of basic needs satisfaction at work on the relationships between burnout, work-family conflict and organizational commitment: Relevance of the Conservation of Resources (COR) Theory. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 506-516.
- Snir, R. ve Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*. 17(5), 520-536.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570-585.
- Snyder, C. R., Sympton, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A. ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of personality and social psychology*, 70(2), 321-335.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13(1982), 290-312.
- Sonnentag, S. ve Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-350.

- Spagnoli, P., Balducci, C., Fabbri, M., Molinaro, D. ve Barbato, G. (2019). Workaholism, Intensive Smartphone Use, and the Sleep-Wake Cycle: A Multiple Mediation Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 16(19), 3517-3530.
- Spence, J. T. ve Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human relations*, 33(2), 111-129.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice. Steers, R. M., Porter, L. W. ve Bigley, G. A. (Ed.), *Motivation and Work Behavior* içinde (s.126-140). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2015). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı* (Çeviri Editörü: Mustafa Baloğlu), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Orijinal kitap 2013 yılında yayınlanmıştır).
- Taris, T. W., Beek, I. V. ve Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(1), 1-7.

- Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37-60.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, A. K., Favale, B. M., Velez, J. ve Falivena, P. (2018). Operant up-conditioning of the tibialis anterior motor-evoked potential in multiple sclerosis: feasibility case studies. *Neural plasticity*, 2018, 1-10.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), 392-415.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkileri: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(3), 863-878.
- Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E. ve Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.
- Tümkiye, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, I. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Van Veldhoven, M. ve Broersen, S. (2003). Measurement quality and validity of the “need for recovery scale”. *Occupational and environmental medicine*, 60(1), 3-9.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.

- Wagnild, G. ve Young, H. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*, 1(2), 165-178.
- Wainer, H. ve Kiely, G. L. (1987). Item Clusters and Computerized Adaptive Testing: A Case for Testlets. *Journal of Educational Measurement*, 24(3), 185-201.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. ve Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J. ve Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: the mediating role of psychological capital. *Journal of occupational health*, 54, 232-240.
- Watson, D. ve Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: the disposition to experience aversive emotional states. *Psychological bulletin*, 96(3), 465-490.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of applied psychology*, 83(3), 486-493.
- Yavaş, U., Babakuş, E. ve Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 83-99.

- Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Values Studies*, (2), 25-40.
- Yogev, S. ve Brett, J. (1985). Perceptions of the Division of Housework and Child Care and Marital Satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 47(3), 609-618.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zhang, M., Griffeth, R. W. ve Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(2), 101-115.

EK 1: ETİK KURUL KARARI



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Hande TOSUNOĞLU (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 26.07.2019 tarihli ve 12908312-300/00000700687 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Doktora programı öğrencilerinden **Hande TOSUNOĞLU**'nun **Dr. Öğr. Üyesi Özge TAYFUR EKMEKÇİ** danışmanlığında hazırladığı **"İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü. Bir Alan Çalışması"** başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **06 Ağustos 2019** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgodogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 1db2bf12-8581-454a-a5c2-5ca25f9e1bac kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta:yazind@hacettepe.edu.tr İnternet
Adres: www.hacettepe.edu.tr

Sivida TCP44



EK 2: ÇALIŞANLARA UYGULANAN ANKET FORMU

Gönüllü Katılım Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, Hacettepe Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İşletme bölümü doktora öğrencisi Hande Tosunoğlu tarafından, Doç. Dr. Özge Tayfur Ekmekçi danışmanlığında yürütülmektedir. “İş-aile çatışmasının duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye ve işkolikliğin düzenleyici rolü: Bir alan çalışması.” başlıklı bu doktora tez çalışmasında, çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışma düzeylerinin hissettikleri duygusal tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesi ve bu ilişkide işkoliklik ve psikolojik sermaye değişkenlerinin olası etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

Çalışma gönüllülük esasına dayanmaktadır ve çalışmaya katılıp katılmamak katılımcının inisiyatifindedir. Çalışmaya katılmamak katılımcı açısından herhangi bir olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Çalışma anket yöntemi kullanılarak yürütülecektir. Anket sorularını cevaplamaktan istediğiniz bir anda, açıklama yapmaksızın çekilme hakkına sahipsiniz. Anketten çekilmeniz durumunda, yanıtlarınız yok edilecektir ve araştırmada kullanılmayacaktır. Eğer araştırmaya katılmayı ve tamamlamayı kabul ederseniz, cevaplarınız gizlilikle korunacak ve aşağıda isimleri belirtilen araştırmacılar dışında 3. kişilere paylaşılmayacaktır. Hiçbir soru için doğru ya da yanlış, iyi ya da kötü cevap yoktur. Lütfen, soruları nasıl olması gerektiğini düşünerek değil, sizin kendi düşüncelerinizi en iyi yansıtacak şekilde yanıtlamaya çalışınız. **Araştırmaya katılmaya karar vermeden önce ya da katıldıktan sonra aşağıda iletişim bilgileri verilen araştırmacılara çekinmeden istediğiniz soruları sorabilirsiniz.** Anket, en fazla 10-15 dakika sürecektir. Hiçbir aşamada kimliğiniz sorulmayacak, cevaplar gizli tutulacak ve araştırmacılar dışında hiç kimse cevaplarınızı bilmeyecektir. Çalışmanın yapılabilmesi için **Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonundan** gerekli izinler alınmıştır.

Anket soruları, genel olarak kişisel rahatsızlık verecek soruları içermemektedir. Ancak, katılım esnasında kendinizi rahatsız hissederseniz anketi cevaplamayı sonlandırabilirsiniz. Çalışmaya katılmaktan vazgeçmenin sizin için herhangi bir olumsuz sonucu olmayacaktır. Merak edilen herhangi bir husus veya çalışmanın sonuçları hakkında bilgi için araştırmacıya tercih ettiğiniz bir yöntemle (telefon, e-posta vs.) soru sorabilirsiniz.

Bu çalışmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederiz. Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak için aşağıdaki kişilere danışabilirsiniz.

Basılı Form İçin:

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum ve istediğim zaman yarıda bırakabileceğimi biliyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayımlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

☐ Kabul ediyorum

Tarih:

Adı Soyadı:

Adres:

Telefon:

İmza:

Araştırmacı:

Hande Tosunoğlu

Tel: 0 541 584 22 48

E-posta: handetosunoglu@hotmail.com

Adres: Hacettepe Üniversitesi, Beytepe Kampüsü, İİBF, İşletme Bölümü

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Özge Tayfur Ekmekçi

Tel: 0 312 297 87 00-158

E-posta: otayfur@hacettepe.edu.tr

Adres: Hacettepe Üniversitesi, Beytepe Kampüsü, İİBF, İşletme Bölümü



Bu anket toplam dört bölümden oluşmaktadır. Lütfen her bölümün başında yer alan yönergeleri dikkatlice okuyunuz ve sizin için en uygun olan cevabı (X) ile belirtiniz.

	Kadın	Erkek
Cinsiyetiniz		

	18-25	26-35	36-45	46 – 55	56 veya üstü
Yaşınız					

	Lise	Üniversite	Yüksek Lisans	Doktora
Öğrenim Durumunuz				

	Bekar	Evli
Medeni Durumunuz		

	Çalışıyor	Çalışmıyor
Eşinizin/ Eski Eşinizin Çalışma Durumu		

	0	1	2	3	4 veya daha fazla
Çocuk sayısı					

	1. Çocuk	2. Çocuk	3. Çocuk	4. Çocuk	5. Çocuk
Çocuklarınızın Yaşını <u>Ay</u> veya <u>Yıl</u> Olarak Belirtiniz					

	Uzman Yrd.	Uzman	Yönetici	Diğer (Belirtiniz)
Kurumdaki Göreviniz				

Çalıştığınız Kurumdaki Toplam Hizmet Süreniz						
1 yıldan az	1 – 3 yıl	4 – 7 yıl	8 – 12 yıl	13 – 18 yıl	19 – 25 yıl	26 yıl ve üstü

	Yarı Zamanlı	Tam Zamanlı
Çalışma Düzeniniz		

Haftada Kaç Saat Çalışıyorsunuz? Belirtiniz.	
--	--

	Evet	Hayır
Çalışma saatlerinizi kendiniz düzenleyebilir musunuz?		

1. BÖLÜM

Aşağıda, **şu anda** kendiniz ile ilgili düşünebileceğiniz çeşitli ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma seviyenizi belirtmek için aşağıdaki ölçeği kullanınız. Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5	6

1.	Uzun süreli bir soruna çözüm bulabilmek için sorunu analiz etmede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
2.	Herhangi bir sorunu çözecek birçok yol vardır	1	2	3	4	5	6
3.	Şu andaki işimde karşıma çıkan birçok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum	1	2	3	4	5	6

NOT: Psikolojik sermaye ölçeğinin isim hakları Mind Garden Şirketi'ne aittir. Söz konusu şirket bilimsel amaçlı çalışmalarda ölçeğin kullanımına herhangi bir ücret talep etmeden izin vermektedir. Bununla birlikte ölçek maddelerini yayınlama izni bulunmadığından, örnek teşkil etmesi amacıyla umut, dayanıklılık ve öz yeterlilik boyutlarını ölçtüğü varsayılan toplam 3 maddeye yer verilmiştir.

2. BÖLÜM

Aşağıda çalışanların görevlerini yerine getirirken hissettikleriyle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadenin size uygunluk derecesini aşağıdaki ölçeği kullanarak (X koyarak) belirtiniz.

Bana Hiç Uygun Değil	Bana Uygun Değil	Ortadayım (Bana Biraz Uygun, Biraz Uygun Değil)	Bana Uygun	Bana Çok Uygun
1	2	3	4	5

1.	İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor.	1	2	3	4	5
2.	İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.	1	2	3	4	5
3.	Ailemin ve/veya eşimin talep ve beklentileri, benim işle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.	1	2	3	4	5
4.	İşte yapmak istediklerimi, eşimin ve ailemin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.	1	2	3	4	5

3. BÖLÜM

Lütfen aşağıda verilen ölçeği kullanarak, her bir ifadede belirtilen duyguya katılım derecenizi belirtiniz. Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5

1.	Yaptığım iş duygusal anlamda beni yorar.	1	2	3	4	5
2.	Mesai sonrası, ailem ve arkadaşlarıma zaman ayıramayacak kadar yorgun hissediyorum.	1	2	3	4	5

4. BÖLÜM

Aşağıda, çalışmaya yönelik tutum ve davranışları ölçen ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeye katılma seviyenizi belirtmek için aşağıdaki ölçeği kullanınız. Seçeneklerden sadece birini seçiniz ve cevabınızı uygun kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

Neredeyse Hiçbir Zaman		Bazen	Sıklıkla	Neredeyse Her Zaman			
1		2	3	4			
1.	İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığımda bile kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.			1	2	3	4
2.	Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum.			1	2	3	4
3.	Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım.			1	2	3	4
4.	İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissedirim.			1	2	3	4

EK 3: PCQ İZİN BELGESİ

hande tosunoglu



To whom it may concern,

This letter is to grant permission for hande tosunoglu to use the following copyright material:

Instrument: ***Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)***

Authors: ***Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.***

Copyright: ***"Copyright © 2007 Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ) Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium."***

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,

Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

