

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

REKABET EDEN DEĞERLER İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: CİNSİYET VE PSİKOLOJİK
SERMAYENİN BİÇİMLEYİCİ ROLÜ

İrem ÖZTÜRK ANABAL

DOKTORA TEZİ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ DOKTORA PROGRAMI

DANIŞMAN
DOÇ. DR. SELMA ARIKAN

İSTANBUL, Temmuz 2020

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

REKABET EDEN DEĞERLER İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: CİNSİYET VE PSİKOLOJİK
SERMAYENİN BİÇİMLEYİCİ ROLÜ

İrem ÖZTÜRK ANABAL

DOKTORA TEZİ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

UYGULAMALI PSİKOLOJİ DOKTORA PROGRAMI

DANIŞMAN

DOÇ. DR. SELMA ARIKAN

İSTANBUL, Temmuz 2020

T.C.
İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

REKABET EDEN DEĞERLER İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ: CİNSİYET VE PSİKOLOJİK
SERMAYENİN BİÇİMLEYİCİ ROLÜ

İrem ÖZTÜRK ANABAL
(132044001)

DOKTORA TEZİ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
UYGULAMALI PSİKOLOJİ DOKTORA PROGRAMI

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih:

Tezin Savunulduğu Tarih:

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Selma ARIKAN

(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Ezgi YILDIRIM SAATÇİ

(İstanbul Okan Üniversitesi)

Doç. Dr. Bilal ÇANKIR

(İstanbul Medeniyet Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Murat BOLELLİ

(İstanbul Okan Üniversitesi)

Dr. Öğr. Üyesi Ceyda OVACI

(İstanbul Okan Üniversitesi)

ÖNSÖZ

Politikacı Paul TSONGAS, ünlü sözünde “Hiç kimse ölüm döşeginde keşke ofisimde daha fazla zaman geçirseydim demez.” demiştir. O halde Epikür’ün bahçesinde ölçülü ve dengeli mutlulukların peşinde mi koşmalıyız? Ya da anlamlı bir hayat yaşamak için her daim mutlu olmanın ön koşul olmadığına mı ikna olmalıyız? İnsanlık tarihinin bu ve benzeri büyük sorularının hem öznesi olmanın, hem de onlarla ilgili bilimsel yanıtlar bulma çabasına girmenin, zorluklarına rağmen yaşamıma büyük anlam kattığını ifade etmek isterim.

Bu anlamlı çabanın bir ürünü olan çalışmamda yanımda olan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Selma ARIKAN’a doktora eğitimim boyunca öğrettikleri ve rehberliği için teşekkür ederim. Ayrıca tezimin şekillenmesine değerli eleştirileri ile katkıda bulunan tez izleme ve savunma jüri üyesi hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Doktora eğitimim süresince bana olan desteklerini her zaman hissettiren tüm dost ve arkadaşlarıma gönülden şükranlarımı sunarım. Değerli ikinci ailem Sündüs, Servet, Emre, Ahu ve Elif ANABAL’a tüm anlayış ve destekleri için içten teşekkürler. Sevgili ve değerli ailem Hülya, Metin ve Kerem ÖZTÜRK’e eğitim hayatım boyunca verdikleri tüm destek ve mutlu eden varlıkları için teşekkürler. Son teşekkürüm ise, tez yazma sürecimin tüm zorluklarına benimle birlikte katlanan ve her zaman yanımda olan sevgili eşim Emrah ANABAL’a. İyi ki varsınız.



Bilgelige...

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
ŞEKİL LİSTESİ	x
TABLO LİSTESİ	xii
BÖLÜM 1 GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN AMACI	1
BÖLÜM 2 KAVRAMSAL TEMEL ve ARAŞTIRMA MODELİ	3
2.1. KAVRAMSAL TEMEL	3
2.1.1. Örgüt Kültürü	3
2.1.1.1. Örgüt Kültürü Modelleri	8
2.1.1.2. Rekabet Eden Değerler Modeli.....	13
2.1.1.3. Klan, Girişimci, Pazar ve Bürokrasi Kültürlerinin Özellikleri	15
2.1.1.4. Rekabet Eden Değerler Modeli ile İlgili Araştırmalar.....	17
2.1.2. İş-Özel Yaşam Dengesi	20
2.1.2.1. İş-Özel Yaşam Çatışmasının İki Yönü	21
2.1.2.2. İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	22
2.1.2.3. İş-Özel Yaşam Dengesi Kavramına İlişkin Yaklaşımlar	24
2.1.2.4. İş-Özel Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Araştırmalar	28
2.1.3. Psikolojik Sermaye	31
2.1.3.1. Umut Alt Boyutu	32
2.1.3.2. Özyeterlik Alt Boyutu.....	33
2.1.3.3. Yılmazlık Alt Boyutu.....	34

2.1.3.4. İyimserlik Alt Boyutu	34
2.1.3.5. Psikolojik Sermaye Değişkeni ile İlgili Araştırmalar	35
2.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLER.....	41
2.2.1. Araştırma Hipotezleri	41
2.2.1.1. Örgüt Kültürü ve İş-Özel Yaşam Dengesi	41
2.2.1.2. Cinsiyetin Biçimleyici Rolü.....	50
2.2.1.3. Psikolojik Sermayenin Biçimleyici Rolü.....	61
2.2.2. Araştırmanın Modeli	65
BÖLÜM 3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve BULGULAR	67
3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	67
3.1.1. Evren ve Örneklem Seçimi.....	67
3.1.2. Katılımcılar.....	67
3.1.2.1. Katılımcıların Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	67
3.1.2.2. Katılımcıların İlişki Durumu ve Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı	69
3.1.2.3. Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlere Göre Dağılımı	70
3.1.2.4. Katılımcıların Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşlerindeki Deneyimlerine Göre Dağılımı	70
3.1.2.5. Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı	71
3.1.3. Veri Toplama Araçları.....	72
3.1.3.1. Demografik Form	72
3.1.3.2. İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeği	72
3.1.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	73
3.1.3.4. Rekabet Eden Değerler Ölçeği	73
3.1.4. Verilerin Elde Edilme Süreci.....	74
3.2. BULGULAR	74
3.2.1. Ölçeklerin Yanıt Dağılımlarına İlişkin Bulgular	74
3.2.1.2. Değişkenler Arası Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerlerine İlişkin Analiz Sonuçları	75
3.2.1.3. Ölçek Verilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Farklılık Analizleri	79
3.2.1.4. Demografik Değişkenlerden Yaş, Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim ile İş-Özel Yaşam Dengesi Alt Boyutları ve Örgütsel Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	81
3.2.2. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular	83

3.2.2.1. Algılanan Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular	83
3.2.2.2. Cinsiyetin Algılanan Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkideki Biçimleyici Rolüne Yönelik Bulgular	88
3.2.2.3. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkideki Biçimleyici Rolüne Yönelik Bulgular	98
3.2.2.4. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkideki Aracı Rolüne Yönelik Bulgular	100
BÖLÜM 4 TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	108
4.1. TARTIŞMA	108
4.1.1. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki	108
4.1.2. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Biçimleyici Rolü	112
4.1.3. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Biçimleyici ve Aracı Rolü.....	117
4.1.4. Ek Sonuçlar	119
4.1.4.1. Yaş, Toplam İş Deneyimi, Güncel İşteki Deneyim	119
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	123
4.3. ÖNERİLER	123
KAYNAKLAR.....	125
EKLER.....	146
EK 1 Araştırma Bilgilendirme ve Katılım Onayı	147
EK 2 Demografik Form	148
EK 3 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	149
EK 4 Rekabet Eden Değerler Ölçeği	150
EK 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	150
EK 6 İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	152
EK 7 Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları	163
EK 8 Rekabet Eden Değerler Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	165
EK 9 Hipotez Test Sonuçlarının Kabul veya Red Durumları	167
EK 10 Araştırma Bulgularını Özetleyen Görseller	169

ÖZET

REKABET EDEN DEĞERLER İLE İŞ-YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: CİNSİYET VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN BİÇİMLEYİCİ ROLÜ

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürü ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkiye ışık tutmak ve cinsiyet ile örgütsel psikolojik sermaye değişkenlerinin bu ilişkideki olası biçimleyici rolünü incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, rekabet eden değerler modelinin öne sürmüş olduğu dört kültür tipi algısı ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ve araştırma amacına ulaşılması için tanımlayıcı, kesitsel ve korelasyonel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 20 paket programı ile SPSS için PROCESS makrosu kullanılmıştır. Veri incelemesinde kullanılmış olan analiz yöntemleri faktör analizi, güvenirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi, basit ve çoklu regresyon analizleri, biçimleyici ve aracı değişken analizleri ile sobel testidir. Araştırma anketi çevrimiçi olarak 652 kişiye ulaştırılmış olmakla birlikte, kullanılan ölçekleri tam olarak dolduran ve bir kuruma bağlı olarak çalıştığını beyan eden toplam 356 çalışanın verisi araştırma analizlerine dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılan toplam 356 kişinin 354'ü yaşla ilgili anket sorusunu yanıtlamış ve yanıtlayanların büyük oranı % 56,5'le 26-40 yaş grubu içerisinde yer almaktadır. Bu grubu % 30,1'le 41-55 yaş grubu, % 6,2 ile 56-65 yaş, % 5,9'la 18-25 yaş ve % 0,8 ile 66 ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile ilgili yanıtlarının dağılımı % 60,4 kadın (n=215), % 38,5 erkek (n=137) şeklindedir. Araştırma sonucunda algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasında negatif, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasında negatif, tüm algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında pozitif etkileşim bulunmuştur. Sonuçlar ayrıca, cinsiyetin algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkileri biçimleyici bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında örgütsel psikolojik sermayenin, kültür tipi algısı ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkinin yönünü değiştirici bir etkiye sahip

olmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçları, cinsiyet, yaş, toplam iş deneyimi ve güncel işteki deneyim değişkenlerinin, araştırmanın diğer değişkenleri açısından öneme sahip olduğunu da ortaya koymuştur. Örgütsel psikolojik sermayenin aracı rolüne ilişkin analizler neticesinde ise değişkenin, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam çatışması, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi, girişimci kültür algısı ile özel yaşam-iş çatışması, girişimci kültür algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi, pazar kültürü algısı iş-özel yaşam zenginleşmesi, bürokrasi kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi gibi değişkenler arası ilişkilerde tam ya da kısmi aracı değişken olarak rol oynayabildiği bulgusu elde edilmiştir. Araştırma sonuçları var olan literatür çerçevesinde değerlendirilmiş, hem ilerideki bilimsel çalışmalar, hem de örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanındaki uygulamalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: rekabet eden değerler, örgüt kültürü, iş-yaşam dengesi, iş-yaşam çatışması, psikolojik sermaye

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETING VALUES AND WORK-LIFE BALANCE: MODERATOR ROLE OF GENDER AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL

The aim of this study is to shed light on the relationship between organizational culture and work-life balance and to examine the possible moderator role of gender and organizational psychological capital in this relationship. Accordingly, the perception of four culture types that competing values model suggests and dimensions of work-life balance were studied. Descriptive, cross-sectional and correlational research methods were used to test the research hypotheses and to achieve the aim of the research. SPSS 20 software and PROCESS macro were used for statistical analysis of the data. The methods used in data analysis are factor analysis, reliability analysis, independent samples t-test, simple and multiple regression analysis, mediator and moderator variable analysis and Sobel test. By the fact that the survey questionnaire was delivered to 652 people online, the data of a total of 356 employees who filled out the scales and declared that they were working under an institution were included in the research analysis. 354 out of a total of 356 respondents mentioned his/her age and the majority of respondents were in the 26-40 age group with 56.5%. This group was followed by the 41-55 age group with 30.1%, 56-65 age group with 6.2%, 18-25 age group with 5.9% and 66 and above age group with 0.8%. The distribution of participants' responses to the gender variable was 60.4% female (n = 215) and 38.5% male (n = 137). The results of the study showed a negative association between perceived entrepreneurial culture and life to work conflict and between perceived clan culture and work to life conflict, and a positive interaction between all perceived culture types and work-life enrichment. The results also showed that gender has a moderator effect on the relationship between perceived culture types and dimensions of work-life balance. In addition, it was observed that organizational psychological capital does not play a moderator role on the

relationship between perceived culture types and work-life balance. The results of the study revealed that gender, age, total work experience and current work experience has an influence on other variables of the study. As a result of the mediation analyses, it was found that organizational psychological capital plays a full or partial mediating role between perceived clan culture and work to life conflict, perceived clan culture and work-life enrichment, perceived entrepreneurial culture and life to work conflict, perceived entrepreneurial culture and work-life enrichment, perceived market culture and work-life enrichment, perceived bureaucracy culture and work-life enrichment. Finally, the results of the research were discussed by existing literature and suggestions were made for future studies and for applications in fields of organizational behaviour and organizational psychology.

Keywords: competing values, organizational culture, work-life balance, work-life conflict, psychological capital

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 2. 1 Araştırma Modeli İçin Görsel.....	66
Şekil 3. 1 Algılanan Kültür Tipi ile Özel Yaşam-İş Çatışmasına İlişkin Hipotez Sonuçları.....	84
Şekil 3. 2 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Çatışmasına İlişkin Hipotez Sonuçları.....	86
Şekil 3. 3 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesine İlişkin Hipotez Sonuçları.....	87
Şekil 3. 4 Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	90
Şekil 3. 5 Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	91
Şekil 3. 6 Algılanan Girişimci Kültür ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	92
Şekil 3. 7 Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	93
Şekil 3. 8 Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları	94
Şekil 3. 9 Algılanan Pazar Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	95
Şekil 3. 10 Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları.....	96
Şekil 3. 11 Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları	97
Şekil 3. 12 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları.....	101
Şekil 3. 13 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları	102

Şekil 3. 14 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Girişimci Kültür ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları	103
Şekil 3. 15 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları ...	104
Şekil 3. 16 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Pazar Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları	105
Şekil 3. 17 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları ...	106



TABLO LİSTESİ

Tablo 3. 1 Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumu Değişkenlerine İlişkin Bilgiler	68
Tablo 3. 2 İlişki Durumu ve Çocuk Sayısı Değişkenlerine İlişkin Bilgiler	69
Tablo 3. 3 Yaşamakta Olunan Şehir Değişkenine İlişkin Bilgiler	70
Tablo 3. 4 Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim Değişkenlerine İlişkin Bilgiler	71
Tablo 3. 5 İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarına Verilen Yanıtlar İçin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	75
Tablo 3. 6 Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri	78
Tablo 3. 7 Ölçek Verilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizi Sonuçları	80
Tablo 3. 8 Yaş, Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim ile İş-Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	82
Tablo 3. 9 Algılanan Kültür Tipi ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 3. 10 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	85
Tablo 3. 11 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları	87
Tablo 3. 12 Kadın ve Erkek Katılımcılar İçin Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Dengesi Alt Boyutları Basit Regresyon Analizi Sonuçları	89
Tablo 3. 13 Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Biçimleyici Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	99
Tablo 3. 14 Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları ...	107

BÖLÜM 1 GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürü ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkiye ışık tutmak ve cinsiyet ile örgütsel psikolojik sermaye değişkenlerinin bu ilişkideki biçimleyici rolünü incelemektir. Teknolojik gelişmelerle birlikte dönüşüme giren yeni dünya düzeni, ihtiyaç duyulan işleri, yetenekleri, iş yapış şekillerini, çalışma ilişkilerini ve işin getirdiği baskıyı günden güne, hatta dakikadan dakikaya değişebilir hale getirmiştir (Fleetwood, 2007). Bir yandan da pozitif psikoloji, sağlıklı yaşam ve iyi oluşla ilgili araştırmalar, bireylerin işin yanında özel hayatlarına da zaman ayırması, önem vermesi gerekliliği ile ilgili farkındalıklarını artırmaktadır. Bu koşullar altında da bireylerin iş ve özel yaşamları arasında zaman, duygu ve emek dengesini koruyabilmeleri her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD, 2018) araştırmasında Türkiye'de çalışanlar iş-özel yaşam dengesi açısından pek çok ülkeye göre dezavantajlı durumda raporlanırken, bu konuda erkeklerin avantajından kaynaklı cinsiyet eşitsizliğinin de varlığından söz etmek mümkün olmuştur.

2000'li yıllardan bu yana bilimsel ilgiyi gittikçe artan bir düzeyde üzerine çeken pozitif psikoloji akımının öne çıkardığı önemli kavramlardan biri olan iş-özel yaşam dengesinin (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003) genel yaşam doyumu (Rice, Frone ve McFarlin, 1992), iş stresi (Karkoulian, Srour ve Sinan, 2016), iş doyumu (Yıldırım ve Aycan, 2008), depresif semptomlar, işten ayrılma niyeti, alkol kullanımı, evlilik doyumu (Aycan, 2008) gibi olumlu ya da olumsuz pek çok değişkenle (Akın, Ulukök ve Arar, 2017) ilişkili olduğu bilinmektedir. Bunun yanında örgüt kültürü, örgüt iklimi ve yönetici desteği değişkenleri ile yapılmış çalışmalar, iş-yaşam dengesinin örgüt kültürü ile ilişkisini belirten hipotezler kurmanın uygun olacağını düşündürmektedir (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Olafsdottir, 2008; Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008; O'Neill vd., 2009; Cegarra-Leiva, Sanchez-Vidal ve Cegarra-Navarro, 2012; Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy, 2013; Deniz ve Özalp, 2014; Erben ve Ötken, 2014; Chernyak-Hai, Tziner, 2016; Gondlekar ve Kamat,

2016). Yapılan araştırmalar ayrıca, cinsiyet (Aycan, 2008; Aziz ve Cunningham, 2008; Karkoulıan, Srour ve Sinan, 2016; Dubois-Shaik ve Fusulier, 2017; Feeney ve Stritch, 2017; Koura, Sekine, Yamada ve Tatsuse, 2017; Lin ve Burgard, 2018; Milner, King, LaMontagne, Bentley ve Kavanagh, 2018) ve psikolojik sermaye (Culbertson, Fullagar ve Mills, 2010; Nguyen ve Nguyen, 2012; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Siu, 2013; Karatepe ve Karadas, 2014; Srivastava ve Maurya, 2017) değişkenlerinin de iř-yaşam dengesi ile ilişkili olabileceğini dūřündürmektedir.

Yapılan literatür araştırması sonucunda iş-yaşam dengesi ile kùltür, psikolojik sermaye ve cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişkinin pek çok farklı sektör ve kùltürde sınanarak, anlamlı sonuçlar verdiği görùlmüřtür. Bu araştırmada cinsiyet ve psikolojik sermaye değişkenlerinin, rekabet eden değerler modelinin önerdiği kùltür tipleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkideki biçimleyici rolü araştırılacağından, sonuçların literatüre farklı ve özgün bir katkı sağlaması beklenmektedir.

BÖLÜM 2 KAVRAMSAL TEMEL ve ARAŞTIRMA MODELİ

2.1. KAVRAMSAL TEMEL

2.1.1. Örgüt Kültürü

Kültür kavramının tanımı ile ilgili kaynaklar incelendiğinde, oldukça karmaşık olan bu olgunun, içerdiği tüm öğeleri kapsayan tek bir tanım yerine, pek çok farklı içeriğine odaklanan farklı tanımlara sahip olduğu görülmektedir (Güvenç, 1979). Kluckhohn (1952) ve Kelly'nin tanımlarına göre kültür, toplumun bir ferdi olan insan tarafından üretilir ve yine insan tarafından üretilmiş sanat, ahlak, inanç ve yasal sistemler gibi unsurları içermenin yanında diğer beceri ve alışkanlıkları da kapsayan karmaşık bir bütündür. Bunun yanında kültürün insanların bu ürünlerle etkileşime girme biçimlerini de içerdiğini öneren tanımlar mevcuttur. Kimi kültür tanımlarına göre kültürün kapsadığı unsurlar arasında tüketim malları ve yasal sözleşmeler de yer almaktadır. Kültür kavramına yönelik tarihsel yaklaşımlar ise kültürü tanımlarken nesilden nesile aktarılabilmesi, belli bir toplum, grup ya da ırka özgü olması ve belli bir tarihsel dönemi kapsaması gibi özelliklerine odaklanmıştır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952).

Söz konusu tanımlarının yanında kültür, bir sosyal grubun geçmişten itibaren yapma etme ve düşünme şekillerinin bütününden, davranışa yön veren rehber, yaşam biçimi, yaşam koşullarına uyum sağlama biçimi, problem ve olgularla baş etme biçimi, doğuştan kazanılan değil çevreden öğrenilen davranışlar, bir sosyal gruba giren bireyin öğrenmesi gereken alışkanlıklar, içgüdüsel olmayan davranışlar, çevrenin insan yapımı olan kısmı, doğumdan sonra edinilen tüm zihinsel yapılar, sembol kullanımı ya da insanları hayvanlardan ayıran unsura kadar uzanan geniş bir yelpazede tanımlanmıştır (Kroeber ve Kluckhohn, 1952; Güvenç, 1979).

Kültür kavramının söz konusu zenginliğini kapsayıcı bir şekilde yansıttığına inanılan tanımlardan Tylor'ın (1871, aktaran Güvenç, 1979, s. 102) tanımına göre:

“Kültür, ya da uygarlık, bir toplumun üyesi olarak, insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütündür.”

Amerikan antropologlar Kroeber ve Kluckhohn (1952), kültür tanımları ile ilgili kapsamlı çalışmaları sonucunda kültürün özellikleri olarak:

- Bir ürün olarak değerlendirilebileceği,
- Tarihsel olarak değerlendirilmesi gerektiği,
- Düşünce ve fikirleri içermesi,
- Öğrenme süreci ile edinilmesi,
- Seçici oluşu,
- Sembollerden oluşması,
- Toplumda işlevi olduğu sürece aynı kalışını saymışlardır.

Şirketlere sağlam temeller oluşturarak ve öngörülebilirlik sağlayarak rekabet avantajı yarattığı fark edilen örgüt kültürü, örgütsel davranış literatüründe de gittikçe daha fazla yer almaya başlamıştır (Cameron ve Quinn, 2006; Özdemir, 2015). Buna göre belli bir örgüt kültürüne sahip olmak ve bunu sürdürülebilir hale getirmek, şirketlerin belli durumlarda nasıl aksiyon almaları gerektiğine ya da alacaklarına dair bir beklenti oluşturarak şirketler için kendi geleceklerini daha öngörülebilir kılar.

Örgüt kültürünün şimdiye değin yapılan tanımlarında, düşünme ve yapıp etme biçimi (Jacques, 1952), anlam ve zaman (Pettigrew, 1979), sembolik araçlar (Louis, 1983), bilgi (Van Maanen, 1988) ve çevreye uyum sağlamaya yönelik tepki (Trice ve Beyer, 1995) gibi pek çok farklı kavrama ve noktaya odaklanıldığı görülebilmektedir.

Alan yazınında sıklıkla atıf yapılan örgüt kültürü tanımlarından biri de Geert Hofstede’ye aittir (1991, s. 262). Hofstede’ye göre örgüt kültürü *“Bir örgütün üyelerini diğerlerinden ayıran kolektif bir zihin programıdır.”*. Buradaki kolektif kelimesi örgüt kültürünün yöneticilerden, alt kademe çalışanlara dek örgütün tamamını kapsadığını ifade etmektedir. Dolayısıyla Hofstede örgüt kültüründen bahsedebilmemiz için kültür içeriğinin örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşıyor olmasının gerekliliğini öne sürer. Tanımın içerdiği zihin programı göndermesi ise kültürün, örgüt üyelerine belli durumlarda nasıl davranacakları, nasıl hissedecekleri ya da nasıl bir tavır alacaklarına

ilişkin bir rehber niteliğinde oluşuna ilişkin bir benzetme olarak değerlendirilebilir. Bir anlamda Hofstede'in örgüt kültürü tanımı, sosyolog Pierre Bourdieu'nun (Hatch, 2005) önerisi olan habitus kavramıyla kısmi de olsa benzerlik göstermektedir.

Edgar H. Schein ise (2010, s.18), bir grubun kültürünü, grup üyelerinin grup dışına uyumda, grup içinde de bütünleşmede ortaya çıkan problemleri çözmek üzere öğrendiği ve ortak olarak paylaştığı temel varsayımlar olarak tanımlar. Bu tanıma göre örgüt kültürünün şekillenmesinde etkili olan süreçler örgüt dışı faktörlere uyum sağlama ve bir grup olarak bütünlük oluşturma süreçleridir. Schein'in örgüt kültürü için de geçerli olduğunu düşünebileceğimiz tanımına göre bu temel varsayımların problemleri çözmedeki geçerliliği kabul edildiği için yeni üyelere de aktarılırlar ve problemleri algılamamanın, onlar hakkında düşünmenin ve hissetmenin doğru yolları olarak değerlendirilirler (2010, s. 18).

Schein'e göre (2010, s. 16-17) kültür, örgütlere yapısal açıdan sabit bir temel sağlar, derin bir kavramdır, örgütün tüm süreçlerini kapsar ve bütünseldir. Buna göre kültür, örgütleri tanımlayarak onları öngörülebilir kılar ve üyelerine bağımlı olmadan hayatta kalmalarına imkân sağlar. Dolayısıyla örgütün dışı uyum sağlarken ve kendi içerisinde bir bütünlük oluşturmaya çalışırken başarılı olan ve kalıcı hale gelen tüm değerleri, varsayımları ya da düşünceleri örgütün üyelerinden bağımsız olarak hayatta kalmaya devam eder. Ayrıca bir örgütün kültürü, bütünü görür özelliklerini gözlemleyerek kavrayamayacağımız kadar derinliklidir ve örgütün tüm işlevsel süreçlerine sızarak bunlar üzerinde etkili olan düşünce, norm ya da değerler gibi unsurların oluşturduğu bir bütündür. Bu bütün, Gestalt ekolündeki anlamı ile parçalarının toplamından farklı olan yeni bir yapıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla örgüt kültürünü anlamak için yalnızca görünür belli içeriğe odaklanmak yetersiz kalacak, bütünsel bir bakış açısına ihtiyaç duyulacaktır.

Schein (2010, s. 23-28) örgüt kültürünün derinlikli olduğu ile ilgili görüşünü, kültürün boyutları ile ilgili bir modelle açıklamaktadır. Buna göre örgüt kültürü insan üretimleri (artifacts), paylaşılan temel inanç ve değerler (espoused beliefs and values) ve temel varsayımlar (basic underlying assumptions) olmak üzere gittikçe derinleşen katmanlara sahiptir.

Bu katmanların ilki kolaylıkla gözlemleyebildiğimiz yapı ve süreçleri ifade eden insan üretimleridir. İkinci katman ise örgüt üyeleri tarafından ortak olarak kabul edilmiş olan fikir, hedef ya da değerleri ifade eder. Ulaşılması en zor olan katman ise örgüt üyelerinin davranışlarını, düşünme veya hissetme biçimlerini bilinçdışı süreçle etkileyen altta yatan, temel varsayımlardır. Örnek olarak bir bankaya girdiğinizde bankadaki giyim kodunu anlayabilirsiniz (artifacts), fakat bu giyim tarzının örgüt üyeleri için ne ifade ettiğini, onları nasıl hissettirdiğini anlayabilmemiz için bunu sormamız da yeterli olmaz. İkinci katmanda yer alan kabul edilmiş inanç ve değerlere ulaşmak daha zordur. Örgüt üyelerinin altta yatan temel varsayımlarına ulaşmak ise bilinçdışı savunma mekanizmalarına benzedikleri için çok daha zorludur. Banka çalışanlarının temelde yatan varsayımları için “Bu iş yerinde terfi etmek için giyim koduna dikkat etmek, işi iyi yapmaktan daha önemlidir.” ifadesi bir örnek oluşturabilir. Bu türden varsayımları fark etmek için insan üretimlerini (artifacts) gözlemlemek yeterli olmaz.

Bunun yanında Hatch (2005), Schein’in örgüt kültürü modelindeki hiyerarşik sıralamayı değiştirerek, değerler, semboller, insan üretimleri (artifacts) ve varsayımlara eşit önem atfetmiş, bunlar arasındaki etkileşime dikkat çekerek, birindeki değişimin diğerlerinde de etkiye neden olacağı üzerinde durmuştur.

Örgüt kültürü ile ilgili literatür incelendiğinde karşımıza bütünleştirmeci (integrationist), ayrıştırmacı (fragmented) ve farklılaştırıcı (differentiated) olmak üzere üç farklı bakış açısı çıkmaktadır. Bütünleştirmeci bakış açısı kültürle ilgili karmaşıklık ya da farklılıkları görmezden gelerek tüm örgütlerin tüm üyeler tarafından paylaşılan tek bir kültürü olduğunu öne sürer. Ayrıştırmacı bakış açısı ise örgüt kültüründen söz etmek için herkes için paylaşılmış olması zorunluluğunu belirtmez. Farklılaştırıcı bakış açısı, bir örgütün kapsadığı tüm birimlerin farklı kültürler oluşturabileceğini öne sürer. Buna göre bir şirketteki her bir işlev, her bir pozisyon ya da hiyerarşik yapıdaki her bir kademe farklı birer kültüre sahip olabilir (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013). Örnek olarak bir yükseköğretim kurumunda yer alan farklı fakültelerin farklı kültürleri olabilir.

Torlak (2008) örgüt kültürünün örgüt üyelerine ulaştırılmasında sosyalleşme, yeni gelenlerin oryantasyon süreci, hikayeler, törenler ve dil süreçlerinin etkili olduğunu öne sürmektedir. Buna göre sosyalleşme süreci, üyenin kuruma özgü norm ve değerleri benimsediği süreç olmakla birlikte, oryantasyon sürecinde yeni katılan üyelere bu norm

ve değerlerin öğretilmesi ile yeni olanların kendi yeni norm ve değerlerini önermeleri gibi durumlar gerçekleşir. Örgüt ile ilgili geçmiş hikâyeler, tekrarlanan ritüeller ve hem sözsüz hem de sözlü iletişimi kapsayan dil süreçleri de yeni üyelerin kültürel norm ve değerlerin benimseme süreçlerine destek olan unsurlardır.

Yönetimsel araştırmalarda örgüt kültürüne yönelik yaklaşımların kimi örgüt kültürünü farklı kültürleri birbiriyle kıyaslamak için kullanılabilecek bir bağımsız değişken olarak değerlendirmişken, kimi de bir i değişken olarak ele almıştır. İkincisine göre kültür, örgütlerin sahip olduğu bir olgu iken, örgüt kültüründeki kimi yaklaşımlara göre örgütün temsilidir (Arıkan, 2009).

Örgüt kültürünü tanımlarken, bu kavram ile sıklıkla karıştırılan, aralarındaki farkı belirlemek üzere farklı görüşler ortaya sunulmuş olan örgüt iklimi kavramından da söz etmek gerekir. Schein rgt iklimini, örgüt kültürünün insan üretimleri (artifacts) boyutu içerisinde değerlendirmiştir. Buna göre örgüt iklimi, kültürü anlamamıza yardımcı olan unsurlardan yalnızca biri olması dolayısıyla, iklimi ölçmenin bir örgütün kültürünü anlamak için yeterli olmayacağı sonucu çıkmaktadır (Denison, 1996).

Beklenenin aksine, örgüt iklimi teriminin kökeninin Lewin'in alan teorisi ve Gestalt yaklaşımına dayanması nedeniyle, örgüt kültürü teriminden daha uzun bir geçmişe sahip olduğu öne sürülmektedir. Lewin'in alan teorisi otokratik, demokratik ve serbest olmak üzere üç farklı örgüt iklimi çeşidinden bahsetmektedir. Bunun yanında örgütlerin bu tür örgüt iklimi türlerinden birden fazlasını eş zamanlı olarak sergileyebileceğini ne süren yaklaşımlar da var olmuştur (Ashkanasy ve Jackson, 2000, ss. 464).

Denison (1996) kültür-iklim arasındaki ayrımı anlamak üzere kullanılan yöntemlerden birinin araştırma yöntemine bakmak olduğunu iletmektedir. Buna göre araştırmada elde edilen veri kalitatif araştırma teknikleri ile toplandıysa kültürü, anket gibi kantitatif tekniklerle toplandıysa iklimi tanıtmaktadır. Bu ayrım aynı zamanda araştırmanın ilgi alanı ile de alakalıdır. Kültür araştırmacıları temel varsayımlara ulaşma amacını taşıırken, iklim araştırmacıları genellikle örgütün grup ya da insanlar üzerindeki etkisine odaklanmışlardır. Denison'ın (1996) varmış olduğu ve farklı araştırmacılar tarafından da kabul görmüş olan sonuca göre örgüt iklimi kültüre göre daha durumsal, öznel ve değişmeye açıktır (Cameron ve Quinn, 2006). Örgüt kültürü daha örtük, kolayca gözlemlenemeyen değer ve varsayımları ifade ederken, örgüt iklimi

dediğimizde çevre etkisine daha açık, daha gözlemlenebilir bir yapıdan bahsetmiş oluruz (Ashkanasy ve Jackson, 2000, ss. 464).

Bunun yanında kimi araştırmacılara göre örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarının birbirleriyle ilişkili kavramlar olması nedeniyle, bu kavramlarla ilgili araştırmalar bize örgütleri anlamamız için önemli bir bilgi altyapısı sağlar (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2013). Sonuç olarak, örgüt üyelerinin düşüncelerinin araştırmacıların hazırlamış oldukları ölçeklerde sayısal veriye dönüştürülerek kodlanması süreci, bu tür veri toplayan araştırmaların bize örgüt iklimi hakkında fikir verebileceğini düşündürmelidir. Dolayısıyla bu araştırmada örgüt kültürü ifadesi kullanılsa dahi, elde edilen sonuçların örgüt kültürünün bütünü ile ilgili bir iddia taşıyamayacağından söz etmek gerekir. Fakat iki kavramın birbiri ile ilişkisi dikkate alındığında alınan sonuçlar örgüt kültürü alan yazını açısından da dikkate değer olarak değerlendirilebilir.

Bunun yanında örgüt kültürü ve iklimi ile ilgili araştırmaların yorumlanmasında sıklıkla rastlanabilecek olan yanlışlıklardan kaçınmak gerekir. Bunlar arasında en önemli olanlardan biri de psikolojik düzeyde toplanan verilerin, örgütsel düzey verisi olarak değerlendirilmesini ifade eder (Rousseau, 1985; Ashkanasy ve Jackson, 2000, ss. 468,). Örnek olarak bu araştırmada bireylerin örgüt kültürünü ne şekilde algıladıklarına ilişkin, bireysel düzeyde veri toplanmıştır. Dolayısıyla bireysel düzeydeki veriden yola çıkılarak örgüt kültürünün çeşitli bağımlı değişkenlerle ilişkisine dair bir çıkarımda bulunmak yanlış olacaktır. Bu tür yanlışlıklardan kaçınmak üzere araştırma hipotezlerinin ve bulguların sunumunda “algılanan kültür” ifadesi tercih edilmiştir.

2.1.1.1. Örgüt Kültürü Modelleri

1980’lerden itibaren gittikçe daha fazla dikkatle araştırılmaya başlanan kültürle ilgili modeller örgüt kültürünü analiz etmek üzere kültür gücü, uyum, bütünsellik, içsel ya da dışsal odak, geribildirim hızı, risk derecesi, katılımcılık, çevreye reaktif ve proaktif tepki, açıklık, tepe yönetimle etkileşim, çatışma çözme, performans odaklılık, insan kaynağı gelişimi, güç mesafesi ve farklılaşma gibi pek çok boyut önermiştir (Cameron ve Quinn, 2006, s. 31-32).

Kültür modeli önerilerine örnek olarak Ouchi (1978), Kuzey Amerika, Batı Avrupa, Japonya ve Çin çalışma kültürlerini araştırdığı çalışmaları sonucunda kısa-uzun vadeli istihdam, bireysel-kolektif karar alma, bireysel-kolektif sorumluluk alma, hızlı-yavaş

performans değerlendirme ve terfi, açık-örtük ve biçimsel-biçimsel olmayan kontrol, belirlenmiş-belirlenmemiş kariyer basamakları ve birim odaklı-bütünsel bakış açısı boyutları çerçevesinde üç farklı kültür tipi önermiştir: Tip A, Tip J ve Tip Z. Ouchi'ye göre bu kültür tiplerinin her biri içinde bulunan koşullara bağlı olarak olumlu ya da olumsuz sonuçlarla bağlantılı olabilmektedir.

Modelin amacı batı çalışma kültürlerini, doğu çalışma kültürlerinin olumlu yanları ile bütünleştirmektir. Batı kültürünü betimleyen Tip A kültürünü karakterize eden özellikleri, istihdama kısa süreli olarak bakması, karar verme ve sorumluluk alma süreçlerinde bireyselliği ön plana çıkarması, performans değerlendirme ve yükselme süreçlerinin hızlı olması, kontrolün dışsal ve biçimsel oluşu, kariyer basamaklarının belirlenmiş olması ile birim odaklı bakış açısına sahip olmasıdır. Doğu çalışma kültürünü temsil eden Tip J ise, yaşam boyu istihdam, ortak karar ve sorumluluk alma, nispeten yavaş performans değerlendirme ve terfi, örtük ve biçimsel olmayan kontrol, belirli olmayan kariyer basamakları ve bütünsel bakış açısı ile karakterizedir. Modelin önerisi olan Tip Z ise iki kültürün özelliklerinin bir tür karması niteliğindedir ve istihdamın uzun süreli olarak görüldüğü, ortak karar ve bireysel sorumluluk almanın desteklendiği, performans değerlendirme ve terfi süreçlerinin yavaş işlediği, kontrolün dışsal ve biçimsel kriterlerle ölçülüp, örtük ve biçimsel olmayan şekilde sağlandığı, kariyer basamaklarının orta derecede belirlenmiş olduğu ve aileyi de içeren bütünsel bir bakış açısının benimsendiği bir kültür tipidir.

Schein'in (2010, p. 236) öne sürdüğü kültür modelinde ise, liderlerin kültürü belirlemedeki etkisine odaklanılmıştır. Bu etki birincil ve ikincil olmak üzere iki mekanizmayla gerçekleşir. İlki liderin değerleri açıkça yayması ve yansıtması iken, ikinci mekanizma bu değerleri pekiştirmektir. Liderlerin neye dikkat ettiği, neyi ölçtüğü, kritik durumlarda nasıl davrandığı, kaynakları nasıl dağıttığı, nasıl liderlik ettiği, ödüllendirme, işe alım, terfi süreçlerini nasıl yürüttüğü gibi birincil mekanizmaların yanında, örgütsel sistem ve yapı, fiziksel alan ve yapıların tasarımı, şirket içi hikâyeler gibi ikincil mekanizmalar sonucunda, kültür örgütün tüm işlevlerine yansımaya başlar. Schein ayrıca bu sürecin gerçekleşmesini mümkün kılan faktörün semboller olduğunu öne sürmüştür (Ashkanasy ve Jackson, 2000, ss. 465). Örgüt kültüründe liderlerin önemine işaret eden diğer bir araştırmacı da Hatch (2010) olmakla

birlikte, örgütteki kültürel değişimin gerçekleşmesinde liderlerin şirket kimliğini ne derecede benimsediğinin etkili olduğuna odaklanmıştır.

Denison'un (Denison ve Mishra, 1995) önermiş olduğu kültür modeli iki temel boyuta dayanmaktadır: iç bütünleşme-dış uyum ve değişim-durağanlık. Modele göre örgütler, bu iki boyutta bulundukları konuma göre uyumluluk, misyon, bağlılık ve sabitlik olmak üzere dört farklı kültür tipine dahil olabilmektedirler. Dış uyumun ön planda olduğu kültür tipleri aynı zamanda değişim ve esnekliği destekliyorsa uyumluluk kültürü, durağanlık ve yönlendirmeyi destekliyorsa misyon kültürü olarak adlandırılır. İç bütünleşmenin önemsendiği kültür tipleri ise değişim ve esneklikle birleştiğinde bağlılık kültürünü, durağanlık ve yönlendirme ile birleştiğinde ise tutarlılık kültürünü oluşturur.

Rafaeli ve Worline'a (1999) göre örgüt kültürünün işlevi, örgüte bağlı olanların ortak olarak ürettiği ve paylaştığı sembollerini kapsamaları süreciyle, onlara anlamsal bir çerçeve sunmasıdır. Bu semboller sayesinde örgüt üyeleri, soyut nitelikteki düşünceleri somut olarak paylaşabilir, birbirlerini anlayabilir ve bu yolla bir birliktelik oluşturabilirler. Peterson ve Smith (2000) ise kültürün, üyelerinin olaylara yükledikleri anlam üzerinden şekillenen bir yapıya sahip olduğunu önermişlerdir. Bu anlam yükleme süreci sürekli olarak devam ederek, kültürlerin ani olarak olmasa da zamanla değişebilmesinin nedeni olarak karşımıza çıkar (Ashkanasy ve Jackson, 2000, ss. 468).

Michela ve Burke (2000) görevlerin açıkça belirlendiği örgüt kültürü tipi ile, görevlerin yanında değerlerin de belirlendiği bir örgüt kültürü olmak üzere iki farklı örgüt kültürü önerisinde bulunmuşlardır. Hatch (2000) ise örgütlerde davranışa dökülen ya da bilişsel düzeyde yer alan kültür öğelerinin ifade edilmesi, bu öğelerin üretimlere yansıtılması, değerlerin sembolleştirilerek paylaşılması ve sembollerin gelişmesindeki yorum katma aşaması olmak üzere dört önemli süreçten bahseder.

Örgüt kültürü ile ilgili bütünleştirmeci bakış açısına sahip olan Hofstede'ye göre (1998) kültür örgütün tüm üyeler tarafından paylaşılan değerlerini ifade eder. Araştırmacının bu bakış açısı ile geliştirmiş olduğu örgüt kültürü modeline göre örgütleri birbirinden ayırtıran kültürel boyutlar, süreç odaklılık-sonuç odaklılık, çalışan odaklılık-iş odaklılık, dar görüşlülük (parochial)-profesyonellik, açık sistem-kapalı sistem, gevşek kontrol-sıkı kontrol ve kuralcılık-pragmatizmdir. Süreç odaklılık-sonuç

odaklılık boyutunda ilk kutuba yakın olan kültürlerde çalışanlar için risk alma ve yenilik kaçınılması gereken davranışlar olarak görülürken, ikinci kutba yakın olan kültürlerde bu bakış açısı tam tersi şekilde görülür. Hofstede, bu boyutu Burns ve Stalker'ın modelindeki mekanistik ve organik sistemler ayrımına benzetmektedir (1961, p. 120). Bu modele göre mekanistik örgütler standardizasyon, merkeziyet, yakın gözetim, yüksek formelleşme ve farklılaşmayı önemserken, organik örgütler için bütünleşme, düşük formelleşme, merkeziyetten uzaklaşma, karşılıklı uyum ve düşük gözetim süreçleri önem arz eder.

Hofstede'in modelindeki çalışan odaklılık boyutu ise örgüt üyelerinin kararlarına, fikirlerine önem verilmesi, iş dışındaki problemlerinin de dikkate alınmasını ifade ederken, iş odaklılık boyutun baskın olduğu kültürlerde çalışanların işi doğru yapmak dışında kaygıları olmamakla birlikte, fikir ve önerilerinin örgüt için önemli olduğunu düşünmezler. Hofstede, dar görüşlü kültürleri Japon kültürlerine benzeterek, bu tür kültürlerde çalışanların iş ve özel yaşamları arasında ayırım yapmayıp, geçmişlerinin kurum için önemli olduğunu düşünüp, bunun gelecekte de devam edip etmeyeceği kaygısını taşımadıklarını iddia etmiştir. Bunun yanında profesyonellik kültüründe çalışanlar iş ve özel yaşamı ayrı olarak algılayarak, özel yaşamlarını işlerine karıştırmazlar. Örgütte bulunma nedenlerinin yetkinlikle alakalı olduğunu düşünerek, örgütteki gelecekleri ile ilgili kaygı taşıyabilirler. Modelin açık sistem-kapalı sistem boyutu ise örgüte yeni katılan üyelerin gruba uyum süreci ile ilgilidir. Açık sistemler yeni üyelere açık olmakla birlikte, bu yeni üyelerin gruba katılması ve aidiyet hissetmesi süreci kapalı sistemlere göre daha hızlı ilerler. Hofstede'ye göre örgüt kültürlerini analiz ederken kullanılabilecek diğer bir boyut olan gevşek-sıkı kontrol boyutu toplantı saatlerinin vaktinde başlayıp başlamadığı, şirket ve işle ilgili şakaların nasıl karşılandığı gibi faktörlerle ilgilidir. Modelin son boyutu olan kuralcılık-pragmatizm boyutunda ise ilk kutuba yakın olan kültürlerdeki iş yapış şekli tamamen prosedürlere bağlı iken, pragmatizm kültürlerinde müşteri memnuniyeti gibi faktörler de dikkat alınır.

Mintzberg (1979) önerdiği modelde, basit yapı, makine bürokrasisi, profesyonel bürokrasi, bölümleştirilmiş form ve adhokrasi olmak üzere beş farklı örgüt tipinden bahsetmiştir. Bu örgüt tipleri merkeziyetçi bir yönetim anlayışının hâkim olduğu ilk

türden, belli amaçlar için toplanmış esnek örgütleri ifade eden son örgüt tipine doğru ilerlemektedir.

Örgüt kültürüne ilişkin önemli araştırmacılardan Kotter (1995) ise kültürel değişime odaklanarak, değişimin gerekliliğinin vurgulanması, değişim ajanlarının belirlenmesi, değişim sonrası durumun belirlenmesi, bu durumun anlatılması, yeni duruma yönelik davranışlara yönlendirme, olumlu sonuçlar elde etme, ödüllendirme ve değişimi kalıcı hale getirme olmak üzere sekiz kültürel değişim aşaması önermiştir.

Greiner'in modeli ise (1972) örgütlerin girişim aşaması, kolektif aşama, delegasyon aşaması, formelleşme aşaması ve iş birliği olmak üzere beş aşamayı izlemektedirler. Modele göre örgütler tıpkı insanlar gibi yaşamları boyunca bu farklı aşamalardan geçerek, her bir aşamada odaklandıkları nokta ve ilgilenmek durumunda oldukları krizler değişime uğramaktadır.

Hatch'ın (2005) modelinde değerler, semboller, insan üretimleri (artifacts) ve varsayımlara eşit önem atfedilmiş, bunlar arasındaki etkileşime dikkat çekilerek, birindeki değişimin diğerlerinde de etkiye neden olacağı üzerinde durulmuştur. Buna göre varsayımlar ve değerler arasındaki etkileşimi manifesto, semboller ve varsayımlar arasındaki etkileşimi yorumlama, insan üretimleri ile semboller arasındaki etkileşimi sembolizasyon, değerler ve insan üretimleri arasındaki etkileşimi ise gerçekleştirme olarak adlandırmıştır.

Katz ve Kahn'ın (1966) açık sistemler modeline göre örgütlerin sosyal yapılarının oluşması sürecinde gerçekleşen aşamalar farklılaşma, bütünleştirme, sürdürülebilirlik ve adaptasyondur. Bu aşamaları problemsiz bir şekilde atlatan örgütlerin, oluşabilecek krizler karşısında uyum sağlayarak hayatta kalmayı başaracağı önerisinde bulunulmuştur.

Ashkanasy ve Jackson'ın (2000, ss. 469) önerdikleri ayrıma göre örgüt kültürünü belirlemek için kullanılan yöntemlerden ilki kültür tipini belirleme amacı taşırken, ikincisi bir örgüt kültürü profili oluşturmayı amaçlar. Kültür tiplerini tespit etmeye yönelik yöntemde, örgütlerin hangi farklı kültür kategorilerinin içerisinde yer aldığı araştırılır. Örgüt profili tespit etmeye yönelik çalışmalarda ise kültür boyutları ile performans arasındaki ilişki, örgütsel değerler ya da çalışanların değerleri ile örgütün

değerlerinin ne derece uyumlu olduğu gibi soruların cevabı aranır. Bu araştırmada kültür modelleri arasından, kültür tipi belirleme yöntemine yakın olduğu ifade edilebilecek olan rekabet eden değerler modeli seçilmiştir.

2.1.1.2. Rekabet Eden Değerler Modeli

Cameron ve Quinn'in (2006) örgüt kültürü literatürüne önemli bir katkısı olarak nitelendirilebilecek Rekabet Eden Değerler Modeli'ne göre, örgütler kültürlerine göre incelendiklerinde elde edeceğimiz kültür tipleri Pazar Kültürü, Girişimci Kültür, Bürokrasi Kültürü ve Klan Kültürü'dür (Morais ve Graça, 2013; Özdemir, 2015; Larson, 2016; Adams, Dawson ve Foureur, 2017).

Modele göre örgütlerin bu dört farklı kültür tipinden hangisine dahil olduğunun belirlenmesi ve örgütsel etkinliğin değerlendirilmesi (Quinn ve Rohrbaugh, 1981; 1983) için esneklik-durağanlık ve içe odaklılık-dışa odaklılık olmak üzere iki boyutta aldıkları konum incelenebilir (Buenger, Daft, Conlon ve Austin, 1996). Bir önceki bölüm sonunda bahsedildiği üzere bu boyutlar, pek çok örgüt kültürü modelinde izlerine rastlanabilmesi bakımından, örgütleri sınıflandırma anlamında geçerli bir çerçeve sunmaktadır.

Esneklik boyutuna yakın olan firmalarda ürünler de, iş yapış biçimleri de, organizasyon yapısı da zamanla değişir ve sürekli değişim ön plandadır. Günümüzde bu tür şirketlere örnek olarak Google gibi teknoloji firmalarını verebiliriz. Etkin olmanın zamanla değişmemek, süreçlerin öngörülebilir olması anlamına geldiği şirketlere ise devlete bağlı kurumların örnek oluşturduğu düşünülebilir (Cameron ve Quinn, 2006, s. 34).

Rekabet Eden Değerler Modeli'ne göre örgütlerin kültürlerine göre sınıflandırılmasında kullanılabilecek ikinci boyut içe odaklılık-dışa odaklılık boyutudur. Buna göre bir örgütün içe odaklı olması demek, örgüte göre şirket içinde bir uyum yakalamanın, işlerin yürütülmesinde şirkete özgü yollar bulunmasının önemli olması demektir. Kültürü dışa odaklılık boyutuna yakın olan örgütlerde ise, işlerin yürütülmesinde kullanılan yöntemler çevreye uyumlu olduğu sürece etkili olarak görülür (Cameron ve Quinn, 2006, s. 34-35).

Bahsi geçen bu iki boyutun her bir ucu birbiriyle “rekabet eden” (competing), başka bir deyişle birbirine ters düşen değerleri ifade eder. Bu değerler örgüt üyelerinin, şirketin başarısında neyin önemsendiği ile ilgili değerlerini ifade etmektedir. Örneğin, örgüt için koşullar değişmesine rağmen, değişmeden ayakta kalmanın önemli olduğunu düşünen bir çalışan durağanlık boyutunda yer almaktadır. Örgüt için koşullar değişirken bunlara uyum sağlayarak ayakta kalmanın önemli olduğunu düşünen çalışan ise esneklik boyutunda yer alır.

Modele göre örgüt kültürlerinin esneklik-durağanlık, iç odaklılık-dış odaklılık boyutlarında aldığı konumlar dört farklı kültür konumunu ortaya çıkarır: Esneklik-İç Odaklılık, Esneklik-Dış Odaklılık, Durağanlık-İç Odaklılık ve Durağanlık-Dış Odaklılık. Esneklik ve içe odaklanmanın vurgulandığı kültürler Klan Kültürü, esneklik ve dışa odaklanmanın vurgulandığı kültürler Girişimci Kültür, durağanlık ve içe odaklanmanın ön planda olduğu kültürler Bürokrasi Kültürü, durağanlık ve dışa odaklanmanın ön planda olduğu kültürler ise Pazar Kültürü olarak adlandırılmıştır. Modele göre her örgüt, bu kültür tiplerinin yansımalarına belli oranda sahip olurlar. Bu nedenle bir örgütün yalnızca tek bir kültür tipinin özelliklerini taşımasını beklememek gereklidir.

Rekabet eden değerler modelinin örgüt kültürünü ölçmek amacıyla belirlediği altı farklı boyut ise aşağıdaki şekildedir (Cameron ve Quinn, 2006):

Temel özellikler: Örgütün baskın ve ayırıcı en temel özelliğinin ne olduğunu belirtir.

Liderlik: Örgütte baskın olan lider davranışlarının neler olduğunu işaret eder.

Çalışan ilişkileri: Çalışanların hangi mekanizmalarla yönetildiği, çalışanlara nasıl davranıldığı ve çalışma ikliminin nasıl olduğunu belirtir.

Örgütsel bağ: Örgütü bir arada tutan ve üyelerinin birbirine bağlılığını sağlayan unsurun ne olduğunu ifade eder.

Örgütsel hedef: Örgütün gelecekte olmak istediği konumu ifade eden stratejik vurgunun hangi alanda olduğunu tanımlar.

Başarı tanımı: Örgütte başarılı olmanın nasıl tanımlandığı ve bu doğrultuda hangi eylemlerin ödül gerektirdiğine ilişkin baskın görüşü ifade eder.

2.1.1.3. Klan, Girişimci, Pazar ve Bürokrasi Kültürlerinin Özellikleri

Klan kültürü, çalışanların işletmeyi kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir aile ortamı olarak gördükleri, liderlerin bir akıl hocası, kolaylaştırıcı, geliştirici gibi algılandığı, yönetim tarzı olarak takım olma, kararlara katılım ve ortak aklın önemsendiği, örgüte bağlılık ve karşılıklı güvenin vurgulandığı kültür tipidir. Dolayısıyla bu kültür tipinin sürdürmeyi tercih ettiği ve vurguladığı kaynaklar sosyal kaynaklardır. Bürokrasi kültürü ile ortak noktası iç-odaklılık boyutuna yakın olmasıdır. Fakat bürokrasi kültürü iç finansal kaynakları önemserken, klan kültürü yönetimde insan ilişkileri ekolü ile uyumlu olarak insanlar arası etkileşimler, çalışan bağlılığı gibi iç sosyal kaynakları önemser (Dyck, Walker ve Caza, 2019). Bu doğrultuda klan kültürü çalışanların örgüte duygusal bağlılığı ile pozitif ilişkilidir (Kim, 2013). Klan kültüründe kaliteyi sağlamaya yönelik olarak kullanılan yöntemler personel güçlendirme, ekip oluşturma, çalışan bağlılığının sağlanması, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve açık iletişim gibi yöntemlerdir. Liderlik açısından ise, kolaylaştırıcı ve akıl hocası olmak üzere iki tür lider tipi vardır. Kolaylaştırıcı lider, insan ve sürece odaklanmakla birlikte, insanlar arasındaki çatışmaları çözmeye odaklanır. Bunun yanında kararlara katılım ve açıklığa önem verir. Akıl hocalarının özellikleri ise ilgi ve empatiyi içerir. İnsani ihtiyaçlara önem vererek, karşılıklı saygı ve güveni sağlamaya çalışırlar. Bağlılık oluşturma çabası içerisindeyler (Cameron ve Quinn, 2006).

Girişimci kültür tipindeki ortak çalışan varsayımları, işletmenin hareketli ve riski önemseyen bir ortama sahip olduğu, liderlerin yenilik ve girişimciliği öne çıkardığı, yönetim tarzının risk alma, yenilik, özgünlük davranışlarını önemsendiği, örgüt üyelerini birbirine bağlayan şeyin yenilik ve gelişmeye olan adanmışlık olduğu yönündedir. Dış çevreye odaklanma ve esnekliğin baskın olduğu bu kültür tipinde çalışanlar, aynı anda pek çok farklı ilgi alanına sahip olabilmektedir (Dyck, Walker ve Caza, 2019). Sürekli değişimin esas olduğu kültür tipinde hiyerarşinin yönü sıklıkla yataydır (Nase ve Arkesteijn, 2018). Çalışanlara özgürlük tanıyan bir kültür tipi olması nedeniyle tatmin ve mutluluk düzeylerinin yüksek olması beklenir (Khurosani, 2013; Acar ve Acar, 2014). Bu kültürlerin kaliteye ulaşma stratejileri arasında keyif veren sürprizler, yeni standartlar oluşturma, ihtiyaçların önceden tahmin edilmesi, sürekli gelişim ve problemlere yaratıcı çözümler üretme gibi eylemler yer alır. Girişimci kültürlerdeki lider tipleri yenilikçi ve vizyoner olmak üzere ikiye ayrılır. Yenilikçi lider zekası ve

yaratıcılığı ile olumlu gelecek beklentisi ve umut oluşturmaya odaklanır. Vizyoner lider ise geleceğe odaklanan düşünme süreçlerini kullanarak, örgütün gelecekte alabileceği konumlara dönük olasılık ve fırsatları araştırır. Sürekli gelişim ve strateji ile bağlantılı eylemleri teşvik eder (Cameron ve Quinn, 2006).

Pazar kültürü tipinde çalışanlar örgütü rekabetçi bir ortam olarak algılar, liderlerin sonuca odaklandıklarını, yönetimin rekabeti, yüksek beklentileri ve başarıyı önemsediklerini, örgütü birbirine bağlayan faktörlerin amaçlara ulaşmak ve başarmak olduğunu ve bu kavramların önemsendiğini düşünürler. Örgütün dış çevresi ile etkileşim içerisinde olmakla birlikte, bu çevreyi kontrol edilebilir ve öngörülebilir bir şekilde yöneterek durağanlık sağlamak isterler. Finansal ve sosyal iç kaynaklara verdikleri önem bürokrasi ve klan kültürlerinden daha azdır (Dyck, Walker ve Caza, 2019). Müşteriler, dış paydaşlar ve tedarikçilerle iletişim önemsenir (Acar ve Acar, 2014). Pazar kültürleri kalite düzeylerini artırmak amacıyla, müşteri ilişkileri yönetimi, üretkenliğin sağlanması, dış paydaşlarla anlaşmalar yapma, rekabetin öne çıkarılması, müşteriler ve diğer paydaşların süreçlere dâhil edilmesi gibi stratejileri kullanırlar. Bu kültür tipinde rekabetçi ve üretici olmak üzere iki baskın lider tipi gözlenir. Rekabetçi liderlerin en baskın özellikleri agresif ve kararlı olmaları, rekabet ortamlarında kazanmanın önemini vurgulamaları ve en önemli hedeflerinin pazarda yer alan rakipler arasında üstünlük sağlamak olmasıdır. Üretici liderler ise iş odaklı olmaları, sıkı çalışmayı önemsemeleri ve üretkenliği ön plana almaları ile rekabetçi liderlerden ayrılırlar (Cameron ve Quinn, 2006).

Bürokrasi kültür tipinin üyelerine göre işletme kontrollü ve yapılandırılmış bir ortamdır. Liderler koordinasyon, organizasyon ve denetlemeden sorumludur. Bunun yanında örgütü bir arada tutan unsur biçimsel kurallar ve prosedürlerdir. Temellerini bilimsel yönetim anlayışından alması ile uyumlu olarak, diğer kültür tipleri arasında finansal durumun en fazla önemsendiği tiptir. Karar vermede en önemli kriter, finansal kazanımların en üst düzeyde tutulmasıdır (Dyck, Walker ve Caza, 2019). Çalışanların her tür eylemi sıkı bir şekilde denetlenmekle birlikte, hiyerarşinin yönü dikeydir (Nase ve Arkesteijn, 2018). Örgüt yapısının mekanik olduğu bu kültür tipinde, bağımsız karar alma oldukça düşük olarak gözlenir (Acar ve Acar, 2014). Bunun yanında çalışanlar belirsizlik ve çatışmadan uzak kalmayı tercih ederler (Eryılmaz ve Altın Gülova, 2019). Bürokratik kültürlerin kalite standartlarına ulaşmak için üzerinde durdukları süreçler

hataların teşhis edilmesi, ölçüm, kontrol, problemlerin sistematik yöntemlerle çözümü ve niceliksel kalite ölçme araçlarının kullanımıdır. Bürokrasi kültürlerinde rastlanan monitör liderler, teknik bilgileri üst düzeyde olmakla birlikte, her süreçten haberdar olmak amacıyla kontrol odaklı çalışırlar. Bilgi ve belge yönetimini önemserler. Bu kültür tipinde görülen diğer lider türü olan koordinatör liderler de kontrol odaklı olmakla birlikte güvenilir oluşlarıyla ön plandadırlar. İş akışı ve yapı onlar için öncelikli konumdadır (Cameron ve Quinn, 2006).

2.1.1.4. Rekabet Eden Değerler Modeli ile İlgili Araştırmalar

Yücel ve Koçak (2016), rekabet eden değerler modelinin öne sürdüğü kültür tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmaları sonucunda; bürokrasi kültürünün örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile negatif, devam bağlılığı ile pozitif, normatif bağlılık ile ise yine pozitif ve anlamlı bir ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Klan kültürü ile duygusal bağlılık arasında pozitif, devam bağlılığı arasında negatif, normatif bağlılık arasında ise pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Aynı çalışmada pazar kültürü ile duygusal bağlılık arasında negatif, devam bağlılığı arasında pozitif, normatif bağlılık arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada son olarak girişimci kültür duygusal bağlılık ile pozitif, devam bağlılığı ile negatif, normatif bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişkili olarak gözlenmiştir.

Aktan ve Aydın (2016) ise Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan 3023 akademik personelle yaptıkları çalışmalarında, devlet üniversitelerine bürokrasi ve onu izleyerek pazar kültürü algısının hâkim olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında rekabet eden değerler modelinin önerdiği kültür tipleri ile personeldeki bilgi güvenliği algısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlemlemişlerdir. Bürokrasi kültürü, pazar kültürü, klan kültürü ve girişimci kültürün bilgi güvenliği algısının alt boyutları olan bütünlük, erişilebilirlik ve sorumluluk ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bahsi geçen ilişki korelasyonel olup, orta düzeyde tespit edilmiştir.

Acaray, Çekmecelioğlu ve Akturan (2015) klan kültürü, girişimci kültür, pazar kültürü ve bürokrasi kültürünün örgütsel sessizlik ile ilişkili olduğunu gösteren bulgular elde etmişlerdir. Uluslararası bir şirketin 462 idari çalışanı ile yapılan araştırma sonucunda klan kültürünün kabullenici sessizlik ve korunma amaçlı sessizlik ile negatif

ilişkili, pazar kültürünün savunmacı sessizlik ile negatif ilişkili olduğu şeklinde bulgular elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ayrıca, örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sessizlik değişkenindeki değişimleri açıkladığı görülmüştür. Rekabet eden değerler modelinin öne sürdüğü örgüt kültürü tipleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye yönelik benzer sonuçlar Yalçınsoy ve Zincirkıran'ın (2016) çalışmalarında da bulunmuştur.

Örgütlerarası vatandaşlık davranışları, bir örgütün ortak olduğu diğer firmalara yönelik diğerkâmlık (özgecilik), tolerans, sadakat, dürüstlük, uyum ve yapıcılık davranışlarını ifade etmektedir (Autry, Skinner ve Lamb, 2008). Özdevecioğlu ve Akın (2013), Kayseri'de yer alan 224 işletme örneğinde uyguladıkları araştırmalarında, klan kültürünün örgütlerarası vatandaşlık davranışlarının en çok gözlemlendiği kültür tipi olduğu, pazar ve bürokrasi kültürünün ise örgütlerarası vatandaşlığın kimi alt boyutları ile ters yönde ilişkili olduğu, klan kültürü ve girişimci kültürün pozitif ilişkili olduğu sonucunu elde etmişlerdir.

Rekabet eden değerler modelinin öne sürmüştüğü kültür tipleri ile girişimcilik davranışları arasındaki ilişkiye odaklanan bir araştırmada (İbrahimoglu ve Yaşar Uğurlu, 2013), modelin dış odaklılık boyutunda konumlanan girişimci kültür ile pazar kültürü ve iç odaklılık boyutunda konum alan bürokrasi kültürü ile klan kültürü aynı faktör boyutları altında toplanarak iki farklı boyut oluşturmuşlardır. Araştırmada uygulanan regresyon analizleri sonucunda, bahsi geçen ilk boyut ile yenilik ve risk alma, proaktif olma, rekabetçi girişkenlik, özerklik ve yenilenme gibi iç girişimcilik alt boyutları arasında pozitif bir etkileşim tespit edilmiştir. Bürokrasi ve klan kültürlerini içeren ikinci boyut ise yenilik ve risk alma alt boyutları ile beklenenin aksine pozitif ilişkili olmuştur. İlgili durumun, araştırmada elde edilen verinin modelin esneklik-durağanlık boyutu ile ilgili bir ayrım yaratmamasından kaynaklandığı iddia edilebilmekle birlikte; esneklik-durağanlık boyutu ilgili ilişkide aracı ya da biçimleyici rol üstlenmiş olabilir.

İlgili diğer bir araştırmada ise (Öcal ve Ağca, 2010) basit regresyon analizleri uygulanması sonucunda, klan kültürü ile bürokrasi kültürünün işletme performansı ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Hartnell, Yi Ou ve Kinicki (2011) PsycINFO ve ABI/INFORM veritabanlarında şirket kültürü, örgütsel kültür, rekabet eden değerler, örgütsel kültür profili, örgütsel kültür envanteri ve iş uygulamaları anketi gibi anahtar kelimeler üzerinden gerçekleştirdikleri aramalar sonucunda 1980 ve 2008 yılları arasında gerçekleştirilen 4637 makaleye ulaşmış ve bir metaanaliz uygulamışlardır. Analiz neticesinde iş tatmini ile klan kültürü arasında yüksek, yine iş tatmini ile girişimci kültür ve pazar kültürü arasında orta düzey ve pozitif korelasyon saptamışlardır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile klan kültürü ve pazar kültürü arasında da düşük düzeyde ve pozitif korelasyon gözlenmiştir.

Yücel ve Koçak (2016) özel bir işletmede çalışan 253 personelle gerçekleştirdikleri araştırmalarında regresyon analizinden faydalananarak, rekabet eden değerler modelinin önermiş olduğu dört kültür tipinin personel güçlendirme değişkenindeki değişimin % 14'ünden sorumlu olduğunu ortaya koymuşlardır. Kültür tipleri personel güçlendirme değişkeni üzerindeki etkilerinin derecesi açısından klan kültürü, girişimci kültür, pazar kültürü ve bürokrasi kültürü şeklinde sıralanmıştır.

Kim ve Kim'in (2015) 2008-2010 yılları arasında Güney Kore'de çalışan 560 çalışandan elde ettikleri veri ile gerçekleştirdikleri çalışmada örgüte duygusal bağlılık ile klan, bürokrasi, pazar kültürü ve girişimci kültür değişkenleri arasında düşük düzeyde pozitif korelasyon tespit etmişlerdir.

Belias, Koustelios, Vairaktarakis ve Sdrolias (2015), Yunan bankalarında görev yapan personellerle gerçekleştirdikleri araştırmalarında, çalışanların klan kültürü ve girişimci kültür tiplerini, pazar ve bürokrasi kültür tiplerinden daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır.

Özet olarak rekabet eden değerler örgüt modeline ilişkin literatüre göre, modelin önermiş olduğu kültür tipleri, farklı örneklem ve araştırma modelleri için geçerli olmak üzere bilgi güvenliği algısı, örgütsel sessizlik, iç girişimcilik, işletme performansı, örgütsel etkinlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, koordinasyon, personel güçlendirme ve liderlik gibi faktörlerle ilişkili olarak ortaya çıkmıştır. Bunun yanında modelin içerdiği bürokrasi kültürünün örgüte normatif bağlılık ile pozitif, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile negatif ilişkili olduğu gözlenmiştir. Klan kültürünün pozitif ilişkili olduğu değişkenler örgüte duygusal bağlılık, normatif bağlılık

ve örgütsel vatandaşlık davranışları iken, negatif ilişkili olduğu değişkenler devam bağlılığı, kabullenici örgütsel sessizlik ve koruma amaçlı örgütsel sessizlik olmuştur. Rekabet eden değerler modelinin diğer bir önerisi olan pazar kültür tipi ise duygusal ve normatif bağlılık, savunmacı örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile negatif ilişkili olarak gözlenirken, örgüte devam bağlılığı ile pozitif ilişkili olarak gözlenmiştir. Son olarak girişimci kültür tipinin duygusal ve normatif bağlılık ile pozitif, devam bağlılığı ile ise negatif ilişkisi ortaya konmuştur.

2.1.2. İş-Özel Yaşam Dengesi

İş-özel yaşam dengesi kavramı son yıllarda hem bilimsel ilgiyi hem de bireylerin günlük yaşamındaki önemini gittikçe artırmış olmakla birlikte, iş ve aile hayatı arasında bir çatışmadan söz edilebileceği ile ilgili görüşler 1940'lara kadar gerileyebilmektedir. Bunu takiben, iş-yaşam çatışması ile ilgili ilk çalışmalar 1970'li yıllara kadar uzanmaktadır (Williams, Berdahl ve Vandello, 2016). Kavramla ilgili literatür incelemesi sırasında, terimin aynı zamanda iş-aile dengesi olarak da kullanılabildiği görülmüştür. Bu çalışmada iş-özel yaşam dengesi olarak tercih edilmesinin nedeni, bireylerin iş dışındaki görev ve sorumluluklarının yalnızca aile ile sınırlı olmaması, ayrıca iş-yaşam ifadesinin işin özel (iş dışındaki) yaşamdan farklı bir unsur olduğu mesajını içermesidir (Küçükusta, 2007). Oysaki iş ve iş dışındaki aktivitelerin oluşturduğu bütün, bireylerin yaşamının genelini oluşturmaktadır. Bunun yanında iş ve özel yaşam dengesi kavramının ailevi sorumlulukları olmayan bireyleri de kapsıyor oluşu, aile kelimesinin tercih edilmemesinin diğer bir nedenidir.

Greenhaus, Collins ve Shaw (2003), iş-aile dengesini, bir bireyin iş ve aile rollerine eşit derecede yatırım yapması ve bundan tatmin olması durumu olarak tanımlamışlardır. Bu çalışmada iş-aile dengesi tanımındaki aile rolü, yukarıda bahsedilen nedenler ışığında özel yaşam olarak değerlendirilecektir. İş-özel yaşam dengesinin şimdiye dek yapılmış farklı tanımlarında, kavramın aşağıdaki durumları ifade ettiği öne sürülmüştür (Kalliath ve Brough, 2008):

- Bireyin yaşamındaki farklı roller arasındaki denge hali.
- Bireyin farklı rollerine ayırdığı zamanda ve elde ettiği doyumdaki denge.
- Rollerden elde edilen tatmindeki denge.
- Bireyin rollere yaptığı yatırımın, bireyin bu rollere verdiği önemle örtüşmesi.

- Roller arasındaki çatışmanın, rollerin birbiri üzerindeki olumlu etkisini aşmaması.
- Bireyin roller üzerinde kontrolü olduğunu algılaması.

Bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi sağlamakta zorlanmaları durumu ise iş-özel yaşam çatışması olarak adlandırılır. İş ve özel yaşam arasındaki çatışma, kimi zaman iki role ayrılan zamanın dengesiz dağılmasından (zamana dayalı çatışma, time-based conflict), kimi zaman bir role yapılan duygusal yatırımın diğer rolü de etkilemesinden (duygusal çatışma, strain-based conflict), kimi zaman da iki rolün gerektirdiği davranış normlarının birbiriyle uyumsuz olmasından (rol çatışması, role-based conflict) kaynaklanır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Eğer dengede ağır basan taraf özel yaşam ise, özel yaşam-iş çatışmasından söz edilir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996; Frone, Russell ve Cooper, 1992). Burada hatırlanması gereken nokta, iş-özel yaşam dengesinin, iş-özel yaşam çatışmasından daha kapsamlı bir değişken olmasıdır.

2.1.2.1. İş-Özel Yaşam Çatışmasının İki Yönü

İş ve özel yaşam dengesi ile ilgili yaklaşımlar, bu iki yaşam alanını birbirinden bağımsız olarak değerlendirme eğiliminden, birbiri ile ilişkili olarak algılamaya doğru bir yol izlemiştir. Buna paralel olarak da iş-özel yaşam çatışmasının iki yönlü olarak yaşanabileceği görüşü de ortaya çıkmıştır (Voydanoff, 2005). Çatışmanın kaynağı iş ile ilgili roller olduğunda iş-özel yaşam çatışmasından, özel yaşam ile ilgili roller olduğunda ise özel yaşam-iş çatışmasından bahsedilmiş olur (Fu ve Shaffer, 2000; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Chelariu ve Stump, 2011; Abubakar, 2017).

İş-özel yaşam arasındaki çatışmanın kaynağına ilişkin türler olan zamana dayalı, duygusal ve role dayalı çatışma türleri de kavramın iki yönlülüğüne bağlı olarak artmaktadır. Bu bakış açısıyla zamana dayalı iş-özel yaşam çatışması, zamana dayalı özel yaşam-iş çatışması, duygusal iş-özel yaşam çatışması, duygusal özel yaşam-iş çatışması, role dayalı iş-özel yaşam çatışması ve role dayalı özel yaşam-iş çatışması olmak üzere altı farklı çatışma türünden de bahsedilebilmektedir (Fu ve Shaffer, 2000).

İş-özel yaşam çatışması ve özel yaşam-iş çatışmasının birbirinden farklı değişkenler olup olmadığına ilişkin görüşler farklılaşmaktadır. Bir görüşe göre bu iki yaşam alanlarından birinden kaynaklanan çatışmanın, diğer alana da yansması nedeniyle iki

değişken eş zamanlı olarak ortaya çıkmaktadır (Shimazu, Kubota, Bakker, Demerouti, Shimada ve Kawakami, 2013). Diğer ve daha yaygın olan görüşe göre ise, iki değişkenin birbirleri ile ilişkili olmalarına rağmen, farklı birer değişken olarak düşünölmeleri gerekmektedir (Byron, 2005). Literatürde iki değişkenin öncöllerine ilişkin farklılıklara ışık tutan pek çok araştırma da bu görüşü desteklemektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005; Chelariu ve Stump, 2011).

Alanyazına hâkim olan görüşe göre işe ilişkin değişkenler iş-özel yaşam çatışmasının öncöller iken, özel yaşama ilişkin değişkenler özel yaşam-iş çatışması ile ilişkilidir (Byron, 2005). İş-özel yaşam çatışmasını etkileyen faktörler olarak rol otonomisi, rol karmaşıklığı, aşırı rol yükü, işte geçirilen zaman, cinsiyet (Fu ve Shaffer, 2000), özel yaşam-iş çatışmasını etkileyen faktörler olarak da medeni durum, eşin çalışması, ebeveynlik rolü, ev işlerinde geçirilen zaman, cinsiyet, eşin desteğı, çocuk bakım desteğı, evlilik nedenli stres gibi değişkenler önerilmektedir (Fu ve Shaffer, 2000; Majekodunmi, 2017).

İş-özel yaşam çatışmasının iki farklı yönü ile ilgili araştırmalara göre cinsiyet, iki çatışma türünü de farklı şekillerde etkilemektedir. Buna göre erkekler, zamana dayalı ve role dayalı iş-özel yaşam çatışması yaşamaya yatkınken, kadınların eğilimi zamana dayalı özel yaşam-iş çatışması yönündedir (Fu ve Shaffer, 2000; Byron, 2005). Örgötsel bağlılık da iş-özel yaşam çatışmasının yönü ile ilgili farklı beklentiler oluşturmaktadır. Buna göre örgötsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, özel yaşam-iş çatışması yaşama ihtimalleri daha yüksektir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Ek olarak, destekleyici iş arkadaşı ve yöneticilere, ayrıca esnek çalışma imkânlarına sahip olmayanların iş-özel yaşam çatışması düzeyleri, özel yaşam-iş çatışmasından daha yüksektir (Byron, 2005). Bu farklılıkların yanında iş-özel yaşam çatışmasının her iki türü de depresyon, iş stresi, duygusal tükenmişlik, yaşam tatmini, fiziksel ve zihinsel sağlık ile ilişkilidir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005).

2.1.2.2. İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi

İş-özel yaşam zenginleşmesi kavramı, Greenhaus ve Powell'ın ilgili model önerisinde (2006) “Bir roldeki deneyimlerin, diğer roldeki yaşam kalitesini geliştirme düzeyi” olarak tanımlanmıştır. Modelde iki yönlü olarak sunulan kavram, çalışan rolündeki deneyimlerin aile rolündeki performansı artırdığı durum olan iş-özel yaşam

zenginleşmesi ile aile rolündeki deneyimlerin çalışan rolündeki performansı artırdığı durum olan özel yaşam-iş zenginleşmesi olmak üzere iki boyutu içermektedir. İş yaşamında liderlik becerilerini geliştiren bir bireyin, bu sayede çocukları arasındaki çatışmaları daha etkin olarak çözebilmeye başlaması iş-özel yaşam zenginleşmesine örnek oluştururken, çocuk sahibi olduktan sonra empati yeteneği gelişen bireyin, müşteri ihtiyaçlarını daha iyi anlayabilmeye başlaması özel yaşam-iş zenginleşmesi örneği olarak değerlendirilebilir (Carlson, Kacmar, Wayne ve Grywacz, 2006).

İş ile ilgili değişkenler ve aile ile ilişkili değişkenler arasındaki ilişkilere ışık tutan araştırmalar, iş-özel yaşam zenginleşmesi modelini destekler niteliktedir. Buna göre gelir düzeyi, iş özellikleri, destekleyici ve esnek çalışma koşulları, iş arkadaşlarının desteği, performans, işe bağlılık ve iş tatmini gibi iş yaşamı ile ilgili değişkenler, evlilik kalitesi, çocuk bakımından duyulan tatmin, sıcak ve duyarlı ebeveynlik, çocuğun sağlığı, iyi oluş, aile tatmini, çocuklarla iyi iletişim kurma gibi ailevi değişkenlerle ilişkili bulunmuştur (Greenhaus ve Powell, 2006).

Zenginleşme (enrichment) kavramı, geliştirme (enhancement), olumlu yayılma (positive spillover) ve kolaylaştırma (facilitation) kavramlarından farklı bir anlam taşımaktadır (Carlson, Kacmar, Wayne ve Grywacz, 2006). Geliştirme, bireylerin her iki yaşam alanından elde ettiği kazançlara ve kazançların bu alanlardaki aktiviteler üzerindeki etkilerine odaklanır. Zenginleşmenin odak noktası ise iki yaşam alanının birbiri üzerindeki etkisi neticesinde, bu yaşam alanlarından birindeki rol performansında görülen gelişimdir. Olumlu yayılma kavramı da zenginleşmeden farklı olarak, bir rolün barındırdığı duygu durumu, beceri, değer ya da davranış gibi öğelerin diğer role de yansiyarak, bu iki rolü birbirine benzer hale getirmesi sürecini ifade eder. Bu durumda zenginleşme, rollerden birindeki yaşam kalitesini artırırken, olumlu yayılma böyle bir artışı her zaman garanti etmez. Kolaylaştırma ise sistemin genelindeki iyileşmeye odaklanması açısından, zenginleşme kavramı ile farklılaşmaktadır. Örnek olarak işteki performans ile ebeveynlik performansı arasındaki olumlu ilişki zenginleşmeye işaret ederken, iş tatmini ile çocuğun okul performansındaki artış arasındaki olumlu ilişki kolaylaştırma olarak ifade edilebilir. İlk örnekte rol performansında artış söz konusu iken, ikinci örnekteki iyileşme aile sisteminin genelinde gözlenmektedir.

Zenginleşme modeline göre iş ve özel yaşamdaki rollerin birbirlerinin performansını artırmasında etkili olan kaynaklar sosyal beceriler, psikolojik ve fiziksel kaynaklar, sosyal kaynaklar, esneklik ve maddi kaynaklar olmak üzere beş farklı kategoride değerlendirilmektedir. Rollerden birinin bu kaynakları sağlaması halinde, diğer roldeki ilgili performans direkt ya da dolaylı olarak artar (McNall, Nicklin ve Masuda, 2010; Maertz ve Boyar, 2011).

İş-özel yaşam zenginleşmesi modeline göre zenginleşme süreci iki farklı şekilde işler. Bunlardan ilki, bir rolde edinilen beceri ya da bakış açılarının diğer rolde direkt gelişime neden olduğu araçsal süreçtir. İkinci süreç olan duygusal süreç ise bir roldeki kazanımların yarattığı olumlu duygulanımın, diğer roldeki performansta gelişime neden olduğu süreçtir (Wayne, Randel ve Stevens, 2006; Çalışkan ve Arıkan, 2016).

İlgili araştırmalar neticesinde işten özel yaşama yönelik zenginleşmenin iş tatmini, yaşam tatmini, fiziksel ve psikolojik sağlık gibi değişkenlerle, özel yaşamdan işe yönelik zenginleşmenin ise iş tatmini, aile tatmini, fiziksel ve psikolojik sağlık değişkenleri ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Bunun yanında cinsiyet de iş-özel yaşam zenginleşmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide biçimleyici rol oynamış, kadınlar için ilişkinin gücü daha yüksek olmuştur (McNall, Nicklin ve Masuda, 2010). Ayrıca iş ile özdeşleşmenin (work identity) ve örgütsel zaman taleplerinin işten özel yaşama yönelik zenginleşmeyi ilki pozitif, ikincisi negatif olarak; aile ile özdeşleşmenin (family identity) ve aileden duygusal desteğin ise özel yaşamdan işe yönelik zenginleşmeyi pozitif olarak yordadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Wayne, Randel ve Stevens, 2006).

2.1.2.3. İş-Özel Yaşam Dengesi Kavramına İlişkin Yaklaşımlar

İş-özel yaşam dengesi kavramına ilişkin yaklaşımlar tarihsel olarak incelendiğinde, çatışma, telafi ve denge olmak üzere üç temel yaklaşım ve bunlara dâhil olan yedi farklı yaklaşımın ortaya çıktığı önerilmektedir (Lavassani ve Movahedi, 2014).

Yapısal işlevselci yaklaşım: Sanayi devrimi ve İkinci Dünya Savaşı'nın yansımaları ışığında, 1900'lerin başından 1960'ların sonuna dek hâkim olan çatışma bakış açısının kapsadığı ilk yaklaşım yapısal işlevselcilik yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre bireylerin

yaşam alanı, birbirinden tamamen bağımsız olan ve biri iş yaşamını, diğeri de aile yaşamını kapsayan iki farklı alanın birleşiminden oluşur (Guest, 2002). Fakat bireylerin iki rol birden üstlenmesi mümkün değildir. Bu nedenle de kadının evdeki rolleri, erkeklerin de iş yaşamındaki rolleri üstlenerek yaşamlarını devam ettirmeleri, yaşamak için en doğru olan yöntemdir (Lavassani ve Movahedi, 2014; Kumar ve Janakiram, 2017).

Ayrıştırma yaklaşımı (Segmentation): Çatışma bakış açısının diğeri bir ürünü olan bu yaklaşıma göre iş yaşamı ve özel yaşam, birbirini etkileme ihtimali olmayan iki farklı alan olarak değerlendirilir. Buna göre özel yaşamından memnun olmayan bir birey, bunu iş yaşamından farklı bir unsur olarak görür ve iş yaşamının durumdan etkilenmesini engellemiş olur (Lavassani ve Movahedi, 2014; Akınyele, Peters ve Akınyele, 2016).

Telafi yaklaşımı (Compensation): 1970'ler ile 1990'ların başında yaygın olan telafi bakış açısının ilk yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre bireyler, iş yaşamındaki olası memnuniyetsizliklerini, iş dışındaki yaşamlarındaki memnuniyetleri ile telafi ederler ve aynı durum tersi için de geçerlidir. Çalışan bireyler, yaşamlarındaki bu iki farklı alandan birindeki eksikliklerini, diğeri alandaki tatmin edici deneyimleri ile giderme çabası içerisinde olurlar. Örnek olarak birey, iş yaşamında bulamadığı huzur ve güveni özel yaşamındaki aktiviteler ile bulabilir. Yaklaşım ilk ortaya çıktığında, bu iki yaşam alanındaki olumsuz durumların nasıl telafi edildiğine odaklanılırken, 1990'dan itibaren iki yaşam alanının birbirine olumlu etkide bulunabileceği görüşü de ortaya çıkmaya başlamıştır (Lavassani ve Movahedi, 2014; Akınyele, Peters ve Akınyele, 2016).

Tamamlayıcı ve reaktif telafi yaklaşımı: Telafi yaklaşımlarının ikincisi olan ve 1980'lerde şekillenen bu yaklaşım, çalışanların telafi ihtiyaçlarının altında yatan nedenleri ortaya koyma çabalarının bir ürünü olmuştur. Buna göre bireyin yaşam alanlarından birinde deneyimlediği ödüllerin az olduğunu düşünüp, kendini diğeri alanda ödüllendirme çabalarına girmesi tamamlayıcı telafi olarak adlandırılırken; bu alanlardan birinde yaşadığı olumsuz deneyimlerin etkisini, diğeri alandaki olumlu deneyimlerle kapatma uğraşı reaktif telafi olarak adlandırılır (Guest, 2002; Stepanski, 2002; Lavassani ve Movahedi, 2014; Kumar ve Janakiram, 2017).

Rol genişlemesi yaklaşımı (Role enhancement): 1980'lerden günümüze dek gittikçe daha artan bir oranla iş ve özel yaşamın birbiri üzerinde olumlu etkilerinin olabileceğine ilişkin görüşlere rastlanmaya başlanmıştır. Bu bakış açısının ürünü olan denge bakış açısının ilk yaklaşımı olan rol genişlemesi yaklaşımına göre, bireylerin hem iş hem de özel yaşamlarında birden fazla role sahip olmaları, genel olarak pozitif bir etki yaratmaktadır. Buna göre iş yaşamında belli bir role sahip olan bir bireyin hem ekonomik hem de sosyal kaynakları artmaktadır. Yaklaşımına göre, bu rollerin getirdiği yüklerin belli bir oranı aştığında olumsuz etkide bulunabileceği de kabul edilmekle birlikte, genellikle olumlu etkiler üzerinde durulur (Guest, 2002; Lavassani ve Movahedi, 2014).

Yayılma yaklaşımı (Spillover): Denge bakış açısının ikinci yaklaşımı olan yayılma yaklaşımına göre iş ve özel yaşam alanları, birbirlerini hem olumlu hem de olumsuz anlamda etkileme potansiyeline sahiptir. Çalışanlar özel yaşamlarındaki deneyimlerini iş yaşamlarına da yansıtırlar ve aynı durum tersi için de geçerlidir. Yayılma yaklaşımı bu etkinin olumlu yanlarına odaklanan rol genişlemesi yaklaşımının tersine, olumsuz etkinin de mümkün olabileceğini hesaba katması nedeniyle daha bütüncü bir yaklaşımdır (Guest, 2002; Lavassani ve Movahedi, 2014; Akınele, Peters ve Akınele, 2016).

İş zenginleştirme yaklaşımı (Work enrichment): 2000'li yıllarla birlikte, iş yaşamı ve özel yaşamın birbiri için karşılıklı pozitif etkilere sahip olabileceği görüşü ve ilgili araştırmalar ortaya çıkmıştır (Williams, Berdahl ve Vandello, 2016). Buna göre iş-özel yaşam zenginleşmesi yaklaşımı, rol genişlemesi yaklaşımına benzer olarak, iki rolün de birbirini besleyen ve destekleyen yanlarına odaklanmaktadır (Guest, 2002; Greenhaus ve Powell, 2006; Çalışkan ve Çetinaslan Arıkan, 2015).

Sınır yaklaşımı (Border): Clark'ın (2000) sınır teorisine göre, iş yaşamı ve özel yaşam birbirini etkileyen iki farklı alandır ve bireyler birer sınır-geçici olarak her gün bu sınırlar arasında geçiş yaparlar. Bu sınırlar hem fiziksel hem de zihinsel bir anlam taşımaktadırlar (Akınele, Peters ve Akınele, 2016). Teori, bireylerin bu iki yaşam alanı arasındaki sınırları ne şekilde koruduklarına odaklanmaktadır. Sınırların oldukça net ve katı olduğu durumlarda iki yaşam alanı arasındaki dengeyi sağlamanın zor olacağı önerilir (Akınele, Peters ve Akınele, 2016).

Genel değerlendirme yaklaşımı: Bu yaklaşıma göre iş-özel yaşam dengesi, iş ve aile yaşamından duyulan tatminin ve işlevselliğin yüksek, rol çatışmasının düşük olduğu genel durumu ifade eder. Yaklaşımın bireyin yaşam alanları açısından ne durumda olduğuna ilişkin genel değerlendirmelerini esas alması nedeniyle, iş-özel yaşam dengesinin ölçümünde de “Yaşamınızı genel olarak değerlendirdiğinizde, iş ve özel yaşamınız arasındaki dengeden ne kadar memnunsunuz?” gibi genel ifadeler içeren sorular kullanılmaktadır (Akınyele, Peters ve Akınyele, 2016).

Role bağlılık yaklaşımı: İş-özel yaşam dengesine ilişkin diğer bir bakış açısına göre ise, bireylerin farklı rollerine bağlılık düzeyleri de bu roller arasındaki dengeyi sağlamaları üzerinde etkili olmaktadır (Colombo ve Ghislieri, 2008). Buna göre bireylerin yaşamda sahip oldukları rollerine olan bağlılıklarında etkili olan iki süreç mevcuttur. Bunlardan ilki, bireyin dikkatinin ve düşünme süreçlerinin ne kadarını rol için ayırdığına ilişkin zihinsel boyuttur. Diğer boyut ise bireyin rolle ilgili aktivitelere ne derece yoğunlaştığını ifade eder. Role yoğunlaşma düzeyleri yüksek olan bireyler için, kendileri ve söz konusu rol arasında pek farklılık yoktur. Yaklaşıma göre bireylerin iş ya da özel yaşam rollerine olan bağlılıklarının yüksek oluşu, hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilir (Rothbard, 2001). Örnek olarak özel yaşamındaki annelik rolüne bağlılık düzeyi yüksek olan bir çalışanın, bu aktivitelerden zevk alıyor olsa dahi, çalışan rolü ile anne rolü arasında yaşadığı zaman ya da gayret çatışması nedeniyle rahatsızlık hissetmesi de mümkündür.

İhtiyaçlar yaklaşımı: Bu yaklaşım kökenlerini öz-belirleme kuramından almakla birlikte, bireylerin yetkinlik, ilişki ve otonomi olmak üzere üç temel ihtiyacına odaklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, bireylerin hem iş hem de özel yaşamlarında birden fazla rolden sorumlu olmaları, temel ihtiyaçlarını karşılamaları açısından fırsat yaratarak olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Warner ve Hausdorf, 2007). Örneğin iş yaşamındaki yöneticilik rolü sayesinde bir birey, çevre üzerinde kontrol ve problemlerle başa çıkma fırsatı yakalayarak yetkinlik ihtiyacını, özel yaşamındaki babalık rolü nedeniyle sosyal ilişkiler kurma ihtiyacını karşılayabilir. Ya da iş yaşamındaki sıkı kontrol nedeniyle karşılayamadığı otonomi ihtiyacını, özel yaşamında yalnızca kendisine ayırdığı özel zaman dilimleri sayesinde giderebilir.

2.1.2.4. İş-Özel Yaşam Dengesi ve Alt Boyutlarına İlişkin Araştırmalar

İş-özel yaşam dengesi ve alt boyutlarının farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmaların sonucunda özel yaşam-iş çatışmasına oranla daha fazla gözlemlenen (Burke ve Greenglass, 1999) iş-özel yaşam çatışmasının depresyon, madde kullanımı, yaşamdan veya evlilikten keyif alamama, işi bırakma isteği, işten doyum elde etmeme gibi olumsuz durumlarla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Frye ve Breugh, 2004).

Bunun yanında iş stresinin, iş taleplerinin, sosyal desteğin ve yönetici desteğinin, ilk ikisi negatif, diğer ikisi pozitif olmak üzere iş-özel yaşam çatışması üzerinde yordayıcı güce sahip olduğu bilinmektedir (Aycan, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008; Glass ve Estes, 1997; Rice, Frone ve McFarlin, 1992). Araştırmalar ayrıca iş-aile çatışmasını yordayan faktörler olarak işteki rol stresi, işe bağlılık, rol çatışması, kültür boyutları, sosyal destek, aile özellikleri, kişilik, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve eşin desteği gibi faktörleri önermektedir (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2011; Julien, Somerville ve Culp, 2011; Powell, Francesco ve Ling, 2009).

Çalışkan, Arıkan ve Yıldırım Saatçi (2014) İstanbul'da yer alan orta ölçekli işletmelerde görev yapan 342 beyaz yakalı çalışanla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, mükemmeliyetçiliğin olumsuz bir alt boyutu olan tutarsızlığın (beklenen performans ile elde edilen performans arasında, discrepancy) hem iş-aile, hem de aile-iş çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Bunun yanında mükemmeliyetçiliğin diğer bir alt boyutu olan başarı odaklılık (standards) iş-aile ve aile-iş çatışması değişkenleri ile negatif ilişkili olarak gözlenmiştir. Araştırmada ayrıca iş-aile çatışmasının aile-iş çatışması üzerindeki pozitif ve anlamlı yordayıcılığı ortaya konmuştur. Mükemmeliyetçilikle ilişkisi kimi araştırmalarca ortaya konan işkoliklik de çalışan esenliği açısından oldukça önemli değişkenlerden bir diğeridir (Arıkan ve Atilla Bal, 2011).

Eby, Maher ve Butts (2010) 79 araştırmayı inceledikleri derlemelerinde kişiliğin nevroitiklik ve uyumluluk boyutlarının iş-özel yaşam çatışması ve özel yaşam-iş çatışması ile ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Buna göre bireyin nevroitiklik puanı arttıkça, başka bir deyişle duygusal dengesi azaldıkça, iş-özel yaşam çatışması yaşama ihtimali artmaktadır. Aynı durum özel yaşam-iş çatışması için de geçerlidir. Uyumluluk

puanındaki artış ise iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışmasındaki düşüşle birlikte gözlemlenmektedir.

Bunun yanında araştırmacılar, dışadönük kişiliğin iş-özel yaşam zenginleşmesine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir (Horwitz, Luong ve Charles, 2008). Araştırmacıların incelemelerine göre pozitif duygu durumu, iş ve özel yaşam arasındaki karşılıklı çatışmanın düşük gözlemlenmesine yol açan unsurlardan bir diğeridir. Eby, Maher ve Butts'un (2010) derlemelerine göre iş-özel yaşam dengesi ile ilişkili olan diğer değişkenler A tipi kişilik, bağlanma stilleri ve cinsiyettir. Bunun yanında iş-özel yaşam çatışması tükenmişlik ile aile içi işlevler üzerinde etkili olmaktadır.

Hammer, Bauer ve Grandey'in (2003) 259 çalışan çiftle yapmış olduğu çalışmalarının sonucunda, iş-aile ve aile-iş çatışmasının işe geç kalma ve işe gelmeme davranışları ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Glass ve Estes'in (1997) derlemelerine göre çalışma saatleri, iş yerindeki esneklik ve sosyal destek iş-özel yaşam çatışması üzerinde etkili olmaktadır. Buna göre çalışma saatlerindeki artış, çalışanların ailelerine ayırdıkları zamanı azaltarak iş-aile çatışmasını artırmaktadır. Çalışma koşullarında esnekliğin olmaması da çalışanlardaki depresyon, bedensel ağrılar, uykuya geçmede zorlanma gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilidir. Ayrıca esnek çalışma saatlerinin de iş-yaşam dengesi kurmada önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Fleetwood, 2007). Bunun yanında iş yerinde çocuk bakımı ile ilgili desteklerin bulunabilmesi, iş-aile çatışması açısından koruyucu bir faktördür.

Frone ve Rice (1987) ise çalışmalarında, işe olan bağlılığın, iş-aile çatışması üzerinde etkili bir faktör olduğunu bulmuşlardır. Parasuraman ve Simmers'in (2001) araştırmalarında ise kendi işinde bağımsız olarak çalışan bireylerin iş tatmini yüksek olmakla birlikte, iş-aile çatışma düzeylerinin bir örgüte bağlı olarak çalışanlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Bu bulguların yanında Halbesleben, Wheeler ve Rossi'nin (2012) çalışmalarına göre eşle beraber çalışmak da iş-aile çatışması üzerinde etkili olan faktörlerden biridir. 608 Brezilyalı, 316 Amerikan evli çalışanla gerçekleştirilen araştırmanın kovaryans analizleri sonucunda, her iki örnekleme de eşile birlikte çalışanların zamana dayalı çatışma düzeylerinin, eşile ayrı yerlerde çalışanların düzeylerinden düşük olduğu saptanmıştır. Aynı durum Brezilya örnekleminde rol çatışması için de geçerli olmuştur.

Amerikan örnekleminde eşiyle ayrı yerlerde çalışanların rol çatışması düzeyleri, eşiyle birlikte çalışanlardan daha yüksek olmuştur. Bu bulguların yanında, her iki örnekleme de eşiyle birlikte çalışanların duygusal çatışma düzeylerinin, eşiyle ayrı yerlerde çalışanların düzeylerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Öyle görülüyor ki eşle birlikte çalışmak, bireylerin zamana ve role dayalı çatışma düzeylerini azaltan, duygusal çatışma düzeylerini ise artıran bir rol oynayabilmektedir.

Clark, Michel, Early ve Baltes (2014) iş-aile çatışması üzerinde etkili olan iş ile ilgili faktörler olarak mesai saatleri dışında çalışma, iş saatlerinin uzunluğu, otonomiye yer olmaması, görev zorluk derecesinin yüksek oluşu ve yönetici desteğinin var olmamasını; aile ile ilgili faktörler olarak ise çocuk sayısı, çocukların yaşı, ebeveynliğin getirdiği yükler ve eşin desteğini önermişlerdir.

Frye ve Breugh (2004) çalışmalarında, iş yerinde aile dostu politikaların varlığı, çalışma saatleri ve yönetici desteği gibi faktörlerin iş-aile çatışmasını etkilediğini bulmuşlardır. Çalışan, bir yöneticisi olan ve en az bir çocuğu olan 135 kişiyle gerçekleştirdikleri araştırmalarında, aile dostu politikalar ile yönetici desteğinin, iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışması ile negatif bir korelasyon ilişkisi sergilediklerini; çalışma saatlerinin ise bu değişkenlerle pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Breugh ve Frye'nin (2008) diğer bir çalışmaları da esnek çalışma saatleri, evde iş yapabilme olanağı, aile ile ilgili durumlar için izin alabilme gibi imkânlar ile aile hayatına yönelik destek sağlayan yöneticilerin iş-aile çatışması üzerindeki negatif etkisini ortaya koymaktadır.

DeNicolis Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino ve Rosner'ın (2005) araştırmalarının sonuçları ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş-aile çatışması ile negatif ilişkili olduğunu göstermektedir. Aynı araştırma ve benzer araştırmaların (Major, Fletcher, Davis ve Germano, 2008) sonuçları iş-aile kültürü ile iş-aile çatışması arasındaki pozitif ilişkiye de ışık tutmaktadır. Bu bulguların yanında cinsiyetin de iş-aile çatışmasının gözlenme düzeyini etkileyen bir faktör olduğunu; kimileri kadınların, kimileri de erkeklerin daha fazla çatışma yaşadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Powell ve Greenhaus, 2010).

İş-özel yaşam dengesi literatüründe incelenen araştırma ve çalışmalar (Frone ve Rice, 1987; Rice, Frone ve McFarlin, 1992; Glass ve Estes, 1997; Burke ve Greenglass, 1999;

Hammer, Bauer ve Grandey, 2003; Frye ve Breugh, 2004; Fleetwood, 2007; Aycan, 2008; Breugh ve Frye, 2008; Horwitz, Luong ve Charles, 2008; Major, Fletcher, Davis ve Germano, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008; Powell, Francesco ve Ling, 2009; Eby, Maher ve Butts, 2010; Powell ve Greenhaus, 2010; Julien, Somerville ve Culp, 2011; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2011; Halbesleben, Wheeler ve Rossi, 2012; Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014) özetle değerlendirildiğinde, öncelikle pek çok araştırmanın özel yaşam-ış çatışmasındansa, iş-özel yaşam çatışması üzerine gerçekleştirildiğini göstermektedir. Ayrıca iş-özel yaşam çatışması üzerinde etkili olan bireysel faktörlerin işe bağlılık, rol çatışması, aile özellikleri, kişilik, eş desteği, duygu durumu, bağlanma stili, cinsiyet, istihdam türü (kendi işi ya da kuruma bağlı), eşle beraber çalışma, iş stresi, çocuk sayısı, çocuk yaşı ve örgütsel vatandaşlık davranışları iken, örgütsel faktörlerin iş-aile kültürü, örgüt kültürü, esneklik, esnek çalışma saatleri, sosyal destek, yönetici desteği, aile dostu politikalar ve aile ile ilgili izin alma imkânı ve son olarak iş özellikleri ile ilgili faktörlerin çalışma saatleri, iş talepleri, fazla mesai, otonomi ve görev zorluğu olduğu görülmektedir. Yine incelenen literatüre göre çalışmada depresyon, madde kullanımı, yaşam ve evlilikten keyif alamama, işi bırakma isteği, işten doyum elde edememe, tükenmişlik, aile içi problemler, işe geç kalma ve işe gitmeme gibi durumlar ise iş-özel yaşam çatışmasının sonuçları arasındadır.

İş-özel yaşam zenginleşmesi ile ilgili literatüre göre ise işten özel yaşama yönelik zenginleşmenin iş tatmini, yaşam tatmini, fiziksel ve psikolojik sağlık gibi değişkenlerle, özel yaşamdan işe yönelik zenginleşmenin ise iş tatmini, aile tatmini, fiziksel ve psikolojik sağlık gibi sonuç değişkenleri ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Bunun yanında cinsiyet de iş-özel yaşam zenginleşmesi ile iş tatmini arasındaki ilişkide biçimleyici rol oynayarak, kadınlar için ilişkinin gücü daha yüksek olmuştur (McNall, Nicklin ve Masuda, 2010). Ayrıca iş ile özdeşleşmenin (work identity) ve örgütsel zaman taleplerinin işten özel yaşama yönelik zenginleşmeyi; aile ile özdeşleşmenin (family identity) ve aileden duygusal desteğin ise özel yaşamdan işe yönelik zenginleşmeyi yordadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Wayne, Randel ve Stevens, 2006).

2.1.3. Psikolojik Sermaye

Kökenini hümanistik psikolojinin önemli isimlerinden Maslow'un çalışmalarından da aldığı iddia edilebilecek olan, fakat Seligman'ın çalışmaları sonucunda psikoloji

bilimindeki yerini aldığını bildiğimiz pozitif psikoloji akımının 2000’lerde ortaya çıkması ile birlikte, önceleri düzeltilmesi gereken olumsuz psikolojik olgulara odaklanan psikoloji bilimi, gözünü olumlu psikoloji olgularına da çevirmeye başlamıştır (Seligman, 2018; Elliott, 2002).

Pozitif psikoloji akımının amacı bununla paralel olarak, bireylerin ve de toplulukların iyi oluşlarını, yaşamla mücadele edebilmelerini, problemlerle baş edebilmelerini sağlayan olumlu ya da güçlü özelliklerini ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla yola çıkan akımın etkileri eğitim, sağlık, spor gibi yaşamın pek çok alanı ile ilgili araştırmalara yansımıştır. Bu etkinin ürünü olarak literatürdeki yerini alan pozitif örgütsel davranış alanı, örgütlerin performansına olumlu etkide bulunan ve ölçülüp, geliştirilip, yönetilebilecek nitelikteki pozitif psikolojik süreçler ile örgüt ya da bireylerin sahip oldukları güçlü yönleri odaklanmaktadır (Bakker ve Schaufeli, 2008; Luthans ve Avolio, 2009). Başka bir deyişle pozitif örgütsel davranış alanı pozitif psikoloji akımının yönetim alanına yansımastır.

Pozitif psikoloji akımı ve pozitif örgütsel davranış araştırmalarının oluşturduğu bilgi birikimi neticesinde ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı, “*Bir bireyin, pozitif psikolojik gelişim durumu.*” olarak tanımlanmaktadır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017, s. 2). Bu pozitif psikolojik gelişim durumu da umut (hope), özyeterlik (efficacy), yılmazlık (resilience) ve iyimserlik (optimism) olmak üzere, bir araya geldiğinde yeni bir yapı oluşturan dört farklı psikolojik kaynağı içermektedir.

Bahsedilen kaynakların biraraya gelerek yeni bir yapı oluşturmalarının nedeni, birbirleri ile ilişkili olmalarıdır ve bu yeni yapı bir amaçlılık ve kontrol hissidir. Başka bir deyişle umut, özyeterlik, yılmazlık ve iyimserlik kaynakları biraraya geldiklerinde, bireylere amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik bir amaçlılık duygusu ile yaşamları üzerinde kontrol duygusu sunarlar. Buna rağmen psikolojik sermayenin her bir alt boyutu farklı karakteristiklere ve ayırt edici geçerliğe de sahiptir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006).

2.1.3.1. Umut Alt Boyutu

Psikolojik sermaye kavramının alt boyutlarından olan umut, bireyin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik olumlu bir motivasyona sahip oluşu ile bu hedeflere ulaşmak için planlar yapışını ifade etmektedir. Snyder ve çalışma arkadaşlarına göre (Snyder,

Rand ve Sigmon, 2002) ulaşılacağı kesin olmayan ama yine de ulaşılabilir nitelikte olan hedeflere sahip olmak, bu hedeflere ulaşabilmek için birden fazla yol düşünebilme yetisi ve seçilen yolda adım atarak bunu sürdrebilmek umudun önemli içerikleridir. Snyder'ın teorisine göre umut bir duygudan çok, duygular üzerinde etkiye sahip olabilen bir yapıdır ve duygular, hedeflere ulaşma ile ilgili deneyimler sonucunda ortaya çıkan zihinsel durumun bir sonucudur. Hedeflere ulaşmak için doğru yollar seçmek ve sonucunda başarıya ulaşmak olumlu duyguları ortaya çıkarırken, başarısızlık olumsuz duyguları besler.

Ayrıca umut bir değer ya da erdem olarak da nitelendirilmemektedir (Shorey, Snyder, Rand, Hockemeyer ve Feldman, 2002). Buna göre toplumsal olarak kabul edilen değerlerin dışında değerlere sahip olabilen alt kültürlerin üyelerinin de, ya da daha çarpıcı bir örnekle bir mafya üyesinin de umut değerleri yüksek olabilir.

Peterson ve Byron (2008) umut düzeyi ve iş performansı arasındaki ilişkiye dair araştırmalarında, yüksek umut düzeyine sahip olmak ile yüksek iş performansı arasındaki ilişkinin satış personelleri ve yöneticiler için geçerli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Simmons, Gooty, Nelson ve Little (2009) ise 161 çalışanın katıldığı çalışmalarında, güvenli bağlanmanın bireylerin umut düzeyleri ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.3.2. Özyeterlik Alt Boyutu

Özyeterlik, bireylerin bir işi başarmaya ve işi başarmak için gerekli olan kaynakları sağlayabileceğine yönelik inancını ifade eder (Bandura, 1977; Wood ve Bandura, 1989). Sosyal Bilişsel Teori'ye göre birey özellikleri, yapılacak işin özellikleri ve örgütsel bağlam algılanan zyeterlik üzerinde etkili olan faktörlerdir. Bunun yanında algılanan zyeterlik düzeyi zamana, elde edilen deneyimlere ve koşullardaki değişikliklere bağlı olarak şekillenebilen bir yapıdır. Dilimizde zgven (self-esteem) olarak geçen kavram ise bireyin kendisiyle ilgili genel değerlendirmesini ifade etmekle birlikte, aslında farklı olduğu zyeterlik (self-efficacy) kavramı ile sıklıkla karıştırılmaktadır (Gist ve Mitchell, 1992).

Bireyin kendisi için anlamlı olan başarılar ya da başarısızlıklar elde etmesi, kendisi ile özdeşleştirdiği insanların başarılarını ve başarısızlıklarını gözlemlemesi, bir işi gerçekleştirmesi ile ilgili çevreden gelen olumlu ya da olumsuz yorumlar ve son olarak olumlu-olumsuz duygulanımlar ile fizyolojik durum özyeterlik algısı üzerinde etkili olan faktörlerdir (Bandura, 1994). Daha önce yapılmış pek çok araştırma özyeterlik değişkeninin bireylerin iyi oluşları ve performansları üzerinde etkili olan önemli bir yapı olduğunu ortaya koymuştur (Flammer, 2001; Bandura, 2001).

2.1.3.3. Yılmazlık Alt Boyutu

Psikolojik sermayenin diğer bir alt boyutu olan yılmazlık, bireylerin başarısızlık ya da çatışma gibi olumsuz ya da olumlu deneyimleri sonucunda tekrar gelişim ve sorumluluk odaklı bir duruma dönebilme kapasitesidir (Robson, 2014).

Bireylerin yılmazlık ya da tam tersi olan dayanıksızlık düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, kişilik, meslek, kronik stres, sağlık problemleri ve ruh sağlığı gibi değişkenlerden etkilenmektedir (Almeida, 2005). Bunun yanında olumlu baş etme yöntemleri, olumlu duygulanım, düşünme süreçlerindeki olumlu eğilim, gerçekçilik, davranış kontrolü, fiziksel sağlık, diğerkâmlık, sosyal destek, uyumlu olma gibi bireysel özelliklerin yanında, pozitif örgütsel iklim, takım çalışması, kolektif yeterlik gibi örgütsel faktörlerin yılmazlık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Meredith, Sherbourne, Gaillot, Hansell, Ritschard, Parker ve Wrenn, 2011; Meadows, Miller ve Robson, 2015).

Shin, Taylor ve Seo, 234 çalışan ve 45 yönetici ile yaptıkları çalışmaları (2012) sonucunda, yılmazlığın çalışan bağlılığı üzerinde etkili olduğunu, olumlu duygulanım ve sosyal etkileşimin bu ilişkide aracı role sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.1.3.4. İyimserlik Alt Boyutu

İyimserlik, olumlu durumları kişisel ve kalıcı, olumsuz deneyim ve durumları ise dışsal ve geçici olarak algılama, yaşamla ilgili olumlu beklentiler içerisinde olma eğilimini ifade eder. Pozitif psikoloji alanındaki tanımıyla iyimserlik değiştirilebilir ve geliştirilebilir bir özellik olmakla birlikte, örgütsel değişim yaratmada etkili bir faktördür. Bu bilgiyi aktarmış olmakla birlikte Higgins, Dobrow ve Roloff (2010), işletme mezunu 136 bireyle yaptıkları ve on yıl süren çalışmaları sonucunda; sosyal desteğin iyimserlikle ilişkili olduğunu; sosyal destek ve kariyer desteğinde zaman

içerisinde gerçekleşen artışın, gelecekteki iyimserlik düzeyini pozitif olarak yordadığını ortaya koymuşlardır.

İyimserlikle ilgili diğer pek çok araştırma, değişkenin olumlu etkilerinin bireylerin iyi oluşlarına, ruh sağlıklarına, zorlu yaşam olaylarıyla baş etme kapasitelerine, iş performanslarına ve yaşam doyumlarına yansıtılabildiğini ortaya koymuştur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007, ss. 67).

2.1.3.5. Psikolojik Sermaye Değişkeni ile İlgili Araştırmalar

Bahsi geçen umut, özyeterlik, yılmazlık ve iyimserlik alt boyutlarının biraraya gelerek oluşturduğu psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar; değişkenin öncülleri olarak demografik değişkenler, kişilik, iş özellikleri, örgütsel iklim ve liderliği öne sürmekle birlikte; üretkenlik, tutumlar, davranışlar, sağlık, ilişkiler ve iyi oluşun psikolojik sermaye değişkeninden etkilenebildiğini ortaya koymuştur (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

Probst, Gailey, Jiang ve Bohle'nin (2017) araştırmalarında kullanılan anket birer ay arayla üç kez uygulanmış ve örneklemden 184 kişi tüm anketleri tamamlamıştır. Uyguladıkları hiyerarşik regresyon analizleri neticesinde, psikolojik sermayenin iş güvensizliği (job insecurity) değişkeni ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bunun yanında psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin performanslarının da yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Woo ve Park'ın (2017) çalışmaları ise 312 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirilmiş, regresyon analizleri sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut ve iyimserliğin öğrencilerin uzmanlık alanlarından duydukları tatminle (specialty satisfaction) pozitif ilişkili olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Dwyer, Revell, Sethares ve Ayotte (2019), 136 yeni mezun hemşirenin katılmış olduğu araştırmalarında uyguladıkları regresyon analizleri ile birlikte psikolojik sermayenin tükenmişlik değişkeni ile negatif ilişkisini ortaya koymuşlardır.

Kim, Kim, Newman, Ferris ve Perrew (2019), Amerika Ulusal Atletizm Birimleri'nde çalışan 708 personelle gerçekleştirdikleri çalışmalarında, işe yüklenen anlam ve destekleyici örgüt ikliminin psikolojik sermayeyi olumlu anlamda etkilediği,

psikolojik sermayenin de iş tatmini ve psikolojik iyi oluş ile pozitif ilişkili olduğu sonuçlarını elde etmişlerdir.

Shadid ve Muchiri, 2017 yılında gerçekleştirdikleri eleştirel derleme çalışmalarında ilgili literatürün, otantik liderliğin psikolojik sermaye ile pozitif ilişkisine ek olarak, psikolojik sermayenin çalışanın başa çıkma kapasitesi ve performansı üzerindeki pozitif etkisine işaret ettiğini öne sürmüşlerdir.

Wu ve Nguyen'in (2019) derleme çalışmalarında ise, otantik liderlik, etik liderlik ve kötü muamele içeren liderlik (abusive leadership) gibi liderlik stilleri ile örgütsel desteğin psikolojik sermayenin öncülleri; iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenlerin ise psikolojik sermayenin sonuçları olduğu ifade edilmiştir.

Shah, Khattak, Zolin ve Shah (2019) ise Pakistan'da yer alan yedi telekomünikasyon firmasında çalışan 411 personelin katıldığı çalışmaları sonucunda psikolojik sermayenin algılanan psikolojik güçlülük (empowerment) ve iş tatmini arasındaki ilişki ile normatif örgütsel bağlılık ile işten ayrılma isteği arasındaki ilişkide tam aracı değişken olduğunu ortaya koymuşlardır.

Plessis ve Boshoff (2018), 647'si sağlık, 254'ü maden işletmelerinde görev yapan toplam 901 Güney Afrikalı çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, psikolojik sermayenin çalışanların çalışmaya tutkunluk (engagement) düzeylerini artırdığını bulgulamışlardır.

Li (2018) Çin'de görev yapan 412 üniversite eğitmeni ile gerçekleştirdiği boylamsal çalışmasında katılımcılardan altı aylık aralıklarla üç farklı veri toplamıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılarak gerçekleştirilen analizler neticesinde, psikolojik sermayenin iyi oluşu, yaşamın anlamlılığı (meaning in life) değişkeni üzerinden yordadığı ve bu sonucun zaman içerisinde geçerli olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Costa ve Neves (2017) 362 çalışan-yönetici ikilisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda düşük psikolojik sermayenin, işletmenin sözlerini yerine getirmediğine ilişkin algı ile örgütsel sapkınlık davranışları arasındaki ilişkiyi beslediğini, başka bir deyişle, psikolojik sermayenin bu iki değişken arasındaki ilişkide

biçimleyici etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucunda elde edilen diğer bir sonuca göre düşük psikolojik sermaye düzeyi iş güvensizliği (job insecurity) ile düşük yönetici değerlendirmesi (in-role performance) ve sapkın davranışlar arasındaki ilişkileri de beslemektedir. Başka bir deyişle psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler iş güvensizliği ve işletmenin sözlerini yerine getirmemesi algısı karşısında daha sağlıklı tepki vermektedirler.

Chen'in (2015) Tayvan'da yer alan bir telekomünikasyon firmasında 60 takım lideri ve onlara bağlı olarak çalışan toplam 319 personel ile gerçekleştirdiği çalışmasının ilk aşamasında liderlerin kendi psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili bilgi, ikinci aşamasında çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri ile ilgili bilgi, üçüncü aşamasında ise liderlerin kendilerine bağlı çalışanların görev performansı ve bağlamsal performansına (teknik görevlerin dışındaki örgütsel vatandaşlık davranışları) ilişkin bilgi toplanmıştır. Analiz yöntemi olarak hiyerarşik doğrusal modellemenin kullanıldığı araştırma sonucunda, liderin psikolojik sermaye düzeyinin, çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini yordadığı; çalışan psikolojik sermaye düzeyinin, liderin psikolojik sermaye düzeyi ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı değişken olduğu ve işe bağlılığın, çalışan psikolojik sermaye düzeyi ile görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkilerde aracı değişken olduğu sonuçları elde edilmiştir. Araştırmanın kayda değer diğer bir sonucuna göre çalışanın görev süresi (tenure) ile psikolojik sermaye düzeyi arasında pozitif bir korelasyon vardır.

Gupta, Shaheen ve Das'ın (2019) çalışmaları ise Hindistan'da yer alan 15 hastanede görev yapan 273 sağlık çalışanının katılımıyla gerçekleştirilmiş; regresyon analizleri neticesinde çalışmaya tutkunluk ile psikolojik sermaye düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu; psikolojik sermaye düzeyi ile yaşam kalitesinin iş ve kariyer tatmini, genel iyi-oluş, ev ve iş rollerinin biraradalığı (interface), işte kontrol ve çalışma koşulları ile pozitif, iş yerinde stres ile negatif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Öztürk ve Karatepe'nin (2019) Rusya Saint Petersburg'da yer alan dört ve beş yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırmanın ilk veri toplama aşamasında 211 çalışanın psikolojik sermaye düzeyleri; bir hafta sonraki ikinci aşamasında 188 çalışanın örgüte güven düzeyleri; yine bir hafta sonraki üçüncü aşamasında 159 çalışanın işten erken ayrılma, işe geç gelme ve işe gelmeme eğilimleri;

ayrıca 159 yöneticinin kendilerine bağlı çalışanların yaratıcı performanslarına ilişkin değerlendirmeleri ölçümlenmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi yönteminde yararlanılan analizler neticesinde, psikolojik sermaye ile örgüte güven düzeyi arasında pozitif bir bağlantı bulunduğu; örgüte güvenin psikolojik sermaye ile işe geç gelme, işten erken ayrılma ve işe gelmeme arasındaki negatif ilişkilerde tam aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Datu, King ve Valdez (2018), birinci aşamada 605, ikinci aşamada 384 Filipinli lise öğrencisi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında gerçekleştirdikleri hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda psikolojik sermaye düzeyinin motive olmama (amotivation) değişkeni ile negatif; dışsal ve içsel motivasyon ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Psikolojik sermaye ile ilgili son yıllarda Türkiye’de yapılmış olan çalışmalardan Tösten ve Özgan’ın (2017) 2013-2014 eğitim öğretim yılında Türkiye’nin farklı bölgelerinde görev yapan 1750 öğretmenle gerçekleştirdikleri araştırmada evli öğretmenlerin psikolojik sermayenin güven ve umut alt boyutlarındaki düzeylerinin, bekar öğretmenlerin ilgili boyutlardaki düzeylerinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında öğretmen sayısı yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenlerin özyeterlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri az öğretmen görev aldığı okullarda görev yapan öğretmenlerinkinden yüksek olmuştur.

Çalışkan ve Pekkan’ın (2017) Ankara’da savunma sanayi alanında faaliyet gösteren taşeron firmalarda görev yapan 396 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmada ise, regresyon analizleri neticesinde psikolojik sermayenin özyeterlik, iyimserlik, umut ve yılmazlık alt boyutları ile işe yabancılaşma arasında negatif, örgütsel destek arasında ise pozitif ilişki tespit edilmiştir.

Kanbur, Kanbur ve Özdemir (2017) ise havacılık alanına dahil olan bir işletmede çalışan 263 personelle yürüttükleri araştırmada regresyon analizlerinden faydalanarak, psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif bir ilişki bulgulamışlardır.

Doğan ve Aslan (2018), Kahramanmaraş’ta yer alan bankalarda görevli 423 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, psikolojik sermaye ile içsel

motivasyon ve iş tatmini değişkenleri arasında pozitif bir korelasyon tespit etmişlerdir. İlgili ilişkiler regresyon analizleri neticesinde de aynı şekilde gözlenmiştir.

Bozgeyikli, Avcı ve Navruz'un (2017) İstanbul'da yer alan bir okullar grubunda görev yapan 556 öğretmen ile yürüttükleri araştırmada gerçekleştirdikleri yapısal eşitlik modellemesi analizleri neticesinde; psikolojik sermayenin iyimserlik ve özyeterlik alt boyutlarının başkalarına yardım etme değişkeni ile; iyimserlik alt boyutunun centilmenlik değişkeni ile; iyimserlik, umut, yılmazlık ve özyeterlik alt boyutlarının her birinin vicdan (conscience) değişkeni ile, iyimserlik, yılmazlık ve özyeterlik alt boyutlarının ise sivil erdem (civic virtue) değişkeni ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Karadal ve Özsungur (2017), Adana ilinde faaliyet gösteren 60 şirkette görev yapan 317 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmada, psikolojik sermaye ile etik liderlik ve hizmet sektörlerinde gözlenen yenilikçilik davranışı arasında pozitif bir korelasyon tespit etmişlerdir. Bunun yanında uygulanan t-test analizleri sonucunda kadınların psikolojik sermaye düzeylerinin erkeklerinkinden farklı olmadığı gözlenmiştir. Eğitim seviyesi açısından bakıldığında ise psikolojik sermaye düzeyi, yüksek lisans eğitimi alan katılımcılar için en yüksek değerde gözlenmiştir.

Kapusuz ve Çavuş'un (2019) kamu kurumlarında görevli 416 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmada uygulanan regresyon analizleri ile birlikte, psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun duygusal yorgunluk ile negatif ilişkili olduğunu; özyeterlik ve iyimserlik alt boyutunun yabancılaşma ile negatif ilişkili olduğunu; umut alt boyutunun ise bireysel başarı ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Yeşil, Yetiş ve Telli'nin (2016) bir kamu bankasının farklı illerde görev yapan 146 çalışanın katılımı ile yürüttükleri çalışmada uygulanan regresyon analizleri sonucunda, psikolojik sermayenin alt boyutlarından özyeterlik, umut ve iyimserliğin bilgi dağıtımı ile pozitif ilişkili olduğu; yılmazlık boyutunun iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğu; özyeterlik, umut, yılmazlık ve iyimserliğin performans ile pozitif ilişkili olduğu; umut boyutunun işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkili olduğu; özyeterlik ve umut ile inovatif davranışın pozitif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Töremen ve Demir (2016), 2014-2015 yılında Hatay ili Kırıkhan ilçesinde yer alan okullarda görev yapan 302 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, psikolojik sermayenin özyeterlik, umut ve iyimserlik alt boyutları ve genel psikolojik sermaye düzeyi ile işten ayrılma eğilimi arasında negatif bir korelasyon tespit etmişlerdir.

Erdem, Kalkın ve Deniz'in (2016) 158 kamu iç denetçilik adayının katılımı ile yürüttükleri araştırmalarında uygulanan regresyon analizleri sonucunda; kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk, uyumluluk, deneyime açıklık boyutları ile iç kontrol odağının psikolojik sermaye ile pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Taşlıyan ve Hırlak'ın (2016) Türkiye'nin güneydoğusunda yer alan üç ilde görev yapan 403 hemşire ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, psikolojik sermayenin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, performans arasında pozitif korelasyon gözlenmiştir.

Okan, Demir ve Bostan (2016), Türkiye'nin Karadeniz bölgesindeki iki ilde çalışan 249 sağlık personeli ile yürüttükleri çalışmalarında uyguladıkları regresyon analizleri neticesinde, psikolojik sermayenin alt boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlık alt boyutu arasında pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Korkmazer, Ekingen ve Yıldız'ın (2016) 152 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında uygulanan regresyon analizleri ile, psikolojik sermayenin umut ve özyeterlik alt boyutlarının performans ile pozitif ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bunun yanında gerçekleştirilen farklılık analizleri ile cinsiyet ve eğitim düzeyinin psikolojik sermaye düzeylerinde bir farklılık yaratmadığı, çalışma süresi fazla olanların psikolojik sermaye düzeylerinin, çalışma süresi düşük olanlardan daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

2.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ ve HİPOTEZLER

2.2.1. Araştırma Hipotezleri

2.2.1.1. Örgüt Kültürü ve İş-Özel Yaşam Dengesi

İş-özel yaşam dengesine ilişkin literatür incelemesinde, örgüt kültürünün bu değişken ve alt boyutları üzerindeki etkisine ilişkin araştırmaların oldukça sınırlı olduğu gözlenmiştir. Var olan araştırmaların ise pek çoğu iş-aile kültürünün etkisine odaklanmışlardır. Bu araştırmada rekabet eden değerler modelinin öne sürmüş olduğu kültür tiplerinin iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları ile ilişkisi incelenmiştir.

Rekabet eden değerler modelinin öne sürmüş olduğu kültür tipleri olan klan, girişimci, pazar ve bürokrasi kültürlerini algılamamanın; iş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesini ne şekilde etkileyeceğine ilişkin hipotezlerin geliştirilmesinde aşağıdaki başlıklarda gerçekleştirilmiş çalışmaların sonuçlarından faydalanılmıştır:

1. *İş-aile kültürünün özellikleri ve rolü*
2. *Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin etkisi*
3. *İş talepleri-kaynaklar kuramı ile iş talepleri-kontrol kuramının önerileri*
4. *Örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının desteği gibi unsurların rolü*
5. *İş özelliklerinin rolü*
6. *İş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişki*

Bu bölümde öncelikle yukarıda belirlenen başlıklar detaylandırılacak, sonrasında hipotezlerin ilgili başlıklar çerçevesinde nasıl gerekçelendirildiği açıklanacak ve son olarak araştırma hipotezleri belirtilecektir.

1. İş-aile kültürünün özellikleri ve rolü

İş-aile kültürü, “Bir örgütün, çalışanların yaşam dengesini ne kadar önemseydiği ve desteklediğini gösteren ortak varsayım, inanç ve değerlerin bütünü.” olarak tanımlanmaktadır (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999, s. 392). İş-aile kültürünün alt boyutlarından ilki, çalışanlardan işe ayıracakları zaman ve işe verecekleri öncelik ile ilgili beklentilerdir. İkinci boyutu ise, iş-aile dengesini kurmaya yönelik uygulamalardan faydalanmanın yaratacağı sonuçlarla ilgili beklentiler oluşturmaktadır. İş-aile kültürünün üçüncü boyutu, yönetimin çalışanların ailevi sorumluluklarına yönelik hassasiyetini ve desteğini ifade eder. Buna göre iş-aile kültürü algılayan çalışana göre, işletmenin kendisinden beklediği zaman ve öncelik, iş dışındaki sorumluluklarını aşmamaktadır. Bu çalışanlar ayrıca, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalardan yararlanmalarının, işletmedeki pozisyonları ile ilgili bir problem yaratmayacağından emin olmakla birlikte, yönetimin ailevi sorumluluklarına önem verdiğini ve onlara destek olduğunu algırlar.

İş-aile kültürü, çalışanların iş-özel yaşam çatışma düzeyleri üzerinde olumsuz etkiye bulunan değişkenler arasındadır (Sahibzada, Hammer, Neal ve Kuang, 2005). Başka bir deyişle çalışanların iş-aile kültürü algıları çatışma düzeylerini düşürmektedir. Destekleyici bir örgüt kültürü algısı, iş-özel yaşam çatışmasını azaltan faktörler arasındadır (Bond, 2004). Erden Bayazıt ve Bayazıt'ın (2019) araştırmalarında da aile yaşamını destekleyen örgütsel normların, hem iş-özel yaşam, hem de özel yaşam-iş çatışmasını azaltan bir etkiye bulunduğu ortaya konmuştur. O'Neill, Harrison, Cleveland, Almeida, Stawski ve Crouter'in (2009) araştırmaları, iş-aile ikliminin çalışanların işten ayrılma istekleri ile negatif ilişkisini ortaya koymuştur. Bunun yanında iş-özel yaşam dengesini destekleyen kültürlerin çalışan performansı üzerinde pozitif etkili olduğu da konu ile ilgili elde edilmiş araştırma sonuçlarındandır (Cegarra-Leiva, Sanchez-Vida I ve Cegarra-Navarro, 2012).

Şirketlerin çalışanlara sağladığı ve iş-özel yaşam dengesini desteklemeye yönelik uygulamalar arasında, iş paylaşımı, uzaktan çalışma, ebeveynlik izni, yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma saatleri, şirket kreşi ve destek grupları gibi uygulamalar yer almaktadır (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999). Frye ve Breugh (2004), en az bir çocuğu olan 135 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında, iş yerinde aile dostu

politikaların varlığının iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışması ile negatif bir korelasyon ilişkisi sergilediğini tespit etmişlerdir.

Thompson, Beauvais ve Lyness (1999) şirket kültürünün iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalardan faydalanma düzeyini hem artırabileceği hem de bu durumu engelleyebileceğinden bahsetmektedirler. Örnek olarak bir çalışanın esnek çalışma saatlerinden faydalanması sonucunda iş yerinde daha az bulunmasının performans değerlendirmesine olumsuz yansıtacağından korktuğu için bu gibi imkanlardan faydalanmaktan kaçınabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu noktada yönetici desteğinin önemine dikkat çekerek, çalışanların iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmaya yönelik çabalarını destekleyici bir tavır takınan yöneticilerin ekibindeki çalışanların daha az iş-özel yaşam çatışması yaşadıklarını aktarmışlardır. Araştırmacıların kendi çalışmalarının sonuçlarına göre yönetsel destekteki artış, çalışanların iş-özel yaşam dengesine yönelik uygulamalardan faydalanma oranındaki yükselme ile birlikte seyir izlemektedir.

2. Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin etkisi

Deniz ve Özalp 2014 yılında yaptıkları çalışmada, Rekabet Eden Değerler Modeli'nde yer alan klan kültürünün iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkili, pazar kültürünün iki çatışma türü ile pozitif ilişkili olduğunu, bürokrasi kültürünün ise bu değişkenlerin ikisiyle de negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Chernyak-Hai ve Tziner'in (2016) çalışmaları sonucunda, genel örgütsel iklimin iş-özel yaşam çatışması üzerinde etkiye sahip olduğu ortaya çıkmakla birlikte, prosedürler ve örgütsel yapının açıkça paylaşıldığının algılandığı sorumluluk ikliminin, örgütün arkadaşça bir ortam olarak algılandığı sıcaklık ikliminin, yönetici ve diğer çalışanların destekleyici olarak algılandığı destek ikliminin ve çalışanların örgüt üyesi olmakla gurur duyduğu kimlik ikliminin iş-aile çatışması ile negatif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Gondlekar ve Kamat'ın (2016) araştırmaları ise örgütsel iklimin performans standartları, iletişim akışı, sorumluluk, çatışma çözme, örgütsel yapı, motivasyon düzeyi, karar verme, ve destek alt boyutlarının, çalışmaya katılan 180 işgörenin psikolojik iyi-oluşları ile pozitif ilişkili olduğunu öne sürmektedir. Benzer bir araştırmanın (Büyükyılmaz ve Ercan, 2016) sonucu ise örgütsel iklimin örgütsel destek,

kişilerarası ilişkiler ve iletişim alt boyutlarının iş-özel yaşam dengesi ile olumlu ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook (2008) da, 530 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda, iş yerindeki takım ikliminin psikolojik iyi-oluş, fiziksel sağlık ve iş çevresi üzerinde kontrol algısını pozitif yönde etkileme yoluyla, iş-özel yaşam çatışmasını dolaylı olarak azalttığını ortaya koymuşlardır. Ferreria ve arkadaşları ise (2019), çalışanın iş yerindeki devamını önemseyen devam ikliminin, iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

3. *İş talepleri-kaynaklar kuramı ile iş talepleri-kontrol kuramının önerileri*

İş talepleri-kaynaklar kuramına göre bireyler sahip oldukları ve onlar için önemli olan kaynakları koruma eğilimindedirler (Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018). Bunun yanında işin getirdiği yükümlülükler ile sağladığı kaynakların çalışanın iyi oluşu ya da örgüte bağlılığı gibi farklı değişkenler üzerinde farklı etkileri olmaktadır (Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014). İşin getirdiği yükümlülükler fiziksel, psikolojik ya da sosyal düzeyde olabilmektedir. Kaynaklar ise işin yükümlülüklerini hafifleten, bireyler üzerinde olumlu etki yaratan unsurlardır (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). İşin yükümlülükleri sonucunda işe ayrılan zaman, sarf edilen efor ve iş ile ilgili konulara verilen dikkat gibi kaynakların tüketilmesi, bireyin iş dışındaki rolleri için ayıracağı kaynağı azaltabilmektedir. Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes (2015), bu kuramdan yola çıkarak gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda, çalışan açısından önemli bir kaynak olarak değerlendirilebilecek yönetici desteğinin, iş ve özel yaşam arasındaki olumlu yayılımı desteklediğini ortaya koymuşlardır.

İş talepleri-kontrol kuramı ise, iş ile ilgili pek çok olumsuz yaşantının temelinde işin getirdiği yükümlülükler ile iş üzerindeki kontrolün yattığını öne sürer (Hausser, Mojzisch, Niesel ve Schulz-Hardt, 2010). İş talepleri arasında iş yükü, zaman baskısı, rol çatışması, işin getirdiği fiziksel ve duygusal yükler gibi faktörler sayılırken; iş üzerinde kontrol, çalışanın işe ayıracağı zaman, işin yapılma şekli gibi faktörler üzerinde ne kadar kontrolünün olduğunu ifade eder. İş üzerinde kontrol aynı zamanda iş kaynakları arasında yer almaktadır (Tement ve Korunka, 2015). Kurama göre iş yükümlülüklerinin yoğun, iş üzerindeki kontrolün ise düşük olması çalışanların iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etki yaratır (Hausser, Mojzisch, Niesel ve Schulz-Hardt,

2010). İş yükümlülüklerinin yoğun olması tükenmişlik ile de olumlu ilişki içerisinde (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001).

4. Örgütsel destek ve yönetici desteğinin rolü

İş-özel yaşam dengesinin öncüllerine ilişkin pek çok araştırmanın sonuçları, çalışma yaşamında algılanan her tür desteğin, iş-özel yaşam dengesine olan olumlu etkisine işaret etmektedir. Bu destek mekanizmaları örgütsel düzeyde olabilmekle birlikte, yönetici ve çalışma arkadaşları düzeyinde de gözlenebilmektedir.

Örgütsel destek, çalışanın işletmede kendini güvende hissetmesi, fikirlerine saygı duyulması, çalışma arkadaşları ile arasında bir bağ hissetmesi, onlardan destek görmesi gibi durumları içermektedir. Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy (2013), çocuklarla çalışan 573 işgörenle gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda, örgütsel desteğin iş-yaşam dengesi üzerinde pozitif etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Chernyak-Hai ve Tziner (2016) de, örgütsel destek değişkenini iş-aile çatışmasının öncülü olarak aktarmışlardır.

Yönetici desteği ise yöneticilerin çalışanların görüşlerini dikkate alması, gerektiğinde yardım etmesi, gerektiğinde ödüllendirmesi, işi ile özel yaşamı arasında denge kurmasına imkan vermesi gibi durumlar sonucunda algılanır. Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook'un (2008) 530 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmaları sonucunda yönetici desteğinin iş-özel yaşam çatışması üzerinde dolaylı da olsa negatif etkisi olan bir değişken olduğu ortaya konmuştur. Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy (2013) ise iş ve özel yaşamla ilgili uygulamaların bulunmadığı iş yerlerinde, yönetici desteğinin çalışanların yaşamın bu iki alanı arasında denge kurmalarında büyük önem kazandığını ileri sürmüşlerdir. Yıldırım ve Aycan (2008) da araçsal ve duygusal yönetici desteğinin ve yöneticinin çalışanlara sağladığı esnekliğin iş-özel yaşam dengesini destekleyen faktörler olduğunu belirtmişlerdir. Erben ve Ötken'in (2014) iş-özel yaşam dengesi ile ilgili araştırmaları ise, paternalistik liderliğin iş-özel yaşam dengesi ile olumlu bir etkileşim içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Paternalistik liderler çalışanlarına yöneticilik rollerinin dışında babalık rolü ile de davranarak, işin yanında onların özel yaşamları ile de ilgilenmektedirler.

Aile yaşamını destekleyen yöneticiler ise çalışanlarının iş-özel yaşam sorumlulukları arasındaki dengeye önem veren yöneticiler olarak tanımlanır (Hammer,

Kossek, Anger, Bodner ve Zimmerman, 2011). Bir yöneticiyi bu sınıfta konumlandıran davranışlar, çalışanlarını dinleyip duygusal destek vermesi, aile ya da iş sorumlulukları ile ilgili ihtiyaçlarına çözüm üretmesi, iş-aile dengesi konusunda rol model olması ya da işin yapılandırılmasında yaratıcı değişiklikler yapması şeklinde görülebilmektedir. Çalışanların yöneticilerini bu kapsamda değerlendirmeleri, iş-özel yaşam çatışmasını hafifletici bir etkide bulunmaktadır (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011). Ayrıca iş-aile dengesini destekleyen yöneticiler, çalışanların işten aileye pozitif yayılımını artırmaktadır. Başka bir deyişle bu tür bir yönetici algısı sonucunda çalışanların iş ile ilgili rolleri, aile yaşamlarına pozitif olarak yansımaktadır (Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes, 2015). Bunun yanında iş-özel yaşam dengesini sağlamaya yönelik olarak geliştirilen müdahale programlarının önemli bir parçası da yöneticilerin çalışanlarına destek olabilmeye yönelik eğitilmeleridir (Kossek, Hammer, Kelly ve Moen, 2014).

5. İş özelliklerinin rolü

İş-özel yaşam dengesine ilişkin literatüre göre, değişkenin öncülleri içerisinde önemli bir yeri de işin yapılış şekli ya da iş ile ilgili özellikler kaplamaktadır. Bu kapsamdaki özelliklerden biri esnekliktir. Çalışanın işin yapılış şeklinde algıladığı esneklik, iş-özel yaşam çatışmasını azaltan faktörler arasındadır (Glass ve Estes, 1997; Olafsdottir, 2008; Moen v.d., 2016).

İş-özel yaşam dengesine katkıda bulunan diğer bir faktör ise çalışma saatleridir. Çalışma saatlerinin uzaması ile birlikte çalışanın özel yaşamına ayırabildiği zaman azalarak, iki yaşam alanı arasındaki çatışma artmaktadır (Glass ve Estes, 1997; Bond, 2004; Frye ve Breugh, 2004; Olafsdottir, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008; Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy, 2013; Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014).

İlgili literatür ayrıca, işletmelerin çalışanlara sağladığı otokontrol ve çalışanın iş koşulları üzerindeki kontrolünün iş-özel yaşam dengesini olumlu etkileyen faktörler arasında olduğuna işaret etmektedir (Olafsdottir, 2008; Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook, 2008; Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014; Kossek, Hammer, Kelly ve Moen, 2014; Chernyak-Hai ve Tziner, 2016). Bunun yanında çalışanın iş görme saatlerini kendisinin düzenleyebildiği esnek çalışma saati programları da iş-özel yaşam

çatışmasını azaltan unsurlar arasındadır (Breaugh ve Frye, 2008; Kossek, Hammer, Kelly ve Moen, 2014; Moen v.d., 2016).

Yıldırım ve Aycan (2008) iş-özel yaşam çatışmasını artıran faktörler olarak iş yükü, işle ilgili stres kaynakları ve rol yükünü aktarmışlardır. Chernyak-Hai ve Tziner de (2016) aşırı rol yüküne ek olarak görev çeşitliliği ve rol çatışması faktörlerini eklemiştir. Bu aktarımların yanında iş-özel yaşam çatışmasına katkıda bulunan unsurlar arasında görev zorluğu (Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014) ve katılıma yer vermeyen otokratik yönetim tarzı da (Stefanovska-Petkovska, Petrovska, Bojadziev, Schaeffer ve Tomovska-Misoska, 2019) yer almaktadır.

6. İş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişki

İş-özel yaşam dengesine ilişkin literatür, kavramın alt boyutlarının birbirleri ile ilişkilerine dair farklı bakış açıları sunmaktadır. Buna göre araştırmaların bir kısmı çatışmanın iki yönünü ifade eden iş-özel yaşam çatışması ve özel yaşam-iş çatışmasının eş zamanlı olarak yaşandığına işaret ederken, bir kısım araştırma da iki değişkenin öncülleri ya da sonuçlarına ilişkin farklılıkları ortaya koymuştur.

Alanyazına hâkim olan görüşe göre işe ilişkin değişkenler iş-özel yaşam çatışmasının öncülleri iken, özel yaşama ilişkin değişkenler özel yaşam-iş çatışması ile ilişkilidir (Byron, 2005). İş-özel yaşam çatışmasını etkileyen faktörler olarak rol otonomisi, rol karmaşıklığı, aşırı rol yükü, işte geçirilen zaman, cinsiyet (Fu ve Shaffer, 2000); özel yaşam-iş çatışmasını etkileyen faktörler olarak da medeni durum, eşin çalışması, ebeveynlik rolü, ev işlerinde geçirilen zaman, cinsiyet, eşin desteği, çocuk bakım desteği, evlilik nedenli stres gibi değişkenler önerilmektedir (Fu ve Shaffer, 2000; Majekodunmi, 2017). Örgütsel bağlılık da iş-özel yaşam çatışmasının yönü ile ilgili farklı beklentiler oluşturmaktadır. Buna göre örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, özel yaşam-iş çatışması yaşama ihtimalleri daha yüksektir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Ek olarak, destekleyici iş arkadaşı ve yöneticilere, ayrıca esnek çalışma imkânlarına sahip olmayanların iş-özel yaşam çatışması düzeyleri özel yaşam-iş çatışmasından daha yüksektir (Byron, 2005). Ayrıca iş ile özdeşleşmenin (work identity) ve iş-özel yaşam çatışması ile ilişkili olan örgütsel zaman taleplerinin, işten özel yaşama yönelik zenginleşmeyi; aile ile özdeşleşmenin (family identity) ve

aileden duygusal desteğin ise özel yaşamdan işe yönelik zenginleşmeyi yordadığını ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Wayne, Randel ve Stevens, 2006).

İş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarının birbirinden farklı öncüllerle ve sonuçlarla ilişkili olduğunu gösteren araştırmaların yanında, çatışmanın iki yönünün birbiriyle ilişkisi de ortaya konmuştur (Voydanoff, 2005). Çalışkan, Arıkan ve Yıldırım Saatçi'nin (2014) İstanbul'da yer alan orta ölçekli işletmelerde görev yapan 342 beyaz yakalı çalışanla gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda da, iş-aile çatışmasının aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır.

Önceki bölümlerde aktarıldığı üzere çalışanların iş ve aile yaşamlarını önemseyip, bu yönde onlara destek olan iş-aile kültürünün (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Frye ve Breaugh, 2004; Sahibzada, Hammer, Neal ve Kuang, 2005; O'Neill, Harrison, Cleveland, Almeida, Stawski ve Crouter, 2009; Cegarra-Leiva, Sanchez-Vida I ve Cegarra-Navarro, 2012; Erden Bayazıt ve Bayazıt, 2019) iş-özel yaşam dengesi ile olumlu bir ilişkisi vardır. Bunun yanında klan kültürü ve bürokrasi kültürü, iş-özel yaşam çatışmasının her iki yönü ile negatif ilişkili, pazar kültürü ile de pozitif ilişkili bulunmuştur (Deniz ve Özalp, 2014). Ayrıca sıcak ve destekleyici örgüt ikliminin (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016), kişilerarası iletişim akışını, çatışma çözme ve karar vermeyi önemseyen örgütsel iklimin (Büyükyılmaz ve Ercan, 2016; Gondlekar ve Kamat, 2016), takım ikliminin (Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook, 2008) iş-özel yaşam dengesini desteklediği; çalışanın işe devam baskısının olduğu iklimlerin (Ferreria ve diğ., 2019) ise bu dengeyi bozucu bir etkide bulunduğu bilinmektedir. Bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların işletmeyi bir aile ortamı olarak gördükleri, liderlerin bir akıl hocası, kolaylaştırıcı, geliştirici gibi algılandığı, yönetim tarzı olarak takım olma, kararlara katılım ve ortak aklın önemsendiği, örgüte bağlılık ve karşılıklı güvenin vurgulandığı kültür tipi olan klan kültürünün özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkili olması beklenebilir. Literatürde örgütsel destek ve yönetici desteğinin iş-özel yaşam dengesine olan katkısını ortaya koyan pek çok araştırmanın da varlığı, bu beklentiye desteklemektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008; Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook, 2008; Hammer, Kossek, Anger, Bodner ve Zimmerman, 2011; Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy, 2013; Erben ve Ötken, 2014; Kossek, Hammer, Kelly ve Moen, 2014; Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes, 2015; Chernyak-Hai ve Tziner, 2016). Daha önce bürokrasi kültürü algısı ile özel yaşam-iş çatışması arasında

bulunan negatif ilişkinin (Deniz ve Özalp, 2014) yönlendirmesi ile, bu çalışmada da benzer sonuçlar beklenmektedir.

Pazar kültürü tipinde çalışanlar örgütü rekabetçi bir ortam olarak algılar, liderlerin sonuca odaklandıklarını, yönetimin rekabeti, yüksek beklentileri ve başarıyı önemsediklerini, örgütü birbirine bağlayan faktörlerin amaçlara ulaşmak ve başarmak olduğunu ve bu kavramların önemsendiğini düşünürler. Girişimci kültür tipindeki ortak çalışan varsayımları, işletmenin hareketli ve riski önemseyen bir ortama sahip olduğu, liderlerin yenilik ve girişimciliği öne çıkardığı, yönetim tarzının risk alma, yenilik, özgünlük davranışlarını önemsendiği, örgüt üyelerini birbirine bağlayan şeyin yenilik ve gelişmeye olan adanmışlık olduğu yönündedir. Daha önce aktarıldığı üzere pazar kültürü iş-özel yaşam çatışmasının her iki yönü ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur (Deniz ve Özalp, 2014). İş talepleri kuramlarına ve ilgili araştırmalara göre, işin gereklilikleri ve bu gereklilikler için harcanan efordaki artış, çalışanın iyi oluşu üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001; Hausser, Mojzisch, Niesel ve Schulz-Hardt, 2010; Bakker, Demerouti ve Sanz-Vergel, 2014; Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes, 2015; Tement ve Korunka, 2015; Hobfoll, Halbesleben, Neveu ve Westman, 2018). Bunun yanında çalışma saatlerinin uzunluğu (Glass ve Estes, 1997; Bond, 2004; Frye ve Breugh, 2004; Olafsdottir, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008; Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy, 2013; Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014), iş yükü, iş ile ilgili stres kaynakları, rol yükü (Yıldırım ve Aycan, 2008), görev çeşitliliği, rol çatışması (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016) ve görev zorluğu (Clark, Michel, Early ve Baltes, 2014) gibi iş özelliklerinin iş-özel yaşam çatışmasını artıran rolü de bilinmektedir. Pazar ve girişimci kültürlerin çalışanlardan beklentilerinin yüksek oluşu ile birlikte, bu iş özelliklerini ortaya çıkaracağı ve dolayısıyla özel yaşam-iş çatışmasını artıracığı düşünülmektedir.

H1: Algılanan klan kültürü özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkilidir.

H2: Algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.

H3: Algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.

H4: Algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması negatif ilişkilidir.

İş-özel yaşam çatışmasının iki yönünün, farklı öncüllere sahip olabilmekle birlikte birbirleri ile olan ilişkisini vurgulayan araştırma ve öneriler doğrultusunda (Hammer, Bauer ve Grandey, 2003; Voydanoff, 2005; Eby, Maher ve Butts, 2010; Çalışkan, Arıkan ve Yıldırım Saatçi, 2014) özel yaşam-iş çatışması ile ilgili hipotezlerin, iş-özel yaşam çatışması için de geçerli olması beklenmektedir.

H5: Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.

H6: Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.

H7: Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.

H8: Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.

İş-özel yaşam dengesinin olumlu yönünü ifade eden iş-özel yaşam zenginleşmesinin, olumsuz yönünü ifade eden iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışması ile zıt bir durumu ifade etmesi nedeniyle, ilgili hipotezler çatışma hipotezleri ile ters yönde oluşturulmuştur.

H9: Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.

H10: Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.

H11: Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.

H12: Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.

2.2.1.2. Cinsiyetin Biçimleyici Rolü

Sosyo-kültürel kurama göre tarih öncesinden bu yana kadın ve erkek arasında gerçekleşen iş bölümü, onlara belirli rolleri atfedegelmiş, bu da cinsiyetler arasındaki farklılıkları açıklayan bir mekanizma olarak ele alınmıştır (Hyde, 2014). Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili kültürel kabuller ve önyargılar, iş dünyasındaki kadınların istihdam, kariyer gelişimi, liderlik olanağı ve ücret gibi açılardan dezavantajlı durumda oluşu ile ilişkilendirilmektedir (Wood ve Ridgeway, 2010; Dubois-Shaik ve Fusulier, 2017; Zeyneloğlu ve Terzioğlu, 2011).

Kadınlar, 18. yüzyılın sonlarında iş gücü piyasasına dahil olmakla birlikte, halihazırda sahip oldukları ev ve aile yaşamı ile ilgili rollerine yenilerini eklemek durumunda kalmışlardır. Dolayısıyla çalışan kadın, toplumsal cinsiyet normları

nedeniyle ev içi sorumluluklardan feragat etmemiş, aksine bu aktiviteleri maddi bir karşılığı olmadan yapmaya devam etmiştir (Durmaz, 2016). Bunun yanında iş gücü piyasasındaki yeri de sağlamlaşmamıştır. Çalışan kadınlar hem Türkiye’de hem de dünyada kariyer basamaklarında engellerle karşılaşmakta, bu nedenle yönetici kademelerdeki kadın ve erkek sayısında ciddi bir eşitsizlik gözlenmektedir (Barutçu ve Karaken Kaçar, 2017). Bu eşitsizliğe neden olan engeller arasında rol fazlalığı, eğitimsizlik (Akgeyik, 2017; Serel ve Özdemir, 2017), kadının işinin ikincil iş ya da aileye katkı olarak görülmesi, yükseltilme, ücretlendirme gibi durumlarda işverenlerin ayrımcı yaklaşımları (Alparslan, Çetinkaya Bozkurt ve Özgöz, 2015), çocuk büyütme, kadın yöneticilerin erkek tutumlarını benimseyerek diğer kadınlar üzerinde baskı kurması ve belli uzmanlık alanlarına belli cinsiyetlerin atfedilmesi (Öztan ve Doğan, 2015) gibi örnekler yer almaktadır (Çakır, 2008; Durmaz, 2016).

Günümüz iş dünyasında cinsiyet eşitsizliğine ilişkin literatür de (Lyness ve Grotto, 2018), kültürel değerler, cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal kabüller, iş dünyasındaki cinsiyet dağılımının dengesizliği, hem iş dünyasında hem de toplumsal düzeyde gözlenebilen cinsiyet önyargıları ve organizasyonların iş-özel yaşam desteğinde yetersiz kalması gibi faktörleri, çalışma hayatında cinsiyetler arası eşitsizlikleri artıran faktörler olarak önermektedir. Bu durumun yansıması olarak, hem Türkiye’de hem de yurtdışında yapılmış olan araştırmalar, cinsiyetin örgütsel davranışa yönelik pek çok değişken üzerinde farklılaştırıcı bir güce sahip olabildiğini göstermektedir. Ayrıca ilgili literatür, iş-özel yaşam dengesi ile ilgili araştırmalarda cinsiyeti göz ardı etmenin, bireylerin bu olguyu nasıl deneyimlediklerine ilişkin bilgimizi kısıtlayacağını öne sürmektedir (Williams, Berdahl ve Vandello, 2016). İş-özel yaşam dengesine duyulan ihtiyacın, kadınların iş gücü piyasasına dahil olmasıyla artması da, konunun cinsiyet perspektifi ile araştırılmasının önemine işaret etmektedir (Özen Kapız, 2002; Adak, 2007; Günay ve Bener, 2011; Topgül, 2016).

Cinsiyetin biçimleyici etkisine yönelik araştırma hipotezlerinin alt yapısını dört temel fikir oluşturmaktadır:

1. Cinsiyetin, örgütsel davranış alanının ilgilendiği pek çok değişken üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır:

Örgütsel davranış alanındaki cinsiyet çalışmaları, kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaştığını ortaya koymuştur. Kimi toplumlarda erkeklerin duygusal bağlılıkları kadınlardan daha yüksek olarak gözlenirken, eşitlikçi kültürlerle örnek olarak gösterilebilecek Danimarka, Norveç ve İsveç gibi ülkelerde cinsiyet farklılıklarına rastlanmamıştır (Peterson, Kara, Fanimokun ve Smith, 2019). Türkiye'nin eşitlikçi kültürler arasında daha alt sıralarda yer alıyor oluşu (Batır ve Gürbüz, 2016), cinsiyetler arası farklılıklara uygun bir ortam oluşturabileceğini düşündürmektedir. Aycan (2004) da konu ile ilgili aktarımlarında, Türk kültüründe cinsiyet eşitsizliğinin ön planda oluşunun, kadın çalışanların kariyer gelişimlerinin önünde büyük bir engel oluşturduğundan bahsetmektedir. Bu tarz kültürlerde aile ve ev ile ilgili bir çok görevden kadının sorumlu olduğu düşünüldüğünden, kadınların eğitim ya da kariyerleri için zaman, duygu ve emek yatırımı yapmaları zorlaşmaktadır.

Bunun yanında iş üzerinde kontrol değişkeninin iş-özel yaşam çatışması üzerindeki etkisinin, yalnızca kadınlarda gözlemlendiği ortaya konmuştur. Ayrıca ilgili araştırmalarda cinsiyet, iş-özel yaşam çatışması ile iş tatmini arasında biçimleyici değişken olarak gözlenmiş, kadınlardaki etki daha güçlü olarak ortaya çıkmıştır (Hwang ve Ramadoss, 2017).

Collins, Burrus ve Meyer de (2014) kadın ve erkeklerin hem sosyal ilişkilerde tercih ettikleri rollerin, hem de tercih ettikleri lider davranışlarının farklılaştığını ifade etmişlerdir. Buna göre kadınlar daha çok bakım, dostluk, sempati gibi başkalarının iyiliğini sağlamaya yönelik davranışlara eğilimliyken, erkeklerin önceliği rekabet, azim, baskı kurma gibi uzmanlaşma ve başarıya yönelik davranışlar olmaktadır. Liderlik beklentilerinde de, kadınların kendilerine benzer toplumsal rolleri ön planda olan liderleri, erkeklere oranla daha fazla tercih etmeleri gibi bir fark söz konusudur.

Kadın ve erkeklerin farklı olarak deneyimledikleri değişkenlerden bir diğeri de örgütsel sinizm ile çalışan sessizliğidir. Örgütsel sinizm kavramı, çalışanın bağlı olduğu kurumun eylemlerine yönelik eleştirel tutumunu ifade ederken; çalışan sessizliği, çalışanın bağlı olduğu kurumun yararına olabilecek düşünce ya da önerilerini kasten kendine saklaması anlamına gelir. İlgili bir araştırmada, örgütsel sinizmin çalışan

sessizliği üzerindeki etkisi erkekler için olumsuz, kadınlar için olumlu olarak gözlenmiştir. Bunun yanında aile desteğinin örgütsel sinizm üzerinden çalışan sessizliğine olan dolaylı etkisi kadınlar için olumlu ve anlamlı iken, erkekler için yine olumlu fakat anlamsız olarak bulunmuştur (Zhang, Xu, Zhang ve Liu, 2019).

Ngo, Foley, Ji ve Loi'nin (2014) 362 Çinli çalışanla yaptıkları araştırmada, bireyin erkeklere atfedilen özellikleri ne derece taşıdığına ilişkin görüşlerini ifade eden maskülenlik ile kadınlara atfedilen özelliklere ifade ettiği yakınlığı belirten feminenlik düzeyinin yarattığı fark ortaya konmuştur. Maskülenlik düzeyinin iş ve kariyer tatmini ile ilişkisi, feminenlik düzeyinden daha yüksek ve pozitif olmuştur.

Korabik, Baril ve Watson'un (1993) araştırmaları ise yöneticilerin baskı kurma eylemlerinin kadın astlarının etkinlik algısı üzerinde, erkeklerinkine oranla daha olumsuz bir etkide bulunduğunu; nazıkçe istekte bulunmalarının ise kadın astların etkinlik algısı üzerinde daha olumlu etkide bulunduğunu ortaya koymuştur.

İlgili araştırmaların ortaya koyduğu üzere cinsiyet, örgütsel davranış alanının dikkate değeri değışkenlerinden biri olarak yerini korumaktadır. Kadın veya erkek olmanın, ya da kadın veya erkek rollerine yakın olmanın sunulan değışkenlerde yarattığı farklılaştırıcı etki, bireylerin cinsiyetlerinin, araştırmada ön görülen değışkenler arası ilişkileri de farklı olarak deneyimlemelerine neden olabileceği fikrini desteklemektedir.

2. Rol kuramının öne sürdüğu toplumsal cinsiyet rolleri yaklaşımı, cinsiyetin biçimleyici rolünü desteklemektedir.

Toplumsal rol teorisine göre, cinsiyetler arası farklılıklar ya da benzerliklerin kökeni, cinsiyete dayalı rollere ilişkin inançlara dayanmaktadır. Bu inançların oluşmasında da toplumun kadınlık ve erkeklik rolleri ile ilgili algıları etkili olmaktadır. Bireyler, sahip oldukları cinsiyet rolüne ilişkin beklentileri sosyalleşme süreci ile içselleştirerek, davranışlarını bu beklentilerle uyumlu olacak şekilde düzenlerler. Toplumsal normlar, bir toplumun üyeleri tarafından üzerinde anlaşmaya varılarak oluştuğu için, kültür de cinsiyet normlarının şekillenmesinde ve bireylerin davranışlarını etkilemede önemli bir role sahiptir. Toplumsal normlar neticesinde toplumun üyeleri, kadınların ya da erkeklerin nasıl davranması, hangi işlerde çalışması, hangi pozisyonlara kadar yükselmesi, nasıl giyinmesi, nasıl konuşması gerektiğine ilişkin beklentilerini

oluştururlar ve davranışlarını buna göre düzenlerler. Rol teorisine göre, toplumsal normların bu etkisinin yanında, biyolojik farklılıklar da kadın ve erkeklerin farklılıklarını açıklama noktasında önemlidir. Örnek olarak hormonal farklılıklar, kadın ve erkek davranışları üzerindeki etkisi yadsınamayacak unsurlardır (Eagly ve Wood, 2012).

Holt ve DeVore (2005), ilgili çalışmalarında kadınların erkeklere oranla daha fazla ödün verme davranışı kullandıklarını, erkeklerin de kadınlara göre daha fazla zorlama davranışı kullandıklarını ortaya koymuş; elde ettikleri sonuçların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanıyor olabileceğini tartışmışlardır. Collins, Burrus ve Meyer de (2014) kadınların daha nazik ve yapıcı lider davranışlarını, erkeklere oranla yüksek oranda tercih etmelerini benzer bir nedenle açıklamışlardır. Genel cinsiyet normlarına göre kadınlar halen ev içi rollerle, yapıcı problem çözme yöntemleriyle ilişkilendirilirken; erkeklerle ilgili beklentiler, ev dışındaki rollerde başarılı olmaları ve sorunları agresif yöntemlerle çözmeleri gibi başlıkları içermektedir.

Mills'e göre (1988) çalışanlar, bir organizasyonun üyesi olduklarında, içinde büyüdükleri kültürden edindikleri değer, inanç ya da normları dışarıda bırakmazlar. Dolayısıyla cinsiyet normlarının etkisinin, çalışan bireyler için de söz konusu olacağı beklenebilir. Bu bağlamda, ve kadın ve erkeklere yönelik kültürel normların, onların davranışlarında yarattığı farklılıklar dikkate alındığında, araştırma değişkenlerinin de cinsiyet tarafından biçimleneceği beklenmektedir.

3. Kadın ve erkeklerin iş-özel yaşam dengesi ve alt boyutlarına ilişkin deneyimleri farklılaşmaktadır.

İş-özel yaşam dengesi ve alt boyutlarına ilişkin literatürde yer alan pek çok araştırma, kadın ve erkeklerin iş ve özel yaşam deneyimlerinin birbirinden farklı olabildiğini bulgulamıştır. Parasuraman ve Simmers'in (2001) 287'si bir kuruma bağlı, 99'u bağımsız toplam 386 çalışanla yaptıkları araştırmaları sonucunda cinsiyetin otonomi, işe bağlılık, iş-özel yaşam çatışması, iş doyumu ve eve ayrılan zaman gibi değişkenlerde farklılık yaratabildiği ortaya çıkmıştır. Buna göre erkek katılımcıların otonomi, işe bağlılık, işe ayrılan zaman, iş-özel yaşam çatışması ve iş doyumu düzeyleri, kadınların aynı değişkenlerdeki düzeylerinden yüksek olarak bulunmuştur. Ayrıca kadınların mesai esnekliği, aileye bağlılık, yaşam stresi ve eve ayrılan zaman

değişkenlerinde belirttikleri değerler, erkek katılımcıların bu değişkenlerde belirttikleri değerlerden yüksek olarak ortaya çıkmıştır.

Pekdemir ve Koçoğlu (2014) İstanbul'da yaşamakta olan 370 çalışan ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, çalışanların işkoliklik düzeyleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenme ihtimali olan değişkenleri incelemişlerdir. Araştırma katılımcılarının iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş dengesi değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız örneklem t-testi ile ölçümlenmiş ve erkek katılımcıların özel yaşam-iş çatışması düzeylerinin, kadın katılımcılardan daha fazla olduğu sonucu elde edilmiştir.

Powell ve Greenhaus'un (2010) 528 çalışanla yaptıkları araştırmanın sonuçları, kadınların iş ve özel yaşam zenginleşmesi düzeylerinin, erkeklerinkinden daha yüksek olduğunu işaret etmiştir. Bunun da altında yatan asıl neden, başka bir deyişle aracı etken, feminenlik düzeylerindeki farklılık olmuştur. Araştırmada feminenlik düzeyi, katılımcıların sempatik, sıcak gibi kadınlara atfedilen özelliklerin kendileri ile ne derece uyumlu olduğunu belirtmeleri sonucunda belirlenmiştir.

Koura, Sekine, Yamada ve Tatsuse (2017) 20 ve 65 yaş arası 3053 Japon çalışandan 2003 yılında topladıkları verileri analizleri sonucunda, kadınların erkeklerden daha fazla iş-özel yaşam çatışması deneyimlediklerini, fakat iş özelliklerinin bu durumu değiştiren bir faktör olduğunu ortaya koymuşlardır. Hwang ve Ramadoss da (2017) pek çok çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla iş-özel yaşam çatışması yaşadığının ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Milner, King, LaMontagne, Bentley ve Kavanagh'ın (2018) araştırmaları ise, kendi cinsiyetlerinin baskın olduğu işlerde görev yapan kadın ve erkek çalışanların ruh sağlıklarının, belli bir cinsiyetin domine etmediği işlerde görev yapan çalışanlara oranla daha iyi bir durumda olduğunu bulgulamıştır.

Maume, Sebastian ve Bardo'nun (2010) araştırmaları ise çocuk sahibi olan çalışanlarda cinsiyet rollerinin getirdiği yükler sonucunda kadın çalışanların daha fazla uykusuzluk problemi yaşadığını ve bunun iyi oluş halleri üzerinde olumsuz bir etki yaratabildiğini ortaya koymuştur. Lin ve Burgard'ın (2018) araştırmaları ise, ebeveynlik rollerinin iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkisinin, erkek ve kadınlar için farklı

şekilde deneyimlendiğini ortaya koymuştur. Araştırmaya göre erkek ebeveynler ve kadın ebeveynlerin çocuk sahibi olduktan sonra iş-özel yaşam çatışması deneyimlerinde yaşadıkları değişim farklılaşmaktadır ve bu değişim kadınlarda daha yüksek derecede gözlenmektedir. Higgins, Duxbury ve Lee (1994), kadın ve erkeklerin ev işlerine ayırdıkları zaman, aşırı rol yükü, iş-özel yaşam çatışması gibi değişkenlerdeki düzeylerinin, yaşamın farklı dönemlerinde farklı şekiller aldığını ortaya koymuşlardır. Örnek olarak altı ve on iki yaş arası çocuğa sahip olan kadınların eve ayırdıkları zaman, erkeklerden daha fazla olmaktadır. Genel olarak kadınların aşırı rol yükü ve iş-özel yaşam çatışması düzeyleri de, erkeklerden daha yüksek olmuştur. Martinengo, Jacob ve Hill'in çalışmaları da (2010), kadınlar ve erkeklerin iş-özel yaşam çatışması düzeyleri arasındaki farkın en fazla olduğu yaşam döneminin, en küçük çocuğun ilköğretime gittiği zamanlar olduğunu, bu dönemde kadınların daha fazla çatışma yaşadığını ortaya koymuştur.

Feeney ve Stritch'in (2017) araştırmalarında, iş-özel yaşam dengesi ile aile-dostu işletme politikaları ve aile dostu işletme kültürü arasındaki ilişkinin cinsiyet değişkeni tarafından farklı olarak şekillendiği bilgisi açığa çıkarılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre erkeklerin iş-özel yaşam dengesi düzeylerine olumlu etkide bulunan değişkenler annelik izni politikaları, kreş imkanı ve çocuk bakımı için maddi destek iken, kadınların iş-özel yaşam dengesi düzeylerine olumlu etki eden değişkenler yalnızca esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı için maddi destek olmuştur.

Chen, Fosh ve Foster'in (2008) 2000 ve 2002 yılları arasında seçilmiş dokuz Tayvan bankasında gerçekleştirdikleri çalışmada örneklemini, her bir bankadan rastgele seçilen 20'şer kadın ve erkek yönetici oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek katılımcılar, kurumların kadınlar için iyi imkanlar sağlayıp sağlamadığına, kurumlarında duygusallık ve otonomiye yer olup olmadığına ve kurumlarının kolektivist kültüre sahip olup olmadığına ilişkin görüşleri açısından farklılaşmışlardır. Kadınların kadınlar için iyi imkanlar ve kolektivist kültür değişkenleri üzerindeki değerlendirmeleri, erkek katılımcılarınkinden düşük olmuştur. Erkeklerin ise kurumlarda duygusallık ve otonomiye yer olmasının gerekliliğine ilişkin görüş belirtme düzeyleri kadınlarınkinden düşük çıkmıştır. Başka bir deyişle erkek katılımcılar kadınların iyi imkanlara sahip olduklarını, kurumlarında kolektivist kültürün hakim

olduğunu, kurumlarında duygusallık ve otonomiye gerek olmadığını düşünme eğiliminde olurken, bu durum kadınlar için tam aksi şekilde gözlenmiştir.

Roxburgh (1999) ise, erkeklerin iş tatmininde çalışma arkadaşlarının desteği etkiliyken, kadınlarda eşin desteğinin daha önemli olduğunu bulgulamıştır. Bunun yanında ev hayatındaki olumlu deneyimler, kadınların iş tatminini erkeklerinkinin önüne geçirmektedir.

Thompson ve Cavallaro'nun (2007) çalışmalarında, yönetici desteğinin iş-özel yaşam çatışması üzerindeki yordayıcı etkisi yalnızca kadınlar için geçerli olmuştur.

Drummond ve diğerleri (2016), aile desteğinin iş-özel yaşam çatışması üzerindeki ve yönetici desteğinin özel yaşam-iş çatışması üzerindeki negatif etkisinin yalnızca kadınlar için geçerli olduğunu ortaya koymuşlardır.

Öyle görülüyor ki cinsiyet, iş-özel yaşam dengesi ve alt boyutları üzerindeki etkileri biçimleme gücüne sahip bir değişkendir. Bunun yanında iş-özel yaşam dengesi ve değişken üzerinde görülen etkiler, daha çok kadınlar için geçerli olmaktadır. Araştırma hipotezleri buna ilaveten, kadınların iş-özel yaşam çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi, erkeklerin de özel yaşam-iş çatışması deneyimleme eğilimlerinin birbirlerine oranla daha fazla olması da dikkate alınarak oluşturulmuştur.

4. Kadın ve erkeklerin iş yaşamında arzu ettikleri ya da algıladıkları kültür tipleri ve önemsedikleri değerler birbirinden farklıdır.

İş-özel yaşam dengesi ve alt boyutlarına ilişkin çeşitli araştırmalar, kadın ve erkeklerin bu deneyimlerine etki eden örgütsel, işe ilişkin ve bireysel değerlere ilişkin değişkenlerin farklılaştığını ortaya koymuştur.

Peters ve Jan Blomme (2019), erkeklerin iş ile ilgili rollerini, kadınların ise özel yaşamdaki rollerini daha fazla önemseyecekleri görüşünü bildirmiştir. Buna göre kadınların iş-özel yaşam çatışması, erkeklerin ise özel yaşam-iş çatışması şikayetlerinin karşı cinslerine oranla daha fazla olacağını ifade etmişlerdir.

Grönlund (2007) ise iş üzerindeki kontrolün yüksek olduğu koşullarda kadın ve erkeklerin iş-aile çatışması deneyimleri arasında bir farklılık görülmediğini; merkezi

kontrolün yüksek olduğu koşullarda ise kadınların daha fazla çatışma yaşadığını ortaya koymuştur.

Collins, Burrus ve Meyer de (2014) kadınların ve erkeklerin tercih ettikleri lider davranışlarının farklılaştığını, kadınların nazik ve yapıcı tarzdaki liderleri erkeklere kıyasla daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır.

Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes (2015), sosyal kimlik kuramına atıfta bulunarak, bireylerin kendileri için en merkezi konumda olan kimliklerini tehdit eden ya da bu kimliklerine katkı sağlayan unsurlarla ilgilendiklerini, bu bağlamda kadınların aile kimliklerinin, erkeklerin ise çalışan kimliklerinin merkezi konumda olacağını ileri sürmüşlerdir. Buna göre kadınların iş-özel yaşam dengesi ile ilgili desteklerden, erkeklere göre daha fazla fayda elde edeceklerini önermişlerdir. Daha önce konu ile ilgili yapılan çalışmalardan derledikleri bilgilere göre destekleyici örgüt ikliminin kadınların iş-özel yaşam çatışması üzerinde olumlu, erkeklerin çatışmaları üzerinde ise olumsuz etkisi gözlenmiştir. Bunun yanında destekleyici yöneticilerin çatışma üzerindeki olumsuz etkisi de yalnızca kadınlarda ortaya çıkmıştır. Kadınlar ayrıca, esnek çalışma koşullarını erkeklerden daha fazla önemsemektedirler.

Dwyer, Richard ve Chadwick (2003) ise 535 bankadan elde ettikleri veriler üzerinden gerçekleştirdikleri çalışmada, cinsiyet çeşitliliğinin yüksek olduğu ve klan kültürüne sahip olan kurumların diğer kurumlar arasında en yüksek üretkenliğe sahip olduğunu, cinsiyet çeşitliliğinin girişimci kültür ile biraraya geldiğinde ise üretkenlik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu bulgulamışlardır. Araştırmacılar bu sonucun kadınların daha işbirlikçi, rekabetten kaçınan ve katılımcı bir çalışma tarzını tercih ederken, erkeklerin rekabetçi bireyselliği tercih etmesi gibi cinsiyetler arası farklılıkların, girişimci kültürlerin rekabeti ve çevreyle etkileşimi önceleyen yapısıyla uyumsuzluk yaratmasından doğmuş olabileceğini tartışmışlardır. Bu bağlamda düşünüldüğünde, araştırmada klan ve girişimci kültür algıları ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarına ilişkin hipotezlerin, erkek ve kadınlar için farklılaşabileceği düşününcesi desteklenmektedir.

Belias ve Koustelios'un (2013), Yunan bankalarında görev yapan 240 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadın çalışanların mevcut kurum kültürü algılarının dağılım frekanslarına göre bürokrasi kültürü, pazar kültürü, klan kültürü,

girişimci kültür olarak; erkek katılımcıların kurum kültürü algılarının ise pazar kültürü, bürokrasi kültürü, klan kültürü, girişimci kültür olarak sıralandığını ortaya koymuşlardır. Bunun yanında katılımcıların tercih ettikleri kurum kültürü tipleri de cinsiyete göre farklılaşmıştır. Kadın katılımcılar sırasıyla klan kültürü, bürokrasi kültürü, girişimci kültür ve pazar kültürünü tercih ederken, bu sıra erkek katılımcılar için pazar kültürü, girişimci kültür, klan kültürü ve bürokrasi kültürü olarak gözlenmiştir. Bunun yanında örgüt kültürünün cinsiyet değişkeni ile ilişkisini inceleyen ilgili literatüre göre kadınlar iş hayatında olumlu ilişkiler, empati, çatışmaların çözümü ve buna benzer olguları önceleyip tercih ederken, erkek çalışanlar için güç elde etme, başarı ve rekabet gibi değerler daha öncelikli olmaktadır (Belias ve Koustelios, 2014).

Sharma ve Sharma'nın (2015) Hindistan'da imalat ve hizmet sektöründe görev yapan 373 yönetici ile yürüttükleri çalışmalarında, algılanan cinsiyet eşitliğinin çalışmaya tutkunluk, genel yaşam tatmini ve iş tatmini ile pozitif, tükenmişlik ile negatif ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Chawla ve Sharma'nın (2019) yine Hindistan'da özel sektörde çalışan 433 personelle gerçekleştirdikleri araştırmada da, algılanan cinsiyet eşitliğinin çalışanların iyi oluşları üzerinde pozitif bir etki yarattığı, bu etkinin kadınlarda daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Algılanan cinsiyet eşitliğinin, rekabet eden değerler modelinin önerdiği kültür tipleri arasında işbirliği ve takım çalışmasını ön plana alan klan kültürü ile yakın bir çağrışım yarattığı, dolayısıyla algılanan klan kültürünün kadın katılımcıların iş-özel yaşam dengesine katkıda bulunacağı düşünülebilir. Dolayısıyla klan kültürü algısının iş-özel yaşam dengesi ve alt boyutları ile ilişkisinin cinsiyet değişkeni tarafından biçimleneceği; klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkinin gücünün kadınlarda, özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkinin gücünün ise erkeklerde daha yüksek olması beklenmektedir.

H13: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.

H14: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

H15: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

Carvalho, Chambel, Neto ve Lopes'in (2018) Portekiz'de yer alan bir hizmet şirketinin 254 personeli ile gerçekleştirdikleri çalışmada, iş-özel yaşam çatışmasının, iş gereklilikleri (job demands) ve iş üzerinde kontrol ile ruh sağlığı arasındaki ilişkide aracı değişken olduğu ortaya konmuştur. Buna göre iş yükünün fazlalığı ve iş üzerinde düşük kontrol sahibi olmak iş-özel yaşam çatışmasını artırarak çalışanların ruh sağlıkları üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Böyle bir durumda çalıştığı kurumun üretim odaklı olduğunu ve esnek olmadığını algılayan bireylerin daha fazla iş-özel yaşam çatışması deneyimlemesi beklenebilir. Dolayısıyla rekabet ve üretime daha fazla vurgu yapan girişimci kültür ve pazar kültürü algısının, bireylerin iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışmasını daha fazla algılamalarına neden olacağı; bu kültür tiplerinin özel yaşam-iş çatışması ile ilişkisinin erkekler için, iş-özel yaşam çatışması ile ilişkisinin ise kadınlar için daha güçlü olması beklenmektedir. Ayrıca bu kültür tiplerinin iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerindeki olumsuz etkisinin kadın bireylerde daha yüksek düzeyde gözleneceği beklenmektedir.

H16: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.

H17: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

H18: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

H19: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.

H20: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

H21: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

Bellou (2009), erkeklerin iş tatminlerine katkıda bulunan faktörlerin kariyer olanakları, bilgi paylaşımı ve çalışan markalama olduğunu, kadınların iş tatminlerine

katkıda bulunan faktörlerin ise örgütte tutarlı bir yaklaşımın varlığı ve fırsatlardan yararlanma hakkının tanınması gibi unsurlar olduğunu ortaya koymuştur. Kadınlar kurallar ve başkalarından farklı muamele görmemeyi önemsemişlerdir. Peterson, Kara, Fanimokun ve Smith (2019), kadın çalışanların sosyal ilişkilerin kurallar, yöneticiler ve davranış kontrolü ile yönetildiği toplumlarda daha fazla örgütsel bağlılık geliştirdiklerini öne sürmüşlerdir. Başka bir deyişle, Leninist cinsiyetsizleşme olarak tanımladıkları durumun hakim olduğu koşulların kadınlar tarafından daha çok tercih edildiğini ifade etmişlerdir. İlgili bu araştırmalara paralel olarak, biçimsel kurallar ile sıkı kontrolün yaygın, kişiye göre muamelenin düşük olarak algılandığı bürokratik kültür algısının, kadınlar ve erkeklerin iş-özel yaşam dengesi deneyimlerini farklılaştırması beklenmektedir.

H22: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.

H23: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

H24: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.

2.2.1.3. Psikolojik Sermayenin Biçimleyici Rolü

“Bir bireyin, pozitif psikolojik gelişim durumu.” olarak tanımlanan (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017) psikolojik sermaye kavramı umut, özyeterlik, yılmazlık ve iyimserlik alt boyutlarının bir araya gelerek meydana getirdiği daha üst bir psikolojik yapıyı ifade etmektedir. Alt boyutların birbirleriyle ilişkilerinden kaynaklanan bu yeni yapı bireylerde bir amaçlılık ve kontrol hissi yaratır. Başka bir deyişle yüksek psikolojik sermaye düzeyi, bireylere amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik bir amaçlılık duygusu ile yaşamları üzerinde kontrol duygusu sunar. İlgili araştırmalar, değişkenin demografik değişkenler, kişilik, iş özellikleri, örgütsel iklim ve liderlik koşullarından etkilendiğini öne sürmekle birlikte, üretkenlik, tutumlar, davranışlar, sağlık, ilişkiler ve iyi oluşun psikolojik sermayeden etkilenen değişkenler olduğunu göstermektedir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

Psikolojik sermaye, iyi oluşla ilgili pek çok araştırmada biçimleyici ya da aracı değişken olarak gözlenmiştir. Newman, Nielsen, Smyth, Hirst ve Kennedy (2018), Avustralya’da çalışmakta olan 135 göçmen üzerinden gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda psikolojik sermaye düzeyinin, ayrımcı olmayan örgüt iklimi ile artarak, bu etkileşimin çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini artırdığını ortaya koymuşlardır.

Guo, Decoster, Babalola, De Schutter, Garba ve Riisla’nın (2018) araştırmaları ise otoriter liderliğin çalışanların korku düzeyi üzerindeki etkisinde, psikolojik sermayenin biçimleyici rolü üzerine olmuştur. Afrika ve Asya örnekleminde gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda psikolojik sermayenin otoriter liderliğin çalışanların korku düzeyi üzerindeki etkisini biçimlendiren bir rolü olduğu, psikolojik sermayenin düşük olmasının bu ilişkiyi daha güçlü kıldığını göstermiştir. Buna göre psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, otoriter liderlik algılasalar dahi, psikolojik sermayesi düşük olan çalışanlardan daha az düzeyde korku deneyimlemektedirler.

Wang, Wang ve Xia (2018) da psikolojik sermayenin biçimleyici rolüne odaklanarak Çin’de çalışan 359 yapı işçisi ile bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonuçlarına göre psikolojik sermaye değişkeni, güvenliğe ilişkin stres ile güvenli davranışlara yönelme arasındaki ilişkinin biçimini değiştiren bir faktör olmuştur. Yüksek psikolojik sermaye değişkenleri arasında bir ilişki göstermezken, psikolojik sermayedeki düşüş iki değişken arasında bir ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır.

Shukla ve Rai (2015) ise psikolojik sermayenin algılanan örgütsel destek ile örgüte duyulan güven ve örgüte bağlılık arasındaki rolünü incelemişlerdir. Hindistan’ın önemli bilgi teknolojileri şirketlerinde çalışan 289 katılımcı ile yürütülen çalışma sonucunda yüksek psikolojik sermayenin algılanan destek ile güven ve bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü azaltan bir etki ettiği bulgusu elde edilmiştir.

Ngo, Foley, Ji ve Loi’nin (2014) 362 Çinli çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada ise, cinsiyet rolü yönelimiyle (feminenlik-maskülenlik) iş tatmini arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin özyeterlik ve iyimserlik alt boyutlarının aracı rol üstlendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Yine psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutları, cinsiyet rolü yönelimiyle kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenmiştir.

Psikolojik sermayenin aracı ya da biçimleyici rolüne ilişkin diğer bir araştırma ise Roberts, Scherer ve Bowyer (2011) tarafından 390 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları incelendiğinde ise psikolojik sermayenin iş stresi ile kabalık davranışları arasındaki ilişkide biçimleyici bir rol üstlendiği, dahası düşük psikolojik sermaye seviyesinin iki değişken arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği gözlenmektedir.

Psikolojik sermayenin iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkisi de ilgili literatür için dikkat çeken konulardan biri olmuştur. Karatepe ve Karadas'ın (2014) bu duruma örnek oluşturan araştırmaları, Romanya'da 4 ve 5 yıldızlı otellerde görev yapan 282 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları psikolojik sermaye düzeyinin hem iş-özel yaşam, hem de özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişki içerisinde olduğunu, bunun yanında değişkenin negatif etkisinin işten ayrılma düzeyi ve işe gelmeme durumları için de geçerli olduğunu göstermiştir. Bunun yanında psikolojik sermayenin işten ayrılma isteği ve işe gelmeme üzerindeki etkisinin özel yaşam-iş çatışması yoluyla gerçekleştiği de araştırma bulguları arasında yer almıştır. Bu durum iş-özel yaşam çatışması için geçerli olmamıştır.

Kaplan (2018) ise Türkiye'nin Konya ilinde yer alan tarihi hanlarda görev yapmakta olan 103 kadının katılımıyla gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik sermayenin iş-özel yaşam dengesi üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Uygulanan regresyon analizleri neticesinde psikolojik sermayenin iş-özel yaşam dengesi ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Siu (2013) ise Honkong'da sağlık sektöründe çalışanlarla yaptığı araştırmasında psikolojik sermayenin işle ilgili iyi oluş ve iş-özel yaşam dengesi ile pozitif ilişkili olduğunu, iş-özel yaşam dengesi ile ilişkinin 5 ay sonraki ölçümlerde devam edip daha güçlü bir şekilde gözlendiğini ortaya koymuştur.

Srivastava ve Maurya (2017) da psikolojik sermayenin etkilediği değişkenler olarak işe bağlılık, örgütsel adalet algısı, işyerinde sosyal destek algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve pozitif duyguları ifade etmişlerdir. Bunun yanında Nguyen ve Nguyen'in (2012) çalışmaları, psikolojik sermayenin çalışanların iş yaşamlarının kalitesi üzerinde etkili olduğunu bulgulamıştır. Akdoğan ve Polatçı'nın (2013) araştırmaları ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinin, pozitif ve negatif iş-aile yayılımı ile psikolojik iyi-oluş düzeyleri sonucunda artabildiğini ortaya koymuştur.

Psikolojik sermaye değişkenin iş-özel yaşam dengesinin kendisi ve alakalı olduğu değişkenler ile arasındaki ilişkiye işaret eden bu bulgular sonucunda araştırmmanın ilgili hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

H25: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H26: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H27: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H28: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam -iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H29: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H30: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H31: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H32: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H33: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

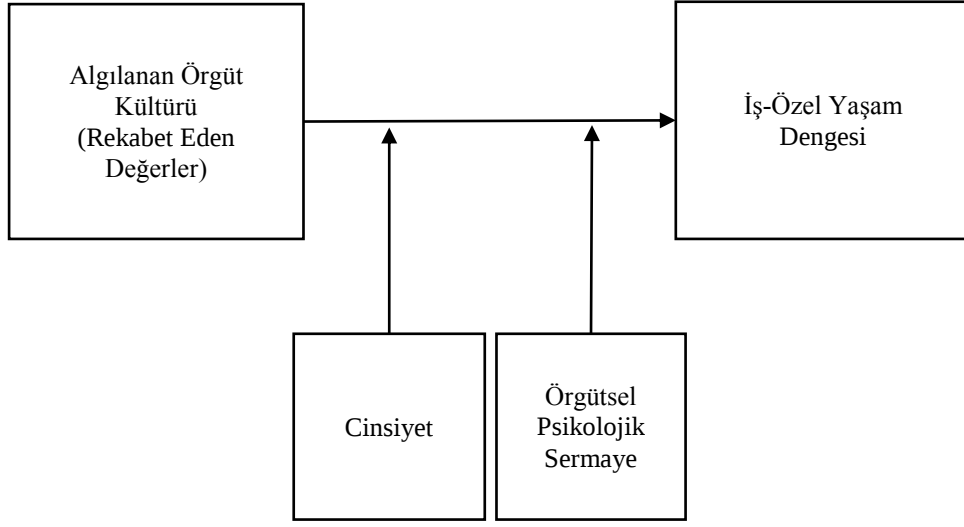
H34: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H35: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

H36: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.

2.2.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada rekabet eden değerler modelinin öne sürmüş olduğu dört kültür tipi algısı ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişki ve bu ilişkide cinsiyet ile örgütsel psikolojik sermaye değişkenlerinin biçimleyici etkisi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda klan, girişimci, pazar ve bürokrasi kültürü algısının iş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenleri üzerinde bir etkisinin olacağı, bu etkide cinsiyet ve örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinin biçimleyici bir rol üstleneceği beklentisine yönelik hipotezler geliştirilmiştir. Önceki bölümde literatüre dayalı gerekçeleriyle sunulmuş olan hipotezler doğrultusunda ortaya çıkan araştırma modeli Şekil 2.1’de görselleştirilmiştir.



Şekil 2. 1 Araştırma Modeli İçin Görsel

BÖLÜM 3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ve BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ve araştırma amacına ulaşılması için tanımlayıcı, kesitsel ve korelasyonel araştırma yöntemlerinden faydalanılmıştır. Verilerin istatistiksel analizlerinde SPSS 20 paket programı ile SPSS için PROCESS makrosu kullanılmıştır. Veri incelemesinde kullanılmış olan analiz yöntemleri faktör analizi, güvenirlik analizi, bağımsız örneklem t-testi, basit ve çoklu regresyon analizleri, biçimleyici ve aracı değişken analizleri ile Sobel testidir.

3.1.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de bir kuruma bağlı olarak görev yapmakta olan tüm çalışanlar kapsamaktadır. TÜİK (2019) verilerine göre Türkiye’de toplamda % 46,1 oranı ile 28 milyon 269 bin kişi istihdam edilmektedir. Evren içerisinde seçilecek örneklem belirlenmesinde süre açısından sağladıkları avantajlar nedeniyle kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Cohen, Manion ve Morrison’a (2000) göre, .05 anlamlılık kriteri ve .95 güven değeri için ulaşılması gereken örneklem sayısı 384’tür.

3.1.2. Katılımcılar

3.1.2.1. Katılımcıların Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan toplam 356 kişinin 354’ü yaşla ilgili anket sorusunu yanıtlamış ve yanıtlayanların büyük oranı % 56,5’le 26-40 yaş grubu içerisinde yer almaktadır. Bu grubu % 30,1’le 41-55 yaş grubu, % 6,2 ile 56-65 yaş, % 5,9’la 18-25 yaş ve % 0,8 ile 66 ve üzeri yaş grubu takip etmektedir. Katılımcıların cinsiyet değişkeni ile ilgili yanıtlarının dağılımı % 60,4 kadın (n=215), % 38,5 erkek (n=137) şeklindedir. Araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu lisans mezunu olduğunu bildirmiş olmakla birlikte (n=165), en az oranla lise (n=29) ve doktora (n=29) mezunu olduğunu bildiren çalışanlar temsil edilmiştir. Katılımcıların yine büyük bir çoğunluğunu % 22,2 oranla yüksek lisans mezunu çalışanlar (n= 79) oluşturmuş, ön lisans mezunu çalışanların oran

ise % 9,3 (n=33) olmuştur. Yaş, cinsiyet ve eğitim durumu ile ilgili bilgiler Tablo 3.1’de ayrıntılı olarak incelenebilir.

Tablo 3. 1 Yaş, Cinsiyet ve Eğitim Durumu Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

Değişken	N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
YAŞ	18-25 yaş	21	5,9
	26-40 yaş	201	56,5
	41-55 yaş	107	30,1
	56-65 yaş	22	6,2
	66 ve üzeri	3	0,8
	Toplam	354	99,4
	Yanıtsız	2	0,6
	Toplam	356	100
CİNSİYET	Kadın	215	60,4
	Erkek	137	38,5
	Toplam	352	98,9
	Yanıtsız	4	1,1
	Toplam	356	100
EĞİTİM DURUMU	Lise ve altı	29	8,1
	Ön lisans	33	9,3
	Lisans	165	46,3
	Yüksek Lisans	79	22,2
	Doktora	29	8,1
	Toplam	335	94,1
	Yanıtsız	21	5,9
	Toplam	356	100

3.1.2.2. Katılımcıların İlişki Durumu ve Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili elde edilen veriler ilişki durumu ve sahip olunan çocuk sayısını da kapsamaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların ilişki durumlarına yönelik yanıtları % 56,7'sinin evli (n=202), % 23,6'sının bekâr (n=84), % 6,7'sinin ayrı (boşanma v.b.) (n=24) olduğunu, % 0,8'inin (n=3) bir partnerle birlikte yaşadığını ve % 6,2'sinin (n=22) bir partneri olduğunu yansıtmaktadır. Araştırma anketine katılan çalışanların çocuk sayısına ilişkin yanıtlarına göre ise, % 44,9'u çocuk sahibi olmamakla birlikte (n=160), % 24,7'si tek çocuk (n=88), % 20,5'i iki çocuk (n=73), % 3,4'ü üç çocuk (n=12), % 0,8'i ise (n=3) dörtten fazla çocuğa sahiptir (Bkz: Tablo 3.2).

Tablo 3. 2 İlişki Durumu ve Çocuk Sayısı Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

Değişken	N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	
İLİŞKİ DURUMU	Evli	202	56,7	60,3
	Bekâr	84	23,6	25,1
	Ayrı (Boşanma v.b.)	24	6,7	7,2
	Partnerimle birlikte yaşıyorum	3	0,8	0,9
	Partnerim var	22	6,2	6,6
	Toplam	335	94,1	100
	Yanıtsız	21	5,9	
	Toplam	356	100	
ÇOCUK SAYISI	Yok	160	44,9	47,6
	1	88	24,7	26,2
	2	73	20,5	21,7
	3	12	3,4	3,6
	4 ve daha fazla	3	0,8	0,9
	Toplam	336	94,4	100
	Yanıtsız	20	5,6	
	Toplam	356	100	

3.1.2.3. Katılımcıların Yaşadıkları Şehirlere Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların yaşadıkları şehre yönelik bildirimleri incelendiğinde % 66,3 ile en büyük oranla İstanbul'da yaşadıkları (n=236), bu grubu % 5,1 ile Bursa (n=18), % 3,7 ile Zonguldak (n=13), % 3,4 ile İzmir ve Kocaeli (n=12), % 2,8 ile Antalya (n=10) illerinde yaşadığını bildiren çalışanlar izlemektedir. Katılımcıların yaşadıklarını bildirdikleri illere göre dağılımlarının ayrıntılı bilgisi Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Tablo 3. 3 Yaşamakta Olunan Şehir Değişkenine İlişkin Bilgiler

	Frekans (N)	Yüzde (%)
İstanbul	236	66,3
Bursa	18	5,1
Zonguldak	13	3,7
İzmir	12	3,4
Kocaeli	12	3,4
Antalya	10	2,8
Ankara	9	2,5
Samsun	8	2,2
Adana	6	1,7
Erzincan	4	1,1
Muğla	4	1,1
Çanakkale	3	0,8
Eskişehir	3	0,8
Gaziantep	2	0,6
Giresun	2	0,6
Konya	2	0,6
Tokat	2	0,6
Bayburt	1	0,3
Denizli	1	0,3
Düzce	1	0,3
Edirne	1	0,3
Erzurum	1	0,3
Hatay	1	0,3
İskenderun	1	0,3
Mersin	1	0,3
Sivas	1	0,3
Yanıtsız	1	0,3
Toplam	356	100

3.1.2.4. Katılımcıların Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşlerindeki Deneyimlerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan toplam 356 çalışanın çoğunluğu % 25,8 oranla 21 ve daha fazla yıllık iş deneyimine sahip olduğunu (n=92) belirtmiştir. Bunun yanında Tablo 3.4'te de incelenebileceği üzere katılımcıların % 24,4'ünün (n=87) 6-10 yıl, % 21,1'inin (n=75)

0-5 yıl, % 14,3'ünün (n=51) 11-15 yıl, % 13,2'sinin ise (n=47) 16-20 yıl arası deneyime sahip olduğu bilgisi alınmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların ankete katıldıkları sırada görev yapmakta oldukları kurumlara ilişkin veriler incelendiğinde çoğunluğun 0-5 yıl arası deneyime sahip olanlardan oluştuğu, bu grubu sırasıyla 6-10 yıl, 21 ve üzeri yıl, 11-15 yıl ile 16-20 yıl arası çalışanların takip ettiği görülmektedir.

Tablo 3. 4 Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim Değişkenlerine İlişkin Bilgiler

Değişken	N	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)
TOPLAM İŞ DENEYİMİ	0-5 yıl	75	21,1
	6-10 yıl	87	24,4
	11-15 yıl	51	14,3
	16-20 yıl	47	13,2
	21 ve üzeri	92	25,8
	Toplam	352	98,9
	Yanıtsız	4	1,1
	Toplam	356	100
GÜNCEL İŞTEKİ DENEYİM	0-5 yıl	200	56,2
	6-10 yıl	73	20,5
	11-15 yıl	27	7,6
	16-20 yıl	22	6,2
	21 ve üzeri	31	8,7
	Toplam	353	99,2
	Yanıtsız	3	0,8
	Toplam	356	100

3.1.2.5. Katılımcıların Mesleklerine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan çalışanların icra ettikleri mesleklere ilişkin yanıtlar, en büyük katılımın % 11 ile öğretmenlerden (n=39) oluştuğunu, bunu % 8,4 ile öğretim görevlisi (n=30), % 7 ile memur (n=25), % 3,9 ile öğretim üyesi (n=14), % 3,7 ile akademisyen ve doktor (n=13), %3,4 ile muhasebe (n=12), % 3,1 ile psikolog (n=11), % 1,7 ile finans (n=6), mimar (n=6), ve sınıf öğretmeni (n=6), % 1,4 ile anaokulu öğretmeni (n=5), bankacı (n=5), insan kaynakları (n=5) ve makine mühendisi (n=5) yanıtı verenlerin takip ettiğini yansıtmaktadır. Belirtilen mesleklerin dışında kalanlar, % 2,8 oranında temsil edilmişlerdir.

3.1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama araçları olarak demografik form, iş-özel yaşam dengesi ölçeği, örgütsel psikolojik sermaye ölçeği ve rekabet eden değerler ölçeği kullanılmıştır.

3.1.3.1. Demografik Form

Araştırmada kullanılan demografik form ile birlikte katılımcıların yaş, cinsiyet, yaşamakta olduğu şehir, ilişki durumu, çocuk sayısı, eğitim durumu, eğitim alanı, meslek, toplam çalışma süresi, formu doldurduğu zaman bağlı olduğu kurumda çalışma süresi ve kurumun bağlı olduğu sektöre ilişkin bilgiler toplanmıştır.

3.1.3.2. İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-özel yaşam dengesini ölçmek amacıyla Hayman (2005) ve Fisher'ın (2010) çalışmalarından adapte edilip, Küçükusta'nın (2007) Türkçe'ye uyarlamış olduğu ve Erben ve Ötken'in (2014) çalışmalarından ulaşılmış olan İş-Yaşam Dengesi ölçeği kullanılmıştır. Küçükusta'nın (2007) çalışmasına göre ölçeğin güvenirlik katsayısı .82 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizine göre ise ölçeğin alt boyutları Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İşin Kişisel Yaşama Etkisi ve İş Yaşam Gelişimi olarak belirlenmiştir. Erben ve Ötken'in çalışmasında (2014) ise ölçeğin dört alt boyutu Kişisel Yaşamın İşe Etkisi, İşin Kişisel Yaşam Etkisi, İş Yaşam Gelişimi ve Eşle Beraber Çalışmanın Etkisi şeklinde ortaya çıkmış, bu alt boyutların güvenirlik katsayıları sırasıyla .87, .84, .76, .90 olarak bulunmuştur. Araştırmada “Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.”, “İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.” gibi ifadelerden oluşan 13 ölçek maddesi kullanılmıştır. Katılımcılardan bu ifadelere katılma derecelerini 1 ile 5 arasında uygun olan rakamı seçerek belirtmeleri istenmiştir (1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum).

Araştırmada İş-Özel Yaşam Dengesi'ni ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin güvenirliğine ilişkin bilgi edinmek üzere iç tutarlılık analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin Özel Yaşam-İş Çatışması, İş-Özel Yaşam Çatışması ve İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi alt boyutları için Cronbach's α katsayıları sırasıyla .85, .85 ve .73 olarak bulunmuştur. Tüm ölçek maddeleri için Cronbach's α değeri .65 olmuştur.

3.1.3.3. Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik Sermaye değişkeninin ölçülmesi için Çetin ve Basım'ın (2012), Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilen ölçek üzerinden yaptıkları Türkçe adaptasyon çalışmasında yer alan ölçek kullanılmıştır. İlgili adaptasyon çalışmasında ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçekte “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”, “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.” benzeri 24 madde bulunmaktadır. Katılımcılar bu ifadelerle katılma derecelerini 1 ile 5 arasında uygun olan rakamı seçerek belirtmişlerdir (1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum).

Örgütsel Psikolojik Sermaye değişkenini ölçmek amacıyla kullanılan ve 24 maddeden oluşan Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin iç tutarlılık analizi sonucunda toplam ölçek için Cronbach's α katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Hem psikolojik sermaye modelinin önerisi, hem de literatürde rastlanan örneklerle dayanılarak, örgütsel psikolojik sermaye analizlere tek bir boyut olarak dahil edilmiştir (Hao, Wu, Liu, Li ve Wu, 2015; Shukla ve Rai, 2015; Guo ve diğ., 2018; Newman ve diğ., 2018).

3.1.3.4. Rekabet Eden Değerler Ölçeği

Örgüt kültürünü ölçmek amacıyla Öcal ve Ağca'nın (2010) Cameron ve Quinn'in Örgüt Kültürü Analizi (OCAI) modelinden (2006) yararlanarak geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır. Öcal ve Ağca (2010)'nın araştırmasında ölçeğin klan, girişimci, pazar merkezlilik ve hiyerarşi olarak adlandırdıkları alt boyutlarının güvenirlik katsayıları sırasıyla; .84, .71, .81, .85 olarak bulunmuştur. Cameron ve Quinn'in (2006) araştırmasına göre ölçeğin alt boyutlarına ilişkin daha önceki araştırmalar, güvenirlik katsayılarının .67 ile .83 arasında değiştiğini ve geçerliğe ilişkin de anlamlı sonuçlar elde edildiğini göstermektedir. Özdemir (2015), ölçeğin Bayazıt ve Koçaş'ın (2011) çalışmasında kullanılan versiyonu ile güvenirlik katsayılarını girişimci kültür, bürokrasi kültürü, pazar kültürü ve klan kültürü alt boyutları için sırasıyla .86, .75, .86.5, ve .82 olarak bulmuştur. Bayazıt ve Koçaş (2011) ise Girişimci ve Bürokrasi kültür alt boyutlarının örneklemeleri birbirinden güvenilir bir şekilde ayırt edilebildiğini (.90) ifade etmişlerdir. Araştırmada kullanılan ölçekte, “İşletme, insanların kendilerine ait birçok

şeyi paylaştıkları büyük bir aile gibidir.”, “İşletmede liderlik, çalışanların girişimciliğini açığa çıkarmak, yenilik yapmak ve risk almak şeklinde önem kazanır.” gibi ifadelerden oluşan 24 madde vardır. Katılımcılardan bu ifadelere katılma derecelerini 1 ile 5 arasında uygun olan rakamı seçerek belirtmeleri istenmiştir (1 = Hiç katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Kararsızım, 4 = Katılıyorum, 5 = Tamamen katılıyorum).

Araştırmaya katılan çalışanların örgüt kültürü algısını ölçmek amacıyla kullanılan Rekabet Eden Değerler ölçeğinin iç tutarlılık analizine göre Cronbach's α değeri .95 olarak bulunmuş, bu katsayı ölçeğin alt boyutları olan Klan Kültürü için .89, Girişimci Kültür için .89, Pazar Kültürü için .86, Bürokrasi Kültürü için ise .78 olmuştur.

3.1.4. Verilerin Elde Edilme Süreci

Araştırmada kullanılan ölçüm aracı, SurveyMonkey veri toplama platformuna yüklenerek, katılımcılarla yine çevrimiçi olarak paylaşılmış ve her bir katılımcının ölçüm aracını iletişim ağında yer alan diğer çalışanlarla paylaşması istenmiştir. Kullanılan veri toplama platformu ile birlikte bir IP adresinden yalnızca tek veri girişinin yapılması garanti altına alınmıştır. 06.01.2019 tarihinde paylaşılmaya başlanan çevrimiçi ölçüm aracı, 28.02.2019 tarihinde sonlandırılmıştır. Bu yöntemle toplamda 652 kişiye ulaşılmış olmakla birlikte, araştırma analizlerinde kullanılan ölçekleri tam olarak dolduran ve bir kuruma bağlı olarak çalıştığını beyan eden toplam 356 çalışanın verisi araştırma analizlerine dâhil edilmiştir.

3.2. BULGULAR

3.2.1. Ölçeklerin Yanıt Dağılımlarına İlişkin Bulgular

İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeğinin alt boyutlarına verilen yanıtlar incelendiğinde, toplam 356 katılımcının tamamının ölçeği yanıtladığı ve yanıtların ortalamasının Özel Yaşam-İş Çatışması için 2,41 ($SD=0,84$), İş-Özel Yaşam Çatışması için 2,77 ($SD=0,96$), İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi için ise 3,42 ($SD=0,74$) olduğu bilgisi elde edilmiştir.

Örgütsel psikolojik sermaye ölçeği ise katılımcıların tamamı ($N=356$) tarafından yanıtlanmış ve yanıtların ortalaması 3,88 ($SD=0,40$) olmuştur.

Rekabet Eden Değerler ölçeğinin alt boyutlarına verilen yanıtlar incelendiğinde, toplam 356 katılımcının tamamının ölçeği yanıtladığı ve yanıtların ortalamasının Klan

Kültürü için 3,59 (SD=0,85), Girişimci Kültür için 3,44 (SD=0,85), Pazar Kültürü için 3,46 (SD=0,80), Bürokrasi Kültürü için ise 3,64 (SD=0,66) olduğu bilgisi edinilmiştir.

Araştırmada kullanılmış olan İş-Özel Yaşam Dengesi, Örgütsel Psikolojik Sermaye ve Rekabet Eden Değerler ölçeklerinin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.5’te incelenebilir.

Tablo 3. 5 İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutlarına Verilen Yanıtlar İçin Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişken (N=356)	M	SD	Skew.	Kurt.
Özel Yaşam-İş Çatışması	2,41	0,84	0,45	-0,24
İş-Özel Yaşam Çatışması	2,77	0,96	0,28	-0,73
İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	3,42	0,74	-0,44	-0,02
Örgütsel Psikolojik Sermaye	3,88	0,40	0,06	0,55
Klan Kültürü	3,59	0,85	-1,00	0,86
Girişimci Kültür	3,44	0,85	-0,85	0,48
Pazar Kültürü	3,46	0,80	-0,74	0,73
Bürokrasi Kültürü	3,64	0,66	-0,93	1,99

3.2.1.2. Değişkenler Arası Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Araştırmada incelenen değişkenler arasındaki korelasyonel ilişkilere yönelik analizler sonucunda, yaş ve çocuk sayısı arasında pozitif ($r: .60, p<.01$), toplam deneyim arasında pozitif ($r: .86, p<.01$), özel yaşam-iş çatışması arasında negatif ($r: -.12, p<.05$), iş-özel yaşam çatışması arasında negatif ($r: -.13, p<.05$), iş-özel yaşam zenginleşmesi

arasında pozitif ($r: .12, p<.05$) ve örgütsel psikolojik sermaye arasında pozitif ($r: .12, p<.05$) ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Çocuk sayısı ve toplam deneyim arasında pozitif ($r: .57, p<.01$), güncel işteki deneyim arasında pozitif ($r: .38, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye arasında ise pozitif ($r: .16, p<.01$) ilişki gözlenmiştir. Toplam deneyim değişkeni ile ilgili analizler, değişkenin güncel işteki deneyim ile pozitif ($r: .64, p<.01$), iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ($r: .11, p<.05$) ve örgütsel psikolojik sermaye ile pozitif ($r: .15, p<.01$) ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Güncel işteki deneyim ile özel yaşam-iş çatışması arasında negatif ($r: -.11, p<.05$), iş-özel yaşam çatışması arasında negatif ($r: -.12, p<.05$), iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında pozitif ($r: .15, p<.01$), bürokrasi kültürü algısı arasında pozitif ($r: .11, p<.05$) ve örgütsel psikolojik sermaye arasında pozitif ($r: .12, p<.05$) ilişki gözlenmiştir.

Özel yaşam-iş çatışması ile pozitif ilişkili olan değişken iş-özel yaşam çatışması ($r: .35, p<.01$) olurken, negatif ilişkili olan değişkenler iş-özel yaşam zenginleşmesi ($r: -.22, p<.01$), girişimci kültür algısı ($r: -.13, p<.05$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($r: -.26, p<.01$) olmuştur. İş-özel yaşam çatışması ise iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ($r: -.41, p<.01$), klan kültürü algısı ile negatif ($r: -.17, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ile negatif ($r: -.24, p<.01$) ilişkili olmuştur. Yine korelasyon analizleri neticesinde iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkeninin klan kültürü algısı ($r: .35, p<.01$), girişimci kültür algısı ($r: .33, p<.01$), pazar kültürü algısı ($r: .22, p<.01$), bürokrasi kültürü algısı ($r: .31, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($r: .44, p<.01$) ile pozitif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Klan kültürü algısı ise girişimci kültür algısı ($r: .86, p<.01$), pazar kültürü algısı ($r: .62, p<.01$), bürokrasi kültürü algısı ($r: .78, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($r: .40, p<.01$) değişkenleri ile pozitif ilişkili olarak gözlenmiştir. Girişimci kültür algısı pazar kültürü algısı ($r: .73, p<.01$), bürokrasi kültürü algısı ($r: .74, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($r: .40, p<.01$) ile pozitif ilişkili olmuştur. Pazar kültürü algısı bürokrasi kültürü algısı ($r: .71, p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($r: .31, p<.01$) değişkenleri ile pozitif ilişkili olarak gözlenirken, bürokrasi kültürü algısının örgütsel psikolojik sermaye değişkeni ile yine pozitif ilişkili ($r: .39, p<.01$) olduğu bulgusu elde edilmiştir.

Araştırmada kullanılan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon ilişkilerini ifade eden değerler Tablo 3.6’da sunulmuştur.



Tablo 3. 6 Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arası Korelasyon Değerleri

Değişken	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Yaş	38,15	10,2	1											
2. Çocuk Sayısı	1,84	0,95	.60**	1										
3. Toplam Deneyim	2,98	1,51	.86**	.57**	1									
4. Güncel İşteki Deneyim	1,90	1,3	.65**	.38**	.64**	1								
5. Özel Yaşam-İş Çatışması	2,41	0,84	-.12*	.00	-.07	-.11*	1							
6. İş-Özel Yaşam Çatışması	2,77	0,96	-.13*	-.10	-.07	-.12*	.35**	1						
7. İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	3,42	0,74	.12*	.07	.11*	.15**	-.22**	-.41**	1					
8. Klan Kültürü	3,59	0,85	.04	.07	.07	.10	-.10	-.17**	.35**	1				
9. Girişimci Kültür	3,44	0,85	.04	.10	.08	.10	-.13*	-.10	.33**	.86**	1			
10. Pazar Kültürü	3,46	0,8	.02	.07	.05	.06	-.06	-.04	.22**	.62**	.73**	1		
11. Bürokrasi Kültürü	3,64	0,66	.07	.08	.10	.11*	-.04	-.10	.31**	.78**	.74**	.71**	1	
12. Örgütsel Psikolojik Sermaye	3,88	0,4	.12*	.16**	.15**	.12*	-.26**	-.24**	.44**	.40**	.40**	.31**	.39**	1

** 0.01 düzeyinde anlamlı. (2-yönlü).

* 0.05 düzeyinde anlamlı. (2-yönlü).

3.2.1.3. Ölçek Verilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı ve Farklılık Analizleri

Araştırmada ayrıca, katılımcıların iş-özel yaşam dengesi değişkeninin alt boyutlarını ifade eden iş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması, iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenleri, örgütsel psikolojik sermaye değişkeni ve rekabet eden değerler modelinin önerdiği kültür tipleri olan klan kültürü algısı, girişimci kültür algısı, bürokrasi kültürü algısı ve pazar kültürü algısına yönelik değerlendirmelerinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığı da analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklere verilen yanıtların cinsiyete göre analiz edilmesi sonucunda ortaya çıkan bulgular Tablo 3.7’de incelenebilir.

Uygulanan bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda kadınların iş-özel yaşam çatışması puanlarının ($M = 2.9$, $SD = 0.95$), erkeklerin puanlarından ($M = 2.6$, $SD = 0.97$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur, $t(350) = 2.01$, $p < 0.05$, $d = 0.21$.

Yine bağımsız örneklem t-testi analizi sonucunda erkeklerin örgütsel psikolojik sermaye puanlarının ($M = 4.0$, $SD = 0.39$), kadınların puanlarından ($M = 3.8$, $SD = 0.38$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur, $t(350) = 3.36$, $p < 0.01$, $d = 0.38$.

Diğer bir bağımsız örneklem t-testi analizi sonucuna göre ise erkeklerin pazar kültürü algısı puanları ($M = 3.6$, $SD = 0.78$), kadınların puanlarından ($M = 3.4$, $SD = 0.80$) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksektir, $t(350) = 2.11$, $p < 0.05$, $d = 0.25$. Sonuçların Cohen’s d değerlerinin 0.2 ile 0.5 arasında olması elde edilen farklılığın etki düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir (Field, 2005).

Tablo 3. 7 Ölçek Verilerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Analizi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	M	SD	SE	MD	F	t-test	p	Cohen's d
Özel Yaşam-İş Çatışması	Kadın	215	2,42	0,81	0,05					
	Erkek	137	2,38	0,90	0,08	0,03	1,39	0,43	.668	
İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	215	2,85	0,95	0,06					
	Erkek	137	2,64	0,97	0,08	0,21	0,03	2,01	.045*	.21
İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	Kadın	215	3,40	0,71	0,05					
	Erkek	137	3,43	0,80	0,07	-0,03	1,02	-0,38	.705	
Örgütsel Psikolojik Sermaye	Kadın	215	3,82	0,38	0,03					
	Erkek	137	3,97	0,39	0,03	-0,14	0,03	-3,36	.001**	.38
Klan Kültürü	Kadın	215	3,55	0,84	0,06					
	Erkek	137	3,64	0,85	0,07	-0,09	0,02	-0,99	.323	
Girişimci Kültür	Kadın	215	3,41	0,86	0,06					
	Erkek	137	3,49	0,84	0,07	-0,08	0,19	-0,84	.400	
Pazar Kültürü	Kadın	215	3,39	0,80	0,05					
	Erkek	137	3,57	0,78	0,07	-0,18	1,21	-2,11	.035*	.25
Bürokrasi Kültürü	Kadın	215	3,60	0,63	0,04					
	Erkek	137	3,70	0,70	0,06	-0,09	2,39	-1,31	.192	

*p<0.05, **p<0.01

3.2.1.4. Demografik Değişkenlerden Yaş, Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim ile İş-Özel Yaşam Dengesi Alt Boyutları ve Örgütsel Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Uygulanan basit regresyon analizi sonuçlarına (Bkz: Tablo 3.8) göre yaş değişkeni ile özel yaşam-iş çatışması ($R^2: .02$, $F_{1,352}:5,167$, $p<.05$) ($\beta: -.120$, $t: -2,273$, $p<.05$) ve iş-özel yaşam çatışması ($R^2: .02$, $F_{1,352}:6,164$, $p<.05$) ($\beta: -.131$, $t: -2,483$, $p<.05$) arasında negatif, yine yaş değişkeni ile iş-özel yaşam zenginleşmesi ($R^2: .02$, $F_{1,352}:5,491$, $p<.05$) ($\beta: .124$, $t: 2,343$, $p<.05$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($R^2: .01$, $F_{1,352}:4,993$, $p<.05$) ($\beta: .118$, $t: 2,234$, $p<.05$) arasında pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Buna göre yaş düzeyi arttıkça, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam çatışması değerlerinde düşüş gözlenirken, iş-özel yaşam zenginleşmesi ve örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinde artış gözlenmektedir. Yaş değişkeni özel yaşam-iş çatışması, iş-özel yaşam çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenlerindeki değişimin %2'sini, örgütsel psikolojik sermaye değişkenindeki değişimin ise %1'ini açıklamaktadır.

Analiz sonuçlarına göre toplam iş deneyimi ile özel yaşam-iş çatışması ($R^2: .01$, $F_{1,350}:4,792$, $p<.05$) ($\beta: -.116$, $t: -2,189$, $p<.05$) ve iş-özel yaşam çatışması ($R^2: .02$, $F_{1,350}:6,434$, $p<.05$) ($\beta: -.134$, $t: -2,537$, $p<.05$) arasında negatif, yine toplam iş deneyimi değişkeni ile iş-özel yaşam zenginleşmesi ($R^2: .02$, $F_{1,350}:7,171$, $p<.01$) ($\beta: .142$, $t: 2,678$, $p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($R^2: .03$, $F_{1,350}:11,519$, $p<.01$) ($\beta: .179$, $t: 3,394$, $p<.01$) arasında pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Başka bir ifadeyle katılımcıların toplam iş deneyimindeki artış, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam çatışması düzeylerinde düşüş, iş-özel yaşam zenginleşmesi ve örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinde ise artışla birlikte gözlenmiştir. Toplam iş deneyimi, özel yaşam-iş çatışması değişkenindeki varyansın %1'ini, iş-özel yaşam çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenlerindeki varyansın %2'sini ve örgütsel psikolojik sermaye değişkenindeki varyansın %3'ünü açıklamaktadır.

Güncel iş deneyimi ile ilgili basit regresyon analizi sonuçlarına göre güncel iş deneyimi ile iş-özel yaşam çatışması ($R^2: .02$, $F_{1,351}:6,752$, $p<.05$) ($\beta: -.137$, $t: -2,598$, $p<.05$) arasında negatif, iş-özel yaşam zenginleşmesi ($R^2: .03$, $F_{1,351}:10,296$, $p<.01$) ($\beta: .169$, $t: 3,209$, $p<.01$) ve örgütsel psikolojik sermaye ($R^2: .02$, $F_{1,351}:6,426$, $p<.05$) ($\beta: .134$, $t: 2,535$, $p<.05$) arasında pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Buna göre

katılımcıların güncel işlerindeki deneyimleri arttıkça iş-özel yaşam çatışması düzeyleri düşmekte, iş-özel yaşam zenginleşmesi ve örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ise artmaktadır. Ayrıca güncel iş deneyiminin iş-özel yaşam çatışmasındaki ve örgütsel psikolojik sermayedeki %2’lik, iş-özel yaşam zenginleşmesindeki %3’lük varyanstan sorumlu olduğu sonucu elde edilmiştir.

Tablo 3. 8 Yaş, Toplam İş Deneyimi ve Güncel İşteki Deneyim ile İş-Özel Yaşam Dengesi ve Örgütsel Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	β	t	p
Yaş	Özel Yaşam-İş Çatışması	.01	5,167	-.120*	-2,273	.024
	İş-Özel Yaşam Çatışması	.02	6,164	-.131*	-2,483	.014
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.02	5,491	.124*	2,343	.020
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.01	4,993	.118*	2,234	.026
Toplam İş Deneyimi	Özel Yaşam-İş Çatışması	.01	4,792	-.116*	-2,189	.029
	İş-Özel Yaşam Çatışması	.02	6,434	-.134*	-2,537	.012
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.02	7,171	.142**	2,678	.008
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.03	11,519	.179**	3,394	.001
Güncel İşteki Deneyim	Özel Yaşam-İş Çatışması	.01	3,485	-.099	-1,867	.063
	İş-Özel Yaşam Çatışması	.02	6,752	-.137*	-2,598	.010
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.03	10,296	.169**	3,209	.001
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.02	6,426	.134*	2,535	.012

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

3.2.2. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

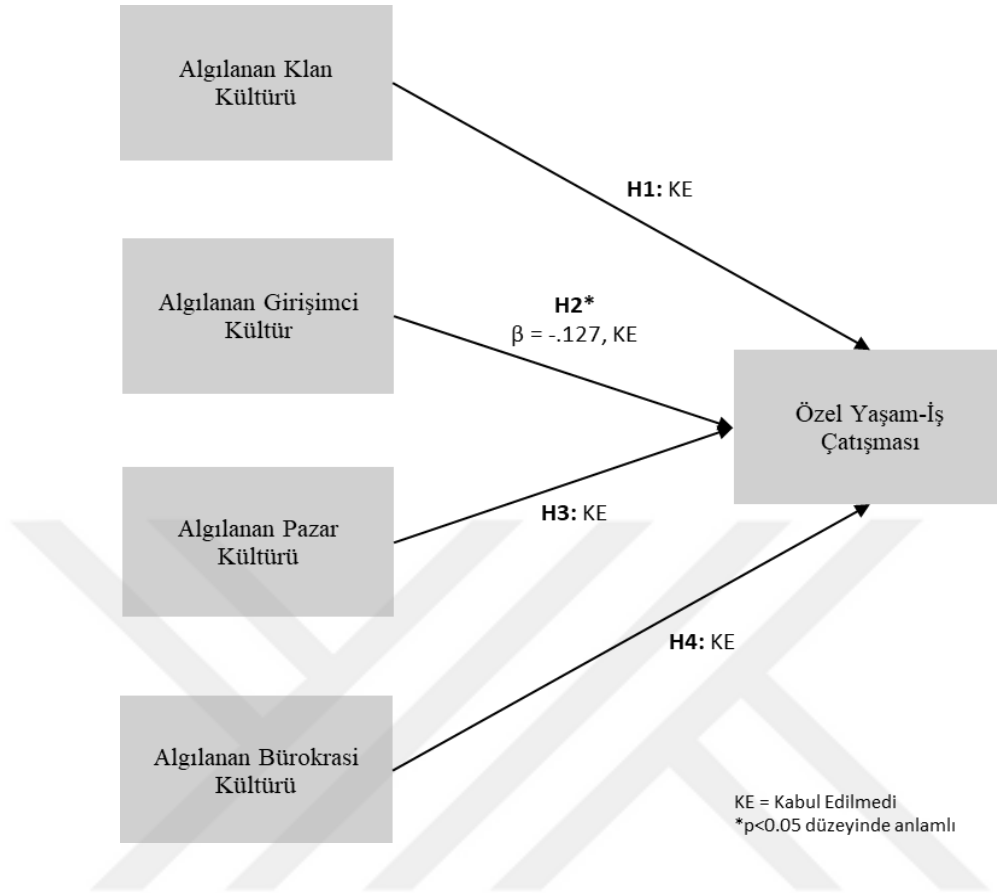
3.2.2.1. Algılanan Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırma hipotezlerinin ilk grubu, algılanan kültür tipi ile iş-yaşam dengesinin alt boyutu olan özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Yapılan basit regresyon analizi sonuçları Hipotez 1 (*Algılanan klan kültürü özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkilidir.*), Hipotez 2 (*Algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.*), Hipotez 3 (*Algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.*) ve Hipotez 4'ü (*Algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.*) desteklememiştir (Bkz: Şekil 3.1). Tablo 3.9'da da sunulduğu üzere algılanan klan kültürü, pazar kültürü ve bürokrasi kültürü ile özel-yaşam iş çatışması arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Fakat uygulanan basit regresyon analizi sonucunda algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması ($R^2: .02$, $F_{1,354}:5,817$, $p<.05$) (β : $-.127$, t : $-2,412$, $p<.05$) arasında negatif bir etkileşim bulunmuştur. Başka bir deyişle algılanan girişimci kültür puanı arttıkça, özel yaşam-iş çatışması puanlarında azalma gözlenmiştir. Algılanan girişimci kültür, özel yaşam-iş çatışmasındaki değişimin %2'sini açıklamaktadır.

Tablo 3. 9 Algılanan Kültür Tipi ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	β	t	p
Klan Kültürü		.01	3,787	-.103	-1,946	.052
Girişimci Kültür		.02	5,817	-.127*	-2,412	.016
	Özel Yaşam-İş Çatışması					
Pazar Kültürü		.00	1,169	-.057	-1,081	.280
Bürokrasi Kültürü		.00	0,621	-.042	-0,788	.431

* $p<0.05$



Şekil 3. 1 Algılanan Kültür Tipi ile Özel Yaşam-İş Çatışmasına İlişkin Hipotez Sonuçları

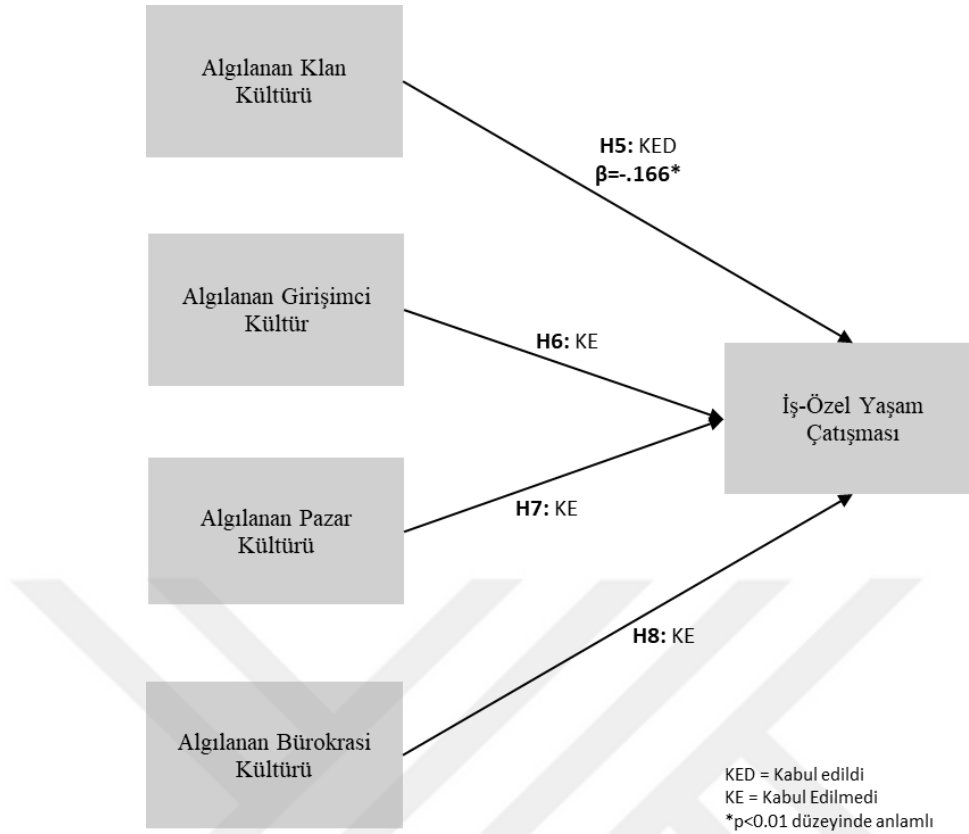
Araştırma hipotezlerinin ikinci grubunu oluşturan algılanan kültür tipi ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkiye odaklanan hipotezlerden Hipotez 5 (*Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.*) desteklenmiştir (Bkz: Şekil 3.2). Gerçekleştirilen basit regresyon analizi sonucunda (Bkz: Tablo 3.10) algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması ($R^2: .03$, $F_{1, 224} = 10,084$, $p < .01$) ($\beta: -.166$, $t: -3,176$, $p < .01$) arasında negatif bir etkileşim bulunmuştur. Alınan bu sonuç, algılanan klan kültürü puanındaki artışın iş-özel yaşam çatışması puanlarında azalma ile birlikte gözlemlendiği şeklinde de ifade edilebilir. Ayrıca algılanan klan kültürü, iş-özel yaşam çatışmasındaki değişimin %3'ünden sorumlu olarak gözlenmiştir.

Tablo 3. 10 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	β	t	p
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	.03	10,084	-.166*	-3,176	.002
Girişimci Kültür	İş-Özel Yaşam Çatışması	.01	3,492	-.099	-1,869	.062
Pazar Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	.00	0,508	-.038	-0,713	.476
Bürokrasi Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	.01	3,699	-.102	-1,923	.055

*p<0.01

Algılanan kültür tipi ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkiyle ilgili diğer hipotezler olan Hipotez 6 (*Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*), Hipotez 7 (*Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*) ve Hipotez 8 (*Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*) desteklenmemiş, klan kültürü dışındaki kültür tipi algılarıyla iş-özel yaşam çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Bkz: Şekil 3.2).



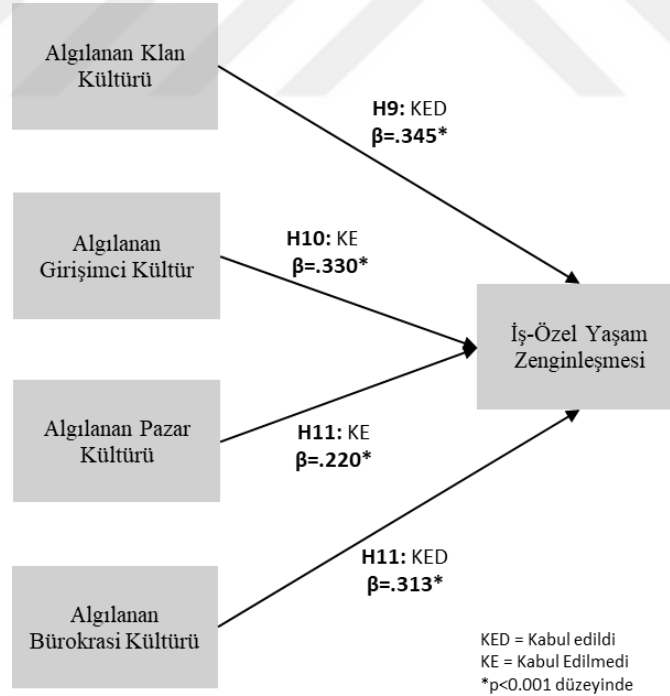
Şekil 3. 2 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Çatışmasına İlişkin Hipotez Sonuçları

Algılanan kültür tipi ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkiyle alakalı hipotezlerden ise Hipotez 9 (*Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.*) desteklenmiş ve Hipotez 10 (*Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.*) desteklenmiş, Hipotez 11 (*Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.*) ve Hipotez 12 (*Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.*) ise desteklenmemiştir (Bkz: Şekil 3.3). Yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre algılanan klan kültürü (R^2 : .12, $F_{1,354}:47,705$, $p<.001$) (β : .345, t : 6,907, $p<.001$), algılanan girişimci kültür (R^2 : .11, $F_{1,354}:43,155$, $p<.001$) (β : .330, t : 6,569, $p<.001$), algılanan pazar kültürü (R^2 : .05, $F_{1,354}:17,935$, $p<.001$) (β : .220, t : 4,235, $p<.001$) ve algılanan bürokrasi kültürü (R^2 : .10, $F_{1,354}:38,473$, $p<.001$) (β : .313, t : 6,203, $p<.001$) ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında pozitif bir etkileşim bulunmuştur (Bkz: Tablo 3.11). Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesindeki değişimin %12'sini, algılanan girişimci kültür aynı değişimdeki değişimin %11'ini, algılanan pazar kültürü %5'ini ve algılanan bürokrasi kültürü %10'unu açıklamaktadır.

Tablo 3. 11 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişkiye Yönelik Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	β	t	p
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.12	47,705	.345*	6,907	.000
Girişimci Kültür		.11	43,155	.330*	6,569	.000
Pazar Kültürü		.05	17,935	.220*	4,235	.000
Bürokrasi Kültürü		.10	38,473	.313*	6,203	.000

*p<0.001



Şekil 3. 3 Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesine İlişkin Hipotez Sonuçları

3.2.2.2. Cinsiyetin Algılanan Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkideki Biçimleyici Rolüne Yönelik Bulgular

Baron ve Kenny (1986) yaklaşımına göre, biçimleyici değişkenin cinsiyet gibi kategorik bir değişken olduğu, bağımlı değişkenin ise sürekli değişken olduğu durumlarda, biçimleyici değişken analizleri, kategoriler için ayrı ayrı korelasyon analizleri yapılarak gerçekleştirilebilir. Bu yaklaşım takip edilerek, cinsiyetin biçimleyici rolü ile ilgili olan araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla, algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin regresyon analizleri, kadın ve erkek katılımcılar için ayrı ayrı uygulanmıştır. Elde edilen veri seti, yalnızca kadın veya yalnızca erkek katılımcıların yanıtlarını gösterecek şekilde süzülüp, iki cinsiyet için de ayrı ayrı basit regresyon analizleri gerçekleştirilmiş; ilgili ilişkilerde cinsiyet yarattığı farklılığın incelenebilmesi için regresyon doğruları çizilmiştir.

Bu analizlerin ilk grubunu klan kültürü, pazar kültürü ve bürokrasi kültürlerinin özel yaşam-iş çatışması ile ilişkisi oluşturmuş, kadın ve erkek katılımcılar için ayrı ayrı uygulanan basit regresyon analizleri, cinsiyetler arasında herhangi bir farkı işaret etmemiştir (*Hipotez 13: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.; Hipotez 19: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.; Hipotez 22: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.*).

Benzer şekilde pazar kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkiye yönelik kadın ve erkekler için ayrı ayrı uygulanan basit regresyon analizleri de, cinsiyetin biçimleyici rolüne ilişkin bir sonuç vermemiştir (*Hipotez 20: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*).

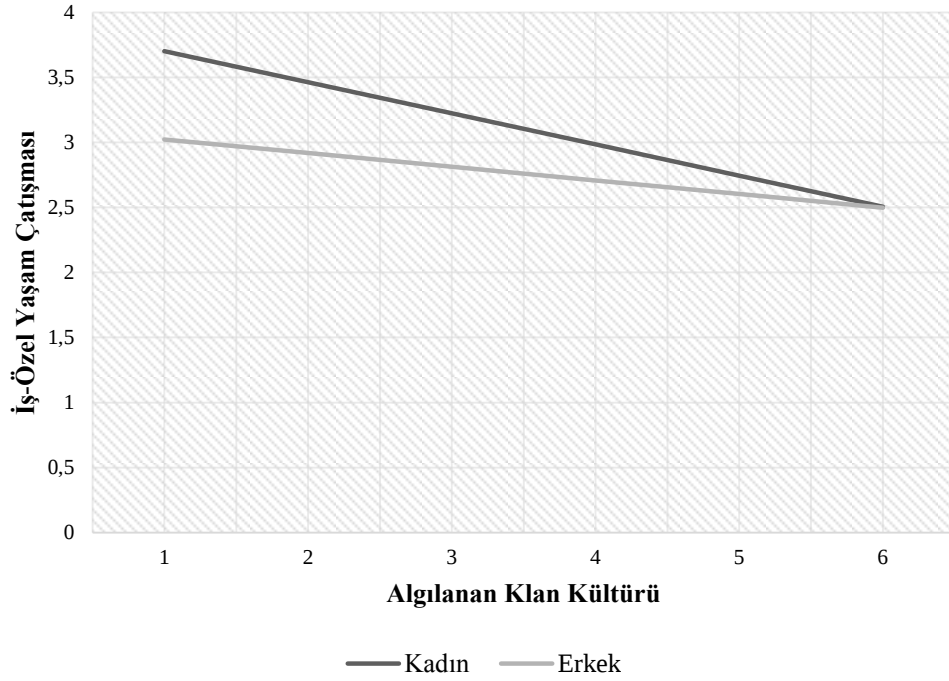
Bahsi geçen analizlerin sonuçlarına ilişkin veriler, Tablo 3.12’de detaylı olarak incelenebilir. Verilerin karşılaştırılmasını kolaylaştırmak adına kadın ve erkek

katılımcıların verileri için ayrı ayrı gerçekleştirilen regresyon analizlerinin sonuçları birlikte sunulmuştur.

Tablo 3. 12 Kadın ve Erkek Katılımcılar İçin Algılanan Kültür Tipi ile İş-Özel Yaşam Dengesi Alt Boyutları Basit Regresyon Analizi Sonuçları

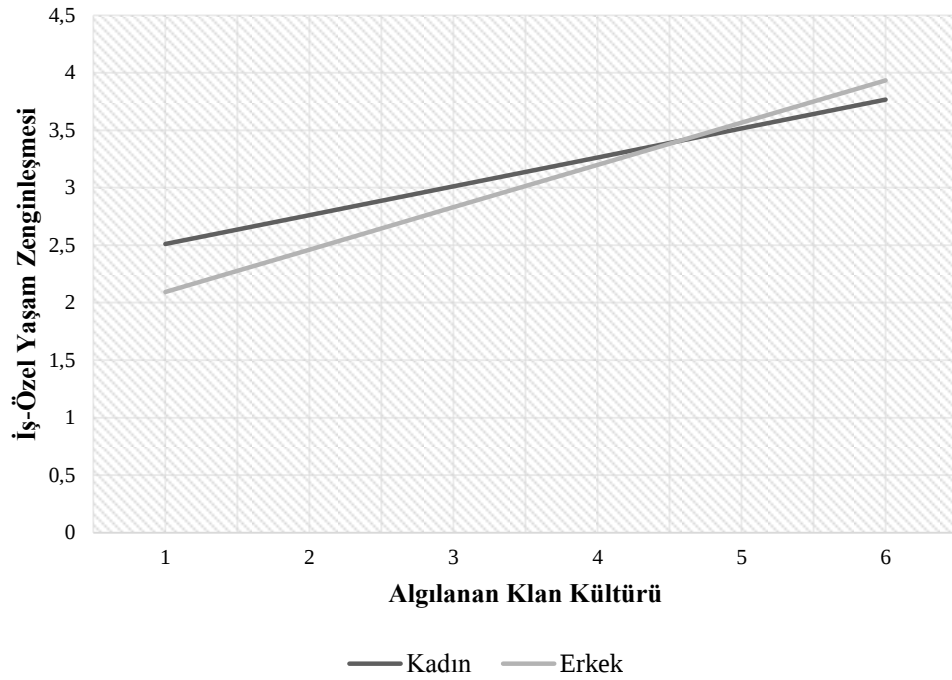
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Cinsiyet	R^2	F	β	t	p
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	.05	9,992	-.212**	-3,161	.002
		Erkek	.01	1,163	-.092	-1,078	.283
	Özel Yaşam-İş Çatışması	Kadın	.00	0,939	-.066	-0,969	.334
		Erkek	.02	3,190	-.152	-1,786	.076
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	Kadın	.09	20,737	.298***	4,554	.000
		Erkek	.16	24,680	.393***	4,968	.000
Girişimci Kültür	İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	.03	6,631	-.174*	-2,575	.011
		Erkek	.00	0,086	.025	0,293	.770
	Özel Yaşam-İş Çatışması	Kadın	.00	0,893	-.065	-0,945	.346
		Erkek	.04	5,944	-.205*	-2,438	.016
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	Kadın	.08	19,061	.287***	4,366	.000
		Erkek	.14	21,679	.372***	4,656	.000
Pazar Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	.01	1,517	-.084	-1,232	.219
		Erkek	.00	0,497	.061	0,705	.482
	Özel Yaşam-İş Çatışması	Kadın	.00	0,437	-.045	-0,661	.509
		Erkek	.01	0,645	-.069	-0,803	.423
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	Kadın	.02	5,194	.154*	2,279	.024
		Erkek	.09	12,610	.292**	3,551	.001
Bürokrasi Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	Kadın	.03	5,610	-.160*	-2,369	.019
		Erkek	.00	0,000	.001	0,007	.994
	Özel Yaşam-İş Çatışması	Kadın	.00	0,012	-.007	-0,108	.914
		Erkek	.01	0,774	-.075	-0,880	.381
	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	Kadın	.09	20,491	.296***	4,527	.000
		Erkek	.10	14,807	.314***	3,848	.000

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



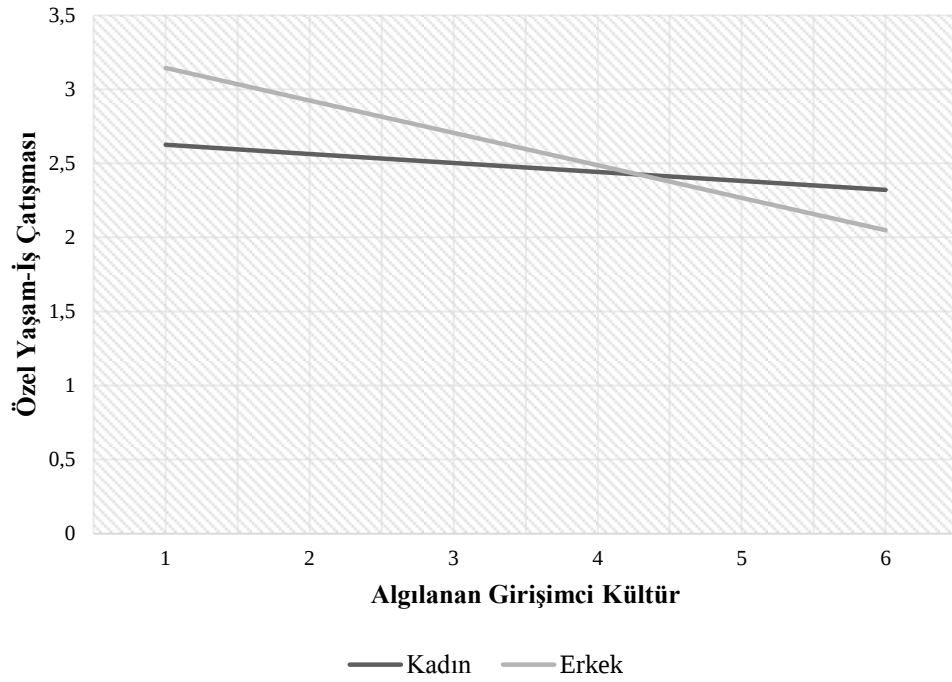
Şekil 3. 4 Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Uygulanan basit regresyon analizleri sonucunda algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .05$, $F_{1,213}:9,992$, $p<.01$) ($\beta: -.212$, $t: -3,161$, $p<.01$) negatif bir etkileşim bulunmuş, erkek katılımcılar için iki değişken arasında anlamlı bir etkileşim elde edilmemiştir. Algılanan klan kültürü kadınlar için, iş-özel yaşam çatışması değişkenindeki varyansın %5'ini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeninin, devreye girmesi ile birlikte algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkinin yapısını değiştirici bir etkiye sahip olması nedeniyle bu iki değişken arasında biçimleyici rol oynadığı öne sürülebilir (*Hipotez 14: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*).



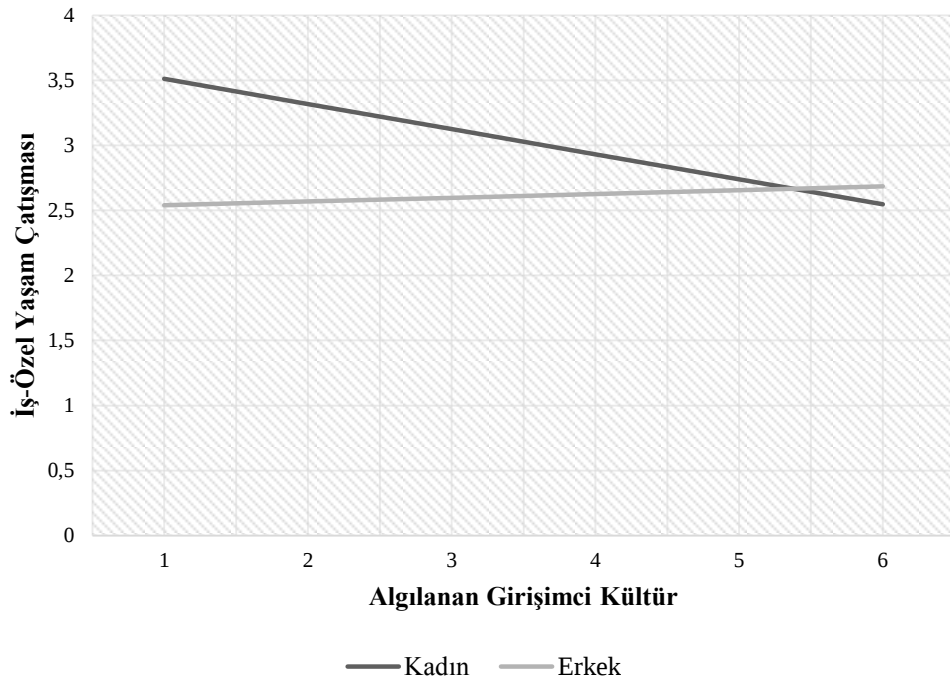
Şekil 3. 5 Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Cinsiyetin biçimleyici rolü ayrıca algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide de gözlenmiştir (*Hipotez 15: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Gerçekleştirilen basit regresyon analizleri sonucunda algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .09$, $F_{1,213}:20,737$, $p<.001$) ($\beta: .298$, $t: 4,554$, $p<.001$) pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Erkek katılımcılar için de pozitif olarak bulunan etkileşim farklı değerlerle ortaya çıkmıştır ($R^2: .16$, $F_{1,135}:24,680$, $p<.001$) ($\beta: .393$, $t: 4,968$, $p<.001$). Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenindeki varyansın kadınlarda %9'unu, erkeklerde ise %16'sini açıklamıştır.



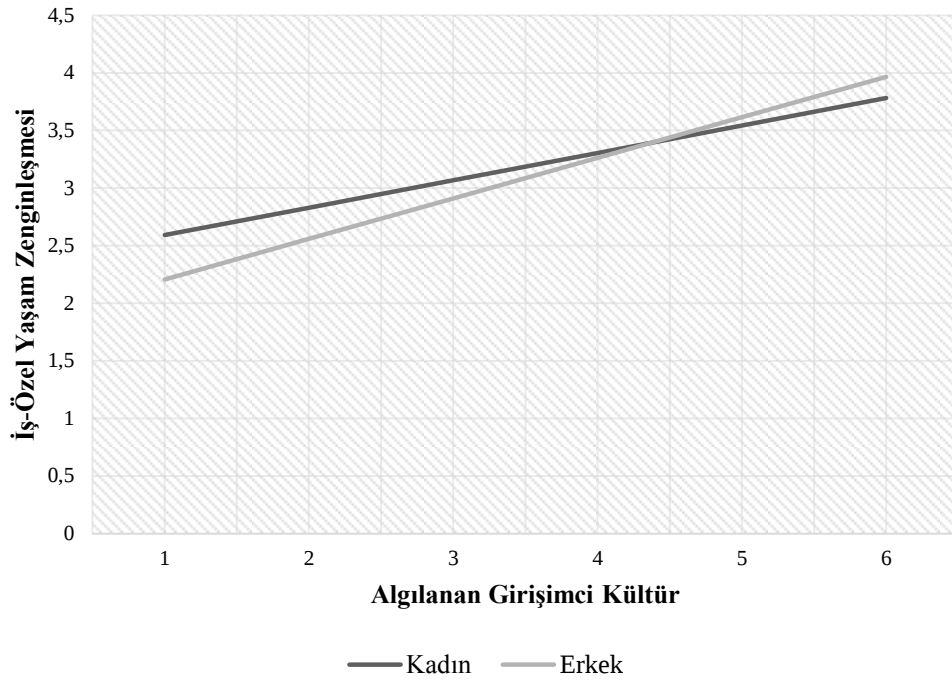
Şekil 3. 6 Algılanan Girişimci Kültür ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Basit regresyon analizleri sonucunda, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasında erkek katılımcılar için ($R^2: .04$, $F_{1,135}:5,994$, $p<.05$) (β : $-.205$, t : $-2,438$, $p<.05$) negatif bir etkileşim bulunmuş, kadın katılımcılar için iki değişken arasında anlamlı bir etkileşim elde edilmemiştir. Algılanan girişimci kültür, erkekler için özel yaşam-iş çatışması değişkenindeki varyansın %4'ünden sorumlu olmuştur. Elde edilen bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeninin, devreye girmesi ile birlikte algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkinin yapısını değiştirici bir etkiye sahip olması nedeniyle bu iki değişken arasında biçimleyici rol oynadığı öne sürülebilir (*Hipotez 16: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.*).



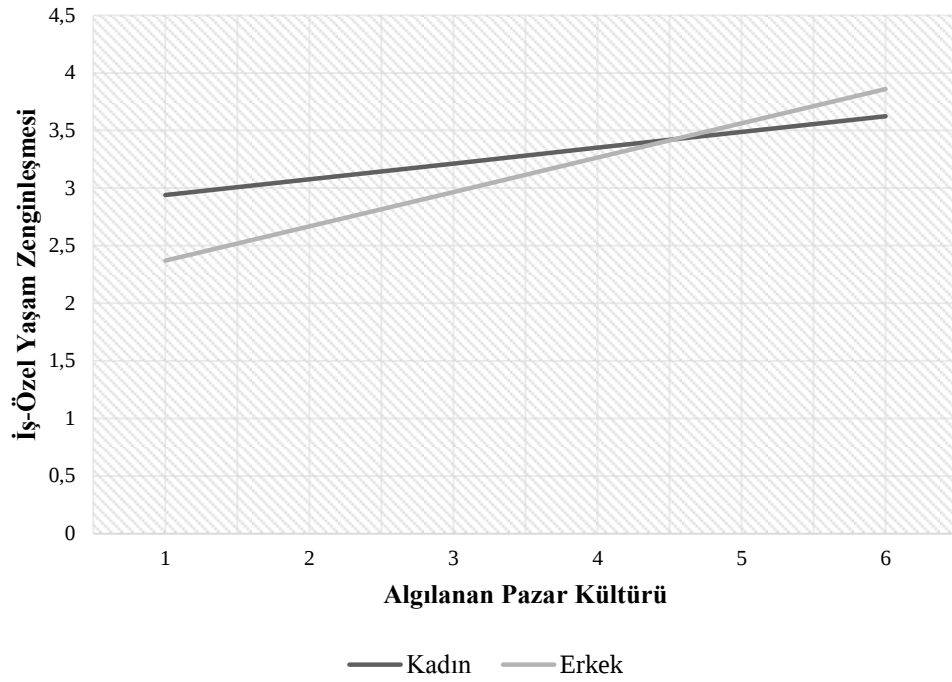
Şekil 3. 7 Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Basit regresyon analizleri neticesinde ayrıca, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .03$, $F_{1,213}:6,631$, $p<.05$) (β : $-.174$, t : $-2,575$, $p<.05$) negatif bir etkileşim bulunmuş, erkek katılımcılar için iki değişken arasında anlamlı bir etkileşim elde edilmemiştir. Kadın katılımcıların algıladığı girişimci kültür, yine kadınların iş-özel yaşam çatışması değerlendirmelerindeki varyansın %3'ünü açıklamıştır. Elde edilen bu sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde cinsiyet değişkeninin, devreye girmesi ile birlikte algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkinin yapısını değiştirerek biçimleyici rol oynadığı öne sürülebilir (*Hipotez 17: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*).



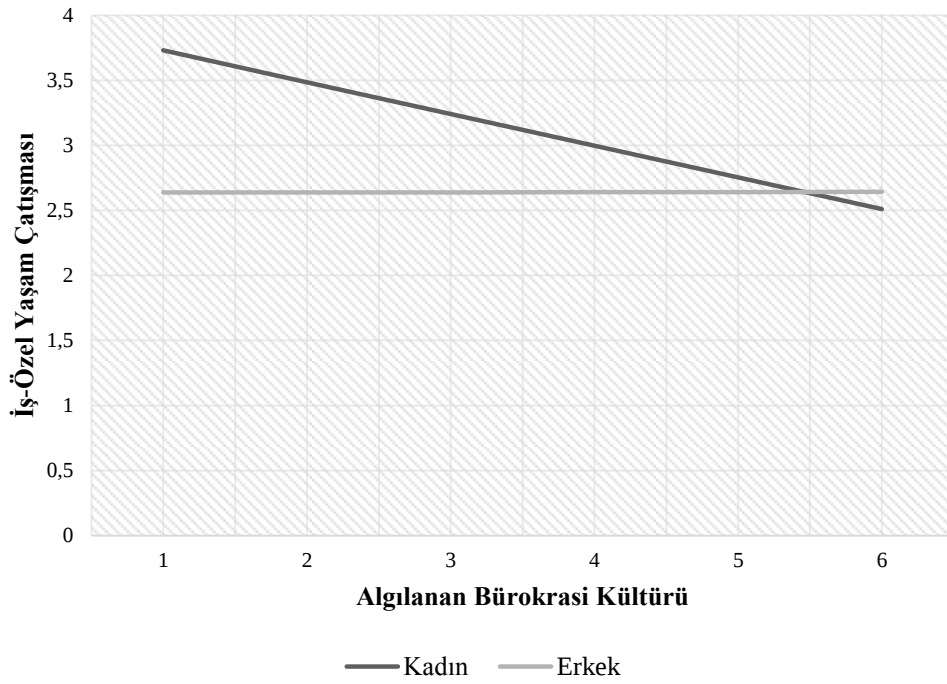
Şekil 3. 8 Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Cinsiyetin biçimleyici rolü ayrıca algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide de gözlenmiştir (*Hipotez 18: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Gerçekleştirilen basit regresyon analizleri sonucunda algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .08$, $F_{1,213}:19,061$, $p<.001$) ($\beta: .287$, $t: 4,366$, $p<.001$) pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Erkek katılımcılar için de pozitif olarak bulunan etkileşim farklı değerlerle ortaya çıkmıştır ($R^2: .14$, $F_{1,135}:21,679$, $p<.001$) ($\beta: .372$, $t: 4,656$, $p<.001$). Kadınlar tarafından algılanan girişimci kültür, iş-özel yaşam zenginleşmesindeki varyansın %8'ini, erkekler tarafından algılanan girişimci kültür ise aynı değişkendeki varyansın %14'ünü açıklamaktadır.



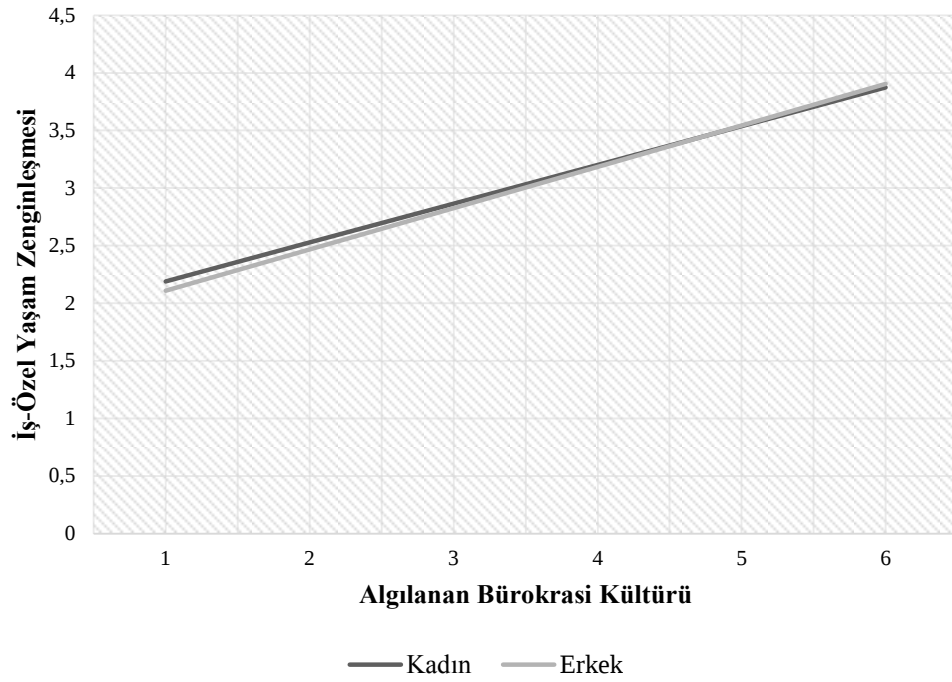
Şekil 3. 9 Algılanan Pazar Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Uygulanan analizler ayrıca, cinsiyetin algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide de biçimleyici bir role sahip olduğunu göstermiştir (Hipotez 21: *Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Gerçekleştirilen basit regresyon analizleri sonucunda algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında kadın katılımcılar için (R^2 : .02, $F_{1,213}$: 5,194, $p < .05$) (β : .154, t : 2,279, $p < .05$) pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Erkek katılımcılar için de pozitif olarak bulunan etkileşim farklı değerlerle ortaya çıkmıştır (R^2 : .09, $F_{1,135}$: 12,610, $p < .01$) (β : .292, t : 3,551, $p < .01$). Kadınlar tarafından algılanan pazar kültürü, iş-özel yaşam zenginleşmesindeki varyansın %2'sini, erkekler tarafından algılanan pazar kültürü ise aynı değişkendeki varyansın %9'unu açıklamaktadır.



Şekil 3. 10 Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Cinsiyet değişkeni ayrıca, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide de gözlenmiş (*Hipotez 23: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*), gerçekleştirilen basit regresyon analizleri sonucunda algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .03$, $F_{1,213}:5,610$, $p<.05$) ($\beta: -.160$, $t: -2,369$, $p<.05$) pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Fakat erkek katılımcılar için herhangi bir etkileşim gözlenmemiştir.



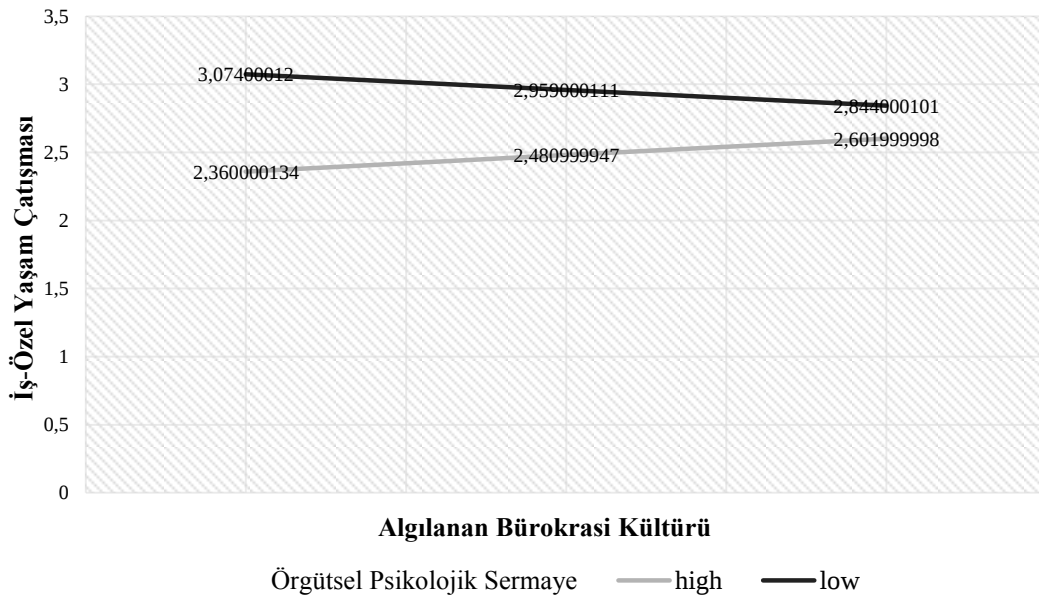
Şekil 3. 11 Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arasındaki İlişki için Kadın ve Erkek Katılımcı Regresyon Doğruları

Cinsiyet değişkeninin biçimleyici rolü, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide düşük olarak gözlenmiş (*Hipotez 24: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*), gerçekleştirilen basit regresyon analizleri sonucunda algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında kadın katılımcılar için ($R^2: .09$, $F_{1,213}:20,491$, $p<.001$) ($\beta: .296$, $t: 4,527$, $p<.001$) pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Erkek katılımcılar için de pozitif olarak bulunan etkileşim farklı değerlerle ortaya çıkmıştır ($R^2: .10$, $F_{1,135}:14,807$, $p<.001$) ($\beta: .314$, $t: 3,848$, $p<.001$).

3.2.2.3. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Kültür ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkideki Biçimleyici Rolüne Yönelik Bulgular

Örgütsel psikolojik sermayenin kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkideki biçimleyici rolünü incelemek üzere öncelikle algılanan kültür tipleri ile örgütsel psikolojik sermaye değişkenlerinin standardize değerleri oluşturulmuş ve daha sonra bu iki değer çarpılarak etkileşim faktörü bulunmuştur (Aiken ve West, 1991). Daha sonra iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları üzerindeki etkilerini test etmek üzere algılanan kültür tipleri, örgütsel psikolojik sermaye ve bu iki değişkenin etkileşim faktörü bağımsız değişkenler olarak alınarak çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

İlgili analizler neticesinde örgütsel psikolojik sermayenin algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici rol oynadığı gözlenmiştir, ($R^2: .08$, $F_{3,352}:9,843$, $p<.001$) ($\beta: .144$, $t: 2,791$, $p<.01$) (Hipotez 35: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.). Bunun dışındaki biçimleyici değişken analizleri anlamlı bir sonuç vermemiştir (Bkz: Tablo 3.13).



Şekil 3. 12 Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arasındaki İlişkinin Psikolojik Sermayenin Düşük ve Yüksek Değerlerindeki Regresyon Doğruları

Tablo 3. 13 Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Biçimleyici Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	p	β	t	p
H25	Klan Kültürü		.07	8,789	.000	.004	0,07	.944
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	Özel Yaşam-İş				-.266	-4,714	.000
	Klan Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.009	0,181	.857
H26	Klan Kültürü		.07	9,098	.000	-.068	-1,208	.228
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				-.217	-3,847	.000
	Klan Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.096	1,846	.066
H27	Klan Kültürü		.23	34,935	.000	.195	3,773	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.365	7,11	.000
	Klan Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Zenginleşmesi				-.038	-0,806	.421
H28	Girişimci Kültür		.07	8,856	.000	-.026	-0,461	.645
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	Özel Yaşam-İş				-.253	-4,507	.000
	Girişimci Kültür x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				-.007	-0,127	.899
H29	Girişimci Kültür		.07	8,239	.000	-.242	-4,305	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.003	0,05	.960
	Girişimci Kültür x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.094	1,812	.071
H30	Girişimci Kültür		.22	33,448	.000	.182	3,536	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.368	7,152	.000
	Girişimci Kültür x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Zenginleşmesi				-.008	-0,171	.864
H31	Pazar Kültürü		.08	9,539	.000	-.275	-5,099	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	Özel Yaşam-İş				.026	0,476	.635
	Pazar Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.070	1,373	.171
H32	Pazar Kültürü		.06	7,901	.000	-.254	-4,672	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.039	0,711	.477
	Pazar Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.069	1,343	.180
H33	Pazar Kültürü		.21	30,344	.000	.093	1,869	.063
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.414	8,289	.000
	Pazar Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Zenginleşmesi				-.063	-1,314	.190
H34	Bürokrasi Kültürü		.08	10,018	.000	-.299	-5,354	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	Özel Yaşam-İş				.078	1,404	.161
	Bürokrasi Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.069	1,345	.180
H35	Bürokrasi Kültürü		.08	9,843	.000	-.249	-4,461	.000
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.003	0,061	.951
	Bürokrasi Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Çatışması				.144	2,791	.006*
H36	Bürokrasi Kültürü		.22	33,509	.000	.161	3,135	.002
	Örgütsel Psikolojik Sermaye	İş-Özel Yaşam				.382	7,458	.000
	Bürokrasi Kültürü x Örgütsel Psikolojik Sermaye	Zenginleşmesi				-.068	-1,438	.151

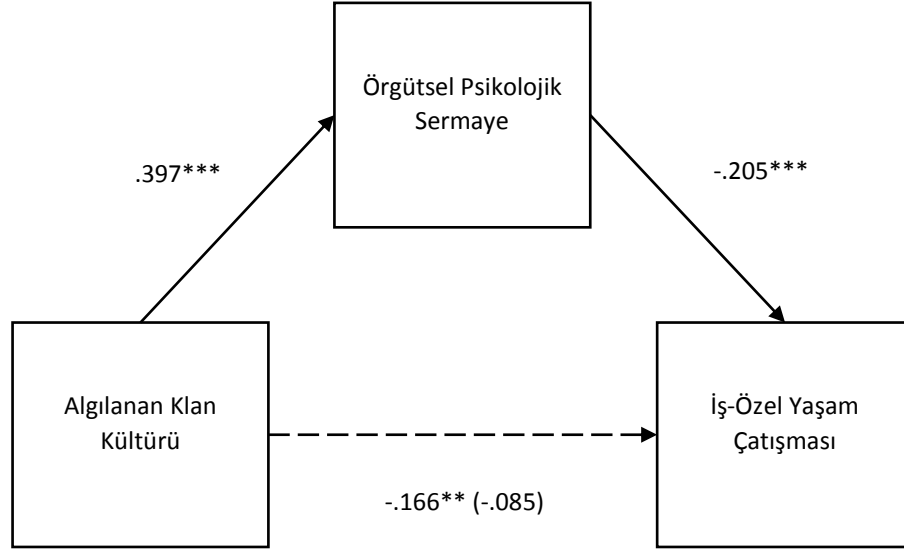
* p<0,01

3.2.2.4. Örgütsel Psikolojik Sermayenin Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi

Arasındaki İlişkideki Aracı Rolüne Yönelik Bulgular

Araştırma hipotezlerinin gerekçelendirilmesinde daha önce aktarılan literatüre göre, örgütsel psikolojik sermaye, iyi oluşla ilgili pek çok araştırmada biçimleyici ya da aracı değişken olarak gözlenmiştir. Newman, Nielsen, Smyth, Hirst ve Kennedy (2018), Avustralya’da çalışmakta olan 135 göçmen üzerinden gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda psikolojik sermaye düzeyinin, ayrımcı olmayan örgüt iklimi ile artarak, bu etkileşimin çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini artırdığını ortaya koymuşlardır. Ngo, Foley, Ji ve Loi’nin (2014) 362 Çinli çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmada ise, cinsiyet rolü yönelimiyle (feminenlik-maskülenlik) iş tatmini arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin özyeterlik ve iyimserlik alt boyutlarının aracı rol üstlendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Yine psikolojik sermayenin umut ve iyimserlik alt boyutları, cinsiyet rolü yönelimiyle kariyer tatmini arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenmiştir.

Psikolojik sermayenin aracı rolüne işaret eden bu araştırmalar ve iş-özel yaşam dengesi ile ilişkisine işaret eden diğer araştırmalar (Nguyen ve Nguyen, 2012; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Siu, 2013; Karetepe ve Karadas, 2014; Srivastava ve Maurya, 2017; Kaplan, 2018) dikkate alınarak, örgütsel psikolojik sermayenin kültür tipleri ile iş-yaşam dengesi arasında rastlanan ilişkilerdeki aracı rolüne ilişkin analizler uygulanmasına karar verilmiştir (Bkz. Tablo 3.14). Aracı değişken analizlerinde Hayes’in (2012) önerdiği PROCESS MACRO-3 eklentisi kullanılmıştır.



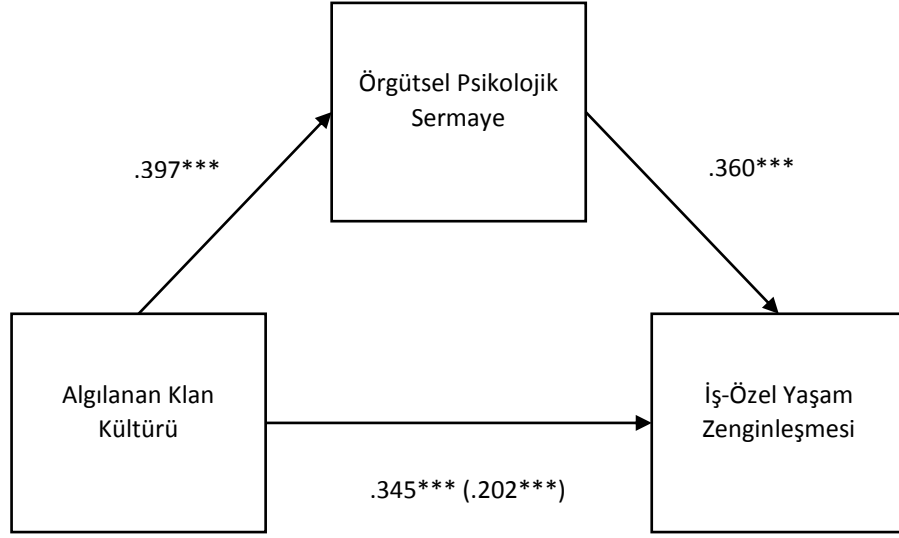
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 12 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Çatışması Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Analizler sonucunda klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkinin, örgütsel psikolojik sermayenin devreye girmesiyle ortadan kalktığı gözlemlenmiştir. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonucunda güven aralığı değerleri arasında sıfır bulunmamıştır. Bu da dolaylı etkinin % 95 düzeyinde anlamlı olduğu sonucunu vermektedir (Preacher ve Hayes, 2004; Hayes, 2013; Kane ve Ashbaugh, 2017). Ayrıca sobel testi de anlamlı sonuç vermiştir. Bu durumda örgütsel psikolojik sermayenin, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide tam aracı rol üstlendiği söylenebilir ($R^2: .06$, $F_{2,353}: 11,862$, $p < .001$) ($\beta: -.205$, $t: -3,646$, $p < .001$). Sonuca göre klan kültürü algısı analize örgütsel psikolojik sermaye ile birlikte girdiğinde, iş-özel yaşam çatışması değişkenindeki varyansın %6'sını açıklamaktadır.



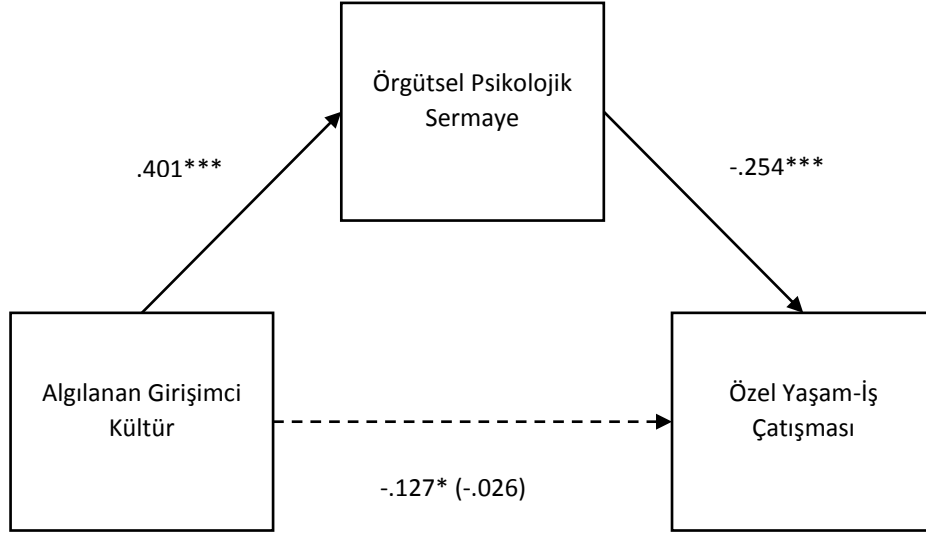
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 13 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Klan Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Bunun yanında analizler, örgütsel psikolojik sermayenin, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Örgütsel psikolojik sermayenin (R^2 : .23, $F_{2,353}$: 52,130, $p < .001$) (β : .360, t : 7,068, $p < .001$) analize dâhil edilmesiyle birlikte klan kültürü algısının iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerindeki etkisinde düşüş meydana gelmiştir. Klan kültürü algısı ile örgütsel psikolojik sermaye analize birlikte dâhil edildiğinde, iş-özel yaşam çatışması değişkenindeki varyansın %23'ünü açıklamıştır. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonuçlarında güven aralığı içerisinde sıfır sayısı bulunmamıştır.



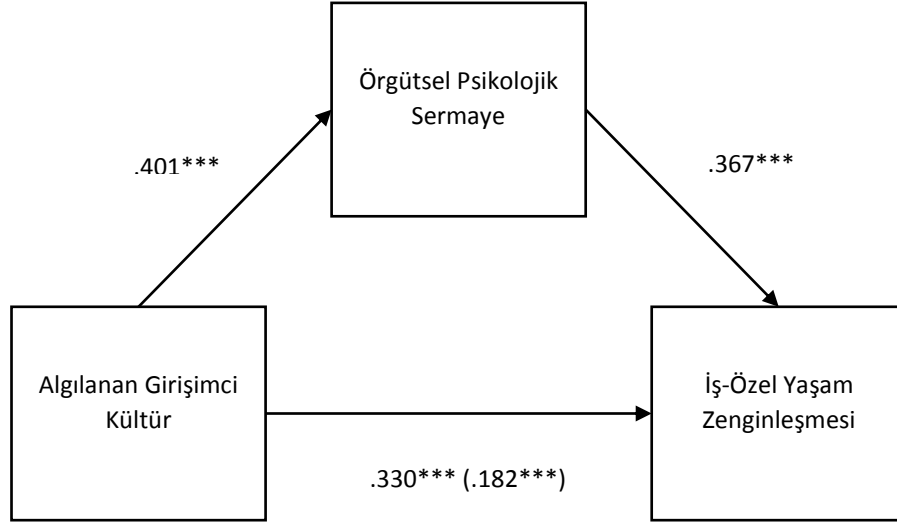
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 14 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Girişimci Kültür ile Özel Yaşam-İş Çatışması Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Önceki bulgulara ek olarak girişimci kültür algısı ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkinin, örgütsel psikolojik sermayenin devreye girmesiyle ortadan kalktığı gözlemlenmiştir. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonucunda güven aralığı değerleri arasında sıfır bulunmamış, ayrıca sobel testi anlamlı sonuç vermiştir. Bu durumda örgütsel psikolojik sermayenin, girişimci kültür algısı ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide tam aracı rol üstlendiği söylenebilir ($R^2: .07$, $F_{2,353}:13,313$, $p < .001$) (β : $-.254$, t : $-4,526$, $p < .001$). Girişimci kültür algısı ile örgütsel psikolojik sermaye analize birlikte dâhil edildiğinde, özel yaşam-iş çatışması değişkenindeki varyansın %7'sini açıklamıştır.



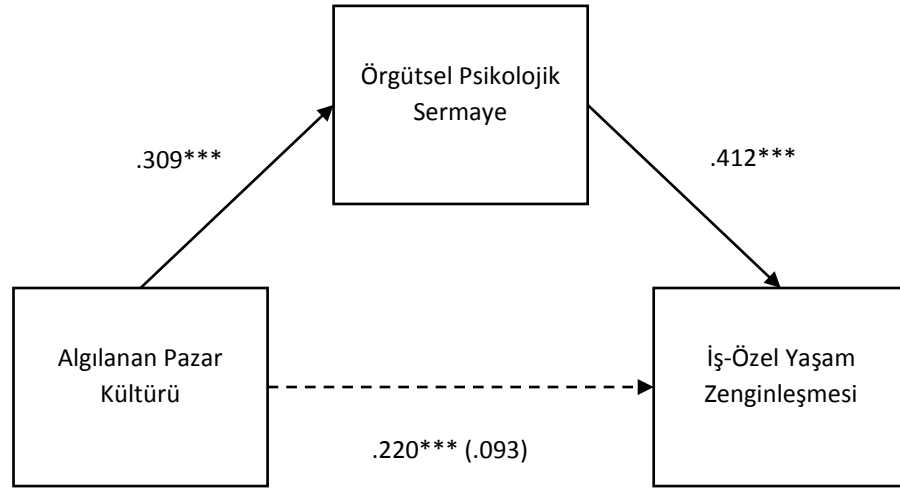
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 15 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Girişimci Kültür ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Aracı değişken analizleri örgütsel psikolojik sermayenin, girişimci kültür algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Örgütsel psikolojik sermayenin (R^2 : .22, $F_{2,353}$:50,295, $p < .001$) (β : .367, t : 7,163, $p < .001$) analize dâhil edilmesiyle birlikte girişimci kültür algısının iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerindeki etkisinde düşüş meydana gelmiştir. Girişimci kültür algısı ile örgütsel psikolojik sermaye analize birlikte dâhil edildiğinde, iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenindeki varyansın %22'sini açıklamıştır. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonuçlarında güven aralığı içerisinde sıfır sayısı bulunmamıştır.



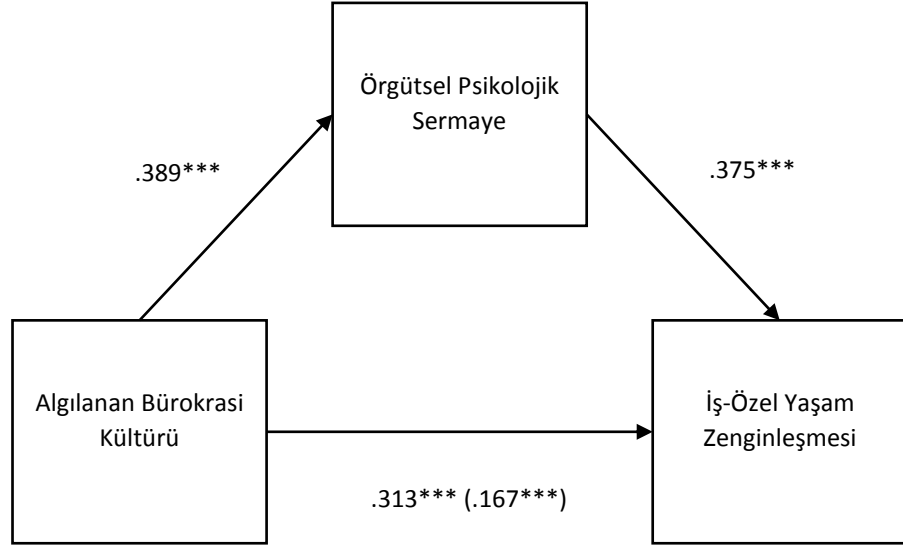
* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 16 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Pazar Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Analizler sonucunda pazar kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkinin, örgütsel psikolojik sermayenin devreye girmesiyle ortadan kalktığı gözlemlenmiştir. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonucunda güven aralığı değerleri arasında sıfır bulunmamıştır. Bu durumda örgütsel psikolojik sermayenin, pazar kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide tam aracı rol üstlendiği söylenebilir (R^2 : .20, $F_{2,353}$:44,560, $p < .001$) (β : .412, t : 8,234, $p < .001$). Pazar kültürü algısı ile örgütsel psikolojik sermaye analize birlikte dâhil edildiğinde, iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenindeki varyansın %20'sini açıklamıştır.



* $p < .05$

** $p < .01$

*** $p < .001$ (Parantez içindeki katsayı aracı değişkenin dâhil edilmesi sonucunda ortaya çıkmıştır.)

Şekil 3. 17 Örgütsel Psikolojik Sermaye'nin Algılanan Bürokrasi Kültürü ile İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi Arası İlişkideki Aracı Rolüne İlişkin Regresyon Katsayıları

Son olarak örgütsel psikolojik sermayenin, bürokrasi kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiğini ortaya koymuştur. Örgütsel psikolojik sermayenin (R^2 : .22, $F_{2,353}:49,080$, $p < .001$) (β : .375, t : 7,344, $p < .001$) analize dâhil edilmesiyle birlikte bürokrasi kültürü algısının iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerindeki etkisinde düşüş meydana gelmiştir. Bürokrasi kültürü algısı ile örgütsel psikolojik sermaye analize birlikte dâhil edildiğinde, iş-özel yaşam zenginleşmesi değişkenindeki varyansın %22'sini açıklamıştır. Analizin dolaylı etki ile ilgili sonuçlarında güven aralığı içerisinde sıfır sayısı bulunmamıştır.

Tablo 3. 14 Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Aracı Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R^2	F	p	β	t	p	CI (%95)
Klan Kültürü	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.16	66,405	.000	.397	8,149	.000	
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	.03	10,084	.002	-.166	-3,176	.002	
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Çatışması	.06	11,862	.000	-.085	-1,515	.131	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					-.205	-3,646	.000	[-0.147, -0.040]
Klan Kültürü	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.16	66,405	.000	.397	8,149	.000	
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.12	47,705	.000	.345	6,907	.000	
Klan Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.23	52,13	.000	.202	3,953	.000	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					.360	7,068	.000	[0.080, 0.180]
Girişimci Kültür	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.16	67,825	.000	.401	8,236	.000	
Girişimci Kültür	Özel Yaşam-İş Çatışması	.02	5,817	.016	-.127	-2,411	.016	
Girişimci Kültür	Özel Yaşam-İş Çatışması	.07	13,313	.000	-.026	-0,454	.650	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					-.254	-4,526	.000	[-0.155, -0.053]
Girişimci Kültür	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.16	67,825	.000	.401	8,236	.000	
Girişimci Kültür	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.11	43,155	.000	.330	6,569	.000	
Girişimci Kültür	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.22	50,295	.000	.182	3,559	.000	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					.367	7,163	.000	[0.080, 0.186]
Pazar Kültürü	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.10	37,294	.000	.309	6,107	.000	
Pazar Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.05	17,935	.000	.220	4,235	.000	
Pazar Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.20	44,56	.000	.093	1,85	.065	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					.412	8,234	.000	[0.071, 0.173]
Bürokrasi Kültürü	Örgütsel Psikolojik Sermaye	.15	63,01	.000	.389	7,938	.000	
Bürokrasi Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.10	38,473	.000	.313	6,203	.000	
Bürokrasi Kültürü	İş-Özel Yaşam Zenginleşmesi	.22	49,08	.000	.167	3,273	.001	
Örgütsel Psikolojik Sermaye					.375	7,344	.000	[0.107, 0.233]

BÖLÜM 4 TARTIŞMA ve ÖNERİLER

4.1. TARTIŞMA

4.1.1. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Araştırma hipotezlerinin ilk grubu, algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişki üzerineydi. Bu hipotezlerden ilki desteklenmemiş, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir (*Hipotez 1: Algılanan klan kültürü özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkilidir.*). Fakat beklendiği üzere, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam çatışması arasında negatif bir ilişki bulgulanmıştır (*Hipotez 5: Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.*). Klan kültürünü algılayan çalışanlara göre çalışma ortamları aile gibidir ve iş yerindeyken kendilerini rahat hissederler. Yöneticilerini ise bir akıl hocası gibi destekleyici olarak değerlendirirler. Çalışma ortamlarının kararlara katılımı, takım çalışmasını ve karşılıklı güveni önemseydiklerini düşünürler. Araştırma sonuçları bu tür bir kültür algısının, çalışanların iş ile ilgili rollerinin evdeki sorumlulukları üzerindeki olumsuz etkisini hafıflettiğini ortaya koymuştur. İlgili sonucun, kaynakların korunumu teorisi ile uyumlu olduğu önerisinde bulunulabilir (Hobfoll, 1989; Pattusamy ve Jacob, 2017). Kurama göre bireyler, yaşamlarında elde ettikleri ya da sahip oldukları olumlu kaynakları koruma ve bunları kaybetmekten kaçınma eğilimindedirler. Yaptıkları değerlendirmeler neticesinde yeterli kaynağa sahip olduklarını düşünmeleri, daha az stres yaşamalarını sağlar. Bu bakış açısıyla klan kültürünün, yaşamlarının büyük bölümünü iş yerlerinde geçiren çalışanların yaşamlarına, örgütsel destek, karşılıklı güven, önemsenme ve yönetici desteği gibi kaynaklar sağlaması nedeniyle, iş-özel yaşam çatışmasının daha az deneyimlenmesine neden olduğu iddia edilebilir. Konu ile ilgili daha önce yapılmış olan çalışmalarda da çalışanların iş ve aile yaşamlarını önemseyip, bu yönde onlara destek olan ve bu yönüyle klan kültürü ile yakınlık arz eden iş-aile kültürünün (Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Frye ve Breough, 2004; Sahibzada, Hammer, Neal ve

Kuang, 2005; O'Neill, Harrison, Cleveland, Almeida, Stawski ve Crouter, 2009; Cegarra-Leiva, Sanchez-Vida I ve Cegarra-Navaro, 2012; Erden Bayazıt ve Bayazıt, 2019) iş-özel yaşam dengesi ile olumlu ilişkide olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca sıcak ve destekleyici örgütsel iklim (Chernyak-Hai ve Tziner, 2016), kişilerarası iletişim akışını, çatışma çözmeyi ve karar vermeyi önemseyen örgütsel iklim (Büyükyılmaz ve Ercan, 2016; Gondlekar ve Kamat, 2016) ve takım ikliminin (Pisarski, Lawrence, Bohle ve Brook, 2008) iş-özel yaşam dengesini desteklediği; çalışanın işe devam baskısının olduğu iklimlerin (Ferreria ve diğ., 2019) ise bu dengeyi bozucu bir etkide bulunduğu bilinmektedir. Klan kültürünün iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkili olduğunun da daha önce ortaya konmuş olması ile birlikte (Deniz ve Özalp, 2014), elde edilen sonucun ilgili literatürü desteklediği görülmektedir.

Klan kültürü algısının özel yaşamdaki rollerin, iş ile ilgili roller üzerinde olumsuz etkide bulunduğu özel yaşam-iş çatışması ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. İlgili sonuçlar, iş-özel yaşam çatışması ile özel yaşam-iş çatışmasının birbirinden farklı değişkenler olduğu ve her zaman eş zamanlı olarak gözlenmedikleri önerilerini desteklemektedir. İncelenen literatür çerçevesinde, iki değişken arasındaki ilişkilere dair araştırmaların birbiri ile çelişkili sonuçlar verdiği görülmektedir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Deniz ve Özalp (2014), klan kültürünün hem iş-özel yaşam, hem de özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Kimi görüş ve sonuçlara göre bireyin iş ve özel yaşam rolleri arasındaki çatışmanın bir yönünde yaşadığı olumsuz deneyimin, diğerine de yansıtacağı, bu nedenle de iki değişkenin benzer faktörlerden etkileneceği düşünülmektedir. Fakat bu durumla çelişen durumlar da söz konusudur. Frone, Russell ve Cooper (1992), iş ile ilgili stres kaynaklarının iş-özel yaşam çatışması ile, özel yaşamdan kaynaklanan stres faktörlerinin ise özel yaşam-iş çatışması ile ilişkili olacağını önermişlerdir. Araştırma bulgusu ile uyumlu olarak, çevresel desteğin özel yaşam-iş çatışmasından çok, iş-özel yaşam çatışması ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırmanın diğer bir beklentisi de girişimci kültür algısının, özel yaşam-iş çatışması ile pozitif ilişkili olacağı yönündeydi. Fakat elde edilen sonuçlar, iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğuna işaret etmiştir (*Hipotez 2: Algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.*). Girişimci kültür algılayan çalışanlara göre iş yerleri oldukça hareketli olmakla birlikte, riski önemsemektedir. Yöneticilerinin de

yenilikçilik ve girişimciliği önemsedildiğini; risk alma, özgünlük ve gelişime açıklık gibi davranışları ödüllendirdiğini düşünürler. Literatürde yer alan kimi görüşlere göre girişimci kültürler gibi dış çevreye odaklanma ve esnekliğin baskın olduğu durumlarda çalışanlar, aynı anda pek çok farklı ilgi alanına sahip olabilmektedir (Dyck, Walker ve Caza, 2019). Bunun yanında sürekli değişimin esas olduğu kültür tiplerinde hiyerarşinin yönünün sıklıkla yatay olması beklenmektedir (Nase ve Arkesteijn, 2018). Ayrıca çalışanlara özgürlük tanıyan bir kültür tipi olması nedeniyle tatmin ve mutluluk düzeylerinin yüksek olması beklenir (Khurohani, 2013; Acar ve Acar, 2014). Araştırma sonucunun da ilgili görüşleri destekleyen bir özellik taşıdığı düşünülebilir. Girişimci kültürlerin yoğun yenilik ve risk alma baskısının, çalışanların üzerindeki stresi artırarak, iş-özel yaşam çatışması ve dolayısıyla özel yaşam-iş çatışmasını daha fazla yaşamalarına neden olacağı beklenmekteydi. Fakat öyle görülüyor ki, bu kültür tipinin sağladığı esneklik, çalışanların özel yaşam-iş çatışmaları üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır. Başka bir deyişle, çalışanlar iş yerlerinin esnek ve girişimci kültüre sahip olduğunu düşündükçe, özel yaşamdaki rol ve sorumluluklarının işteki rol ve sorumluluklarından rol çaldığını düşünme ve bundan rahatsız olma düzeyleri azalmaktadır. Bu durumun bir diğer nedeni de girişimci kültüre sahip ortamdaki hareketlilik, sürekli gelişim, yenilikçilik gibi faktörlerin, çalışanların iş dışı stres kaynaklarının etkilerinden sıyrılmalarını sağlaması olabilir. Çalışma ortamının sağladığı bu kaynaklar nedeniyle, çalışanlar iş dışı stres faktörlerine karşı daha güçlü hissediyor olabilirler (Hobfoll, 1989). Araştırmanın beklentilerinden farklı olan diğer bir sonuç ise, girişimci kültür algısı ile iş-özel yaşam çatışması arasında bir ilişkiye rastlanmamış olmasıdır (*Hipotez 6: Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*). İlgili bulgu, iş-özel yaşam çatışmasının iki yönünün de birbirinden ayrı öncülleri olan, farklı birer değişken olarak değerlendirilmesi gerektiği görüşünü desteklemektedir.

Araştırmada beklenenin aksine, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır (*Hipotez 3: Algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.*). Aynı durum özel yaşam-iş çatışması için de geçerli olmuştur (*Hipotez 7: Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*). Yine beklentiden farklı olarak, bürokrasi kültürü algılamının özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam çatışması üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit

edilmiştir (*Hipotez 4: Algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir. / Hipotez 8: Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.*). İş-özel yaşam çatışmasını hafifleten tek kültür tipinin klan kültürü, özel yaşam-iş çatışması ile ilişkili tek kültür tipinin de girişimci kültür olarak gözlenmesi ve araştırmanın diğer sonuçlarının cinsiyet ve psikolojik sermaye düzeyi gibi bireysel faktörlerin etkisini ortaya koyması, iş-özel yaşam çatışmasının işletmenin çalışma tarzı ve odak noktasından çok, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının desteği gibi çevresel faktörler ile bireysel faktörlerden etkilendiği yönünde bir düşüncüyü doğurmaktadır.

Algılanan kültür tipi ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkiyle alakalı hipotezlerden ise Hipotez 9 (*Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.*) ve Hipotez 10 (*Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.*) desteklenmiş, Hipotez 11 (*Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.*) ve Hipotez 12 (*Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.*) ise desteklenmemiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre tüm algılanan kültür tipleri iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkili bulunmuştur. İş-özel yaşam zenginleşmesinin öncüllerine ilişkin literatürün oldukça kısıtlı olması (Çalışkan ve Arıkan, 2015), elde edilen bu bulguların birincil önemini ortaya koymaktadır. Diğer bir değerlendirme ise iş-özel yaşam dengesinin alt boyutlarının birbirleri ile ilişkisine dairdir. Araştırmanın beklentisi, iş-özel yaşam çatışmasını ve özel yaşam-iş çatışmasını artıran kültür tiplerinin, iş-özel yaşam zenginleşmesi ile bunun tersi bir ilişki içerisinde olmasıydı. Fakat bu durum yalnızca klan kültürü ile girişimci kültürler için geçerli olmuştur. Klan kültürü iş-özel yaşam çatışmasını hafifletirken, iş-özel yaşam zenginleşmesini artırmıştır. Benzer şekilde girişimci kültürler özel yaşam-iş çatışması üzerinde hafifletici, iş-özel yaşam zenginleşmesini artırıcı bir etkiye sahip olmuştur. Diğer kültür tiplerinin ise çatışma ile herhangi bir ilişkisi yokken, iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre iş-özel yaşam çatışması, özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam zenginleşmesinin birbirleri ile korelasyonel ilişkileri olmasına rağmen, farklı değişkenlerden etkilenen bağımsız birer değişken oldukları düşüncesi desteklenmektedir. Bunun yanında ileriki bölümlerde tartışılacak olan ve ilgili

ilişkilerde aracı ve biçimleyici rol üstlenen değişkenlerle ilgili bulgular da, burada bahsi geçen bulguların yorumlanması için farklı bir pencere sunmaktadır.

4.1.2. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Biçimleyici Rolü

Araştırmanın incelemelerinden bir diğeri de, cinsiyetin algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arası ilişkilerdeki olası biçimleyici rolüydü. İlgili hipotezlerden ilki desteklenmemiş, cinsiyetin algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir (*Hipotez 13: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.*). Bunun yanında kadınların özel yaşam-iş çatışması deneyimleri erkeklerden yüksek olarak gözlenirse de, istatistiksel açıdan anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Ayrıca klan kültürü algısı ile özel yaşam-iş çatışması arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmemiş olması, elde edilen bulguyu anlamlı kılmaktadır. Öyle görülüyor ki destekleyici bir aile gibi algılanan klan kültürleri, ne kadınların ne de erkeklerin özel yaşam-iş çatışması deneyimleri üzerinde bir etkide bulunmamaktadır.

Cinsiyetin biçimleyici rolüne ilişkin ikinci araştırma hipotezi kısmen kabul edilmiş, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkinin yalnızca kadınlar için geçerli olduğu, erkek katılımcılar için böyle bir ilişkinin söz konusu olmadığı tespit edilmiştir (*Hipotez 14: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). İlişkinin gücünün kadınlar için daha yüksek olmasından ziyade, iki değişken arasındaki ilişki, yalnızca kadın katılımcılarda gözlenmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan kadınların iş-özel yaşam çatışması deneyimleri de erkeklerden anlamlı düzeyde yüksek olarak gözlenmiştir. Şimdiye dek gerçekleştirilen ilgili araştırmalar da, kadın ve erkeklerin iş-özel yaşam dengesine ilişkin deneyimlerinin farklılaştığını ortaya koymuştur. Fakat bu farklılaşmaya ilişkin birbiriyle çelişkili sonuçlar elde edilebilmektedir. Kimi araştırmalar erkeklerin daha fazla iş-özel yaşam çatışması yaşadığını ortaya koyarken (Parasuraman ve Simmers, 2001), kadınların bu deneyimlerinin erkeklerden daha yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir (Higgins, Duxbury ve Lee, 1994; Hwang ve Ramadoss, 2017; Koura, Sekine, Yamada ve Tatsuse, 2017; Peters ve Jan Blomme,

2019). Thompson ve Cavallaro'nun (2007) çalışmalarında da yönetici desteğinin iş-özel yaşam çatışması üzerindeki hafifletici etkisinin yalnızca kadınlar için geçerli olduğu bulgulanmıştır. Clark, Rudolph, Zhdanova, Michel ve Baltes (2015) de benzer şekilde, destekleyici yöneticilerin iş-özel yaşam çatışmasını azaltan etkisinin yalnızca kadınlarda gözlenen bir durum olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında Collins, Burrus ve Meyer (2014) kadınların ve erkeklerin tercih ettikleri lider davranışlarının farklılaştığını, kadınların nazik ve yapıcı tarzdaki liderleri erkeklere kıyasla daha fazla tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Belias ve Koustelios'un (2013) araştırmalarında da kadın katılımcıların en çok tercih ettiği kültür tipi klan kültürü olmuştur. Bunun yanında kadınların iş hayatında olumlu ilişkiler, empati, çatışmaların çözümü ve buna benzer olguları öncelediklerini ileri sürmüşlerdir (Belias ve Koustelios, 2014). Bu araştırmadan elde edilen bulgu da, iş-özel yaşam dengesinin kadınlar ve erkekler tarafından farklı olarak yaşandığı, kadınların klan kültürünü daha çok tercih ettiği ve bu kültür tipinin sunduğu destekleyici ortam ve lider davranışlarının kadınların kariyer yaşamları için önemli bir rol oynadığı, bu tercihte de klan kültürünün iş-özel yaşam çatışmasını hafifletici etkisinin rol oynadığı görüşlerine destek sunmaktadır.

Araştırmada beklenen diğer bir sonuç ise klan kültürünün iş-özel yaşam zenginleşmesi ile ilişkisinin kadınlarda daha güçlü olacağı yönündeydi (*H15: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Beklenenle kısmen uyumlu olarak, cinsiyetin biçimleyici bir rol oynadığı; fakat ilişkinin gücünün erkeklerde daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bunun yanında kadın ve erkek katılımcıların, iş-özel yaşam zenginleşmesini deneyimleme düzeyleri birbirine oldukça yakın olarak gözlenmiştir. İş-özel yaşam zenginleşmesi, iş ve özel yaşamdaki rollerin, bu iki yaşam alanının kalitesini artırmasını ifade etmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006). Farklı bir ifade ile, iki yaşam alanının birbiri üzerindeki etkisi neticesinde, bu yaşam alanlarından birinde performans artışı gözlenmesidir. Fakat araştırmanın ölçüm aşaması, bu zenginleşmenin yönüne ilişkin bir veri sunmamıştır. Zenginleşmenin işten özel yaşama ya da özel yaşamdan işe yönelik olup olmadığına yönelik veriler, ilgili sonucun yorumlanmasına katkı sağlayabilir. Elde edilen veri ve bulgular ışığında, iş-özel yaşam çatışması açısından kadınlara önemli bir destek sağlayan klan kültürünün, hem kadınların hem de erkeklerin zenginleşme deneyimlerine katkıda bulunduğunu,

fakat bu katkının erkekleri zenginleşme deneyimi açısından kadınların önüne geçirebileceğini göstermektedir.

Cinsiyet değişkeninin biçimleyici rolüne ilişkin diğer bir araştırma beklentisi de, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkinin erkek katılımcılar için daha yüksek olacağı yönündeydi (*H16: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.*). Araştırma bulguları ilgili hipotezi kısmen desteklemiş, ilişkinin gücünün erkek katılımcılar için daha güçlü olmasından öte, yalnızca erkek katılımcılar için geçerli olduğunu ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, kadınlar için girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasında bir bağlantı söz konusu olmamıştır. Fakat girişimci kültür algılamasının, erkeklerin özel yaşam-iş çatışmalarını azalttığı sonucu elde edilmiştir.

Araştırmanın ilgili diğer hipotezi de kısmen destek görmüş, girişimci kültür algısı ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkinin yalnızca kadınlar için geçerli olduğu tespit edilmiştir (*H17: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Öyle görülüyor ki çalışanın işletmeyi girişimci olarak algılaması, kadınlarda iş-özel yaşam çatışması, erkeklerde ise özel yaşam-iş çatışmasını hafifletici bir etkiye bulunmaktadır. İlginç olan, girişimci kültür algılamak ile iş-özel yaşam çatışması arasında herhangi bir ilişki bulunmamışken, cinsiyetin devreye girmesi ile bu durumun değişmesidir.

Araştırmada elde edilen veriler çerçevesinde, girişimci kültür algısının hem kadınların hem de erkeklerin iş-özel yaşam zenginleşmesi düzeylerini artırmakta olduğu, fakat bu etkinin beklenenin aksine erkeklerde daha güçlü olduğu ortaya çıkmıştır (*H18: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). İlgili bulgular öncelikle, cinsiyet değişkeninin kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirleyen önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında kadın ve erkeklerin örgüt kültürü, lider davranışları ve iş özellikleri gibi konulardaki beklenti, deneyim ya da değerlendirmelerinin birbirinden farklı olabildiğini ortaya koyan literatürü desteklemektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001; Dwyer,

Richard ve Chadwick, 2003; Grönlund, 2007; Collins, Burrus ve Meyer, 2014). Cinsiyet değişkeninin kategorik nitelikte olması, bu ilişkileri biçimleyici nitelikte olan farklı değişkenlerin de var olması gerektiğini düşündürmektedir. Örneğin bu araştırmada erkek katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin kadın katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla cinsiyetin girişimci kültür algısı ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkilerde biçimleyici rol oynamasının da asıl nedeni, cinsiyetlerin farklı değişkenler açısından aldıkları farklı konum olabilir.

Araştırma bulguları ayrıca, cinsiyetin pazar kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide biçimleyici rol oynadığı, çatışma ile ilişkilerde ise böyle bir rolünün olmadığını göstermiştir (*H19: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.; H20: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.; H21: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Fakat beklenenin aksine pazar kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki olumlu ilişkinin gücü erkek katılımcılarda daha yüksek olmuştur. Araştırmanın beklentisinin tam tersi bir yönde olmasının nedenlerinden biri, daha önceki araştırmalarda kadınların iş-özel yaşam zenginleşmesi düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğunun tespit edilmiş olmasıydı (Powell ve Greenhaus, 2010). Fakat araştırmada elde edilen verilere göre, kadın ve erkeklerin iş-özel yaşam zenginleşmesi düzeylerinde anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Araştırmadan elde edilen bilgiler, pazar kültürü algılamının iş yaşamı ve özel yaşamın birbirine karşılıklı faydasını desteklediğini; bu desteğin erkekler için daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. İlgili sonucun nedeni, erkeklerin rekabet odaklı pazar kültürü ile uyumlu hissetmeleri olabilir. Belias ve Koustelios'un (2013), Yunan bankalarında görev yapan 240 çalışanın katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, erkeklerin tercih ettikleri kurum kültürleri sırasıyla pazar kültürü, girişimci kültür, klan kültürü ve bürokrasi kültürü olmuştur. Bunun yanında ilgili literatüre göre kadınlar iş hayatında olumlu ilişkiler, empati, çatışmaların çözümü ve buna benzer olguları önceleyip tercih ederken, erkek çalışanlar için güç elde etme, başarı ve rekabet gibi değerler daha öncelikli olmaktadır (Belias ve Koustelios, 2014). Bu açıdan bakıldığında elde edilen sonuçların,

ilgili literatür ile uyumlu olduğu söylenebilir. Fakat pazar kültürü algısının iş-özel yaşam zenginleşmesi üzerindeki olumlu etkisinin kadınlar için de geçerli olması, bu ilişkide rol oynayan cinsiyet dışı değişkenlerin de var olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmada cinsiyetin, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkilerde de biçimleyici bir rol oynaması beklenmekteydi. İlgili hipotezlerden ilki desteklenmemiş, bürokrasi kültürü algılamak ile özel yaşam-iş çatışması arasında tespit edilmeyen ilişki, cinsiyetin devreye girişi ile de bir değişim sergilememiştir (*H22: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.*). Fakat dikkate değer olarak, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasında tespit edilmemiş olan ilişki, cinsiyetin devreye girmesi ile gözlenmiş; bu ilişkinin yalnızca kadınlar için geçerli olduğu tespit edilerek ilgili hipotez kısmen destek bulmuştur (*H23: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Elde edilen bulgular öncelikle, bir önceki bölümde de tartışılmış olduğu üzere, iş-özel yaşam ve özel yaşam-iş çatışmasının farklı birer değişken olduğu ve farklı değişkenlerden etkilendiği görüşlerini desteklemektedir. Bunun yanında hipotezlerin geliştirilmesinde de faydalanılan bilgilerden biri olarak Bellou (2009), erkeklerin iş tatminlerine katkıda bulunan faktörlerin kariyer olanakları, bilgi paylaşımı ve çalışan markalama olduğunu, kadınların iş tatminlerine katkıda bulunan faktörlerin ise örgütte tutarlı bir yaklaşımın varlığı ve fırsatlardan yararlanma hakkının tanınması gibi unsurlar olduğunu ortaya koymuştur. Kadınlar kurallar ve başkalarından farklı muamele görmemeyi önemsemişlerdir. Peterson, Kara, Fanimokun ve Smith (2019), kadın çalışanların sosyal ilişkilerin kurallar, yöneticiler ve davranış kontrolü ile yönetildiği toplumlarda daha fazla örgütsel bağlılık geliştirdiklerini öne sürmüşlerdir. Bu görüşler doğrultusunda, biçimsel kurallar ile sıkı kontrolün yaygın, kişiye göre muamelenin düşük olarak algılandığı bürokratik kültür algısının, kadınlar ve erkeklerin iş-özel yaşam dengesi deneyimlerini farklılaştırması beklenmiş ve bu algının kadınların iş-özel yaşam çatışması deneyimlerini etkileyen önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın cinsiyet ile ilgili diğer bir beklentisi, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi biçimleyeceği; bu etkinin kadın

katılımcılarda daha yüksek gözleneceği üzerineydi (*H24: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.*). Bu beklentinin nedeni de bürokrasi kültürünün kadınlar açısından daha elverişli bir ortam sunduğuna yönelik düşünce ve araştırmalar olmuştur. Fakat araştırma bulguları ilgili hipotezi kısmen desteklemiştir. Bürokrasi kültürü algılamak, hem kadın hem de erkeklerin iş-özel yaşam zenginleşmesi düzeyleri ile pozitif ilişkili olarak bulunmuş; fakat bu ilişki beklenenin aksine erkekler için daha güçlü olmuştur. Bu durumun nedenlerinden biri de bürokrasi kültürünün kadınlar açısından tercih edilmesinin yanında, kadın ve erkeklerin zenginleşme düzeylerini etkileyen farklı bir değişkenin aradaki ilişkiyi biçimlemesi olabilir. Araştırmanın bir sonraki bölümde bahsedilecek olan psikolojik sermaye ile ilgili sonuçları, bu tartışmayı destekler niteliktedir.

4.1.3. Algılanan Kültür ile İş-Özel Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Örgütsel Psikolojik Sermayenin Biçimleyici ve Aracı Rolü

Araştırmanın beklentisi, psikolojik sermayenin algılanan kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkilerde biçimleyici rol oynayacağı yönündeyken, biçimleyicilik analizlerinin yalnızca biri anlamlı sonuç vermiştir. Buna göre örgütsel psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide biçimleyici bir rol oynamış; psikolojik sermayenin düşük düzeylerinde iki değişken arasında negatif bir ilişki söz konusu iken, yüksek düzeylerinde pozitif bir ilişki söz konusu olmuştur. Daha açık ifade etmek gerekirse psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde bürokrasi kültürü algısı yükseldikçe iş-özel yaşam çatışması da yükselmiş; psikolojik sermaye düzeyi düşük olan bireylerde ise bürokrasi kültürü algısı yükseldikçe iş-özel yaşam çatışması azalmıştır.

Araştırmanın önemli katkılarından biri, psikolojik sermayenin rekabet eden değerler modelinin öne sürmüş olduğu kültür tipleri ile iş-özel yaşam dengesinin alt boyutları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayabildiğinin ortaya konmasıdır. Aracı değişken analizleri sonucunda psikolojik sermayenin, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki ilişkide tam aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Psikolojik sermayenin devreye girmesi ile algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki direkt ilişki ortadan kalkmıştır. Öyle görülüyor ki, klan kültürleri öncelikle çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini artırmakta, bu da aynı çalışanların iş-özel

yaşam çatışması ile daha iyi başa çıkabilmelerini sağlamaktadır. Klan kültürleri sağladıkları aile ortamı, takım çalışması ve kararlara katılım gibi olumlu koşullarla, bireylerin işlerine yönelik umut, iyimserlik, yılmazlık ve özyeterlik düzeylerini desteklemekte; bu da bireylerin işleri ile ilgili problem ya da yükümlülüklerinin özel yaşamlarında sorun yaratmasını engellemektedir.

Benzer bir durum da klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında gözlenmiştir. Psikolojik sermayenin devreye girmesi ile birlikte, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişki, kısmi aracılık rolüne işaret eder şekilde zayıflamıştır. Psikolojik sermayenin devreye girmesine rağmen, klan kültürü algısı ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkinin devam etmesi, iki değişken arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlenen farklı değişkenlerin de mümkün olabileceğini işaret etmektedir.

Örgütsel psikolojik sermayenin aracılık rolü, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki ilişkide de gözlenmiştir. Psikolojik sermayenin devreye girmesi ile iki değişken arasındaki ilişki ortadan kalkmıştır. Bu da yeniliği, riski, esnekliği ve girişimciliği önceleyen girişimci kültürlerin örgütsel psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etki yarattığı, bu durumun da bireylerin özel yaşam-iş çatışması seviyelerini azalttığı anlamına gelmektedir. Bunun yanında psikolojik sermaye, girişimci kültür algılamak ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide de kısmi aracı değişken rolü oynamıştır. Psikolojik sermayenin devreye girmesi ile, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünün zayıflaması, psikolojik sermayenin önemine işaret etmenin yanında, bu değişkenler arası ilişkide rol oynayabilecek olan farklı değişkenlerin varlığının da mümkün olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki ilişkide de tam aracı rol üstlenmiştir. Algılanan pazar kültürünün iş-özel yaşam zenginleşmesini artırmasının, direkt olmaktan çok, psikolojik sermaye üzerinden gerçekleşen bir durum olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişki ise, psikolojik sermayenin devreye girmesi ile devam etmiş, fakat ilişkinin gücü zayıflamıştır. Diğer kısmi aracılık rollerinde tartışıldığı gibi bu durum, iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan farklı değişkenlerin varlığına işaret ediyor olabilir.

Araştırmanın bu gruptaki bulguları, psikolojik sermaye değişkeninin iş-özel yaşam dengesine olumlu katkılarına ilişkin literatüre (Siu, 2013; Karatepe ve Karadas, 2014; Kaplan, 2018) önemli bir destek sağlamaktadır. Bu bağlamda bireysel bir değişken olarak nitelendirilebilecek olan psikolojik sermayenin, bireylerin baş etme kapasitelerini artırarak iş-özel yaşam çatışmasının her iki yönünü de daha az deneyimlemelerine neden olabileceği görülmektedir. Ayrıca, çatışma deneyimine kıyasla daha az araştırılmış bir değişken olan iş-özel yaşam zenginleşmesi için de önemli bir bireysel destek oluşturduğu düşünülebilir.

Diğer bir katkı ise psikolojik sermaye değişkeninin öncüllerine ilişkin araştırmaları kapsayan literatüre yönelik olmuştur. Araştırmanın beklentileri ve modelinin dışında, psikolojik sermayenin rekabet eden değerler modelinin öne sürdüğü kültür tiplerinden klan, pazar, bürokrasi ve girişimci kültürler ile ilişkili olduğu görülmüştür. Araştırmanın korelasyona dayalı bulguları, psikolojik sermayenin tüm bu kültür tipleri ile pozitif ve birbirine yakın değerlerde bir ilişki sergilediğini gösterse de, bu ilişkiye dair daha karmaşık analizlerin uygulandığı araştırmalara ihtiyaç vardır. Fakat elde bulunan bulgular çerçevesinde, değişkenin birbirinden farklı olan tüm kültür tipleri ile pozitif ve yakın ilişkide oluşunun, bu ilişkide rol oynayan farklı değişkenlerin varlığından kaynaklandığı düşünülebilir. Örnek olarak, bireyin algıladığı örgüt tipini ne derece tercih ettiği bu ilişkide rol oynayan bir değişken olabilir. Sosyal psikolojinin sosyal karşılaştırma gibi pek çok kuramından kaynak alan insan-çevre uyumu teorisi (Van Vianen, 2018), bireylerin çevreleri ile uyum içerisinde olma ihtiyaçları ve bu ihtiyaç doğrultusunda kendi değer, tutum ya da özellikleri ile benzer nitelikte bir çevreye sahip olma isteklerine odaklanmaktadır.

4.1.4. Ek Sonuçlar

4.1.4.1. Yaş, Toplam İş Deneyimi, Güncel İşteki Deneyim

Araştırmanın betimleyici değişkenleri arasında olan yaş, toplam iş deneyimi ve güncel işteki deneyim gibi faktörlerin diğer değişkenlerle ilişkili olup olmadığını anlamak üzere farklılık analizleri ve regresyon analizleri uygulanmıştır.

Uygulanan farklılık analizi sonucunda erkeklerin örgütsel psikolojik sermaye puanlarının, kadınların puanlarından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Kaya, Balay ve Demirci (2014) Şanlıurfa'da görev yapan 325 öğretmen

üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda psikolojik sermaye düzeylerinin cinsiyet değişkeninden etkilenmediğini ortaya koymuşlardır. Erdoğan'ın (2018) çalışmasında da benzer bir sonuç bulunmuştur. Beğenirbaş ve Turgut (2016) ise Ankara ilinde savunma sektöründe görevli 189 katılımcı ile gerçekleşen araştırmalarında, bu araştırma ile benzer olarak erkek çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin, kadınlarınkinden yüksek olduğu bulgusunu elde etmişlerdir. Rani ve Chaturvedula'nın (2018) Hindistan'da görev yapan 132 askeri personel ile yaptıkları çalışmanın sonucunda ise psikolojik sermaye değişkeni açısından herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Bernstein ve Volpe (2016), Güney Afrika'da 478 çalışanla gerçekleştirdikleri araştırmalarında pozitif androjen ve pozitif maskülen öz-değerlendirme yapan bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin, pozitif feminen, negatif androjen ve negatif feminen değerlendirme yapan bireylerden daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Buradaki pozitif maskülen özellikler kontrol duygusu, rekabet ve azim, negatif maskülen özellikler öfke, kabalık, düşmanlık gibi özelliklerdir. Pozitif feminen özellikler duygusallık, sıcaklık, kibarlık gibi özellikler olarak sunulurken, negatif feminen özellikler pasiflik, endişe ve nevroz örnekleriyle ifade edilmiştir. Androjenliğin değerlendirilmesinde ise pozitif androjenlik pozitif feminen ve maskülen özelliklerin karması iken, negatif androjenlik, negatif feminen ve maskülen özelliklerin karması olarak dikkate alınmıştır. Mukherjee ve Srivastava'nın (2017) 398 Hint bireyle gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda erkeklerin umut alt boyutu düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğunu, kadınların ise iyimserlik, yılmazlık ve özyeterlik alt boyutlarındaki düzeylerinin erkeklerin önünde olduğunu ortaya koymuşlardır. İncelenen literatür, örgütsel psikolojik sermayenin cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediğini ve bu etkide rolü olan değişkenlerin neler olduğunu anlamaya yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Uygulanan basit regresyon analizi sonuçlarına göre yaş ile örgütsel psikolojik sermaye arasında pozitif bir etkileşim bulunmuştur. Buna göre yaş düzeyi arttıkça örgütsel psikolojik sermaye düzeylerinde artış gözlenmektedir. Bitmiş'in (2014) 463 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmasının sonuçları, yaş değişkeni ile psikolojik sermaye değişkeni arasında pozitif bir korelasyona işaret etmektedir. Erdoğan'ın (2018) 300 sağlık çalışanı ile gerçekleştirdiği çalışmasında ise, 40 yaş ve üzeri çalışanların psikolojik sermaye puanları, 20-24 ve 25-29 yaş grubundan daha yüksek olarak

bulunmuştur. McMurray, Pirola-Merlo, Sarros ve Islam'ın (2009) 6000 çalışanla yürüttükleri çalışmalarında yaş düzeyinin yüksek olmasının, psikolojik sermayenin alt boyutu olan iyimserlik ile pozitif ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Araştırma sonuçları toplam iş deneyimi ve güncel işteki deneyim ile örgütsel psikolojik sermaye arasında pozitif bir etkileşimi açığa çıkarmıştır. Başka bir ifadeyle katılımcıların toplam iş deneyimlerindeki artış, örgütsel psikolojik sermaye düzeylerindeki artışla birlikte gözlenmiştir. Kaya, Balay ve Demirci'nin (2014) daha önce bahsedilmiş olan araştırmaları sonucunda kıdemi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik sermaye puanlarının, kıdemi düşük olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Akman'ın (2016) 380 öğretmeni kapsayan araştırmasında ise kıdemi öğretmenlerin psikolojik sermayenin umut ve özyeterlik alt boyutları açısından, kıdemi daha düşük öğretmenlere göre daha olumlu konumda oldukları gözlenmiştir.

Literatür incelemesine göre yaş ve deneyim değişkenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri üzerindeki etkisine ilişkin farklı bulgulara rastlanabilmekle birlikte, yaş ve deneyimin psikolojik sermayeye olumlu bir etki ettiğine işaret eden araştırmalar çoğunluktadır. Bu araştırmada da yaş ve deneyimin olumlu etkisine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Bandura (1994) psikolojik sermayenin önemli bir alt boyutu olan özyeterliğin gelişmesi için, zorlu yaşam durumları ile karşılaşma ve bunlarla baş etme deneyiminin elde edilmesinin gerekliliğinden bahsetmektedir. Bandura'nın çalışmalarını izleyerek psikolojik sermaye kavramını ortaya atan araştırmacılar da (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006) psikolojik sermayenin gelişmesinde deneyimin önemli rolüne işaret etmişlerdir. Hem psikolojik sermayenin dayandığı kuramsal temel, hem bu araştırmadan ve literatürden elde edilen sonuçlar gösteriyor ki, yaşam deneyimini ifade eden yaş değişkeni ve iş deneyimi önemli bir insan sermayesi olarak (Luthans, Avey ve Patera, 2008) psikolojik sermaye gelişimi açısından önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre yaş değişkeni ile özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam çatışması arasında negatif, iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yaş değişkenindeki artışla birlikte özel yaşam-iş çatışması ve iş-özel yaşam çatışması değerlerinde düşüş, iş-özel yaşam zenginleşmesi değerlerinde artış gözlenmiştir. Jailaxmi ve Gautam (2017) Hindistan'da görev yapan 150 banka çalışanı ile gerçekleştirdikleri çalışma sonucunda genç çalışanların iş-özel yaşam dengelerinin,

ileri yaşlardaki çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Padmasiri ve Mahalekamge (2016) Srilanka rnekleminde 150 ğretim elemanı ile yürüttükleri çalışmalarında ise yaş ile iş-özel yaşam dengesi arasında herhangi bir anlamlı ilişkiye rastlamamışlardır. Richert-Kazmierska ve Stankiewicz'in (2016) Finlandiya, Litvanya ve İsveç örnekleminden 500 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmalarında ise, yaşın ilerlemesinin iş-özel yaşam dengesini sağlamaya katkı sağladığı bulgusunu elde etmişlerdir. Walia'nın (2015) Hindistan'da bilişim sektöründe görev yapan 308 personelle gerçekleştirdiği araştırma ise yaş ile iş-özel yaşam dengesi ve alt boyutları arasında herhangi bir ilişki sonucu vermemiştir. Spieler, Scheibe ve Roβnagel (2018) 298 ve 608 Alman bankası çalışanı ile gerçekleştirdikleri iki farklı araştırmaları sonucunda, ileri yaşın iş-özel yaşam dengesini sağlamada avantaj olduğu ile bu avantajda sınır yönetimi stratejileri kullanmanın önemli bir rolü olduğunu ortaya koymuşlardır. İlgili literatürün sağlamış olduğu ve bahsi geçen katkılar ışığında, bu araştırmadan elde edilen sonuçların bir kısım alanyazınla paralel sonuçlar ürettiği ve konu ile ilgili önemli bir girdi sağladığı ne sürülebilir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre toplam iş deneyimi ve güncel işteki deneyim ile iş-özel yaşam atışması arasında negatif, iş-özel yaşam zenginleşmesi arasında pozitif, yine toplam iş deneyimi değişkeni ile özel yaşam-iş atışması arasında negatif bir etkileşim bulunmuştur. Katılımcıların toplam iş deneyimlerindeki artış, özel yaşam-iş atışması ve iş-özel yaşam atışması düzeylerinde düşüş, iş-özel yaşam zenginleşmesi düzeylerinde ise artışla birlikte gözlenmiştir. Wu, Rusyidi, Claiborne ve McCarthy'nin (2013) Amerika rnekleminde 573 çalışandan elde ettikleri veri ile yürüttükleri araştırmaları sonucunda toplam çalışma deneyimi ile iş-özel yaşam dengesi arasında bir ilişki bulgulanmamıştır. Darcy, McCarthy, Hill ve Grady'nin (2012) İrlanda'da konumlanmış 15 organizasyonda görev yapan toplam 729 çalışan ile gerçekleştirdikleri araştırmaları sonucunda da kariyer aşamaları ile iş-özel yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Adkins ve Premeaux (2019) iş-özel yaşam dengesinin zamanla ve kariyerin farklı aşamalarında nasıl bir yön izlediğine ilişkin araştırmaların sınırlılığını işaret etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında, araştırmadan elde edilen sonucun literatüre önemli bir katkı sağladığı ifade edilebilir. Bunun yanında elde edilen sonuçlar, Guest'in (2002) iş-özel yaşam dengesinin bireysel öncülleri olarak yaş ve kariyer dönemini sunmuş olduğu modelini de desteklemektedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma önemli katkılar sunmuş olmanın yanında birtakım sınırlılıklara da sahiptir. Bunlardan ilki örgüt kültürünün yalnızca bireylerin algısı düzeyinde incelenmiş olmasıdır. Bunun yanında farklı kurumlarda görev yapan farklı bireylerden veri elde edilmiştir. Bu nedenle metin içerisinde kültür yerine kültür algısı ifadesi kullanılmış olmasına rağmen, elde edilen sonuçların herhangi bir örgütün kültürüne ve bu kültürün diğer değişkenlerle ilişkisine yönelik fikir veremeyeceğini tekrar hatırlamakta fayda vardır. Elde edilen sonuçlar yalnızca bireyler tarafından algılanan kültür özellikleri çerçevesinde değerlendirilebilmektedir.

Araştırmanın diğer bir sınırlılığı ise sonuçların yalnızca verilerin elde edildiği örnekleme genellenebilmesidir. Sonuçların bunun dışındaki zaman ve örneklemelerde benzer olarak şekillenip şekillenmeyeceği bilgisi yeni ve farklı sınamalarla elde edilebilir.

4.3. ÖNERİLER

Örgütsel davranış alanında araştırma modellerinin oluşturulmasında sıklıkla karşımıza çıkabilen sorun düzey seçimidir. Örgütsel kültür ve iklim gibi değişkenlere ilişkin verilerin bireysel düzeyde elde edilmesi, araştırma sonuçlarının yorumlanması ve anlamlandırılma çerçevesini daraltmaktadır. Bu nedenle konu ile ilgili gelecek araştırmalarda hem örgütsel düzeyde hem de bireysel düzeyde veri elde etmeyi sağlayacak araştırma modellerinin geliştirilmesi önerilebilir.

Araştırmada belli kültür tiplerini algılamak ile iş-özel yaşam dengesi arasındaki ilişkiye, ve bu ilişkide cinsiyet ile psikolojik sermayenin rolüne ilişkin önemli veriler elde edilmiştir. Fakat elde edilen veri, bireylerin algıladıkları kültür tiplerini ne ölçüde arzu ettiklerine ilişkin bir bilgi sağlamamaktadır. Bireylerin algıladığı kültür ile arzu ettiği kültür arasındaki farkın bu ilişkide etkili olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla gelecek araştırmalarda bu noktanın gözetildiği modellerin oluşturulması önerisi anlamlı görünmektedir.

Araştırmanın sonuçları, örgüt kültürünün çalışan bireyin yaşamı üzerinde etkili olduğunu, fakat bu etkinin yönünün cinsiyet ve psikolojik sermaye gibi bireysel faktörlerle değişebileceğini önermektedir. Dolayısıyla cinsiyetin biçimleyici rolüne neden olabilecek bireysel faktörlerin, başka bir deyişle kadın ve erkekler arasındaki

farkları açıklayabilecek bireysel özelliklere odaklanan literatürün zenginleşmesini sağlamaya yönelik çabalar önemini korumaktadır. Ayrıca bu farklılıkların biyolojik, psikolojik ve toplumsal kökenleri, dikkate değer araştırma konuları arasında yer almaya devam etmektedir.

Araştırmada ayrıca, klan kültürü, bürokrasi kültürü ve girişimci kültür algılamının, kadınların iş-özel yaşam çatışması deneyimleri ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bu kültür tiplerinin kadınlar tarafından olumlu olarak algılanabilecek özellikleri, klan kültürünün aile ortamı, destekleyici lider, kararlara katılım; bürokrasi kültürünün kural ve prosedürleri önceliklendirerek cinsiyetler arası eşitlik; girişimci kültürün ise esneklik sağlaması olabilir. Dolayısıyla kadınların işgücüne katılım oranlarının desteklenmesi, kariyerlerine devam ederek lider pozisyonlara ulaşmalarının ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için sürdürülen çabalarda, kadınların tercih ettikleri örgüt kültürü özelliklerinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Araştırma sonuçları, tüm algılanan kültür tiplerinin iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Fakat iş-özel yaşam zenginleşmesinin öncüllerine ilişkin literatürün oldukça kısıtlı olması, elde edilen sonuçların yorumlanması açısından sınırlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu nedenle araştırma sonuçlarından çıkarılabilecek diğer bir öneri, iş-özel yaşam zenginleşmesine etki eden faktörler üzerine daha fazla araştırma yapılmasıdır. Bunlardan biri de, arzulanan kültür tipinin bu ilişkideki rolünün araştırılmasına yönelik olabilir.

Psikolojik sermaye ile ilgili araştırma sonuçları, son yıllarda pozitif psikoloji çalışmaları içerisinde önemli bir yer tutan değişkenin, bu popüleritesini hak ettiğini göstermektedir. Dolayısıyla psikolojik sermaye değişkeninin cinsiyet, yaş ve deneyim gibi değişkenlerden etkilenip etkilenmediği ve benzer araştırma soruları önemini korumaya devam etmektedir. Ayrıca bireylerin psikolojik sermaye düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamaların ve bunların etkililiğinin hem insan kaynakları uygulamaları hem de bilimsel üretim açısından incelenmeye ve uygulanmaya değer olduğu görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abubakar, A. M. (2017). Linking work-family interference, workplace incivility, gender and psychological distress. *Journal of Management Development*, 37(3), 226-342.
- Acar, A. Z. ve Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3(3), 18-31.
- Acaray, A., Gündüz Çekmecelioğlu, H. ve Akturan, A. (2015). Örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 32, 139-157.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: İş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı*, 137-152.
- Adams, C., Dawson, A. ve Foureur, M. (2017). Competing Values Framework: A useful tool to define the predominant culture in a maternity setting in Australia. *Women and Birth*, 30, 107-113.
- Adkins, C. L. ve Premeaux, S. F. (2019). A cybernetic model of work-life balance through time. *Human Resource Management Review*, 29(4), 1-13.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. USA: Sage Publications.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akgeyik, T. (2017). Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 70(1), 31-53.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akınyele, S. T., Peters, M. C. ve Akınyele, F. E. (2016). Work-life balance imperatives for modern work organization: A theoretical perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 57-66.
- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268-277.
- Aktan, E. ve Aydınhan, B. (2016). Cameron-Freeman örgüt kültürü türleri ekseninde örgüt kültürü ve bilgi güvenliği algısı ilişkisi: Devlet üniversitelerinde bir uygulama. *Journal of Business Research Turk*, 8(4), 324-344.

- Almedia, D. M. (2005). Resilience and vulnerability to daily stressors assessed via diary methods. *Current Directions in Psychological Science*, 14(2), 64-68.
- Alparslan, A. M., Çetinkaya Bozkurt, Ö. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanların sorunları. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Arıkan, S. (2009). *Collective efficacy and organizational effectiveness: Antecedents and consequences* (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arıkan, S. ve Atilla Bal, E. (2011, Temmuz). *Workaholism: Relations with personal characteristics and employee well-being [Öz]*. The 12th European Congress of Psychology kongresinde sunulan bildiri, İstanbul.
- Ashkanasy, N. M. ve Jackson, C. R. A. (2009). Örgüt kültürü ve iklimi. (N. Anderson, D. Öneş, H. Kepir Sinangil, C. Viswesvaran (Yay. haz.), *Endüstri, iş ve örgüt psikolojisi el kitabı 2. cilt* içinde (s. 463-483). İstanbul: Literatür Yayınları.
- Autry, C.W., Skinner, L.R. ve Lamb, C.W. (2008). Interorganizational citizenship behaviors: An empirical study. *Journal of Business Logistics*, 29(2), 53-74.
- 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.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 453-477.
- Aycan, Z. (2008). Cross-cultural perspectives to work-family conflict. K. Korabik & D. Lero (Yay. haz.), *Handbook of work-family conflict* içinde (s. 359-371). London: Cambridge University Press.
- Aziz, S. ve Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553-566.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. V. S. Ramachaudran (Yay. haz.), *Encyclopedia of human behavior* içinde (s. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Barutçu, E. ve Karaken Kaçar, Z. (2017). Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ve cam tavan sendromunu aşma stratejileri arasındaki ilişki: Denizli örneği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 79-86.
- Batır, F. ve Gürbüz, S. (2016, Mayıs). *Türkiye'nin toplumsal kültür eğilimleri: Globe araştırmasından sonra ne değişti?*. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 427-438, İstanbul.
- Bayazıt, M. ve Koçaş, C. (2011). *Örgütsel kültür ve pazar odaklılık performansı: “Kültür Tipi” ve “Güçlü Kültür” önermelerinin Türkiye’de testi*. Sabancı Üniversitesi, İstanbul.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Belias, D., ve Koustelios, A. (2013). The influence of gender and educational background of Greek bank employees on their perceptions of organizational culture. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 3(5), 1-10.
- Belias, D., ve Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G. ve Sdrolias, L. (2015). Organizational culture and job satisfaction of Greek banking institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 314-323.
- Bellou, V. (2009). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: The role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4-19.
- Bernstein, C. ve Volpe, S. (2016). The implications of sex role identity and psychological capital for organisations: A South African study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-12.
- Bitmiş, M. G. (2014). *Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma* (Doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Bond, S. (2004). Organisational culture and work-life conflict in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 24(12), 1-24.
- Bozgeyikli, H., Avcı, A. ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103-122.
- Breaugh, J. A. ve Frye, N. K. (2008). Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345-353.

- Buenger, V., Daft, R. L., Conlon, E. J. ve Austin, J. (1996). Competing values in organizations: Contextual influences and structural consequences. *Organization Science*, 7(5), 557-576.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-336.
- Burns, T. and Stalker, G. (1961). *The management of innovation*. London: Tavistock.
- Büyükyılmaz, O. ve Ercan, S. (2016). The effect of organizational climate on work life balance. *International Journal of Research in Commerce, It & Management*, 6(4), 76-80.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture based on the competing values framework*. USA: John Wiley & Sons.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S. ve Schaufeli, W. B. (2019). Linking positive emotions and academic performance: The mediated role of academic psychological capital and academic engagement. *Current Psychology*, <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00227-8>.
- Carmona-Halty, M., Salanova, M., Llorens, S. ve Schaufeli, W. B. (2018). How psychological capital mediates between study–related positive emotions and academic performance. *Journal of Happiness Studies*, 20(2), 605-617.
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M. ve Lopes, S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women?. *Frontiers in Psychology*, 9:966. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00966.
- Cegarra-Leiva, D., Sanchez-Vidal, M. E. ve Cegarra-Navarro, J. G. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review*, 41(3), 359-379.
- Chawla, S. ve Sharma, R. R. (2019). Enhancing women's well-being: The role of psychological capital and perceived gender equity, with social support as a moderator and commitment as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 10:1377. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01377
- Chelariu, C. ve Stump, R. (2011). A study of work-family conflict, family-work conflict and the contingent effect of self-efficacy of retail salespeople in a transitional economy. *European Journal of Marketing*, 45(11/12), 1660-1679.
- Chen, S. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: A multilevel mediating

- perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349-2365.
- Chen, C., Fosh, P. ve Foster, D. (2008). Gender differences in perceptions of organizational cultures in the banking industry in Taiwan. *Journal of Industrial Relations*, 50(1), 139-156.
- Chernyak-Hai, L. ve Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 1-10.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J. ve Baltes, B. B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 617-638.
- Clark, M. A., Rudolph, C. W., Zhdanova, L., Michel, J. S. ve Baltes, B. B. (2015). Organizational support factors and work-family outcomes: Exploring gender differences. *Journal of Family Issues*, 38(11), 1520-1545.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. London: RoutledgeFalmer.
- Collins, B. J., Burrus, C. J. ve Meyer, R. D. (2014). Gender differences in the impact of leadership styles on subordinate embeddedness and job satisfaction. *The Leadership Quarterly*, 25, 660-671.
- Colombo, L. ve Ghislieri, C. (2008). The work-to-family conflict: Theories and measures. *TPM*, 15(1), 35-55.
- Costa, S. ve Neves, P. (2017). Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital. *Work & Stress*, 31(4), 375-394.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J. ve Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 421-433.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 25-47.
- Çalışkan, A. ve Pekkan, N. Ü. (2017). Psikolojik sermayenin işe yabancılaşmaya etkisinde örgütsel desteğin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çalışkan, S. C. ve Çetinaslan Arıkan, S. (2015). İş-aile çatışmasının öteki yüzü: İş aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmelliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 121-142.

- Çalışkan, S. C., Arıkan, S. Ç. ve Yıldırım Saatçi, E. (2014). SMEs context of Turkey from the relational perspective of members' perfectionism, work family conflict and burnout. *International Journal of Business and Social Science*, 5(4), 129-139.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. ve Grady, G. (2012). Work-life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30, 111-120.
- Datu, J. A. D., King, R. B. ve Valdez, J. P. M. (2018). Psychological capital bolsters motivation, engagement, and achievement: Crosssectional and longitudinal studies. *The Journal of Positive Psychology*, 13(3), 260-270.
- 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.
- DeNicolis Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L. ve Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Denison, D. R. ve Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Deniz, N. ve Özalp, B. (2014). The effect of organizational culture on work-family life conflict. *Research Journal of Business and Management*, 1(1), 1-13.
- Doğan, S. ve Aslan, M. (2018). Psikolojik sermaye, içsel motivasyon ve iş tatmini ilişkisi. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(3), 112-125.
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O., Timms, C., Riley, D., Sit, C. ve Lo, D. (2016). The relationship of social support with well-being outcomes via work-family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 1-22.
- Dubois-Shaik, F. ve Fusulier, B. (2017). Understanding gender inequality and the role of the work/family interface in contemporary academia: An introduction. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 99-105.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Dwyer, P. A., Revell, S. M. H., Sethares, K. A. ve Ayotte, B. J. (2019). The influence of psychological capital, authentic leadership in preceptors, and structural empowerment on new graduate nurse burnout and turnover intent. *Applied Nursing Research*, 48, 37-44.

- Dwyer, S., Richard, O. C. ve Chadwick, K. (2003). Gender diversity in management and firm performance: The influence of growth orientation and organizational culture. *Journal of Business Research*, 56, 1009-1019.
- Dyck, B., Walker, K. ve Caza, A. (2019). Antecedents of sustainable organizing: A look at the relationship between organizational culture and the triple bottom line. *Journal of Cleaner Production*, 231, 1235-1247.
- Eagly, A. H. ve Wood, W. (2012). Social role theory. P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski ve E. T. Higgins (Yay. haz.), *Handbook of theories of social psychology* içinde (s. 458-476). Thousand Oaks, CA, : Sage Publications Ltd.
- Eby, L. T., Maher, C. P. ve Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622.
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (2018). *Better life index*. Erişim adresi: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey/>.
- Elliott, T. R. (2002). Psychological explanations of personal journeys: Hope for a positive psychology in theory, practice, and policy. *Psychological Inquiry*, 13(4), 295-298.
- Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist liderlik ve işe ilişkin iyilik ilişkisinde iş-yaşam dengesinin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 22, 103-121.
- Erden Bayazıt, Z. ve Bayazıt, M. (2019). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(3), 405-435.
- Erdem, H., Kalkın, G. ve Deniz, M. (2016). Kişilik özelliklerinin ve kontrol odağının psikolojik sermaye üzerine etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Elektronik Dergisi*, 7(16), 26-43.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlik üzerine etkisi: Sağlık sektöründe bir uygulama* (Doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Eryılmaz, İ. ve Altın Gülova, A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 26(2), 495-514.
- Feeney, M. K. ve Stritch, J. M. (2017). Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-428.
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A. ve Lisovskaya, A. (2019). Working sick and out of sorts: A cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work-family conflict. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754-2776.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.

- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now?. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387-400.
- Frone, M. R. ve Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(1), 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frye, N. K. ve Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-workconflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2000). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Garg, N. ve Lal, B. (2016). Exploring the linkage between awareness and perception of high-performance work practices with employee well-being at workplace: A new dimension for HRM. *Jindal Journal of Business Research*, 4(1&2), 81-100.
- Gist, M. E. ve Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Glass, J. L. ve Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313.
- Gondlekar, S. ve Kamat, M. S. (2016). effect of organizational climate on psychological well being: A study of Vedanta Ltd. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 182-195.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greiner, L. E. (1972). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard Business Review*, 4, 37-46.
- Grönlund, A. (2007). More control, less conflict? Job demand-control, gender and work-family conflict. *Gender, Work and Organization*, 14(5), 476-497.
- Guest, D. E. (2012). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41, 255-279.
- Guo, L., Decoster, S., Babalola, M. T., De Schutter, L., Garba, O.A. ve Riisla, K. (2018). Authoritarian leadership and employee creativity: The moderating role of psychological capital and the mediating role of fear and defensive silence. *Journal of Business Research*, 92, 219-230.

- Gupta, M., Shaheen, M. ve Das, M. (2019). Engaging employees for quality of life: Mediation by psychological capital. *The Service Industries Journal*, 39(5-6), 403-419.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. *TSA*, 15(3), 157-171.
- Güvenç, B. (1979). *İnsan ve kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R. ve Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two-sample examination of spousal support, work-family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597-615.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N. ve Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T. ve Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134-150.
- 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, 6682-6699.
- Hartnell, C. A., Ou, A. Y. ve Kinicki, A. (2011). Organizational culture and organizational effectiveness: A meta-analytic investigation of the competing values framework's theoretical suppositions. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 677-694.
- Hatch, M. J. (2005). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. USA: Oxford University Press.
- Hausser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M. ve Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24(1), 1-35.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Erişim adresi: <https://pdfs.semanticscholar.org/e9bb/7b23993113a73ee1ff6cde5ff9a4164f946e.pdf>.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences: Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: The Guilford Press.
- Higgins, M., Dobrow, S. R. ve Roloff, K. S. (2010). Optimism and the boundaryless career: The role of developmental relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 749-769.

- Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43(2), 144-150.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P. ve Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Hofstede, G. (1998). Identifying organizational subcultures: An empirical approach. *Journal of Management Studies*, 35(1), 1-12.
- Holt, J. L. ve DeVore, C. J. (2005). Culture, gender, organizational role, and styles of conflict resolution: A meta-analysis. *International Journal of Intercultural Relations*, 29, 165-196.
- Horwitz, B. N., Luong, G. ve Charles, S.T. (2008). Neuroticism and extraversion share genetic and environmental effects with negative and positive mood spillover in a nationally representative sample. *Personality and Individual Differences*, 45, 636-642.
- Hwang, W. ve Ramadoss, K. (2017). The job demands-control-support model and job satisfaction across gender: The mediating role of work-family conflict. *Journal of Family Issues*, 38(1), 52-72.
- Hyde, J. S. (2014). Gender similarities and differences. *Annual Review of Psychology*, 65, 373-398.
- İbrahimoglu, N. ve Yaşar Uğurlu, Ö. (2013). Kobi'lerde iç girişimcilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sektörel bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 103-126.
- Jacques, E. (1952). *The changing culture of a factory*. New York: Dryden.
- Jilaxmi ve Gautam, A. (2017). Work life balance of bank employees as related to age, gender and marital status. *International Journal of Management & Business Studies*, 7(1), 44-46.
- Julien, M., Somerville, K. ve Culp, N. (2011). Going beyond the work arrangement: The crucial role of supervisor support. *Public Administration Quarterly*, 35(2), 167-204.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Achieving work-life balance. *Journal of Management & Organization*, 14, 224-226.
- Kanbur, E., Kanbur, A. ve Özdemir, B. (2017). Psikolojik dayanıklılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide iş doyumunun aracılık rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141.

- Kane, L. ve Ashbaugh, A. R. (2017). Simple and parallel mediation: A tutorial exploring anxiety sensitivity, sensation seeking, and gender. *The Quantitative Methods for Psychology*, 13(3), 148-165.
- Kaplan, M. (2018). Kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi: Tarihi işhanlarında bir araştırma. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 04(03), 29-36.
- Kapusuz, A. G. ve Çavuş, M. F. (2019). The effects of psychological capital on public employees' burnout: An example from Turkey. *Journal of Management and Business Administration Central Europe*, 27(2), 33-47.
- Karadal, H. ve Özsungur, F. (2017). Hizmet inovasyon davranışı ile psikolojik sermaye ve etik liderlik ilişkisinin incelenmesi: Adana örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Özel Sayı*, 663-672.
- 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.
- Karkoulian, S., Srour, J. ve Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69, 4918-4923.
- Katz, D. and Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Kaya, A., Balay, R. ve Demirci, Z. (2014). Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa ili örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(48), 47-68.
- Khurohani, A. (2013). Adhocracy culture support and leader's working creativity. *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(4), 411-415.
- Kim, H. (2013). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment, and organizational citizenship behavior: A case of South Korea's public sector. *Public Organizations Review*, 14, 397-417.
- Kim, T. T., Karatepe, O. M. ve Lee, G. (2018). Psychological contract breach and service innovation behavior: Psychological capital as a mediator. *Service Business*, 12(2), 305-329.
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., Lee, G., Lee, S., Hur, K. ve Xijing, C. (2017). Does hotel employees' quality of work life mediate the effect of psychological capital on job outcomes?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(6), 1638-1657.
- Kim, H. ve Kim, J. (2015). A cross-level study of transformational leadership and organizational affective commitment in the Korean Local Governments: Mediating role of procedural justice and moderating role of culture types based on competing values framework. *Leadership*, 11(2), 158-185.

- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R. ve Perrewe, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22, 108-125.
- Korabik, K., Baril, G. L. ve Watson, C. (1993). Managers' conflict management style and leadership effectiveness: The moderating effects of gender. *Sex Roles*, 29(5/6), 405-420.
- Korkmazer, F., Ekingen, E. ve Yıldız, A. (2016). Psikolojik sermayenin çalışan performansına etkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 271-281.
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L. ve Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational Dynamics*, 43, 53-63.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. ve Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- Kotter, J. P. (2007). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 1, 92-107.
- Koura, U., Sekine, M., Yamada, M. ve Tatsuse, T. (2017). Work, family, and personal characteristics explain occupational and gender differences in work-family conflict among Japanese civil servants. *Public Health*, 153, 78-90.
- Kroeber, A. L. ve Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions*. USA: Harvard University.
- Kumar, G. V. ve Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance: A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Küçükusta, D. (2007a). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Küçükusta, D. (2007b). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268).
- Larson, H. H. H. (2016). *The relationship of organizational culture and managerial leadership* (Doktora tezi). North Dakota State University, USA.
- Lavassani, K. M. ve Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.
- Li, Y. (2018). Building well-being among university teachers: The roles of psychological capital and meaning in life. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 594-602.

- Li, Y., Castano, G. ve Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chinese Management Studies*, 12(2), 433-452.
- Lin, K. Y. ve Burgard, S. A. (2018). Working, parenting and work-home spillover: Gender differences in the work-home interface across the life course. *Advances in Life Course Research*, 35, 24-36.
- Louis, M. R. (1983). Organizations as culture-bearing millieux. L. R. Pondy (Yay. haz.), *Organizational symbolism* içinde (s. 39-54). Greenwich, CT: Jai Press Inc.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B. ve Paters, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2009). The "point" of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 291-307.
- 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, 541-572.
- 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., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Lyness, K. S. ve Grotto, A. R. (2018). Women and leadership in the United States: Are we closing the gender gap? *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 227-265.
- Maertz, C. P. ve Boyar, S. L. (2011). Work-family conflict, enrichment, and balance under "levels" and "episodes" approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.
- Majekodunmi, A. E. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: Implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), 52-62.
- Major, D. A., Fletcher, T. D., Davis, D. D. ve Germano, L. M. (2008). The influence of work-family culture and workplace relationships on work interference with family: A multilevel model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 881-897.
- Martinengo, G., Jacob, J. I. ve Hill, E. J. (2010). Gender and the work-family interface: Exploring differences across the family life course. *Journal of Family Issues*, 31(10), 1363-1390.
- Maume, D. J., Sebastian, R. A. ve Bardo, A. R. (2010). Gender, work-family responsibilities, and sleep. *Gender and Society*, 24(6), 746-768.

- McNall, L. A., Nicklin, J. M. ve Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396.
- McMurray, A. J., Pirola-Merlo, 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.
- Meadows, S. O., Miller, L. L. ve Robson, S. (2015). Understanding resilience. *Airman and family resilience* içinde, (s. 9-22). USA: Rand Corporation.
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M. ve Wrenn, G. (2011). Literature and expert review to identify factors that promote resilience. *Promoting psychological resilience in the U.S. military* içinde (s. 11-29). USA: Rand Corporation.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- 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.
- Michela, J. L. ve Burke, W. W. (2000). Organizational culture and climate in transformations for quality and innovation. C. P. M. Wilderom ve M. F. Peterson (Yay. haz.), *Handbook of organizational culture and climate* içinde (s. 225-244). CA: Sage Publications.
- Mills, A. J. (1988). Organization, gender and culture. *Organization Studies*, 9(3), 351-369.
- Milner, A., King, T., LaMontagne, A. D., Bentley, R. ve Kavanagh, A. (2018). Men's work, women's work, and mental health: A longitudinal investigation of the relationship between the gender composition of occupations and mental health. *Social Science & Medicine*, 204, 16-22.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R. ve Wadsworth, S. M. (2017). How work-family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58-80.
- Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S., Almeida, D., Kossek, E. E. ve Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 81(1), 134-164.
- Morais, L. F. ve Graça, L. M. (2013). A glance at the competing values framework of Quinn and the Miles & Snow strategic models: Case studies in health organizations. *Rev Portsaúde pública*, 31(2), 129-144.

- Mukherjee, U. ve Srivastava, K. (2017). The impact of demography on psychological capital: An empirical study in India. *MIJBR*, 4(2), 7-16.
- Nase, I. and Arkesteijn, M. (2018). Corporate real estate strategies and organizational culture. *Journal of Corporate Real Estate*, doi: <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2017-0035>.
- 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.
- Newman, A., Nielsen, I., Smyth, R., Hirst, G. ve Kennedy, S. (2018). The effects of diversity climate on the work attitudes of refugee employees: The mediating role of psychological capital and moderating role of ethnic identity. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 147-158.
- Ngo, H. Y., Foley, S., Ji, M. S. ve Loi, R. (2014). Linking gender role orientation to subjective career success: The mediating role of psychological capital. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 290-303.
- Nguyen, T. D. ve Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Okan, T., Demir, H. ve Bostan, S. (2016). Prosedür adaleti algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı-birey ilişkisine durumsal bir bakış: Yüksek ve düşük psikolojik sermaye etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 18, 237-262.
- Olafsdottir, S. (2008). *The role of organizational culture in employees' work-life balance as an aspect of health* (Doktora tezi). Nordic School of Public Health, Sweden.
- O'Neill, J. W., Harrison, M. M., Cleveland, J., Almeida, D., Stawski, R. ve Crouter, A. C. (2009). Work-family climate, organizational commitment, and turnover: Multilevel contagion effects of leaders. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 18-29.
- Ouchi, W. G. (1977). The relationship between organizational structure and organizational control. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 95-113.
- Ouchi, W. G. (1978). The transmission of control through organizational hierarchy. *The Academy of Management Journal*, 21(2), 173-192.
- Öcal, H. ve Ağca, V. (2010). Teknolojik değişim hızına bağlı olarak farklılaşan endüstri yapılarının örgüt kültürü ve işletme performansı üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*, 10(1), 157-182.
- Özdemir, A. A. (2015). Rekabet eden değerler modeliyle örgüt kültürü incelemesi: Kamu kurumunda görgül bir araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(1), 29-53.
- Özdevecioğlu, M. ve Akın, M. (2013). Yöneticilerin örgüt kültürü ve örgütlerarası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-131.

- Özen Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyet: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3, 191-222.
- Öztürk, A. ve Karatepe, O. M. (2019). Frontline hotel employees' psychological capital, trust in organization, and their effects on nonattendance intentions, absenteeism, and creative performance. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 28(2), 217-239.
- Öztürk Anabal, İ. ve Arıkan, S. (2019). Do perceived supervisor support and positive psychological capital act as moderators in the relationships among work load, irritation and work engagement?. *Journal of Behavior at Work*, 4(1), 25-45.
- Padmasiri, M. K. D. ve Mahalekamge, W. G. S. (2016). Impact of demographical factors on work life balance among academic staff of University of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), 54-59.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parker, P., Cotton, R. D., Yates, M. S., Baxter, J. ve Arend, S. (2019). Developmental network structure and support: gendered consequences for work-family strain and work-parenting strain in the Australian mining industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(10), 1635-1665.
- Pattusamy, M. ve Jacob, J. (2017). The mediating role of family-to-work conflict and work-family balance in the relationship between family support and family satisfaction: A three path mediation approach. *Current Psychology*, 36, 812-822.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-337.
- Peters ve Jan Blomme (2019). Forget about 'the ideal worker': A theoretical contribution to the debate on flexible workplace designs, work/life conflict, and opportunities for gender equality. *Business Horizons*, 62, 603-613.
- Peterson, M. F., Kara, A., Fanimokun, A. ve Smith, P. B. (2019). Country culture moderators of the relationship between gender and organizational commitment. *Baltic Journal of Management*, 14(3), 389-410.
- Peterson, M. F. ve Smith, P. B. (2008). Social structures and processes in cross-cultural management. P. B. Smith, M. F. Peterson ve D. C. Thomas (Yay. haz.), *The handbook of cross-cultural management research* içinde (s. 35-58). USA: Sage Publications.
- Peterson, S. J. ve Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.

- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P. ve Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39, 580-588.
- Plessis, M. ve Boshoff, A. B. (2018). Authentic leadership, followership, and psychological capital as antecedents of work engagement. *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), 26-32.
- Powell, G. N., Francesco, A. M. ve Ling, Y. (2009). Toward culture-sensitive theories of the work-family interface. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 597-616.
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: Exploring negative and positive interdependencies. *The Academy of Management Journal*, 53(3), 513-534.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717-731. doi:10.3758/BF03206553.
- Probst, T. M., Gailey, N. J., Jiang, L. ve Bohle, S. L. (2017). Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. *Safety Science*, 100, 74-82.
- Quinn, R. E. ve Rohrbaugh, J. (1981). A competing values approach to organizational effectiveness. *Public Productivity Review*, 5(2), 122-140.
- Quinn, R. E ve Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 29(3), 363-377.
- Rafaeli, A. ve Worline, M. (1999). Symbols in organizational culture. N. Ashkanasy, C. Wilderom ve M. Peterson (Yay. haz.), *Handbook of organizational culture & climate* içinde (s. 71-84). USA: Sage Publications.
- Rani, E. K. ve Chaturvedula, S. (2018). Psychological capital: Gender differences and its relationship with job involvement. *Defence Life Science Journal*, 3(4), 383-387.
- Ribbons, 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.
- 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.
- Richert-Kazmierska, A. ve Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter?. *Work*, 55, 679-688.
- Robson, S. (2014). Psychological fitness constructs and measures. *Psychological fitness and resilience* içinde (s. 5-7). USA: Rand Corporation.

- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Rousseau, D. M. (1985). Issues of level in organizational research: Multi-level and cross-level perspectives. *Research in Organizational Behavior*, 7, 1-37.
- Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship: Gender differences in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 20(6), 771-788.
- Sahibzada, K., Hammer, L. B., Neal, M. B. ve Kuang, D. C. (2005). The moderating effects of work-family role combinations and work-family organizational culture on the relationship between family-friendly workplace supports and job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 26(6), 820-839.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388.
- Seligman, M. E. P. (2018). Positive psychology: A personal history. *Annual Review of Clinical Psychology*, 15, 3.1-3.23.
- Serel, H. ve Özdemir, B. S. (2017). Türkiye’de kadın istihdamı ve ekonomik büyüme ilişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 132-148.
- Shah, T. A., Khattak, M. N., Zolin, R. ve Shah, S. Z. A. (2019). Psychological empowerment and employee attitudinal outcomes: The pivotal role of psychological capital. *Management Research Review*, 42(7), 797-817.
- Shahid, S. ve Muchiri, M. K. (2018). Positivity at the workplace: Conceptualising the relationships between authentic leadership, psychological capital, organisational virtuousness, thriving and job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 494-523.
- Sharma, R. R. ve Sharma, N. P. (2015). Opening the gender diversity blackbox: Causality of perceived gender equity and locus of control and mediation of work engagement in employee well-being. *Frontiers in Psychology*, 6(1371). doi: 10.3389/fpsyg.2015.01371.
- Shimazu, A., Kubota, K., Bakker, A., Demerouti, E., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2013). Work-to-family conflict and family-to-work conflict among Japanese dual-earner couples with preschool children: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health*, 55, 234-243.
- Shin, J., Taylor, M. S. ve Seo, M. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *The Academy of Management Journal*, 55(3), 727-748.
- Shorey, H. S., Synder, C. R., Rand, K. L., Hockemeyer, J. R. ve Feldman, D. B. (2002). Somewhere over the rainbow: Hope theory weathers its first decade. *Psychological Inquiry*, 13(4), 322-331.

- Shukla, A. ve Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981-996.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L. ve Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 233-247.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: A cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Yay. haz.), *Handbook of positive psychology* içinde (s. 257-276). New York: Oxford University Press.
- Spieler, I., Scheibe, S. ve Roßnagel, C. S. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work-nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 1233-1251.
- Srivastava, U. R. ve Maurya, V. (2017). Organizational and individual level antecedents of psychological capital and its associated outcomes: Development of a conceptual framework. *Management and Labour Studies*, 42(3), 205-236.
- Stefanovska-Petkovska, M., Petrovska, I., Bojadziev, M. ve Tomovska-Misoska, A. (2019). The effects of organizational culture and dimensions on job satisfaction and work-life balance. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1), 99-112.
- Stepanski, K. M. (2002). *Work-family conflict theories: Integration and model development* (Doktora tezi). Graduate School of Wayne State University, Detroit/Michigan.
- Sun, W., Wang, N. ve Shen, L. (2019). The relationship between employment pressure and occupational delay of gratification among college students: Positive psychological capital as a mediator. *Current Psychology*. Erişim adresi: <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00209-w>.
- Taşlıyan, M. ve Hırlak, B. (2016). Otantik liderlik, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti ve çalışan performansı arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 56, 92-115.
- Tement, S. ve Korunka, C. (2015). The moderating impact of types of caregiving on job demands, resources, and their relation to work-to-family conflict and enrichment. *Journal of Family Issues*, 36(1), 31-55.
- Thompson, B. M. ve Cavallaro, L. (2007). Gender, work-based support and family outcomes. *Stress and Health*, 23, 73-85.
- 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, 392-415.

- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zlığı)nın kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1), 217-231.
- Torlak, G. (2008). *Organizasyon teorileri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip oldukları psikolojik sermayenin öğretmenlerin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.
- Tösten, R. ve Özgan, H. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Türkiye İstatistik Kurumu (2019). *İşgücü istatistikleri, Mayıs 2019*. Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30691>.
- Tyler, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, language, art and custom*. Londra: T. Murray.
- Van Maanen, J. (1988). *Tales of the field*. Chicago: University of Chicago Press.
- Van Vianen, A. E. M. (2018). Person-environment fit: A review of its basic tenets. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 75-101.
- Voydanoff, P. (2005). Work demands and work-to-family and family-to-work conflict: Direct and indirect relationships. *Journal of Family Issues*, 26(6), 707-726.
- Walia, P. (2015). Gender and age as correlates of work-life balance. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4(1), 13-18.
- Wang, D., Wang, X. ve Xia, N. (2018). How safety-related stress affects workers' safety behavior: The moderating role of psychological capital. *Safety Science*, 103, 247-259.
- Warner, M. A. ve Hausdorf, P. A. (2007). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372-385.
- Wayne, J. H., Randel, A. E. ve Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 445-461.
- Williams, J. C., Berdahl, J. L. ve Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life "integration". *Annual Review of Psychology*, 67, 515-539.
- Woo, C. H. ve Park, J. Y. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. *Nurse Education Today*, 57, 24-28.
- Wood, R. ve Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory of organizational management*. *The Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Wood, W. ve Ridgeway, C. L. (2010). Gender: An interdisciplinary perspective. *Social Psychology Quarterly*, 73(4), 334-339.

- Wu, W. ve Nguyen, K. H. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: A meta-analytic approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 435-456.
- Wu, L., Rusyidi, B., Claiborne, N. ve McCarthy, M. L. (2013). Relationships between work–life balance and job-related factors among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 35, 1447-1454.
- Yalçınsoy, A. ve Zincirkıran, M. (2016, Eylül). Örgüt kültürü ve örgüt ikliminin örgütsel sessizlik üzerine etkisinin analizi. Scientific Cooperation for the Future in the Social Science International Conference’ta sunulan bildiri, Uşak. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/publication/310322846>.
- Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S. (2016). Psikolojik sermaye ve çalışanlar üzerinde etkisi: Banka sektöründe bir alan çalışması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(2), 25-40.
- Yıldırım, D. ve Aycan, Z. (2008). Nurses’ work demands and work–family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1366-1378.
- Yücel, İ. ve Koçak, D. (2016). Örgüt kültürü ile personel güçlendirme arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(12), 1-24.
- Zeyneloğlu, S. ve Terzioğlu, F. (2011). Toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 409-420.
- Zhang, Y., Xu, S., Zhang, L. ve Liu, S. (2019). How family support influences work cynicism and employee silence: The moderating role of gender. *Cornell Hospitality Quarterly*, 60(3), 249-261.

EKLER



EK 1 Araştırma Bilgilendirme ve Katılım Onayı

- Bu araştırma, Okan Üniversitesi Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Doktora programı öğrencisi İrem ÖZTÜRK ANABAL tarafından, Doç. Dr. Selma ARIKAN danışmanlığında yürütülen doktora tez çalışması kapsamında gerçekleştirilmektedir.
- Araştırmanın amacı, çalışan bireylerin iş ve özel yaşamları arasında kurmaya çalıştıkları dengeye etki eden faktörlerin incelenmesidir.
- Araştırma sorularının yanıtlanması yaklaşık 10-15 dakika sürmektedir.
- Araştırmaya sizin dışınızda 340 civarı katılımcının destek olması beklenmektedir.
- Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması, katılımcıların içten ve doğru yanıt vermelerine dayalıdır.
- Bu formu okuyup anketi tamamlamanız, çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama ya da katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.
- Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup, verdiğiniz bilgiler gizli tutulacaktır.
- Araştırma ile ilgili her türlü soru ya da görüşünüzü, araştırma sonuçlarıyla ilgili bilgi talebinizi oztirem@gmail.com e-posta adresi üzerinden araştırmacıya iletebilirsiniz.

Değerli katkınız için şimdiden teşekkürler.

Araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.	Evet
	Hayır
Şu an bir kuruma bağlı olarak çalışmaktayım.	Evet
	Hayır

EK 2 Demografik Form

Yaşınız: ____

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()

Yaşamakta olduğunuz şehir: ____

Medeni durumunuz:

Evliyim ()

Bekarım ()

Boşandım ()

Partnerimle birlikte yaşıyorum ()

Partnerim var ()

Çocuk sahibi olma:

Çocuğum var () (Sayısını belirtiniz: ____)

Çocuğum yok ()

Eğitim durumunuz (en son mezuniyetinizi düşünerek):

Lise ()

Önlisans ()

Lisans ()

Yüksek Lisans ()

Doktora ve üzeri ()

Eğitim aldığınız alan: ____

Mesleğiniz: ____

Toplam çalışma süreniz (yıl olarak belirtiniz): ____

Şu anki iş yerinizde çalışma süreniz (yıl olarak belirtiniz): ____

Şu anki iş yeriniz hangi sektörde faaliyet gösteriyor?: ____

Aylık geliriniz: ____

EK 3 İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

İş hayatınızı ve özel yaşamınızı düşündüğünüzde, aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı 1 ile 5 arasında uygun rakamı seçerek belirtiniz.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	2	3	4	5

1. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	1	2	3	4	5
2. Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	1	2	3	4	5
3. Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	1	2	3	4	5
4. İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
5. Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	1	2	3	4	5
6. Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	1	2	3	4	5
7. Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	1	2	3	4	5
8. İşim özel yaşamımı daha zor hale getiriyor.	1	2	3	4	5
9. Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	1	2	3	4	5
10. Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
11. İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	1	2	3	4	5
12. İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	1	2	3	4	5
13. Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	1	2	3	4	5

EK 4 Rekabet Eden Değerler Ölçeği

Çalışmakta olduğunuz kurumu düşündüğünüzde, aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı 1 ile 5 arasında uygun rakamı seçerek belirtiniz.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum					
1	2	3	4	5					
1.	İşletme, insanların kendilerine ait birçok şeyi paylaştıkları büyük bir aile gibidir.				1	2	3	4	5
2.	İşletme, risk almaya istekli, oldukça dinamik girişimcilerin bulunduğu bir yerdir.				1	2	3	4	5
3.	İşletme genellikle sonuç odaklıdır. Ana eğilim, işi başarmaktır. İnsanlar oldukça rekabetçi olup başarıya odaklanmışlardır.				1	2	3	4	5
4.	İşletme, kontrollü ve yapılanmış bir yerdir. Genellikle biçimsel (resmi) prosedürler insanların ne yaptığını kontrol eder.				1	2	3	4	5
5.	İşletmede liderlik, genellikle, yön vermek (yol göstermek), kolaylaştırmak ve çalışanları yetiştirmek ile nitelendirilir.				1	2	3	4	5
6.	İşletmede liderlik, çalışanların girişimciliğini açığa çıkarmak, yenilik yapmak ve risk almak şeklinde önem kazanır.				1	2	3	4	5
7.	İşletmede liderlik, genellikle, mücadeleci ve sonuç odaklı bir süreç olarak dikkate alınır.				1	2	3	4	5
8.	İşletmede liderlik, genellikle çalışanları koordine etme, organize etme, etkinlik ve denetim ile nitelendirilir.				1	2	3	4	5
9.	İşletmede yönetim tarzı, ekip çalışması, ortak görüş birliği ve katılım ile karakterize edilir.				1	2	3	4	5
10.	İşletmede yönetim tarzı, kişisel risk alma, yenilik yapma, özgürlük ve farklılık ile karakterize edilir.				1	2	3	4	5
11.	İşletmede yönetim tarzı, zorlu (sıkı) rekabet, yüksek beklentiler ve yüksek başarı ile karakterize edilir.				1	2	3	4	5
12.	İşletmede yönetim tarzı, çalışanların güvenliğini sağlamak ve ilişkilerde denge kurmak ile karakterize edilir.				1	2	3	4	5
13.	Bağlılık ve karşılıklı güven, işletmeye bağlılığı artıran ve işletmeyi bir arada tutan birleştiricidir.				1	2	3	4	5
14.	Yeniliğe ve gelişmeye adanmışlık, işletmeyi bir arada tutan birleştiricidir.				1	2	3	4	5
15.	Başarı ve amaçlara ulaşmak, işletmeyi bir arada tutan birleştiricidir. Mücadele etmek ve kazanmak ortak temalardır.				1	2	3	4	5
16.	Resmi kural ve politikalar, işletmeyi bir arada tutan birleştiricilerdir. İşletmenin düzenli işleyişini sürdürmesi önemlidir.				1	2	3	4	5
17.	İşletme, insani gelişime yoğunlaşmıştır. Yüksek güven, açıklık ve katılım sürekliidir.				1	2	3	4	5
18.	İşletme, yeni kaynaklara ulaşma ve yeni faaliyet alanları yaratmaya odaklıdır. Yeni şeyler araştırmak ve yeni fırsatlar gözetmek önemlidir.				1	2	3	4	5
19.	İşletme, rekabetçi eylemlere ve başarıya odaklıdır. Hedeflere ulaşmak ve pazarda kazanmak önemlidir.				1	2	3	4	5
20.	İşletme, süreklilik ve denge odaklıdır. Verimlilik, kontrol ve işlerin düzgün yürütmesi önemlidir.				1	2	3	4	5
21.	İşletmenin başarısı, insan kaynakları, ekip çalışması, işgören bağlılığı ve insani ilgiyi geliştirme temeline dayalıdır.				1	2	3	4	5
22.	İşletmenin başarısı, farklı ve en yeni ürün ve yöntemlere sahip olma temeline dayanır. Ürün liderliği ve yenilikçi olmak önemlidir.				1	2	3	4	5
23.	İşletmenin başarısı, pazarda kazanmak ve rekabete karşı koymak temeline dayanır. Rekabetçi Pazar liderliği önemlidir.				1	2	3	4	5
24.	İşletmenin başarısı, etkinlik ve verimlilik temeline dayanır. Güvenilir teslimat, sorunsuz programlar ve düşük maliyetli üretim, başarı kriterleridir.				1	2	3	4	5

EK 5 Psikolojik Sermaye Ölçeği

Aşağıda iş hayatı ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen sizin düşüncelerinize en yakın gelen seçeneği işaretleyin.

Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum	
1	2	3	4	5	
1. Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
2. Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
3. Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4. Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5. Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
6. Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
7. Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8. İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
10. Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
11. Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
12. Eğer çalışırken kendimi bir tıkanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
13. İşimde birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
15. Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
16. Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
17. Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18. İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
19. İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
20. Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
21. Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
22. İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
23. Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5

EK 6 İş-Özel Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,85
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1916,45
	df	78,00
	Sig.	0,00

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1,00	4,60	35,38	35,38	4,60	35,38	35,38	3,22	24,73	24,73
2,00	2,25	17,32	52,71	2,25	17,32	52,71	2,89	22,20	46,93
3,00	1,51	11,61	64,32	1,51	11,61	64,32	2,26	17,39	64,32
4,00	0,78	5,98	70,30						
5,00	0,64	4,92	75,22						
6,00	0,57	4,36	79,58						
7,00	0,48	3,66	83,23						
8,00	0,43	3,34	86,57						
9,00	0,42	3,24	89,82						
10,00	0,40	3,09	92,91						
11,00	0,38	2,91	95,82						
12,00	0,32	2,45	98,27						
13,00	0,23	1,73	100,00						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	
W2	,828	,083	-,058	
W5	,800	,077	-,118	
W1	,792	,143	-,032	
W3	,787	,102	,010	
W4	,715	,260	-,177	
W9	,177	,861	-,154	
W8	,149	,809	-,220	
W7	,169	,792	-,102	
W6	,107	,734	-,102	
W13	-,075	-,047	,802	
W10	-,175	-,042	,783	
W11	-,039	-,240	,718	
W12	,019	-,389	,588	
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 5 iterations.				

EK 7 Örgütsel Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,9
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2875,511
	df	276
	Sig.	0

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1,00	7,27	30,28	30,28	7,27	30,28	30,28	3,93	16,36	16,36
2,00	1,80	7,48	37,76	1,80	7,48	37,76	2,60	10,85	27,21
3,00	1,51	6,30	44,07	1,51	6,30	44,07	2,09	8,71	35,92
4,00	1,27	5,30	49,37	1,27	5,30	49,37	1,97	8,20	44,11
5,00	1,13	4,69	54,06	1,13	4,69	54,06	1,76	7,35	51,46
6,00	1,04	4,34	58,39	1,04	4,34	58,39	1,66	6,93	58,39
7,00	0,94	3,92	62,31						
8,00	0,88	3,67	65,98						
9,00	0,84	3,48	69,46						
10,00	0,77	3,21	72,67						
11,00	0,71	2,97	75,64						
12,00	0,65	2,72	78,36						
13,00	0,61	2,54	80,90						
14,00	0,56	2,32	83,22						
15,00	0,51	2,12	85,34						
16,00	0,48	2,02	87,36						
17,00	0,45	1,88	89,24						
18,00	0,43	1,78	91,02						
19,00	0,40	1,67	92,69						
20,00	0,38	1,60	94,29						
21,00	0,37	1,54	95,84						
22,00	0,36	1,52	97,35						
23,00	0,32	1,35	98,70						
24,00	0,31	1,30	100,00						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Rotated Component Matrix ^a						
	Component					
	1	2	3	4	5	6
P23	,710	,301	,029	-,116	,138	-,003
P3	,696	-,046	,431	-,030	,051	-,073
P21	,680	,301	,041	,092	,136	,057
P15	,653	,102	,348	,142	,104	,069
P16	,617	,359	,307	,064	,095	-,004
P4	,584	,183	,343	,291	,022	,103
P17	,583	,266	-,080	,177	,050	,344
P24	,243	,762	,190	-,033	,065	,078
P12	,165	,671	,326	,181	,170	-,019
P22	,277	,593	,145	-,088	,053	,186
P20	,346	,468	-,127	,336	-,009	,274
P10	,123	,170	,594	-,061	-,137	,216
P13	,235	,256	,587	,346	,115	,145
P6	,241	,424	,499	,031	,222	-,062
P5	,422	,253	,468	,018	,219	-,063
P2	,004	-,047	,119	,702	-,047	,178
P1	-,038	-,015	,098	,685	,227	-,010
P11	,278	,179	-,133	,607	,019	-,147
P7	,140	,073	,156	,055	,793	,164
P8	,231	,197	-,043	,184	,748	-,009
P9	,112	,369	,269	,139	-,372	,177
P19	-,105	,125	,059	-,102	-,082	,765
P14	,173	,055	,270	,164	,346	,584
P18	,439	,066	,028	,316	,169	,540

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 12 iterations.

EK 8 Rekabet Eden Değerler Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

KMO and Bartlett's Test									
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.								0,9	
Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square				2875,511	
				df				276	
				Sig.				0	
Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1,00	7,27	30,28	30,28	7,27	30,28	30,28	3,93	16,36	16,36
2,00	1,80	7,48	37,76	1,80	7,48	37,76	2,60	10,85	27,21
3,00	1,51	6,30	44,07	1,51	6,30	44,07	2,09	8,71	35,92
4,00	1,27	5,30	49,37	1,27	5,30	49,37	1,97	8,20	44,11
5,00	1,13	4,69	54,06	1,13	4,69	54,06	1,76	7,35	51,46
6,00	1,04	4,34	58,39	1,04	4,34	58,39	1,66	6,93	58,39
7,00	0,94	3,92	62,31						
8,00	0,88	3,67	65,98						
9,00	0,84	3,48	69,46						
10,00	0,77	3,21	72,67						
11,00	0,71	2,97	75,64						
12,00	0,65	2,72	78,36						
13,00	0,61	2,54	80,90						
14,00	0,56	2,32	83,22						
15,00	0,51	2,12	85,34						
16,00	0,48	2,02	87,36						
17,00	0,45	1,88	89,24						
18,00	0,43	1,78	91,02						
19,00	0,40	1,67	92,69						
20,00	0,38	1,60	94,29						
21,00	0,37	1,54	95,84						
22,00	0,36	1,52	97,35						
23,00	0,32	1,35	98,70						
24,00	0,31	1,30	100,00						
Extraction Method: Principal Component Analysis.									

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
C6	,769	,348	,202	,076
C9	,750	,386	,086	,154
C5	,747	,259	,163	,219
C10	,676	,334	,275	,002
C2	,635	,193	,480	,012
C12	,629	,508	,002	,143
C1	,617	,219	,163	,260
C7	,532	,249	,526	,243
C22	,238	,701	,433	,082
C14	,429	,695	,220	-,003
C18	,418	,695	,242	,063
C21	,405	,678	,113	,269
C15	,267	,660	,421	,163
C13	,495	,655	,003	,209
C20	,269	,638	,212	,366
C17	,534	,629	,062	,085
C24	,148	,588	,402	,263
C11	,111	,080	,757	,129
C23	,062	,418	,728	,162
C19	,123	,413	,688	,163
C3	,349	,016	,677	,232
C4	,238	,094	,137	,737
C16	-,048	,244	,220	,663
C8	,458	,117	,244	,586

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 13 iterations.

EK 9 Hipotez Test Sonuçlarının Kabul veya Red Durumları

H1: Algılanan klan kültürü özel yaşam-iş çatışması ile negatif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H2: Algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.	RED (Negatif ilişki bulundu.)
H3: Algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması pozitif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H4: Algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması negatif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H5: Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.	KABUL
H6: Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H7: Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması ile pozitif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H8: Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam çatışması ile negatif ilişkilidir.	RED (Anlamlı ilişki bulunmadı.)
H9: Algılanan klan kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.	KABUL
H10: Algılanan girişimci kültür iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.	RED (Pozitif ilişki bulundu.)
H11: Algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile negatif ilişkilidir.	RED (Pozitif ilişki bulundu.)
H12: Algılanan bürokrasi kültürü iş-özel yaşam zenginleşmesi ile pozitif ilişkilidir.	KABUL
H13: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.	RED
H14: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Erkek katılımcılarda anlamlı ilişki bulunmadı.)
H15: Cinsiyet, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (İlişkinin gücü erkek katılımcılarda daha yüksekti.)
H16: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası negatif ilişki kadınlarda gözlenmedi.)
H17: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası negatif ilişki erkeklerde gözlenmedi.)
H18: Cinsiyet, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası pozitif ilişkinin gücü erkeklerde daha yüksek gözlendi.)
H19: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.	RED
H20: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED
H21: Cinsiyet, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası pozitif ilişkinin gücü erkeklerde daha yüksek gözlendi.)
H22: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü erkek katılımcılar için daha yüksektir.	RED
H23: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası negatif ilişki erkeklerde gözlenmedi.)
H24: Cinsiyet, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü kadın katılımcılar için daha yüksektir.	RED (Biçimleyici. Fakat iki değişken arası pozitif ilişkinin gücü erkeklerde daha yüksek gözlendi.)

H25: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H26: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H27: Psikolojik sermaye, algılanan klan kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H28: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile özel yaşam -iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H29: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H30: Psikolojik sermaye, algılanan girişimci kültür ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H31: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H32: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü iş-özel yaşam çatışması arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H33: Psikolojik sermaye, algılanan pazar kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H34: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile özel yaşam-iş çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H35: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam çatışması arasındaki negatif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED
H36: Psikolojik sermaye, algılanan bürokrasi kültürü ile iş-özel yaşam zenginleşmesi arasındaki pozitif ilişkide biçimleyici değişkendir. İlişkinin gücü, psikolojik sermayenin yüksek olduğu düzeylerde, düşük olduğu düzeylere oranla daha yüksek olacaktır.	RED

EK 10 Araştırma Bulgularını Özetleyen Görseller

