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

PSİKOLOJİK SERMAYENİN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE YAYILIMI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Hazırlayan
Sema POLATCI

Danışman
Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Doktora Tezi

Haziran 2011
KAYSERİ

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

PSİKOLOJİK SERMAYENİN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE YAYILIMI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Hazırlayan
Sema POLATCI

Danışman
Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Doktora Tezi

Haziran 2011
KAYSERİ

"Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü" adlı Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan
Ad Soyad İmza
Semra POLATCI

Danışman
Ad Soyad İmza
Prof. Dr. Asuman Akdoğan

İşletme ABD Başkanı
Ad Soyad İmza
Prof. Dr. Osman Ulmatlıer

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN danışmanlığında **Sema POLATCI** tarafından hazırlanan **"Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü"** adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **Doktora tezi** olarak kabul edilmiştir.

..17../..06/..2011..

JÜRİ:

Danışman : Prof. Dr. Asuman Akdoğan Asuman Akdoğan

Üye : Prof. Dr. Şaban UZAY

Üye : Prof. Dr. Sevki ÖZGENER

Üye : Prof. Dr. Hayriye Atrk

Üye : Prof. Dr. Mahmut ÖZDEMİROĞLU

ONAY :

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 01/07/2011 tarih ve .....11..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

01 / 07 / 2011

.....

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Öncelikle değerli bilgi ve deneyimi ile doktora yolculuğuma ışık tutan, anlayışı ve hoşgörüsünü her zaman örnek aldığım kıymetli hocam Prof. Dr. A. Asuman Akdoğan'a teşekkürü bir borç bilirim. Doktora ders döneminde bilgi ve deneyimleri ile bizleri aydınlatan hocalarım Prof. Dr. Mahmut Özdevecioğlu ve Prof. Dr. Şevki Özgener'e ve tez izleme komitelerinde fikirleriyle bana destek olan hocam Prof. Dr. Hayriye Atik'e teşekkür ederim.

Akademik hayattaki ilk günümden beri her zaman yanımda olan, bana hem hocalık hem ağabeylik yapan hocam Prof. Dr. Kadir Ardıç'a ve kararsızlık ve ümitsizliğe düştüğüm her an çalacak kapım olan meslektaşım Arş. Gör. Elif Boyraz'a teşekkür ederim. Ayrıca tezimin anketinin uygulanmasında emeği geçen herkese ve değerli katılımcılara da teşekkür ederim.

Son olarak bana her konuda sonsuz destek ve sabır gösteren kızı olmakla gurur duyduğum canım anneme, tezimin her aşamasında benimle birlikte olan fedakar eşime ve yaşama sevincim minik meleğim kızım İnci'ye sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunarım.

Sema POLATCI

Tokat, 2011

PSİKOLOJİK SERMAYENİN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE YAYILIMI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜ

Sema POLATCI

Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Doktora Tezi, Haziran 2011

Danışman: Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

KISA ÖZET

Küreselleşen ekonomi ve yoğun rekabet şartlarında örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için geleneksel yöntem ve kaynakları kullanmaları yeterli olmamaktadır. Günümüzde örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için işgörenlere yatırım yaparak onların psikolojik sermayelerini artırmaları gerekmektedir. Psikolojik sermaye kavramının önemli özelliklerinden birisi de bireysel performansı artırmasıdır.

Geleneksel bakış açısı birden fazla role sahip olmanın bireyin sağlığı ve performansını olumsuz yönde etkilediğini öne sürmektedir. Ancak son yıllarda birden fazla role sahip olmanın bireysel kaynakları artıracağı gerçeği fark edilmiş ve iş aile yayılımı kavramı geliştirilmiştir. Bu kavrama göre bir role katılım diğer roldeki performans üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Ayrıca bireylerin sahip oldukları potansiyeli tam olarak kullanabilmeleri olarak tanımlanabilen psikolojik iyi oluşun da performansı önemli ölçüde etkilediği bilinmektedir.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının rolü araştırılmıştır. Araştırmaya Tokat il merkezinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 işgören dahil edilmiştir. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca bu etkinin psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının etkisi ile arttığı tespit edilmiştir. Negatif iş-aile yayılımı ise psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azaltmaktadır. Son olarak iş aile yayılımı kavramının iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim sürecini bir bütün olarak içerisine aldığı anlaşılmıştır. Elde edilen sonuçların hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağladığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, Psikolojik İyi Oluş, İş Aile Yayılımı, Performans, Pozitif Psikoloji

THE ROLE OF WORK FAMILY SPILLOVER AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ON THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON PERFORMANCE

Sema POLATCI

Erciyes University, Institution for Social Sciences

Doctoral Dissertation, June 2011

Supervisor: Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

ABSTRACT

Traditional approach and resources are inadequate to gain competitive advantage in global economy and intensive competition. Today organizations must invest in employees and increase their psychological capital to have competitive advantage. One of the most important features of psychological capital is to increase individual performance.

Traditional view point suggests that having more than one role effect individual health and performance in a negative direction. But in recent years people realized that having more than one role raises the individual resources and than work family spillover concept were built up. According this concept participation in one role positively affects the performance in the other role. Furthermore psychological well-being which is the individual ability to use the potential himself precisely affects performance significantly too.

In this study the role of work family spillover and psychological well-being on the effect of psychological capital on performance was searched. The data is collected from 361 employees. The employees work as academician, doctor, nurse, police or bank employee in Tokat city center. The structural equation model is used to analyze data.

According to the results of this study psychological capital of individual affects performance significantly. Moreover it is determined that this effect is increased by the effect of psychological well-being and positive work-family spillover. On the other hand negative work-family spillover decreases the effect of psychological capital on the performance. Finally the results of the study show that the concept of the work family spillover captures the interaction process between work and family life as a whole. In this study it is thought to make contribution on literature and practitioners.

Key Word: Psychological Capital, Psychological Well-Being, Work Family Spillover, Performance, Positive Psychology

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI ..... İİ
KABUL VE ONAY SAYFASI ..... İİİ
TEŞEKKÜR ..... İV
KISA ÖZET V
ABSTRACT ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... Xİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ XV

GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ 5
1.1.1. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi 6
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı 11
1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı 12
1.1.4. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri 14
1.1.5. Pozitif Psikolojinin İlişkili Olduğu Kavramlar 15
1.1.6. Pozitif Psikolojinin Geleceği 18
1.2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ 21
1.2.1. Pozitif Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi 21
1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Tanımı 23
1.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Özellikleri 26
1.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Boyutları 28
1.2.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Düzeyleri 29
1.2.6. Pozitif Örgütsel Bilim 31
1.2.7. Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilim Karşılaştırması 32
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE 33

1.3.1. Psikolojik Sermayenin Doğuşuna Neden Olan Faktörler 33
1.3.1.1. Sermaye Türleri 34
1.3.1.1.1. Beşeri Sermaye 35
1.3.1.1.2. Sosyal Sermaye 36
1.3.1.1.3. Psikolojik Sermaye 38
1.3.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı 39
1.3.3. Psikolojik Sermayenin Özellikleri 40
1.3.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları 43
1.3.5. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları 53

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ AİLE YAYILIMI

2.1. İŞ VE AİLE HAYATI ETKİLEŞİMİNİN TARİHÇESİ **56**
2.2. İŞ VE AİLE HAYATI ETKİLEŞİMİNE YÖNELİK TEORİLER **63**
2.2.1. Çatışma Teorisi 64
2.2.2. Rol Teorisi 65
2.2.3. Telafi Teorisi 65
2.2.4. Ayırma Teorisi 66
2.2.5. Kaynakların Korunması Teorisi 67
2.2.6. Yayılma Teorisi 67
2.3. İŞ AİLE YAYILIMININ ÖNEMİ VE TANIMI **69**
2.4. İŞ AİLE YAYILIMININ BOYUTLARI **73**
2.4.1. Yönüne Göre İş Aile Yayılımı 74
2.4.2. Türüne Göre İş Aile Yayılımı 74
2.5. İŞ AİLE YAYILIMININ DİĞER KAVRAMLARDAN FARKLARI **75**
2.6. İŞ AİLE YAYILIMI SÜRECİ **80**
2.7. İŞ AİLE YAYILIMINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE POZİTİF İŞ AİLE YAYILIMINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER **86**
2.7.1. Bireysel Faktörler 86
2.7.2. İş İle İlgili Faktörler 89
2.7.3. Aile İle İlgili Faktörler 91
2.8. İŞ AİLE YAYILIMININ SONUÇLARI **92**

2.8.1. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar 93
2.8.2. İş İle İlgili Sonuçlar 94
2.8.3. Aile İle İlgili Sonuçlar 96
2.9. İŞ AİLE YAYILIMININ GELİŞİMİNİN ENGELLEYEN FAKTÖRLER VE KAVRAMIN GELECEĞİ **97**

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS

3.1. İYİ OLUŞ **101**
3.1.1. Psikolojik İyi Oluş 102
3.1.2.Öznel İyi Oluş 109
3.1.3. Psikolojik ve Öznel İyi Oluş Karşılaştırması 111
3.2. PERFORMANS **113**
3.2.1.Performans Kavramı ve Boyutları 114
3.2.1.1. Görev Performansı 115
3.2.1.2. Bağlamsal Performans 115
3.2.2. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Farkları 117
3.2.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Toplam Performansa Etkileri . 118

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ AİLE YAYILIMI, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS KAVRAMLARINA YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

4.1. PSİKOLOJİK SERMAYE **121**
4.2. İŞ AİLE YAYILIMI **123**
4.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ **125**
4.4. PERFORMANS **126**
4.5. KAVRAMLARIN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİLERİ **128**
4.5.1. Psikolojik Sermaye ile Performans İlişkisi 128
4.5.2. İş Aile Yayılımı ile Performans İlişkisi 130
4.5.3. Psikolojik İyi Oluş ile Performans İlişkisi 132
4.5.4. Psikolojik Sermaye ile İş Aile Yayılımı İlişkisi 133
4.5.5. Psikolojik Sermaye ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi 135

4.5.6. İş Aile Yayılımı ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi 136
4.5.7. Psikolojik Sermaye, İş Aile Yayılımı, Psikolojik İyi Oluş ve Performans Kavramlarının Bir Arada İncelendiği Çalışmalar 138

BEŞİNCİ BÖLÜM
PSİKOLOJİK SERMAYENİN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE YAYILIMI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ **140**
5.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLARI **143**
5.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ **143**
5.3.1.Ana Kütle ve Örneklemi 143
5.3.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri 145
5.3.3.Veri Toplama Araçları 147
5.3.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği 148
5.3.3.2. İş Aile Yayılımı Ölçeği 148
5.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği 148
5.3.3.4. Performans Ölçeği 149
5.3.4. Pilot Çalışma 149
5.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 151
5.3.6. Verilerin Analizi 152
5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI **153**
5.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 153
5.4.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler 156
5.4.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular 157
5.4.4. Değişkenlerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular 159
5.4.4.1. Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular 159
5.4.4.2. İş Aile Yayılımının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular 170

5.4.4.3. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular 176
5.4.4.4. Performansın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular 181
5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular 187
5.4.5.1. Doğrudan Etkiler 191
5.4.5.2. Dolaylı Etkiler 194
5.4.5.3. Toplam Etkiler 195

SONUÇ VE ÖNERİLER **197**
EK-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu **206**
EK-2. Tez Çalışmasında Kullanılan Bazı Kavramlar ve İngilizce Karşılıkları **211**
KAYNAKLAR **213**
ÖZGEÇMİŞ **243**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Pozitif Örgütsel Davranış Düzeyleri 30
Tablo 2. Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilimin Benzerlik ve Farklılıkları 32
Tablo 3. Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetimi 38
Tablo 4. Sermaye Kavramının Rekabet Üstünlüğü İçin Genişletilmesi 40
Tablo 5. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları 49
Tablo 6. Psikolojik Sermayenin Mevcut ve Muhtemel Boyutları 52
Tablo 7. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar 118
Tablo 8. Ana Kütledeki Toplam İşgören Sayıları, Örneklemde Bulunması Gereken Minimum İşgören Sayıları ve Örneklemde Bulunan İşgören Sayıları 145
Tablo 9. Orijinal Ölçeklerin ve Pilot Çalışma Sonrası Sadeleştirilmiş Hallerinin Güvenilirlik Katsayıları 150
Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Toplam Örneklemdeki Güvenilirlik Katsayıları 151
Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı 154
Tablo 12. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 156
Tablo 13. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları 157
Tablo 14. Yaş Grupları ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 160
Tablo 15. Psikolojik Sermayenin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 160
Tablo 16. Eğitim Durumu ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 161
Tablo 17. Psikolojik Sermayenin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 161
Tablo 18. Meslek Grupları ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 162
Tablo 19. Psikolojik Sermayenin Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 163

Tablo 20. Meslekteki Toplam Çalışma Süreleri ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 165
Tablo 21. Psikolojik Sermayenin Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 165
Tablo 22. Medeni Durum ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 166
Tablo 23. Sahip Olunan Çocuk Sayısı ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 167
Tablo 24. Psikolojik Sermayenin Medeni Durum ve Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 168
Tablo 25. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 169
Tablo 26. Psikolojik Sermayenin Medeni Durum ve Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 169
Tablo 27. Cinsiyet ile İş Aile Yayılımı Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 170
Tablo 28. Meslek Grupları ile İş Aile Yayılımına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 172
Tablo 29. İş Aile Yayılımının Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 172
Tablo 30. İdari Görev ile İş Aile Yayılımı Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 173
Tablo 31. Medeni Durum ile İş Aile Yayılımı Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 174
Tablo 32. Eşin Çalışma Durumu ile İş Aile Yayılımı Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 174
Tablo 33. Yaş Grupları ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 176
Tablo 34. Psikolojik İyi Oluşun Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 177
Tablo 35. Meslek Grupları ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 178
Tablo 36. Psikolojik İyi Oluşun Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 178

Tablo 37. Medeni Durum ile Psikolojik İyi Oluş Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu 180
Tablo 38. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 181
Tablo 39. Eğitim Durumu ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu ... 182
Tablo 40. Performansın Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 182
Tablo 41. Meslek Grupları ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu .. 183
Tablo 42. Performansın Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları 184
Tablo 43. Meslekteki Toplam Çalışma Süresi ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 185
Tablo 44. İdari Görev ile Performans Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu..... 185
Tablo 45. Medeni Durum ile Performans Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu .. 186
Tablo 46. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu 186
Tablo 47. Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri..... 191
Tablo 48. Hipotezlere İlişkin Özet Test Sonuçları 196

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İş Aile Çatışmasının Boyutları..... 61
Şekil 2. Çok Boyutlu İş Aile Yayılımı Modeli..... 73
Şekil 3. İş ve Aile Hayatı Etkileşim Süreci..... 82
Şekil 4. İş Aile Yayılımı Süreci..... 84
Şekil 5. Araştırma Modeli..... 146
Şekil 6. Araştırmanın Tahmin Modeli..... 188
Şekil 7. Araştırmanın Nihai Modeli ve Modele İlişkin Beta Katsayıları..... 190

GİRİŞ

Dünya genelinde yaşanan ekonomik krizler ve bunun neticesinde şiddetlenen küresel rekabet, işletmelerin ayakta kalmalarını zorlaştırmıştır. Yoğun rekabetin yaşandığı ülkemizde işletmeler birbiri ardına kapanırken, hayatta kalanların diğerlerinden farkı sahip oldukları rekabet üstünlükleridir. İşletmelerin sahip oldukları değerli, kıt, taklit ve ikame edilemez kaynaklar, onların sürdürülebilir rekabet üstünlüklerini oluşturmaktadır. Günümüzde hem uygulayıcı hem de araştırmacılar örgüt içerisindeki en değerli rekabet üstünlüğü kaynağının insan faktörü olduğunu tespit etmişlerdir. Son yıllarda gelişen pozitif psikoloji akımının da etkisiyle, doğru kullanılan insan kaynağı işletmenin en büyük gücü olarak kabul edilmektedir.

İnsan kaynağının rekabet üstünlüğü oluşturacak şekilde kullanılabilmesi için, örgütlerin insana yatırım yapmaları gerekmektedir. Bu gerçeği fark eden bilim adamları psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmışlardır. Psikolojik sermaye "Yarının küresel iş dünyasında rekabet üstünlüğü konusunda ne ile gerçek anlamda fark yaratırız ve rakiplerden üstün hale geliriz?" sorusuna cevap olarak ortaya çıkmıştır.

Psikolojik sermaye kavramı geçmişte üzerinde önemle durulan ekonomik, beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan yeni bir sermaye türüdür. Kavram "bireyin verimlilik amacıyla ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme yeteneği" şeklinde ifade edilebilmektedir[1]. Psikolojik sermaye işgörenin mevcut durumunu değil, pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğini ifade etmektedir[2].

Psikolojik sermayenin rekabet üstünlüğü amacıyla sahip olunabilecek en büyük güç olduğunu fark eden yöneticiler, işgörenlerinin psikolojik sermayelerini artırmanın yollarını aramaktadırlar. Psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performans

[1] Envick, Brooke, R., "Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success", *The Entrepreneurial Executive*, Vol. 10, 2005, p.44.
[2] Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef and Bruce J. Avolio, *Psychological Capital*, Oxford University Press, New York 2007, p.20.

düzeylerinin de yüksek olduğu yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır[3, 4, 5, 6, 7, 8]. Bir yandan rekabet üstünlüğüne olumlu katkı yapıp, diğer yandan da performansı artıran psikolojik sermayenin örgüte büyük katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Geleneksel bakış açısı ile değerlendirildiğinde birey yaşamsal ihtiyaçları için para kazanmak, para kazanmak için de çalışmak zorundadır. Ancak çalışmak bireyin özel hayatında sahip olduğu rol ve/veya rollere ek olarak iş hayatında da bazı rollere sahip olmasına neden olacaktır. Sahip olunan roller bireyin zaman ve enerjisini tüketmekte, roller arasındaki muhtemel uyumsuzluklar bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır. Sonuç olarak iş ve ev hayatı geleneksel bakış açısına göre yorumlandığında iki düşman olarak görülmektedir. Ancak günümüzde pozitif psikolojinin de etkisi ile birlikte hem iş hem de aile hayatı içerisinde olmanın faydaları üzerinde çalışılmaktadır. Son yıllarda birden fazla role sahip olmanın bireysel kaynakları artıracağı gerçeği fark edilmiş ve bir role katılımın diğer roldeki başarı üzerinde olumlu etki yapacağı tespit edilmiştir. Modern toplumlarda iş hayatı içerisindeki birey sayısıyla orantılı olarak iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin artması da bu konudaki araştırmaları hızlandırmıştır. Sadece iş hayatı ile aile hayatı arasındaki rekabet ve çatışmayı değil, iş ve aile hayatlarının birbirleri üzerine yaptıkları olumlu etkileri de kapsayan iş aile yayılımı kavramının incelenmesi, insan hayatının neredeyse tamamını içerisine alan iş ve aile hayatları arasındaki ilişkiye daha bütüncül bir çerçeveden bakılmasına imkan sağlamaktadır. Bu imkan ise, iş ve aile hayatı arasındaki uyumun artırılmasını kolaylaştırmaktadır. Bireyin sahip olduğu üstünlüklerin gelişim potansiyeli olarak tanımlanabilen psikolojik sermayenin yüksek olmasının, pozitif iş aile yayılımını daha

---

[3] Stajkovic, Alexander D. and Fred Luthans, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis", Psychological Bulletin, Vol. 124, Issue 2, 1998a, p. 240-261.

[4] Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li, "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance", *Management and Organization Review*, Vol. 1, Issue 2, 2005, p. 249-271.

[5] Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey and Steven M. Norman, "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, 2007, p. 541-572.

[6] Luthans, Fred, Avey J. B., Clapp-Smith R., and Li W., "More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, 2008a, p. 818–827.

[7] Avey, James, B., James L. Nimnicht and Nancy Graber Pigeon "Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 31, Issue 5, 2010, p. 384-401.

[8] Rego, Armenio, Carla Marques, Susana Leal, Filipa Sousa and Miguel Pina E Cunha, "Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, Issue 9, 2010, p. 1531-1552.

fazla yaşamasına ve bu durumun da performans düzeyinin artmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Psikolojik iyi oluş değişkeni bireyin kendi hayatını ve duygularını nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavramdır. Bireyin sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilme yeteneği olarak da ifade edilebilen psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının, bireyin hayatını her yönden olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip işgörenlerin hem işteki performanslarının artması, hem de aileleri ve çevrelerindeki insanlarla kurdukları sosyal ilişkilerin daha başarılı olması beklenmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın amacı öncelikle örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında büyük öneme sahip olan psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarını tanımlamak, boyutlarını ve faydalarını ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın uygulama amacı ise, psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Daha sonra bu kavramların performans üzerindeki etkilerini tespit ederek, performansı artırmak amacıyla işgören ile ilgili psikolojik konularda yapılması gerekenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla yapılacak araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca elde edilecek sonuçların bireysel, örgütsel ve toplumsal gelişim açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Beş bölümde oluşan çalışmanın ilk bölümünde pozitif psikoloji akımından başlayarak, pozitif örgütsel davranış ve son olarak tez çalışmasına konu olan psikolojik sermaye kavramına yer verilmiştir. Psikolojik sermaye başlığı altında bu sermaye türünün doğuşuna neden olan faktörler, psikolojik sermayenin tanımı, özellikleri, boyutları ile önemine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümü iş aile yayılımı kavramına ayrılmıştır. Bu bölümde öncelikle iş ve aile hayatı etkileşiminin tarihçesi ve bu etkileşime yönelik teorilere değinilmiştir. Daha sonra iş aile yayılımı kavramının önemi ve tanımı, boyutları, kavramın diğer kavramlardan farkları ve iş aile yayılımı süreci konularına yer verilmiştir. Son olarak pozitif iş aile yayılımını artırmak için yapılması gerekenler ve iş aile yayılımının sonuçlarından bahsedilmiştir.

Üçüncü bölüm psikolojik iyi oluş ve performans kavramlarına ayrılmıştır. Öncelikle iyi oluş türlerinden psikolojik ve öznel iyi oluş ve bunların birbirinden

farklarına yer verilmiştir. Daha sonra performans kavramı açıklanmış, performansın boyutları olarak kabul edilen görev performansı ve bağlamsal performansın tanımı ile bu iki performans türü arasındaki farklılıklara değinilmiştir. Son olarak bu iki performans türünün toplam performans üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde literatür taraması yer almaktadır. Bu bölümde öncelikle tez çalışmasına konu olan kavramların literatürdeki yerlerine kısaca değinilmiş, daha sonra literatürde kavramların birbiri ile ilişkilendirildikleri çalışmalara yer verilmiştir. Bu şekilde araştırma modeli ve hipotezleri için teorik destek oluşturulmuştur.

Beşinci bölüm "psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemeye yönelik bir araştırma" konulu uygulamaya ayrılmıştır. Bu başlık altında Tokat il merkezinde faaliyet gösteren ve akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacıdan oluşan bir örneklemden elde edilen verilerle yapılan analiz sonuçları ve bu sonuçların yorumları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE

Geçmişten günümüze yaşamın her döneminde mutlu ve huzurlu bir hayat geçirmek insanoğlunun en önemli ihtiyaçlarından birisi olmuştur. Ancak zaman içerisinde ortaya çıkan ve insan yaşamını zorlaştıran maddi ve manevi faktörler nedeniyle, insanların bu ihtiyaçlarının karşılanması daha zor bir hal almıştır. Bu nedenle günümüzde insanların mutluluk ve sağlığını koruyup, iyileştirebilmek eskiye göre daha büyük öneme sahiptir. Aynı şekilde sosyal bir sistem olan örgüt içerisinde de işgörenlerin sağlık ve mutlulukları önemli önceliklerdendir. Örgüt içerisindeki bireylerin daha olumlu şartlar ve daha iyi bir psikoloji ile çalışmalarına yardımcı olabilmek için pek çok araştırma yapılmıştır. İnsanların olumlu duygu ve özelliklerini artırmaya odaklanan pozitif psikoloji kavramı ve bu kavramın bir alt kolu olarak gelişmiş olan pozitif örgütsel davranış kavramı, bu araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde pozitif örgütsel davranış kapsamında ortaya çıkmış olan psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulmuştur. Ancak psikolojik sermaye kavramına geçmeden önce, tarihsel gelişiminden başlayarak pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarına değinmekte fayda olduğu düşünülmüştür.

1.1. POZİTİF PSİKOLOJİ

Pozitif psikoloji kavramı insan yaşamını iyileştirmek ve insanın üstün yeteneklerini geliştirmeyi amaçlamaktadır. İnsan davranışlarını incelemekle ilgilenen psikoloji biliminin, zaman içerisinde tamamen ruhsal hastalıkların ve zarar verici davranışların teşhis ve tedavisi konularına odaklanmaya başlaması, insanlarla ilgili

olumlu bir bakış açısına ihtiyaç duyulmasına neden olmuştur. Bu ihtiyacı karşılamak amacıyla 1998 yılında ünlü psikolog Martin Seligman[9] "pozitif psikoloji" kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu kavram, psikoloji biliminin sadece insanlardaki olumsuzlukların iyileştirilmesinde değil, bireylerin mutluluğunun ve kişisel gelişiminin sağlanmasında da önemli olduğunu vurgulamaktadır.

2000'li yıllarda adından sıklıkla söz ettiren pozitif psikoloji, özellikle son yıllarda örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarındaki akademik ve sektörel faaliyetlerde sıkça kullanılmaya başlamıştır.

1.1.1. Pozitif Psikolojinin Tarihsel Gelişimi

Pozitif psikolojinin temelinde psikoloji bilimi yatmaktadır. Davranış bilimlerini oluşturan temel bilim dallarından birisi olan psikoloji "insan davranışının bilimsel olarak incelenmesi" şeklinde tanımlanmaktadır[10]. Psikoloji insan ve hayvan davranışlarını ve bu davranışlarla ilintili psikolojik, sosyal ve biyolojik süreçleri inceleyen geniş kapsamlı bir bilim dalıdır. Bir meslek olarak psikoloji ise, psikoloji bilgilerinin insan sorunlarını çözmek için kullanılmasıdır. Psikoloji biliminin temelde üç ana konusu vardır. Bunlar [11]:

- Ruhsal rahatsızlıkları tedavi etmek,
- İnsanların yaşamlarını iyileştirmek ve
- Üstün yetenekleri belirleyip geliştirmektir.

Birinci konu olan ruhsal rahatsızlıklar, bireyleri etkilediği kadar bireylerin içerisinde yaşadıkları aileleri ve toplumu da olumsuz etkilemekte ve ciddi sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Psikoloji bilimi bu noktada, insanların ruhsal sorunlar yaşamalarını önlemeyi ve yaşanan ruhsal sorunların nedenlerini ortaya çıkararak, tedavi etmeyi amaçlamaktadır. Bu alanda yapılan çalışmalarda psikoloji, etkin performans göstermiş ve başarılı olmuştur[12]. Diğer bir deyişle psikoloji bilimi ruhsal sorunların çözümünde amaca uygun faaliyet göstermektedir.

---

[9] Seligman, Martin, E., P., *Learned Optimism, Pocket Books*, New York 1998.
[10] Hall, Calvin, S., *Psychology an Introductory Textbook*, Howard Allen Inc. Publishers Cleveland, USA 1960, p. 1.
[11] Boniwell, Ilona, *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, London 2006, p.3.
[12] Compton, William, C., *Introduction to Positive Psychology*, Wadsworth Publishing, USA 2005, p. 5.

Psikolojinin ikinci temel konusu insanların yaşamlarını iyileştirmek ve daha tatmin edici hale getirmektir. İnsanlar ihtiyaçlarının kısa süreli tatmini ve anlık mutluluklardan ziyade, tatmin ve refah düzeyi yüksek bir yaşam sürdürmeyi tercih etmektedirler. Diğer bir deyişle anlık sıçramalardansa, düşük seviyede bile olsa yaşam boyu tatmin duygusu insanlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir. Ancak yaşam tatmininin artırılması konusu, psikoloji araştırmacıları ve uygulayıcıları tarafından üzerinde yeterince durulmuş bir konu değildir[13]. Bu nedenle, psikolojinin temel konularından birisi olan insan yaşamının iyileştirilmesi, zamanla psikoloji çalışmaları içerisindeki önemini yitirmiştir.

Psikolojinin temel konularından üçüncüsü ise insanların yetenekleri ile ilgilidir. İnsanların yeni fikirler edinmeleri, yaratıcı olabilmeleri, kendilerini geliştirebilmeleri ve işlerinde ilerleyebilmeleri için yeteneklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Yeteneklerin geliştirilmesi ise yetenekleri yönünde insanlara sunulan fırsatlar, yeteneklerini test edecekleri ortamlar ve çevre tarafından verilen destek ile ilişkilidir. Psikoloji literatüründe yeteneklerle ilgili çalışmalar incelendiğinde, çoğunun zekanın geliştirilmesi konusuna odaklandığı görülmektedir. Aynı zamanda bu alanda okul, örgüt ve aile ortamlarında ne gibi değişikliklerin insanların daha yaratıcı ve daha yetenekli olmalarına yol açacağı ile ilgili çalışmalara rastlamak mümkündür. Fakat bu alanda yapılmış olan çalışmaların çok küçük bir bölümü yeteneklerin geliştirilmesi konusundadır[14]. Çünkü psikolojinin temel konularından üçüncüsü de, ikinci konu olan insanların yaşamlarının iyileştirilmesi gibi zaman içerisinde önemini yitirmiş ve göz ardı edilmeye başlanmıştır.

Zaman içerisinde ruhsal hastalıkların ve zarar verici davranışların iyi edilme yolları ile büyük bir titizlikle ilgilenen psikologlar ve akademisyenler, sağlıklı ve üretici bireyler yetiştirip bunların güçlü yanlarından faydalanarak daha üst düzeyde faaliyet sergilemeyi göz ardı etmişlerdir[15]. Diğer bir deyişle psikologlar gelişime katkı sağlayacak faktörleri görmezden gelip, insanları olumsuz etkileyen faktörler üzerine odaklanmışlardır.

---

[13] Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths, Sage Publication, USA 2007, p.4.
[14] Compton, 2005, p.5.
[15] Nelson, Debra and Cary L. Cooper, *Positive Organizational Behavior*, Sage Publication, London 2007, p. 9-10.

Psikoloji biliminin bu tek taraflı gelişimi birçok bilim adamının dikkatini çekmiştir. Bu nedenle zaman zaman psikolojinin temel konusunun ruhsal hastalıkların tedavisi değil, insanların daha verimli yaşamalarını ve üstün yetenekli bireylerin ortaya çıkarılmasını sağlamak olduğu vurgulanmıştır[16]. Ancak o döneme denk gelen İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında yaşananlar psikolojinin yönünü önemli ölçüde etkilemiştir. Bu dönemde insanların yaşam tatminleri ve yetenekleri kaçınılmaz bir şekilde önemini yitirmiş, tüm dikkatler ruhsal rahatsızlıklar üzerine yoğunlaşmıştır[17]. Böyle bir dönemde psikolojinin görevi de sadece ruhsal rahatsızlıkların iyileştirilmesi haline gelmiştir.

Savaş sonrası psikoloji ile ilgilenen bilim adamları insanlığın ihtiyacı yönünde hizmet vermek zorunda kalmıştır. Bu da psikolojinin insanların sorunlarının teşhis ve tedavisi ile ilişkisini güçlendirmiştir. Psikolojinin ruhsal hastalıklar konusundaki bilgisine yönelik artan ihtiyaç, klinik psikoloji alanında iş imkanlarının artmasına neden olmuştur. 1947 yılında Ulusal Ruhsal Sağlık Enstitüsü (National Institute of Mental Health) kurulmuş ve bu enstitü ruhsal sorunlar üzerinde çalışan psikologlara maddi destek sağlamıştır[18]. Klinik psikologlar dikkatlerinin tamamını psikolojik rahatsızlıkların teşhis ve tedavisine verirlerken; sosyal psikoloji alanında ise önyargılar, zararlı ve yanlış insan davranışları üzerinde çalışmalar yoğunlaştırılmıştır. Bu şartlar nedeniyle psikoloji bilimi, İkinci Dünya Savaşı'ndan itibaren büyük ölçüde olumsuzluklarla birlikte anılmaya başlamıştır.

Sigmund Freud İkinci Dünya Savaşı sonrası psikolojinin amacını "nevrotik ızdırabın, basit mutsuzlukla yer değiştirmesini sağlamak" olarak tanımlamıştır[19]. Tüm bu gelişmeler nedeniyle psikoloji bilimi psikolojik rahatsızlıkların teşhis ve tedavisinde kullanılan bir "hastalık modeli" haline gelmiştir[20]. Psikoloji biliminin ana amacı ve temel konuları bir yana bırakılmış, içinde bulunulan dönemin şartları çerçevesinde psikoloji bilimine önemli bir misyon yüklenmiştir: Savaş sonrası halkın psikolojik durumunu iyileştirmek ve psikolojik rahatsızlıkları iyileştirmek.

---

[16] Luthans, Fred, "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002b, p. 696.
[17] Boniwell, 2006, p. 3.
[18] Luthans, 2002b, p. 697.
[19] Simonton, Dean Keith and Roy F. Baumeister, "Positive Psychology at the Summit", *Review of General Psychology*, Vol. 9, Issue 2, 2005, p. 99.
[20] Baumgardner, Steve R. and Marie K. Crothers, *Positive Psychology*, Prentice Hall, New Jersey 2009, p.3.

Bahsi geçen dönemde psikoloji literatürüne yönelik bir tarama yapıldığında, yayınlanan makalelerin 200,000'inin ruhsal hastalıkların tedavisi, 80,000'inin depresyon, 65,000'inin anksiyete, 20,000'inin korku, 10,000'inin kızgınlık, sadece 1,000'inin pozitif kavramlar ve insanların kapasitesi ile ilgili olduğu görülmüştür[21]. Elde edilen sonuçlar oranlandığında, psikolojik araştırmaların sadece 375'te 1'inin pozitif eğilimli olduğu ortaya çıkmaktadır.

Akademisyen, psikolog ve örgüt geliştirme uzmanlarının çoğu, insanların depresif, tükenmiş, stresli, tatminsiz ve düşük performanslı olduğunda neler olabileceğine odaklanmışlar, bu duruma yönelik yaklaşımlar ve teoriler geliştirmişlerdir[22]. Ancak her ne yaşanırsa yaşansın insanların yeniden mutlu, enerjik, tatmin ve performans düzeyleri yüksek bireyler haline gelebileceklerini ve bu durumun ne gibi olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşünmemişlerdir. Ancak 1998 yılına gelindiğinde, ünlü psikolog Martin Seligman tarafından psikolojinin yıllardır unutulan iki önemli misyonu tekrar gün ışığına çıkarılmıştır. Psikolojinin unutulmuş olan temel konuları insan yaşamını iyileştirmek ve üstün yetenekleri geliştirmek, Seligman'ın öncülüğünde bir grup tarafından önemsenmiş ve insanların güçlü yönleri üzerine vurgu yapılmaya başlanmıştır. Bunun üzerine psikolojide yeni ve olumlu bir akım ortaya çıkmış ve bu akıma "pozitif psikoloji" adı verilmiştir.

Birçok psikolog gibi Seligman'da önceleri, insanlarla ilgili sorunlar ve zayıflıklar ile ilgilenmiş ve araştırmalarını bu konular üzerinde yoğunlaştırmıştır. Seligman'ın en meşhur çalışmalarından birisi geleneksel olumsuz bakış açısı ile geliştirilmiş olan "öğrenilmiş güçsüzlük" konusundadır[23]. Ancak bir gün küçük kızı Nikki ile sohbet ederken, çocuk büyütmenin veya insanlarla ilgilenmenin sadece olumsuz noktalara odaklanmak olmadığını fark etmiştir[24]. Bunun üzerine pozitif psikoloji hareketini başlatan Seligman'a göre, insan ilişkilerinde güçlü yönlerin ortaya çıkarılması, sahip olunan iyi yeteneklerin belirlenmesi ve bunlar yardımıyla insanların yaşamlarını en iyi şekilde sürdürmelerine yardım edilmesi, pozitif psikologların en önemli görevidir[25]. Pozitif psikoloji kavramının ortaya çıkması ve pozitif psikologların

[21] Luthans, 2002b, p. 697.
[22] Baumgardner and Crothers, 2009, p. 3.
[23] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 9.
[24] Seligman Martin E. P., Positive Psychology, Positive Preventioni and Positive Therapy. C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed). *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 3-9). Oxford University Press, New York 2002a, p.3-4.
[25] Seligman, Martin and Mihaly Csikszentmihalyi, "Positive Psychology", *American Psychologist*, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 5-6.

görevlerinin tanımlanması, psikolojinin yıllar önce unutulmuş olan iki temel görevini gün ışığına çıkarmıştır.

Her ne kadar pozitif psikoloji, psikoloji içerisindeki yeni bir alan olsa da, insan davranışlarının pozitif yönü ile ilgili fikirler, araştırmalar ve teoriler insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır[26]. Bu konudaki çalışmalar eski Yunan filozoflarına (Socrates, İbraniler, Plato, Aristotales) kadar uzanmaktadır[27]. Diğer yandan 1950 yılında Maslow psikolojinin sağlıklı ve yaratıcı bireylere odaklanması gerektiğini vurgulamış ve kendini gerçekleştirmiş insanın yaşam biçimini açıklarken "pozitif psikoloji" terimini ilk kez kullanmıştır[28]. Ayrıca Herzberg[29] ve McGregor[30]'da psikolojinin pozitif yönüne odaklanan önemli bilim adamlarıdır. Ancak 1998'e gelindiğinde Amerikan Psikoloji Birliği Başkanı Martin Seligman'ın insanlarla ilgili neyin yanlış olduğuna değil de, neyin doğru olduğuna daha fazla önem vererek, insanların daha iyi anlaşılması için çaba sarfetmesi, pozitif psikoloji alanındaki ilk büyük sıçrayış olmuştur[31,32]. Seligman'ın pozitifliğe çağrısı 1999'da yıllık Pozitif Psikoloji Zirvesi (Positive Psychology Summits) ve American Pscyhologist dergisinin Ocak 2000 ve Mart 2001 sayılarında tekrarlanarak devam etmiştir[33]. 2002 yılında ise ilk kez Uluslararası Pozitif Psikoloji Kongresi düzenlenmiştir[34]. Tüm bu gelişmeler pozitif psikolojinin hem akademik hem de uygulama alanında hızla yaygınlaşmasına neden olmuştur.

1998'den itibaren hızlı bir şekilde gelişen pozitif psikoloji alanında bilgi birikimi halen devam etmektedir. Bu alanda yayınlanan kitaplar[35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42], derleme kitaplar[43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51], dergi makaleleri ve web siteleri[52] bulunmaktadır.

---

[26] Compton, 2005, p. 21.
[27] Compton, 2005, p.13.
[28] Maslow, Abraham, H., *Motivation and Personality*, Harper and Row Publishers, New York 1954, p. 354.
[29] Herzberg, Frederick, *Work and the Nature of Man* Cleveland: World Publishing Company, 1966.
[30] McGregor, Douglas, *The Human Side of Enterprise,* McGraw-Hill, New York 1960.
[31] Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, p. 5.
[32]Sheldon, Kennon M. and Laura King, "Why Positive Psychology is Necessary", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 216.
[33] Seligman, Martin, E., P., "The President's Address", *American Psychologist*, Vol. 54, 1999, p. 559-562.
[34] Compton, 2005, p. 21.
[35] Carr, Alan, Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths, Routledge, USA 2004.
[36] Compton, 2005.
[37] Peterson, Christopher, *A Primer in Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2006.
[38] Seligman, Martin, E., P., Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential For Lasting Fulfillment, Free Press, New York 2002b.
[39] Snyder and Lopez, 2007.
[40] Biswas-Diener, Robert and Ben Dean, Positive Psychology Coaching: Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients, John Wiley And Sons, Canada 2007.

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Tanımı

Hızla gelişmekte olan pozitif psikoloji, günümüzde psikoloji[53], örgütsel davranış ve insan kaynakları alanları[54, 55] içerisinde kendisine önemli ölçüde yer bulmuştur. En basit tanımıyla "insanların güçlü yönleri ve yetenekleri ile ilgilenen bir bilim dalı"[56] olan pozitif psikoloji konusunda teorik ve uygulamalı çalışmalar hızla devam etmektedir.

Kavramın yaratıcısı olan Seligman, Csikszentmihalyi ile birlikte pozitif psikolojiyi "yaşamın boş ve anlamsız olduğu zamanlarda ortaya çıkan patolojik sorunları önlemek ve yaşam kalitesini yükseltmekte kullanılan pozitif kişisel deneyim ve özellikler ile pozitif kurumlarla ilgilenen bilim" şeklinde tanımlamışlardır[57]. Pozitif psikolojiyi "birey, grup ve kurumların işleyiş ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi" şeklinde tanımlamak da mümkündür[58]. Diğer yandan pozitif

---

[41] Conoley, Collie W. and Jane Close Conoley, Positive Psychology and Family Therapy: Creative Techniques and Practical Tools for Guiding Change and Enhancing Growth, John Wiley And Sons, New Jersey 2009.
[42] Achor, Shawn, The Hapiness Advantage: The Seven Principles Of Positive Psychology That Fuel Success And Performance At Work, Crown Publishing Group, 2010.
[43] Aspinwall, Lisa G. and Ursula M. Staudinger, (Eds.). A Psychology Of Human Strengths: Fundamental Questions And Future Directions For A Positive Psychology, Apa Books, Washington DC 2003.
[44] Keyes, Corey L. M., and Jonathan Haidt, *Flourishing: Positive Psychology and The Life Well Lived*, American Psychological Association, Washington DC 2003.
[45] Linley, P., Alex, and Stephen Joseph, *Positive Psychology in Practice*, Wiley, New Jersey 2004.
[46] Lopez, Sj and Cr. Snyder Positive, *Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*, American Psychological Association, Washington DC 2003.
[47] Gilman Rich, Michael J. Furlong and E. Scott Huebner, *Handbook of Positive Psychology in Schools*, Routledge, New York 2009.
[48] Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2002.
[49] Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, *Oxford Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2009.
[50] Giacalone, Robert, A., Carole L. Jurkiewicz and Craig Dunn, *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, Information Age Publishing, USA 2005.
[51] Sheldon, Kennon M, Todd B. Kashdan and Michael F. Steger, *Designing Positive Psychology, Taking Stock and Moving Forward*, Oxford University Press, New York 2011.
[52] www.positivepsychology.com
[53] Seligman, Martin, E., P., *Learned Optimism, Pocket Books*, New York 1998, p. 181.
[54] Luthans, Fred, "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, Vol. 15, Issue 1, 2002a, p. 58.
[55] Luthans, 2002b, p. 697.
[56] Sheldon and King, 2001, p. 216.
[57] Seligman and Csikszentmihalyi, 2000, p. 5
[58] Gable, Shelly, L. and Jonathan Haidt, "What (and Why) is Positive Psychology?", *Review of General Psychology*, Vol. 9, 2005, p. 104.

psikoloji olumlu deneyimleri ve bireysel tutumları inceleyen ve bunların geliştirilmesi için yollar araştıran[59] bilimsel bir çalışma alanı olarak da tanımlanabilir.

İnsanların olumlu yönlerini inceleyen bilim dalı olan pozitif psikolojinin asıl odak noktası, ümit, bilgelik, yaratıcılık, ileri görüşlülük, cesaret, tinsellik, sorumluluk gibi yaşamın içerisindeki olumlu özelliklerdir[60]. Pozitif psikoloji sayesinde bu özelliklerin incelenmesi ve altında yatan gerçeklerin anlaşılması ile daha mükemmel bir dünyanın oluşturulabileceği düşünülmektedir.

1.1.3. Pozitif Psikolojinin Amacı

Psikolojinin olumlu ve yapıcı amaçlarının unutularak, sadece olumsuz durumlar üzerine odaklanılması sonucunda, pozitif psikoloji yaklaşımına ihtiyaç duyulmuştur. Pozitif psikoloji, geleneksel psikolojinin aksine insanların güçlü yönlerine ve olumlu özelliklerine odaklanmaktadır.

Pozitif psikoloji bilimi ve uygulaması insanların daha mutlu yaşamalarına ve daha verimli olmalarına yardımcı olabilmek için insanların güçlü yönlerinin ve yeteneklerinin tanımlanması ve anlaşılmasını amaçlamaktadır[61]. Bu nedenle pozitif psikoloji geçmişteki psikoloji yaklaşımının tek yönlülük dolayısıyla oluşan zayıflığını ortadan kaldırmakta, insanlarla ilgili doğru ve yanlışları bir arada incelemektedir. Diğer bir deyişle pozitif psikoloji insanların güçlü ve zayıf yönleri arasında bir denge kurmaktadır. Ancak psikoloji alanında zaman içerisinde gelişmiş olan dengesizliği düzenleyebilmek için, öncelikle güçlü yönlere odaklanmak ve psikolojik sorunların teşhis ve tedavisinde güçlü yönleri etkin bir şekilde kullanmak gerekmektedir.

Seligman tarafından yönetilen ve içlerinde tanınmış psikologların da bulunduğu bir gruba göre pozitif psikoloji, psikoloji alanındaki çalışmaların odağını insanlarla ilgili neyin yanlış olduğu üzerinden, neyin doğru olduğu üzerine taşımak için ortaya çıkarılmıştır. Bunu yaparken de zayıf yönler yerine güçlü yönler; kırılganlık yerine dayanıklılık; ruhsal sorunların çözümü yerine iyilik, refah ve iyi bir yaşamın sağlanması üzerine odaklanılmaktadır[62]. Diğer bir deyişle pozitif psikoloji, psikolojinin odaklandığı kötü gidişatın düzeltilmesi üzerinde durmayıp, olumlu özelliklerin inşasına

[59] Duckworth Angela Lee, Tracy A. Steen and Martin E. P. Seligman "Positive Psychology in Clinical Practice", *Annual Review of Clinical Psychology*, Vol. 1, 2005, p. 630.
[60] Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, p. 5.
[61] Snyder and Lopez, 2007, p. 10.
[62] Luthans, 2002b, p. 696-697.

önem vermiştir[63]. Bu noktada pozitif psikoloji sayesinde, örgütlerin başarılı olması ve gelişmeleri için, insan potansiyelini ortaya çıkaracak organize sistemlerin yaratılması da mümkün olmaktadır[64]. Kısacası pozitif psikoloji, geleneksel psikoloji anlayışı gibi sadece psikolojik sorunlar üzerinde durmamakta, daha bütüncül bir bakış açısı ile örgüt yapısına kadar bir çok alana olumlu müdahaleler yapmaktadır.

Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar sayesinde ümit, bilgelik, yaratıcılık, ileri görüşlülük, cesaret, tinsellik, sorumluluk, azim ve tatmin gibi insanların güçlü yönleri açığa çıkarılmakta, ölçülmekte ve geliştirilmektedir[65]. Pozitif psikoloji içerisinde pozitiflik kavramı, eskiden algılandığı gibi doğuştan gelen bir özellik olarak değil, aksine bireysel girişimler ve çevresel etkenler sayesinde oluşan bir durum olarak ifade edilmektedir[66]. Bu nedenle de her insanın pozitif özelliklere sahip olması ve bunları geliştirmesi mümkündür. Pozitif psikolojide hiç kimsenin doğuştan negatif özelliklerle donatılmış olarak dünyaya gelmediği inancının yanı sıra, pozitif özelliklerin dil öğrenmek, bisiklet sürmek gibi öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğu da savunulmaktadır.

Tüm bu farklılıklara rağmen pozitif psikoloji, psikoloji bilimini tamamen inkar etmemektedir[67]. Zayıflıkları ve olumsuzlukları göz ardı ederek, sadece pozitif özellikler üzerinde yoğunlaşmak gerçekçi bir yaklaşım değildir. Bu nedenle yeni ve gelişmekte olan pozitif psikoloji bakış açısı ile insanların güçlü yönlerini ve becerilerini, zayıflıklarını ihmal etmeden gerçekçi ve dengeli bir şekilde incelemek gerekmektedir.

Ayrıca pozitif psikolojinin amacı psikoloji ile zıt konularda araştırmalar yapmak ve teori geliştirmek değildir. Genellikle pozitif psikoloji tanımlanırken, bu yeni alanın geleneksel psikolojinin zıddıymış gibi bir imaj oluşmaktadır. Ancak pozitif psikolojinin, psikolojinin zıddı olması gibi bir durum söz konusu değildir. Temelde pozitif psikoloji, psikoloji biliminin insan davranışı ile ilgili konuları daha iyi açıklayabilmesine katkı sağlamaktadır[68]. Pozitif psikolojinin bu katkısı sayesinde bilim

---

[63] Seligman and Csikszentmihalyi, 2000, p. 5.
[64] Peterson, Suzanne J. and Barry K. Spiker, "Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective", *Organizational Dynamics*, Vol. 34, Issue 2, 2005, p. 154.
[65] Satterfield, Jason, M., "Happiness, Excellence and Optimal Human Functioning", Journal Digest, Vol. 174, 2001, p. 27.
[66] Peterson, Suzanne, J., Pierre A. Balthazard, David A. Waldman and Robert W. Thatcher, "Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident and Resilient Leaders Different?", *Organizational Dynamics*, Vol. 37, Issue 4, 2008, p. 343.
[67] Baumgardner and Crothers, 2009, p. 2.
[68] Baumgardner and Crothers, 2009, p. 11.

adamları insan davranışlarını daha dengeli ve bütüncül bir bakış açısı ile yorumlayabilmektedir.

1.1.4. Pozitif Psikolojinin Düzeyleri

Pozitif psikoloji üç farklı düzeyde incelenmektedir. Bu düzeyler öznel düzey, bireysel düzey ve grup düzeyidir. Aşağıda pozitif psikoloji ile ilgili bu üç düzeyin anlam ve içerikleri verilmiştir.

Öznel düzey: Bu düzeyde pozitif psikoloji, pozitif öznel deneyimlerle ilgilenmektedir. Pozitif duyguların ön planda olduğu bu düzeyde "doğru şeyler yapmak" veya "iyi insan olmaktan" ziyade, "iyi hissetmeye" önem verilmektedir[69]. Öznel düzey içerisinde incelenen pozitif duygu ve deneyimlere örnek olarak geçmiş ile ilişkili iyi oluş ve tatmin; şu andaki durum ile ilişkili akış[70], keyif, bedensel haz ve mutluluk ile gelecek zamana yönelik iyimserlik, ümit ve güven[71] gibi olumlu duygular verilebilir.

Bireysel düzey: Bu düzey, "iyi hayat"ı oluşturan öğeler ve "iyi insan" olmak için gereken bireysel özellikleri belirlemek amacını taşımaktadır. Bu amaca ulaşabilmek için insanların güçlü yönleri, özellikleri, geleceğe dönüklükleri, duyarlılıkları, bir sevgi veya mesleğe karşı olan kapasiteleri, cesaretleri, sabırları, bağışlayıcılıkları, özgünlükleri, bilgelikleri, kişilerarası ilişkileri ve yetenekleri üzerinde durulmaktadır[72]. Kısacası pozitif psikolojinin bireysel düzeyi, bireylerin pozitif özellikleri üzerinde durmaktadır.

Grup düzeyi: Pozitif psikolojinin son düzeyi olan grup düzeyinde ise, insanların daha iyi vatandaşlar olabilmelerine katkıda bulunacak olan sosyal sorumluluk, başkalarını düşünme, nezaket, tolerans, iş etiği gibi faktörler üzerinde durulmaktadır[73]. Ayrıca pozitif kurumların oluşturulması, geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması da bu düzey içerisinde incelenebilecek bir pozitif psikoloji faaliyetidir. Erdemli vatandaşlar, sağlıklı aileler, sağlıklı iş ortamları ve olumlu toplumun oluşturulması bu alana girmektedir[74]. Bu düzey ilk iki düzeyin işleyişini kolaylaştırmakta ve insanın gelişimini teşvik edici rol oynamaktadır. Pozitif psikolojinin

---

[69] Boniwell, 2006, p. 3.
[70] Bireyin tüm ilgisini bir aktiviteye yönelttiğinde hissettiği bütüncül duygu (Csikszentmihalyi, 1975, p. 36).
[71] Seligman, 2002a, p. 3.
[72] Seligman and Csikszentmihalyi, 2000, p. 5.
[73] Boniwell, 2006, p. 3.
[74] Compton, 2005, p. 4.

grup düzeyi içerisinde, öznel ve bireysel düzeyde incelenen faaliyetleri de bulmak mümkündür. Bu açıdan grup düzeyinin birleştirici bir nitelik taşıdığını söylemek mümkündür.

Pozitif psikolojiye ait bu üç düzeyde yer alan pozitif amaçlar, sadece iyileştirme ve onarmaya yönelik değil; aynı zamanda eğitime, aile yapısına, topluma, özellikle de örgütsel yaşam ve davranışlara etkileri olan önemli amaçlardır[75]. Pozitif psikolojinin öznel, bireysel ve grup düzeyinde amaca sahip olması, kavramın ilgi alanının genişliği konusunda da fikir vermektedir. Görüldüğü gibi pozitif psikoloji sadece psikolojik sorunlar ve çözüm yolları ile ilgilenmekle kalmamakta; aynı zamanda örgütsel, ailesel ve daha da önemlisi toplumsal sonuçlar doğuracak düzenlemeleri de hedeflemektedir.

1.1.5. Pozitif Psikolojinin İlişkili Olduğu Kavramlar

Pozitif psikoloji, insanların olumlu yönlerinin ortaya çıkarılıp geliştirilmesini amaçlayan bir yaklaşım olması dolayısıyla, bazı olumlu kavramlarla da yakın ilişki içerisindedir. Pozitif psikoloji ile ilişkili olan önemli kavramlardan bazıları duygusal zeka, pozitif duygular, kendine güven, akış kuramı, zorluklarla başa çıkma becerisi, yaratıcılık, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş şeklinde sıralanabilir[76,77,78]. Aşağıda bu kavramlar ve pozitif psikolojiyle ilişkilerine ilişkin kısa bilgiler verilmiştir.

Mayer ve arkadaşlarına[79] göre duygusal zeka "bireylerin kendilerine ve başkalarına ait duyguları izleyebilme, bunlar arasında ayrım yapabilme ve elde ettiği bilgi ile düşünce ve davranışlarını yönlendirebilme yeteneği" olarak ifade edilmektedir. Duygusal zekanın yüksek olması, hem bireysel hem de örgütsel başarı üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Goleman[80]'a göre duygusal zeka çalışanlara önemli derecede rekabet üstünlüğü kazandırmakta ve işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamaktadır. Buna göre duygusal zekanın yüksek olması veya artırılması insanların yaşam ve iş tatminleri,

---

[75] Özkalp, Enver. "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,* Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir 2009 s. 492.
[76] Snyder and Lopez, 2002.
[77] Snyder and Lopez, 2007.
[78] Baumgardner and Crothers, 2009.
[79] Mayer, John, D., Peter Salovey and David R. Caruso, "Emotional Intelligence: Theory, Findings and Implications", *Psychological Inquiry*, Vol. 15, Issue 3, 2004, p. 197.
[80] Goleman, Daniel, İş Başında Duygusal Zeka, (Çev. Handan Balkara), 5. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul 2007, s. 15.

kişisel gelişimleri, kendilerine güvenleri, işteki performansları, kişilerarası ilişkileri gibi pek çok değişkeni olumlu etkileyecektir. Sonuç olarak duygusal zeka sayesinde, pozitif psikolojinin temel amacı olan insanların pozitif yönlerinin geliştirilmesini sağlamak mümkündür.

Pozitif duygular, psikolojik iyi oluş ve kişisel gelişim için belirleyici bir nitelik taşımaktadırlar[81]. Bu özelliğinden dolayı pozitif duygular, pozitif psikoloji içerisinde de önemli bir yer tutmaktadır[82]. Ancak yıllar boyunca psikologlar negatif duygular ve bunların depresyon, mutsuzluk, sinirlilik, stres ve anksiyete gibi negatif sonuçları üzerinde çalışmışlardır. Negatif duygularla ilgili pek çok çalışma ve bilgi olmasına rağmen, pozitif duygular ile ilgili yeterince araştırma yapılmamıştır. Bunun nedeni pozitif duyguların anlık olduğunun ve uzun vadeli etki bırakmadığının düşünülmesidir[83]. Akademik kariyerinin büyük bir bölümünü pozitif duygular üzerinde yaptığı çalışmalara ayıran Barbara Fredrickson ise, genel teamülün aksine pozitif duyguların insan hayatındaki önemini vurgulamaktadır[84]. Fredrickson tarafından geliştirilmiş olan bir pozitif duygu teorisi olan "pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisi" de, pozitif duygusal deneyimlerin kişisel gelişime önemli ve uzun vadeli katkısının[85] olduğunu göstermektedir.

Örgüt içerisinde pozitif duyguların yaratılmasında, duygusal zeka büyük önem taşımaktadır. Aynı zamanda, duygusal zekaya sahip işgörenlerin örgüt içerisinde negatif duyguları tolere edebilmek için geliştirilmiş stratejileri daha iyi uygulayabildikleri görülmüştür[86]. Bu da duygusal zeka ve pozitif duyguların pozitif psikoloji içerisindeki önemini göstermektedir.

Kökleri kültüre dayanan bir kavram olan kendine güven, hem akademik hem de uygulama alanında, bireyin önemli pozitif özelliklerinden birisi olarak kabul edilmektedir[87]. Pozitif psikoloji içerisinde de önemli yere sahip olan kendine güvenin doğuştan gelen bir özellik olduğunu savunanların yanı sıra, oluşturulması ve geliştirilmesi ile ilgili araştırmalar yapan bilim adamlarına da rastlamak mümkündür.

---

[81] Fredrickson, Barbara, L., "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 219.
[82] Compton, 2005, p. 25.
[83] Boniwell, 2006, p. 7.
[84] Fredrickson, 2001, p. 218.
[85] Nelson and Cooper, 2007, p. 11.
[86] Jahanvash Karim, "Emotional Intelligence and Psychological Distress: Testing the Mediatory Role of Affectivity", *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 4, 2009, p.31.
[87] Hewitt, John P., "The Social Construction of Self-Esteem", C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (135-147) Oxford University Press, 2002, p. 135.

Luthans[88]'a göre pek çok bilim adamı tarafından kabul edilmese de, bireyin kendisine olan güveni pozitif psikoloji içerisinde önemli bir yer tutmaktadır. Pozitif psikoloji akımı içerisinde kendine güvenin sonradan kazanılabilen ve artırılabilen bir özellik olduğu kabul edilmekte[89] ve bireyin kendine olan güvenini geliştirmesi için yapması gerekenler üzerinde çalışılmaktadır. Tez çalışmasının ilerleyen bölümlerinde örgüt içerisindeki bireyin kendine güvenini artırmaya yönelik çalışmalara yer verilmiştir.

"İyi bir hayat için neler gereklidir?" sorusunun cevaplarından birisi de akış kuramının içerisindedir. Nakamura ve Csikszentmihalyi[90]'e göre iyi bir hayat, bireyin akış yaşaması diğer bir deyişle, yaptığı işe kendisini tam olarak vermesi ile mümkündür. Bireyler bu durumda zaman algılarını, etraflarındaki hayatı ve odaklandıkları aktivite dışındaki her şeye karşı duyarlılıklarını kaybedip, tamamen bir tek işe dalmaktadırlar[91]. Akış kuramı bu tanımı dolayısıyla, pozitif psikolojinin öznel düzeyindeki pozitif öznel deneyimler içerisinde yer almaktadır.

İnsanların güçlü yönlerinin geliştirilmesine odaklanan pozitif psikoloji sayesinde, bireylerin zorluklarla başa çıkmaları, sorunlara çözüm yolları bulabilmeleri kolaylaşmıştır. Psikolojinin odağının negatiften pozitife dönmesi sonucunda, insanlar pozitif psikolojik durumlarını geliştirerek hayatta karşılaştıkları zorluklarla daha kolay mücadele edebilmektedirler. Örneğin geleneksel psikoloji bakış açısı ile öğrenilmiş güçsüzlük veya öğrenilmiş çaresizlik[92] olarak adlandırılan kavramın yerini pozitif psikolojik bakış açısı içerisinde öğrenilmiş güçlülük[93] kavramı almıştır. Öğrenilmiş güçlülüğe sahip bireyler dışsal bir desteğe ihtiyaç duymaksızın, zorluklarla baş edebilmektedirler[94]. Görüldüğü gibi pozitif psikoloji bireylerin kişisel gelişimlerini sağlamakta ve onların zorluklarla başa çıkabilme özelliklerini geliştirmektedir. Bu sayede bireylerin zorluklar karşısında mücadele etme güçleri artmakta ve stres altında etkin bir şekilde çalışmaları kolaylaşmaktadır.

---

[88] Luthans, 2002a, p. 59.
[89] Luthans, 2002a, 59.
[90] Nakamura Jeanne and Mihaly Csikszentmihalyi, The Concept of Flow, R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.) *Handbook of Positive Psychology*, içinde (p. 89-105). Oxford University Press, 2002, p. 89.
[91] Kowal, John, and Michelle S. Fortier, "Motivational Determinants of Flow: Contributions from Self-Determination Theory", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 139, Issue 3, 1999, p. 356.
[92] Seligman, Martin, E. P., *Helplessness: On Depression, Development and Death*, W. H. Freeman and Company, San Francisco 1975, p. 46.
[93] Rosenbaum, M.,, "Learned Resourcefulness as a Behavioral Repertoire for the Self-Regulation of Internal Events: Issues and Speculations", M. Rosenbaum, C. M. Franks and Y. Jaffe (Ed.), *Perspectives on Behavior Therapy in the Eighties*, in (p. 54-73), New York: Springer 1983, p.54.
[94] Polatcı, Sema ve Elif Boyraz, "Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüklerinin Kaynak ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, 2010, s. 139.

Pozitif psikoloji ile ilişkili bir diğer kavram olan yaratıcılık, geçmişte insanın sahip olduğu olumsuz bir özellik olarak değerlendirilmiştir[95]. Ancak günümüz modern örgütlerinde yaratıcılık, önemli bir güç olarak görülmekte ve yaratıcı bireyler örgüt tarafından cesaretlendirilmektedirler. Pozitif psikolojinin yaygınlaşması ile birlikte bireylerin olumlu yönleri ve kişisel gelişimlerine odaklanılması da, yaratıcılık konusundaki gelişmeleri olumlu etkileşmiştir.

Öznel iyi oluş kavramı mutluluk ve yaşam tatmini ile ilişkili olması sebebiyle, pozitif psikoloji kavramı içerisinde kullanılmaktadır. Öznel iyi oluş en basit tanımıyla olumlu duyguların çokluğu, olumsuz duyguların azlığı ve yaşam tatmini şeklinde tanımlanmaktadır[96]. Yüksek öznel iyi oluş düzeyindeki olumlu duygular, pozitif psikoloji ile yakından ilişkilidir. Pozitif psikolojinin amacı doğrultusunda pozitif duyguların artması bireyin öznel iyi oluş düzeyini de artırmaktadır.

Pozitif psikoloji ile yakından ilişkili olan kavramlardan birisi olan psikolojik iyi oluş, tez çalışmasının değişkenlerinden birisi olduğu için çalışmanın ilerleyen bölümlerinde detaylı olarak açıklanmıştır.

1.1.6. Pozitif Psikolojinin Geleceği

Günümüzde pozitif psikoloji, literatüre kazandırılan yeni çalışmalar, yayınlanan kitaplar, dergiler, ulusal ve uluslararası kongre ve konferanslar sayesinde aktif bir büyüme sergilemektedir. Pozitif psikoloji, psikoloji biliminin göz ardı ettiği veya eksik bıraktığı pek çok alanda insanlık adına faydalı araştırmalar yapmış ve etkili sonuçlar elde etmiştir. 1998 yılında pozitif psikolojinin ortaya çıkmasından bu yana insan psikolojisi ile ilgili yapılan çalışmaların yönünde negatiften pozitife doğru bir kayma açık bir şekilde görülmektedir.

Pozitif psikolojinin bilime ve insanlığa büyük katkı sağladığı ve yeni bir kavram olmasına rağmen, hızla gelişmekte olduğu bir gerçektir. Ancak tüm bu olumlu gelişmelerin yanı sıra, pozitif psikoloji ile ilgili bazı eksiklikler de bulunmaktadır. Aşağıda pozitif psikoloji ile ilgili önemli eksiklikler ve pozitif psikolojinin gelişimine yönelik çözüm önerilerine yer verilmiştir:

---

[95] Simonton, Dean, Keith, Creativity. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 189-201). Oxford University Press, New York 2002, p. 189.

[96] Diener, Ed, Eunkook Suh, and Shigehiro Oshi, "Recent Findings on Subjective Well-Being", *Indian Journal of Clinical Psychology*, Vol. 24, Issue 1, 1997, p. 25.

•*Pozitif psikolojinin geçmişini inkar etmesi:*. Pozitif psikolojinin gerisinde psikolojiye dayanan zengin bir geçmiş olmasına rağmen, bu yeni yaklaşım üzerinde çalışan bilim adamlarının birçoğu pozitif psikolojinin geçmişini tanımamaktadır[97]. Her ne kadar bazı pozitif psikologlar geçmişi tanımanın çok önemli olduğunu, geçmişi tanıyıp onunla bağlantılı bir şekilde bilimi geliştirmenin pozitif psikolojiyi zayıflatmak yerine güçlendireceğini savunsa da, bu görüş genel anlamda kabul görmemektedir[98]. Pozitif psikologlar arasındaki genel teamül psikolojinin eksikliklerinden bahsederek, pozitif psikolojiyi ondan ayırmak yönünde olmuştur. Yeni ve gelişmekte olan pozitif psikoloji bakış açısının, tarihsel köklerini benimseyerek bu kökler üzerinde yükselmesi, insan davranışlarının daha dengeli ve bütüncül bir bakış açısı ile açıklanabilmesi açısından fayda sağlayacaktır.

•*Pozitif psikolojinin, psikolojinin zıddı olarak görülmesi:* Pozitif psikoloji kavramına odaklanılması, psikoloji biliminin negatif yönlü olduğu ve negatif yönlü kavramların önemini yitirdiği düşüncesinin gelişmesine neden olmuştur. Ancak araştırmalar psikolojinin negatif yönü ile ilgili çalışmaların öneminin devam ettiğini göstermektedir[99]. Bu noktada sadece negatif veya sadece pozitif yönlü çalışmak yerine, daha bütüncül bir bakış açısı ile araştırmalar yapmak daha uygun olacaktır. Aksi halde geçmişte psikolojinin alanının zaman içerisinde daralarak bilimin gerçek anlamından uzaklaştığı gibi, pozitif psikolojinin de zaman içerisinde sınırlı ve genellenebilirlikten uzak bir hal alması muhtemeldir[100]. Bu nedenle pozitif psikoloji araştırmalarında negatif faktörlerin ihmal edilmeden, daha gerçekçi ve kapsamlı bir çerçevede araştırmaların yönlendirilmesi gerekmektedir.

•*Tek yönlülük ve dengenin eksikliği:* Pozitif psikolojiye göre kişi pozitif düşünme konusunda başarılı ise, negatif duyguların var olduğunu bilmesine veya düşünmesine gerek yoktur. Ancak bu mantıkla bakıldığında "yaşamın stresli taraflarına dikkat sarf etmemek, mutluluğu garantilemektedir" savı ortaya çıkmaktadır. Bu da kabul edilmiş ve gerçekçi bir sav değildir[101]. Bu

[97] Baumgardner and Crothers, 2009, p. 11.
[98] Boniwell, 2006, p. 107.
[99] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 11.
[100] Boniwell, 2006, p. 107.
[101] Boniwell, 2006, p. 107.

nedenle pozitif psikoloji içerisinde pozitif duyguların önemli olduğunun bilinmesinin yanı sıra, pozitif ve negatif duygular arasında bir dengenin kurulması da gerekmektedir. Bireysel deneyimlerin hem pozitif hem de negatif yönlü olabileceği düşünüldüğünde, pozitif psikoloji alanındaki başarı için çift yönlü ve bütüncül bir bakış açısı kaçınılmazdır.

•*Maddiyat odaklılık*: Günümüzde pozitif psikolojinin popüler ve yeni bir kavram olması dolayısıyla; pozitif psikoloji araştırmalarına parasal anlamda ciddi destek sağlanması, elde edilen bulguların satılmasının kolay olması ve değerinin yüksek olması nedeniyle konu ile ilgili araştırmalar maddiyat odaklı bir hal almıştır. Bazı araştırmacıların bilimi ilerletmek ve insanlığa faydalı olmak amacını unutup, para kazanmak ve alanda ün yapmak için çalışmalar yürüttükleri görülmektedir[102]. Bu durum da, alanın derinlemesine genişleyip, ilerlemesini önlemekte; çalışmanın sadece popüler olan konular üzerinde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Pozitif psikolojinin insanlığa faydalı bir şekilde gelişebilmesi için temel amaçlarının unutulmaması gerekmektedir.

•*Pozitif psikoloji ile ilgili kavramlar arasında bağlantının olmaması:* Yeni gelişmekte olan pozitif psikoloji literatürü incelendiğinde, pozitif psikoloji ile ilişkilendirilmiş olan kavramlar arasında ilişkinin olmadığı görülmektedir. Bu da araştırmacıların pozitif psikoloji alanındaki çalışmalarının öncül ve sonuçları arasında ilişki kurmalarını zorlaştırmaktadır. Zaman içerisinde teorik ve uygulamalı çalışmalarla zenginleşecek olan pozitif psikoloji literatürünün bu eksikliği kapatacağı düşünülmektedir.

• *Zayıf bulgulardan önemli sonuçlar çıkarılması*: Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmaların çoğunluğu korelasyon analizine dayanmaktadır[103]. Korelasyon bir değişkenin diğeri ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ilişkili olup olmadığını göstermektedir. Ancak iki değişken arasında korelasyonun varlığı veya korelasyon katsayısının yüksekliği, bir değişkenin diğer değişkene neden olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin uzun boylu olmak ile basketbol oynamak ilişkilidir. Ancak uzun boylu bireyler mi basketbol sporunu seçerler, yoksa basketbol oynayanların mı boyları daha uzun olur sorusunun cevabını, korelasyon analizleri ile verebilmek mümkün

[102] Boniwell, 2006, p. 107-108.
[103] Boniwell, 2006, p. 107.

değildir. Pozitif psikologlar bu gerçeği bilmelerine rağmen çoğu zaman, korelasyon analizleri sonuçlarını neden sonuç ilişkisi çerçevesinde değerlendirmektedirler. Pozitif psikoloji araştırmalarında daha üst düzey analizlerin yapılması, konu ile ilgili bu sorunun çözülmesini sağlayacaktır.

Sonuç olarak pozitif psikoloji alanında gereken düzenlemeler yapılmadığı takdirde, ileride pozitif psikoloji yaklaşımına alternatif bir akımın ortaya çıkması muhtemeldir. Yeni bir akımın ortaya çıkarak pozitif psikolojinin eksikliklerini gözler önüne serip, onun bilgi birikimini kullanmasını ve/veya ondan elde ettiği katkıyı inkar ederek yükselmesini önleyebilmek için pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmaların, yukarıda sayılan eksiklikler ve çözüm önerilerini dikkate alarak yürütülmesi gerekmektedir.

1.2. POZİTİF ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

1998'de Seligman[104] tarafından ortaya atılmış ve geliştirilmiş olan pozitif psikoloji akımının etkisi ile birlikte, örgütsel davranış içerisinde de pozitif bir bakış açısına ihtiyaç olduğunu belirten Luthans, 2002 yılında pozitif örgütsel davranış kavramını geliştirmiştir.

1.2.1. Pozitif Örgütsel Davranışın Tarihsel Gelişimi

Örgütsel davranış, örgüt içerisindeki insan davranışlarını inceleyen bir alan olarak yönetim bilimi içerisinde önemli yer tutmaktadır. Örgütsel davranış literatürü incelendiğinde, bu alanda yapılmış olan çalışmaların, psikoloji alanında olduğu gibi sadece negatif yöne yığılmadığı görülmektedir. Örgütsel davranış içerisinde stres, işten ayrılma niyeti, politik davranışlar, örgütsel sinizm, örgütsel adaletsizlik, örgütsel sessizlik, tükenmişlik, mobbing (duygusal taciz), işe devamsızlık, çatışma gibi pek çok olumsuz kavramın bulunmasına rağmen; örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, motivasyon, pozitif duygusallık, örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgüte duyulan güven gibi olumlu kavramların da olduğu bilinmektedir. Ancak yine de genele bakıldığında sorun çözme yaklaşımları, araştırma sorularının yapılandırılması ve cevaplandırılması örgütsel davranışa hakim olan bakış açısının pozitiften ziyade

[104] Seligman, 1998.

negatif olduğunu göstermektedir[105]. Diğer bir deyişle hem pozitif hem de negatif yönlü bir alan olan örgütsel davranışın, uygulamada daha çok negatif odaklı olarak kullanılmakta olduğunu söylemek mümkündür.

Örgütsel davranışın geçmişine bakıldığında, bilimin ilk ortaya çıkışı olan Hawthorne Çalışmaları ve Western Elektrik Şirketi'nde bile, işgörenlerin pozitif duyguları ile performansları arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Daha sonraki yıllarda da örgütsel davranış araştırmacıları destek, güçlendirme ve pozitif duyguların işgören tutumlarını pozitif yönde etkilediğini, hatta işyerindeki neşenin performans üzerinde anlamlı etki yaptığını tespit etmişlerdir[106]. Ancak her ne kadar pozitif bakış açısının iş ortamı üzerindeki etkisi incelenmiş olsa da, örgütsel davranış daha çok iş ortamındaki zarar verici davranışlar ve sorunlarla ilgilenmiştir.

Örgütsel davranış alanında pozitif çalışmalar yürüten Luthans, alandaki bu negatif eğilimi fark ederek, psikolojide olduğu gibi örgütsel davranış alanında da pozitif eğilimin güçlendirilmesi gerektiğini savunmuş[107, 108] ve bu nedenle pozitif örgütsel davranış akımına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler ışığında ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış, insanların güçlü yönleri ve psikolojik kapasitelerine odaklanan pozitif psikoloji mantığı üzerine kurulmuştur.

Örgütsel davranış içerisinde, pozitif psikolojinin tohumlarının yeşermesi ile ortaya çıkmış olan pozitif örgütsel davranış örgütsel gelişim ve işgören performansı açısından büyük önem taşımaktadır. Bu yeni yaklaşım sayesinde araştırmacı ve uygulayıcılar, yönetici ve insan kaynaklarının eğitim ve geliştirilmesi, performans geliştirme çalışmaları gibi iş ortamı için gerekli pek çok alanda etkili olacak pozitif bir bakış açısı geliştirmişlerdir[109]. Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin kapasitesini örgüt içerisinde kullanarak, örgüt performansının özellikle de yönetici ve liderlerin performanslarının artırılmasını hedeflemektedir[110]. Sonuç olarak pozitif örgütsel davranış, örgütsel açıdan insan kaynağından daha etkin faydalanma ve üstün performans sergilemeyi kolaylaştıracak bir dinamik olma özelliği taşımaktadır. Ayrıca pozitif örgütsel davranış sayesinde işgören kapasiteleri ve yeteneklerine odaklanılmış, bunların geliştirilmesi için çalışmalar başlatılmıştır. Bu açıdan bakıldığında pozitif örgütsel

[105] Luthans, 2002b, p. 703.
[106] Luthans, 2002a, p. 57.
[107] Luthans, 2002a, p. 59.
[108] Luthans, 2002b, p. 698.
[109] Luthans, 2002a, p. 59.
[110] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 11.

davranışın hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurduğu görülmektedir.

1.2.2. Pozitif Örgütsel Davranışın Tanımı

Örgütsel davranış en genel ifade ile örgüt içerisindeki insanlar ve onların performansları hakkındaki bilgi kümesi olarak tanımlanabilir[111]. Örgütsel davranış sayesinde insanların örgütlerdeki davranışları tüm yönleri ile incelenmekte ve nedenleri ortaya çıkarılmaktadır.

Luthans tarafından 2002 yılında ortaya atılan pozitif örgütsel davranış kavramı ise, yine Luthans[112] tarafından "günümüz iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalar" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım incelendiğinde, tanımda güçlü yönler ve psikolojik kapasite terimleri dikkat çekmektedir. Bu kavramlar pozitif örgütsel davranışın, geleneksel örgütsel davranış anlayışından farklı olarak pozitif yönlü bir yaklaşım olduğunu göstermektedir. Ancak pozitif örgütsel davranış sadece örgütsel davranışa "pozitif" kavramının eklenmesi ile sınırlı kalmamaktadır. Diğer yandan pozitif örgütsel davranış konusunun ana amacının performansı artırmak olduğu da tanımdan açıkça anlaşılabilmektedir.

2002 yılından günümüze kadar pozitif örgütsel davranış çalışmaları incelendiğinde[113, 114, 115, 116, 117, 118], kavram ile ilgili olarak farklı bir tanıma rastlanmamıştır. Bu da Luthans'ın yapmış olduğu pozitif örgütsel davranış tanımı

---

[111] Can, Halil, *Örgütsel Davranış*, Arıkan Kitabevi, İstanbul 2006, s. 3.
[112] Luthans, 2002a, p. 59.
[113] Yammarino, Francis, J., Shelley D. Dionne, Chester A Schriesheim and Fred Dansereau, "Authentic Leadership and Positive Organizational Behavior: A Meso, Multi Level Perspective", *The Leadership Quarterly*, Vol. 19, 2008, p. 693.
[114] Muse, Lori, Stanley G. Harris, William F. Giles and Hubert S. Feild, "Work-Life Benefits and Positive Organizational Behavior: Is There a Connection?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008, p. 171.
[115] Gardner, William, L. and John R. Schermerhorn, "Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 3, 2004, p. 271.
[116] Wright, Thomas, A., "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time has Truly Come", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 2003, p. 437.
[117] Bakker, Arnold B. and Wilmar B. Schaufeli, "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008, p. 148.
[118] Ramlall, Sunil, J., "Enhancing Employee Performance through Positive Organizational Behavior", *Journal of Applied Social Psychologhy*, Vol. 38, Issue 6, 2008, p. 1581.

üzerinde araştırmacı ve uygulayıcıların fikir birliğine varmış olduklarını ve tanımın halen geçerliliğini koruduğunu göstermektedir.

Pozitif örgütsel davranış kavramının Luthans tarafından yapılan tanımı, pek çok örgütsel davranış konusunu da içerisine almaktadır. Ancak pozitif örgütsel davranış kavramının tanımı ile ilgili oluşmuş olan fikir birliği, kavramın kapsamı ile ilgili olarak sağlanamamıştır. Çalışmaların bazılarında pozitif örgütsel davranışın yeni bir kılıf içerisinde sunulan eski bir teori olduğu[119], bazılarında ise kavramın gerçekten yeni bir bakış açısı olduğu savunulmaktadırlar[120]. Bu tartışmaya pozitif örgütsel davranışın ortaya çıkış nedenine inerek bakmakta fayda görülmektedir. Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojik hareketin etkisini, örgütsel davranış alanına yansıtmak amacıyla ortaya çıkmıştır[121]. Ancak pozitif psikolojiden ve örgütsel davranıştan farklı olarak pozitif örgütsel davranış özelde, iş ortamlarında insan kaynaklarının gelişimi ve yönetilmesi ile ilgili pozitif bir yaklaşım üzerine odaklanmaktadır[122]. Bu nedenle pozitif örgütsel davranışın yönetim bilimi içerisinde yeni bir bakış açısı olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca, her ne kadar kavramın adında "pozitif" ifadesi yer alıyor olsa da, pozitif örgütsel davranış çalışılırken sadece pozitif kavramlara ağırlık verilip, negatif kavramların göz ardı edilmesi yanlıştır. Önemli olan pozitif ve negatif yönler arasında bir dengenin sağlanabilmesidir[123]. Pozitif örgütsel davranış içerisinde bu dengeye duyulan ihtiyacın bazı nedenleri vardır. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- *Bazı pozitif durumlar, özellikle optimum seviye aşıldığında negatif sonuçlara neden olabilmektedir.* Örneğin iyimserlik olumlu bir özelliktir. Ancak bireyin kendisindeki zayıflıkları ve çevresindeki tehditleri görmesine engel olacak seviyedeki iyimserlik, bireye fayda yerine zarar getirecektir. Bu nedenle bireyin sahip olduğu iyimserliğin belirli bir düzeyden daha fazla olmaması gerekmektedir. Aksi halde olumlu bir özellik olan iyimserlik birey açısından olumsuz sonuçlara neden olabilecektir.

---

[119] Luthans, 2002b, p. 699.
[120] Luthans, Fred and Bruce J. Avolio, "'The Point' of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, 2009, p. 292.
[121] Seligman and Csikszentmihalyi, 2000, p. 7.
[122] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 541-542.
[123] Lazarus, Richard, S., "Does the Positive Psychology Movement Have Legs?", *Psychological Inquiry*, Vol. 14, Issue 2, 2003, p. 106.

- *Bazı negatif durumların belirli bir seviyeyi aşmadığı sürece, pozitif sonuçlara neden olması da mümkündür.* Örneğin stres gibi olumsuz bir faktörün belirli bir düzeyde tutulmak şartıyla, performansı ve motivasyonu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir.
- *Bir bakış açısına göre pozitif görünen bir durum, bir başka bakış açısında negatif algılanabilmektedir.* Örneğin işgörenin katı çalışma koşullarına tepki olarak işe devamsızlığı ve işi yavaşlatma eylemi iş arkadaşları açısından bakıldığında haklı ve yerinde bir eylem olarak görülüp pozitif algılanırken, örgütsel açıdan bakıldığında negatif algılanmaktadır. Görüldüğü gibi bir olayın etkileri, olayı değerlendirenlere göre farklılık göstermektedir.
- *Durumun değerlendirildiği zaman ve mekan da, durumun pozitif veya negatif algılanmasını etkilemektedir.* Örneğin normal piyasa koşullarında örgütler hayatta kalmayı öncelikli hedef olarak belirlemeseler de, kriz ortamlarında hayatta kalmak önemli bir başarı göstergesi olabilmektedir. Diğer yandan girişimcilik ruhu modern örgütlerde pozitif algılanır ve değerlendirilirken, geleneksel yönetim mantığı ile statükonun korunmasına odaklanan örgütlerde genellikle mevcut düzene aykırı faaliyetler içerdiği için girişimcilik negatif tepkilerle karşılanmaktadır.
- *Son olarak hem pozitif hem de negatif değişkenler bir arada ortaya çıkabilmektedirler.* Örneğin bireyin terfi alması onun işteki başarısını tescil etmesi, kariyerinde olumlu gelişmeler kaydetmesi, maaşında artış olması gibi pozitif sonuçlarla birlikte; ailesine daha az zaman ayırmak zorunda kalması dolayısıyla evliliğinde sorunlar yaşaması, daha fazla iş yükü ve stresten dolayı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yaşaması gibi negatif sonuçlar da doğurabilmektedir.

Görüldüğü gibi pozitif ve negatif deneyimler, aslında insan hayatında birbiriyle iç içe geçmiş bir şekilde bulunmaktadır. Tüm bu nedenlerle pozitifliğe çok fazla odaklanıp, negatif durumları göz ardı etmek doğru değildir. Pozitif örgütsel davranış pozitif ve negatif faktörleri en uygun şekilde harmanlayarak, insan kaynağını geliştirmeyi ve bu sayede örgütsel performansı artırmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla pozitif örgütsel davranış alanındaki araştırma ve uygulamalar da, bu denge mantığı çerçevesinde yürütülmektedir.

1.2.3. Pozitif Örgütsel Davranışın Özellikleri

2002 yılında Luthans tarafından geliştirilmiş olan pozitif örgütsel davranış kavramını, diğer kavramlardan ayıran bazı önemli özellikler bulunmaktadır. Bu özellikler pozitif örgütsel davranışı; literatürdeki diğer pozitif yaklaşımlardan, örgütsel davranışın pozitif başlıklarından, pozitif psikolojiden, pozitif kişisel gelişim literatüründen ve daha makro bir bakış açısı ile örgütü inceleyen pozitif örgütsel bilimden (positive organizational scholarship-POS) ayırmaktadır[124, 125]. Bu özellikler[126, 127, 128] ve kısa açıklamaları aşağıdaki gibidir:

1. ***Teori ve araştırmaya dayanıyor olması*****:** Pozitif psikolojinin etkisi, pek çok alanda kendisini göstermektedir. Örneğin pozitif psikolojinin etkisi ile birlikte kişisel gelişim alanında pek çok araştırmacının kitabı yayınlanmıştır (Covey'in Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı, Goleman'ın Duygusal Zeka, Csikszentmihalyi'nin Akış Mutluluk Bilimi…). Ancak pozitif örgütsel davranış alanında, pozitif psikolojiden farklı olarak bilimsel yaklaşım hakimdir. Diğer bir deyişle bilimsel bir analiz ve değerlendirme olmadan pozitif örgütsel davranış alanında bilgi birikimi elde edilmesi mümkün değildir. Sonuç olarak kavramların teorik bir temele dayandırılması sebebiyle, pozitif örgütsel davranış konularının iş ortamının gelişimi ve performansı üzerindeki etkisi de net olarak görülebilmektedir.

2. ***Geçerliliği olan ölçüm araçlarına sahip olması:*** Bilimsel araştırma ve değerlendirmelerde ölçüm her zaman için büyük önem taşımaktadır. Bilimsel araştırmalar içerisinde iş ile ilişkili kavramların güvenilir ve geçerli bir ölçüm materyaline sahip olmaları genelde örgütsel davranış, özelde ise pozitif örgütsel davranışın değerinin artmasına neden olmaktadır. Geçerli ölçüm araçları sayesinde sistematik analiz, tahmin ve kontrole imkan tanınmaktadır. Bu nedenle zaman içerisinde araştırmacılar tarafından pozitif örgütsel davranış konularına yönelik ölçüm araçları geliştirilmiştir. Parker[129]'ın öz yeterlilik

---

[124] Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005, p. 252.
[125] Luthans and Avolio, 2009, p. 293.
[126] Luthans, 2002a, p. 57.
[127] Luthans, 2002b, p. 703.
[128] Luthans; Youssef, Avolio, 2007, p. 11-16.
[129] Parker, Sharon, "Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, Issue 6, 1998, p. 835-852.

ölçeği, Snyder ve arkadaşlarının[130] ümit ölçeği, Scheiner ve Carver[131]'in iyimserlik ölçeği ve Wagnild ve Young[132]'ın dayanıklılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş olan ölçüm araçlarına örnek olarak verilebilir.

3. *Durum temelli olması:* Pozitif örgütsel davranış içerisinde, pozitif psikolojinin durum temelli ve biçimlendirilebilir kavramları kullanılmaktadır. Pozitif örgütsel davranış kavramları, doğuştan gelen ve genellikle geliştirilemeyen özelliklerin aksine; sonradan kazanılmakta ve bu kavramlarda eğitim programları, iş başı aktiviteleri ve mikro düzeydeki müdahaleler gibi faaliyetler sayesinde gelişim ve değişim sağlanabilmektedir. Pozitif örgütsel davranışın, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel bilimden en büyük farkı da bu noktada ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel biliminde doğuştan gelen, değişim ve gelişim imkanları kısıtlı olan özellikler baskınken, pozitif örgütsel davranışın temel özelliklerin bir tanesi değişim ve gelişime açık yapısıdır.

4. *Birey düzeyinde iş performansı ve tatminine pozitif etki yapması:* Pozitif psikoloji içerisinde yer alan kavramların bir kısmının iş performansı ve iş tatminine katkı sağladığı araştırmalarla ispatlanmıştır. Ancak pozitif örgütsel davranış kavramlarına bakıldığında, bu kavramların tamamının işgören performansı ve iş tatmini gibi iş çıktıları ile pozitif yönlü ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir[133]. Yani pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan kavramların tümü, iş performansını ve iş tatminini artırmaktadır.

5. *Örgütsel davranış alanında eşsiz olması:* Pozitif örgütsel davranış ile örgütsel davranışın alanları arasındaki kesişimin büyüklüğü, pozitif örgütsel davranışın "eski şarabın yeni şişede sunulması" olarak algılanmasına neden olmuştur[134]. Ancak pozitif örgütsel davranış, kendine has boyutları ve sahip olduğu özellikler bakımından, örgütsel davranış literatüründeki pozitif kavramlardan ayrılmaktadır.

---

[130] Snyder, C. R., Susie C. Sympson, Florence C. Ybasco, Tyrone F. Borders, Michael A. Babyak and Raymond L. Higgins, "Development and Validation of the State Hope Scale", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, Issue 2, 1996, p. 321-335.

[131] Scheier, M. F., and Charles S. Carver, "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies", *Health Psychology*, Vol. *4*, 1985, p. 219-247.

[132] Wagnild, Gail M. and H. M. Young, "Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale", *Journal of Nursing Measurement*, Vol. 1, Issue 2, 1993, p. 165-178.

[133] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 16.

[134] Luthans, 2002b, p. 699.

Yukarıda belirtilen özellikler incelendiğinde pozitif örgütsel davranışın birinci ve ikinci özelliği onu pozitif kişisel gelişim literatüründen, üçüncü özelliği örgütsel davranışın pozitif kavramlarından ve pozitif örgütsel bilimden, dördüncü özelliği ise onu pozitif psikolojiden, pozitif kişisel gelişim literatüründen ve pozitif örgütsel bilimden ayırt etmektedir. Bu haliyle pozitif örgütsel davranışın kendine has özellikleri olan bir alan olduğu kabul edilmektedir.

1.2.4. Pozitif Örgütsel Davranışın Boyutları

Pozitif örgütsel davranışın boyutları ile ilgili farklı sınıflandırma ve çalışmalara rastlamak mümkündür. Ancak çalışmaların çoğu pozitif örgütsel davranışın ölçülebilir boyutları üzerinde durmuşlardır[135]. Luthans[136]'a göre pozitif örgütsel davranışı beş boyutta incelemek mümkündür. Bu boyutlar öz yeterlilik, ümit, iyimserlik, öznel iyi oluş ve duygusal zekadır.

Pozitif örgütsel davranışın beş boyutu arasında Luthans'a göre en büyük etkiye sahip ve pozitif örgütsel davranış kapasitesine en uygun boyut öz yeterlilik; en kendine has ve etkili boyut ise ümittir. Ayrıca Luthans pozitif örgütsel davranış boyutları içerisinde sayılmayan ancak pozitif psikolojik kapasitesi yüksek bir boyut daha tanımlamıştır, bu da dayanıklılıktır. Bu son boyutu temel alan bazı çalışmalara göre pozitif örgütsel davranış üç boyut ile de ifade edilebilmektedir. Bunlar öz yeterlilik, ümit ve dayanıklılıktır[137].

Çalışmanın bu bölümünde pozitif örgütsel davranışın boyutları ile ilgili açıklamalara yer verilecektir. Ancak bu boyutlardan öz yeterlilik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık bir sonraki konu olan psikolojik sermaye başlığı altında detaylı olarak anlatılacağı için, bu bölümde pozitif örgütsel davranış boyutlarından sadece öznel iyi oluş ve duygusal zeka üzerinde durulması uygun görülmüştür.

Öznel iyi oluş: Mutluluk veya öznel iyi oluş olarak ifade edilebilen bu boyut için, psikolojik teori ve araştırmalar öznel iyi oluş ifadesinin daha uygun olduğunu ortaya koymuştur[138]. Bu boyut en genel ifade ile bireylerin yaşamları ve yaşam tatminleri ile ilgili duygusal ve bilişsel değerlendirmeleridir. Pozitif psikolog Ed Diener

[135] Muse; Haris; Giles et al. 2008, p. 172.
[136] Luthans, 2002b, p. 699.
[137] Luthans, 2002b, p. 702.
[138] Luthans, 2002a, p. 66.

öznel iyi oluş üzerinde çok sayıda çalışma yapmıştır. Bu çalışmalara göre önceden mutlu insanlar genç, iyi eğitimli, evli ve yüksek maaşlı gibi demografik özelliklerle tanımlanmaktaydılar. Fakat günümüzde öznel iyi oluş ile ilgili araştırmaların odak noktası, yaşam tatminine neden olan faktörlerdir. Artık kimin mutlu olduğundan çok, insanların ne zaman ve ne sebeple mutlu oldukları ve öznel iyi oluşu hangi süreçlerin etkilediği üzerinde çalışılmaktadır[139]. Diener ve arkadaşları öznel iyi oluşun doğasını anlayabilmek için yaşam tatmini (yaşam ile ilgili bütüncül tatmin), yaşamın önemli alanlarındaki tatmin (iş tatmini gibi) ve pozitif duygular gibi pozitif bileşenleri incelemişlerdir. Öznel iyi oluş ile yaşam tatmini ve sonuç olarak iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ispatlanmıştır[140]. Diğer bir deyişle öznel iyi oluş düzeyleri yüksek olan bireylerin iş çıktılarının da olumlu olması nedeniyle, bu kavram pozitif örgütsel davranış boyutları arasında sayılabilmektedir.

Duygusal zeka: Pozitif örgütsel davranış boyutlarından bir diğeri olan duygusal zeka, diğer pozitif örgütsel davranış boyutları ile karşılaştırıldığında sahip olduğu teorik destek ve üzerinde yapılan çalışma en az olan boyuttur. Diğer yandan duygusal zeka, pozitifliği ve gelişime açık olması, lider etkinliği üzerinde önemli etkiye sahip olması ve insan kaynaklarının performans gelişimini etkileme potansiyeli dolayısıyla diğer boyutlarla karşılaştırılabilir[141]. Bu açıdan bakıldığında duygusal zeka ile ilgili henüz yeterince araştırma yapılmamış olsa da, sahip olduğu özellikler açısından pozitif örgütsel davranış alanında öneme sahip bir boyut olduğu düşünülmektedir.

1.2.5. Pozitif Örgütsel Davranışın Düzeyleri

Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilen pozitif örgütsel davranışın sadece bireysel düzeyde değil, çok düzeyli bir bakış açısı ile incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle araştırmacılar pozitif örgütsel davranış araştırmalarında bireysel düzey, grup düzeyi ve örgüt düzeyi olmak üzere üç farklı düzey kullanmışlardır[142]. Aşağıdaki tabloda pozitif örgütsel davranışın düzeyleri ve her bir düzeyin kendine has boyutları görülmektedir.

---

[139] Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas and Heidi L. Smith, "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", *Psychological Bulletin*, Vol. 125, Issue 2, 1999, p. 277.
[140] Judge, Timothy, A., and Charles L. Hulin, "Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 56, 1993, p. 388.
[141] Luthans, 2002a, p. 67.
[142] Yammarino; Dionne; Schriesheim et al. 2008, p. 702.

Tablo 1. Pozitif Örgütsel Davranış Düzeyleri[143]

Bireysel Düzey	**Grup Düzeyi**	**Örgüt Düzeyi**
*Öz yeterlilik	*Grup gücü *Grup ve takım verimliliği	*Toplam verimlilik
*Ümit	*Yüksek performanslı takımların hedef ve standartları	*Pozitif vizyon ve misyon
*İyimserlik	*Yüksek beklentiler: pozitif grup modu	*Misyon başarısı için savaşma
*Öznel iyi oluş	*Pozitif zihinsel takım modeli *Grup morali ve bağlılığı	*İşgörenlerin içsel motivasyonu
*Duygusal zeka	*Grubun duygusal zekası	*Duygusal olarak sağlıklı örgüt

Tablo 1'deki birinci sütun Luthans[144]'ın pozitif örgütsel davranış boyutları ile ilgili çalışmasını yansıtmaktadır. Bu çalışmada pozitif örgütsel davranış bireysel düzeyde incelenmiş ve bireysel düzeydeki pozitif örgütsel davranışı ifade eden beş boyut oluşturulmuştur. Bu boyutlarla ifade edilen kavramı "pozitif bireysel davranış" şeklinde adlandırmak da mümkündür, çünkü bu boyutlarda daha üst düzeylerle (grup ve örgüt) ilgili bir tanımlama, açıklama veya araştırma bulunmamaktadır.

İkinci sütunda grup düzeyinde pozitif örgütsel davranış boyutları, üçüncü sütunda ise örgüt düzeyindeki pozitif örgütsel davranış boyutları görülmektedir. Bireysel düzeydeki pozitif örgütsel davranıştan, grup düzeyine geçişteki en önemli fark yüksek performanslı grupların grup iklimleridir. Yine bireysel düzeydeki pozitif örgütsel davranıştan, örgüt düzeyine geçişteki en önemli fark ise sosyal sorumluluğu yüksek ve yüksek verimliliğe sahip örgütlerin oluşumuna neden olan örgüt

143 Yammarino; Dionne; Schriesheim et al. 2008, p. 699.
144 Luthans, 2002b, p. 699.

kültürüdür[145]. Bu örgüt kültürünün oluşturulması ile birlikte, pozitif örgütsel davranış anlayışı bütüncül bir bakış açısı ile örgütün tüm düzeylerinde oluşturulmuş olmaktadır.

1.2.6. Pozitif Örgütsel Bilim

Pozitif psikolojinin örgütsel süreçlere uygulanabilir olmasına rağmen, örgütlere ve insan kaynağının performansına ilişkin uygulamalar iki yeni yaklaşımın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlardan birisi bir önceki bölümde değinilen pozitif örgütsel davranış iken, diğeri Michigan Üniversitesi'nden bir grup örgüt bilimci akademisyen tarafından geliştirilmiş olan pozitif örgütsel bilimdir[146].

Pozitif örgütsel bilim örgütlerin hayatta kalmalarını ve kriz gibi zor durumlarda etkinliklerinin devam etmesini sağlayan pozitif örgütsel karakterlere vurgu yapmaktadır[147]. Bu yaklaşım özellikle iş ortamlarında insan davranışı üzerinde örgütsel stratejilerin etkisini ve neden bazı strateji ve dinamik yeteneklerin diğerlerinden daha başarılı olduğunu anlamakta kullanılmaktadır[148]. Bu açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, pozitif örgütsel bilim daha çok örgütsel düzeydeki faaliyetlerle ilgilenmektedir.

Pozitif örgütsel bilim kavramı "örgüte pozitiflik, gelişim ve hayat veren özellikler üzerinde yapılan çalışmalar" şeklinde tanımlanmaktadır[149]. Pozitif örgütsel bilim kavramı içerisindeki pozitif kavramı, örgütün süreç ve sonuçlarının olumlu bir bakış açısı ile değerlendirilmesini; örgütsel kavramı, pozitif fenomenin oluştuğu kişilerarası ve yapısal dinamikleri; bilim kavramı ise, örgüt içerisinde neyin pozitif olduğuna dair bilimsel, teorik ve ayrıntılı araştırmaları ifade etmektedir[150]. Bu yönüyle pozitif örgütsel bilim ifadesi, kavramın tanımını da içerisinde barındırmaktadır.

Yapılan literatür incelemelerinde pozitif psikolojinin etkisi ile birlikte ortaya çıkmış kavramlardan birisi olan pozitif örgütsel bilimin, bir diğer kavram olan pozitif örgütsel davranış kadar geniş ölçüde kabul görmediği tespit edilmiştir. Kavram ile ilgili tanım ve açıklama yapılmış olmasına rağmen, teorik ve uygulamalı çalışmalarda pozitif örgütsel bilim üzerinde yeterince durulmadığı görülmektedir.

---

[145] Yammarino; Dionne; Schriesheim et al. 2008, p. 702.
[146] Cameron, Kim S. and Arran Caza, "Contribution to the Discipline of Positive Organizational Scholarship", *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, 2004.
[147] Luthans, Fred and Carolyn M. Youssef, "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 2, 2004, p. 151-152.
[148] Cameron and Caza, 2004, p. 736-737.
[149] Cameron and Caza, 2004, p. 731.
[150] Luthans and Avolio, 2009, p. 301.

1.2.7. Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilim Karşılaştırması

İlk bakışta pozitif örgütsel davranış ile pozitif örgütsel bilim birbirine çok benzer iki akım olarak görülse de, bu iki kavram arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu başlık altında iki kavramın benzerlik ve farklılıkları ile ilgili bilgiler tarafımızca hazırlanan bir tablo yardımı ile gözler önüne serilmiş ve daha sonra bu tabloda yer alan maddelerin açıklamaları yapılarak iki kavramın birbiri ile karşılaştırılması sağlanmıştır.

Tablo 2. Pozitif Örgütsel Davranış ile Pozitif Örgütsel Bilimin Benzerlik ve Farklılıkları

	Pozitif Örgütsel Davranış	**Pozitif Örgütsel Bilim**
Benzerlik	İlgi alanı iş ortamları ve işle ilgili başarılardır	İlgi alanı iş ortamları ve işle ilgili başarılardır
Farklılıklar	Mikro düzeyde inceleme yapar	Makro düzeyde inceleme yapar
	Durum temelli, gelişime ve değişime açık özellikler üzerine odaklanır	Doğuştan gelen ve genellikle geliştirilemeyen özellikler üzerine odaklanır
	İş performansı ve iş tatminini artırır	İş performansı ve iş tatmini ile direkt olarak ilişkilendirilemez.

Öncelikle yaklaşımların benzerliklerine değinirsek, her ikisinin de pozitif psikolojiden farklı olarak öncelikli ilgi alanı, iş ortamları ve işle ilgili başarılardır[151]. Bu benzerliğin yanı sıra, pozitif örgütsel davranış işgörenlerin psikolojik durumları ve performanslarını etkileyen güçlü yönleri üzerine odaklanırken[152]; pozitif örgütsel bilim örgüt içerisinde işgörenlerin gelişimini etkileyen pozitif faktörlerle ilgilenmektedir[153]. Diğer bir deyişle her ne kadar pozitif örgütsel davranışın takım ve örgüt düzeyinde,

[151] Bakker and Schaufeli, 2008, p. 148.
[152] Luthans, 2002b, p. 703.
[153] Cameron and Caza, 2004, p. 731-732.

pozitif örgütsel bilimin de bireysel ve kişilerarası düzeyde incelemelerine rastlamak mümkün olsa da; genel olarak pozitif örgütsel davranış mikro, pozitif örgütsel bilim ise makro düzeye odaklanmaktadır.

Pozitif örgütsel bilim ile pozitif örgütsel davranış arasındaki önemli farklılıklardan birisi de, pozitif örgütsel davranışın sahip olduğu boyutlardan da anlaşılacağı gibi durum temelli gelişime ve değişime açık olan kavramlarla ilgilenmesidir. Nitekim pozitif örgütsel bilim merhamet ve namus gibi gelişime tam olarak açık olmayan kavramlar üzerine yoğunlaşmaktadır[154]. Son olarak pozitif örgütsel davranışın iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu ve direkt etkisi yapılan araştırmalarla ispatlanmışken, pozitif örgütsel bilim performans ile direkt olarak ilişkilendirilemeyecek kavramlarla ilgilenmektedir[155]. Tez çalışmasının değişkenlerinden birisi olan psikolojik sermaye kavramı da, pozitif örgütsel davranışın geliştirilebilirlik ve performans üzerinde etkili olma özelliklerini taşımaktadır.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

Geleneksel bakış açısı ile tanımlanan kaynaklar ve ortaya konulan çözüm önerilerinin, günümüz çalışma şartları içerisinde yetersiz kaldığı bir gerçektir. Modern örgüt yapısı içerisinde önem verilen değerler ve kaynakların da geleneksel mantıktan ayıklanması gerekmektedir. Örgütlerin zayıflıkları belirledikleri ve çözüm önerileri aradıkları reaktif yaklaşımların yerini, güçlü yönler üzerinde duran ve bunların geliştirilmesine odaklanan proaktif bir yaklaşımın alma zamanının geldiği düşüncesi, hem bilim adamlarını hem de uygulayıcıları yeni arayışlara itmiştir. Bu arayışlar neticesinde, modern örgütlerde en önemli sermayenin psikolojik sermaye olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

1.3.1. Psikolojik Sermayenin Doğuşuna Neden Olan Faktörler

Psikolojik sermayenin ortaya çıkışına geçmeden önce günümüz iş ortamlarından kısaca bahsetmekte yarar görülmektedir. Her ne kadar iş çevreleri sürekli değişse de, günümüzde hem içeriden hem de dışarıdan yapılan gözlemler şu andaki değişimin öncesine göre çok daha hızlı ve daha dramatik bir düzeyde olduğunu

[154] Luthans and Avolio, 2009, p. 302.
[155] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 10.

göstermektedir[156]. Günümüz örgütlerinde çalışmak, zaman ve mekandan bağımsız bir hale gelmiştir. Bu durumda bilgi teknolojilerinin ve küreselleşmenin önemli etkisinin olduğu düşünülmektedir. Değişen demografik özellikler, kadın işgücündeki artış, çift kariyerli aileler, eğitimli işgücü gibi nedenlerle bireyler kendi kariyerleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olmak istemekte ve bu konuda ısrarcı olmaktadırlar.

İş ortamlarındaki bu gelişmeler ve değişiklikler nedeniyle insan kaynaklarını etkin bir şekilde yönetebilmek için de yeni düşünce tarzı ve yaklaşımlara ihtiyaç duyulmuştur[157]. Psikolojik sermaye kavramı da bu arayış içerisinde ortaya çıkmıştır.

Aşağıda öncelikle psikolojik sermaye kavramının doğuşuna kadar geçen zamanda, örgütlerin önem verdikleri diğer sermaye türleri kısaca tanıtılmıştır.

1.3.1.1. Sermaye Türleri

İş ortamında rekabet her zaman varlığını koruyan büyük bir güçtür. Bu güce karşı örgütlerin ayakta kalabilmeleri, ancak rakiplerinden üstün bazı kaynaklara sahip olabilmeleri sayesinde olmaktadır. Örgütsel bir kaynağın temel yetenek olarak kabul edilebilmesi ve rekabette üstünlük sağlayabilmesi içinse, rakipler tarafından taklit edilememesi gerekmektedir. Ancak günümüz örgütleri için fiziksel kaynakların taklit edilebilmesi kolaylaştığından dolayı, örgütlerin rekabet üstünlüğü denklemlerinde finansal olmayan faktörler yer almaya başlamışlardır. Vizyon sahibi olamama, planlama ve karar vermede kısa vadeli bakış açısı, yetersiz kaynak kullanımı, risk almaktan kaçınan liderlik anlayışı, yanlış strateji-yapı-kültür uyumu gibi stratejik hatalar örgütlerin rekabetçi olmalarını engellemektedir[158]. Bu şartlar altında yöneticiler farklı yollardan rekabet üstünlüğü sağlamayı amaçlamaktadırlar. Bu amaç doğrultusunda faaliyet gösteren modern örgütlerde rekabet üstünlüğünü sağlamaya çalışan yöneticiler için sermaye geleneksel anlayışın dışına taşmış, aşamalı olarak beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermayeye önem verilmiştir. Aşağıda bu sermaye türlerine değinilmiştir.

---

[156] Pearce, Jone, and Amy E. Randel, "Expectations of Organizational Mobility, Workplace Social Inclusion, and Employee Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 2004, p. 82.
[157] Larson, Milan, and Fred Luthans, "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, Issue 1, 2006, p. 46.
[158] Luthans and Youssef, 2004, p. 144.

1.3.1.1.1. Beşeri Sermaye

İş dünyasında değer verilen faktörler zaman içerisinde değişim göstermektedirler. Örneğin 1980'li yıllara kadar firmalar için en büyük kayıtlı değer ham madde, süreçteki ürünler ve bitmiş ürünleri kapsayan envanter düzeyi iken, 1980 ve 1990'lı yıllarda tam zamanlı üretim uygulamaları popüler hale gelmiştir. Bu uygulamaların etkinlik ve verimlilik üzerindeki etkilerini fark eden örgüt liderleri faaliyetlerini bu yöne kaydırmışlardır. Bu eğilim sonucunda envanter düzeyleri düşen örgütlerin, stokları ortadan kalkmış ve "firma değerleri" düşmüştür. Envanter düzeylerinin düşmesi, aynı zamanda örgütlerin değişken ve sabit maliyetlerini (işgören sayısı ve maaşı, kullanılan alan) mümkün olduğunca düşürmelerine neden olmuştur[159].

Maliyetlerinde kısıtlamalara gidilen ve düşük envanter düzeyi ile faaliyet göstermeye başlayan bu örgütlere, "varlıksız" örgütler denilmektedir. Bu varlıksız örgütlerde muhasebeciler örgüt değerini belirleyebilmek için farklı yöntemler kullanmaya başlamışlardır. İlk önceleri bir varsayım neticesinde, bazıları örgütün değeri olarak insan kaynağına odaklanmıştır[160]. Ancak insan kaynağını değerlemek, envanter düzeyini değerlemek gibi kolay bir işlem değildir[161].İnsan kaynağını değerlemeyle ilgili en önemli zorluklardan bir tanesi de envanter değerlemedeki gibi kısa vadede net sonuçlara ulaşılamamasıdır. İnsan kaynağının örgüt üzerindeki etkisi uzun vadeli ve karmaşık bir süreci kapsamaktadır.

Yöneticilerin rekabet üstünlüğü sağlama konusundaki çabaları nedeniyle, bu zor süreç zaman içerisinde geliştirilen yöntemlerle sistematik hale getirilmiştir. Beşeri sermaye veya insan sermayesi olarak adlandırılan bu yöntem, insan kaynaklarının değerlendirilmesi ve yönetilmesinde günümüz iş ortamında kabul edilebilir bir bakış açısı haline gelmiştir[162]. Stewart[163] beşeri sermayeyi "huzurun sağlanabilmesi için kullanılan organize bilgi" şeklinde tanımlamaktadır. Beşeri sermaye işgörenin işinde kullandığı bireysel atfetmeler, hayat deneyimleri, bilgi, yaratıcılık, enerji ve

---

[159] Larson and Luthans, 2006, p. 46.
[160] Cascio, Wayne, F., Clifford E.Young and James R. Morris, "Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major U.S. Corporations", *Academy of Management Journal*, Vol. 40, Issue 5, 1997, p. 1175.
[161] Larson and Luthans, 2006, p. 47.
[162] Larson and Luthans, 2006, p. 46.
[163] Stewart, Thomas, A., *Intellectual Capital: The New Wealth of Nations*, New York: Double Day 1999, p. 22.

girişimciliğin toplamıdır[164]. En genel anlamıyla beşeri sermaye bir bireyin örgüte getirdiği beceri, yetenek ve deneyimlerin değeridir.

Beşeri sermaye, örgütlerin rekabet üstünlüğü için büyük önem taşımaktadır. Bunun nedeni örgüt içerisinde insan kaynağının örgüte has bir değer olması, kolay taklit edilememesi ve satın alınamamasıdır[165]. Beşeri sermayesini güçlendirecek faaliyetlerde bulunan örgütlerin, başarıya ulaşmaları kaçınılmazdır. Geleneksel sermaye gibi alınıp satılamayan ve taklit edilemeyen bu sermaye türü, örgütler için büyük ölçüde değer yaratmaktadır. Diğer yandan insan kaynağının bu değerli özellikleri nedeniyle, beşeri sermaye de dış kaynak kullanımına uygun değildir[166]. Çünkü dışarıdan alınan veya dışarıya satılan insan kaynağı örgütün rekabet üstünlüğü açısından tehlike arz etmektedir. Örgüt ile ilgili tüm bilgilerin yüklü olduğu insan kaynağının örgütler arasında yer değiştirmesi, bu kaynağa büyük yatırımlar yapan örgüt yöneticilerini rahatsız etmektedir. Diğer yandan farklı örgütlerin bilgileri ile donatılmış insan kaynağı, örgüt yöneticileri için satın alınabilecek değerli bir hazine niteliği taşımaktadır. Bu nedenle beşeri sermaye açısından bu dengenin iyi bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir.

Geleneksel insan kaynakları yönetimi ile yeni beşeri sermaye yönetimi arasında hem bakış açısı hem de uygulama açısından önemli farklılıklar bulunmaktadır. Beşeri sermaye yönetimi işgören ve örgüt arasındaki iletişime dayanmaktadır[167]. Beşeri sermaye anlayışı ile hareket eden günümüz örgüt liderleri, işgörenlerin ne ile sorumlu olduklarını söylemek yerine, örgütlerindeki insanların bilgi ve becerilerini değerlendirmeye odaklanmaktadırlar.

1.3.1.1.2. Sosyal Sermaye

Ekonomistler ve insan kaynakları yöneticileri fiziksel sermayenin beşeri sermaye yerini alabileceğini fark etmişlerdir. Fiziksel sermayedeki değişim ve yatırımlar örgütün rekabet üstünlüğünü artırabilmektedir. Diğer yandan fiziksel sermayeye yapılan yatırımlar neticesinde gelişen bilgi, beceri ve yeteneklerle beşeri

[164] Peterson and Spiker, 2005, p. 156.
[165] Larson and Luthans, 2006, p. 46.
[166] Lepak, David, P., and Scott A. Snell, "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development", *Academy of Management Review*, Vol. 24, Issue 1, 1999, p. 35.
[167] Van, Marrewijk Marcel and Joanna Timmers, "Human Capital Management: New Possibilities in People Management", *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, Issue 2/3, 2003, p. 175.

sermaye geliştirilebilir[168]. Bu nedenle fiziksel sermaye örgütler için önemlidir. Ancak fiziksel sermayeye önem verirken, beşeri sermayenin göz ardı edilmesi büyük yatırımlar ve güçlü ekonomik durum içerisinde beşeri yetersizliklerden dolayı, etkin faaliyet gösterememeye neden olmaktadır.

Bu nedenle son yıllarda örgütsel literatürde fiziksel ve beşeri sermayenin birleştirilmiş ve genişletilmiş hali olarak sosyal sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Temeli sosyolojiden gelen sosyal sermaye strateji ve örgütlerle ilgilenmesi, beşeri ve duygusal sermayeyi göz önünde tutması ve rekabet üstünlüğü sağlaması nedeniyle büyük ilgi görmektedir[169].

Sosyal sermaye insanlar arasındaki iletişim ve insanların içerisinde bulunup geliştirdikleri iletişim ağlarının değeridir[170]. Sosyal sermayeye geçmişte gereken önem verilmemiştir. Ancak günümüzde sosyal sermaye olmadan örgütlerin başarılı olmasının mümkün olamayacağı anlaşılmıştır, çünkü işgörenler yaptıkları iş ne olursa olsun doğrudan veya dolaylı olarak başkaları ile çalışmaktadırlar. Diğer yandan yapılması gereken bir iş veya çözülmesi gereken bir sorun olduğunda, işgörenler hemen üstlerine başvurmak yerine iş arkadaşlarından, meslektaşlarından, ailelerinden veya çevrelerindeki insanlardan yardım istemektedirler. Bu da örgütler içerisinde sosyal sermayenin önemini ortaya koymaktadır.

Sosyal sermaye örgüt içerisinde bireyin tanıdığı insanlar, içerisinde olduğu ağlar ve halk arasında sahip olduğu tanınmışlık ile ölçülmektedir. Üst yönetim takımı içerisine bir üye seçileceği zaman işgörenlerin iş çevresi içerisinde sahip olduğu tanınmışlık ve bağlantılar; örgüte finansal kaynak, bilgi ve farklı kaynaklar sağlayabilecek tanıdıklar potansiyel adayların belirlenmesinde önemli kıstaslar olarak ortaya çıkmaktadır. Deneysel araştırmalar sosyal sermayenin direkt olarak finansal kaynağa dönüştüğünü[171] ve sosyal sermayesi yüksek olan girişimcilerin, düşük olanlara göre daha fazla kaynak bulabildiğini[172] göstermektedir.

---

[168] Luthans and Youssef, 2004, p. 146.
[169] Larson and Luthans, 2006, p. 49.
[170] Luthans, Fred, Kyle W. Luthans and Brett C. Luthans, "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, Vol. 47, Issue 1, 2004, p. 46.
[171] Belliveau, Maura, A, Charles A. O'reilly and James B. Wade, "Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, Issue 6, 1996, p. 1585.
[172] Envick, 2005, p. 43.

1.3.1.1.3. Psikolojik Sermaye

Beşeri ve sosyal sermaye kavramları, örgütsel etkinlik açısından geçerliliği kabul görmüş ve üzerinde araştırmaların halen devam ettiği kavramlardır. Diğer yandan son yıllarda insan kaynaklarını değerlendirmek ve yönetmek için yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Goldsmith ve arkadaşlarına göre[173], verimliliği etkileyebilme ihtimali olan bireysel tutumların tamamını ifade eden bu kavram, psikolojik sermaye olarak adlandırılmaktadır. Kişinin psikolojik sermayesine ait özelliklerin büyük çoğunluğu kişinin kendisine bakış açısı veya kendisine olan güveni ile ifade edilmektedir[174]. Psikolojik sermayenin geniş tanımı, boyutları ve özellikleri ile ilgili detaylı bilgi ilerleyen bölümlerde verilmiştir.

Tablo 3'te farklı sermaye türleri ve bu sermaye türlerinin insan kaynağını yönetebilmek için kullandıkları teknikler görülmektedir..

Tablo 3. Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetimi[175]

Yaklaşım	**Temsili Teknikler**
Beşeri Sermaye Yönetimi	Personel seçimi Eğitim ve geliştirme Örtülü bilginin oluşturulması
Sosyal Sermaye Yönetimi	Açık iletişim kanalları Birimler arası iş takımları İş-aile uyumu programları
Psikolojik Sermaye Yönetimi	Öz yeterlilik geliştirme Ümit geliştirme İyimserlik geliştirme Dayanıklılık geliştirme

Tablo 3'te görüldüğü gibi beşeri sermaye yönetimi sadece insan kaynağına odaklanmakta, sosyal sermaye yönetimi ise örgüt içi ve örgüt dışı iletişim ile ilgilenmektedir. Psikolojik sermaye yönetimi ise dört boyut üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı amaçlamaktadır.

---

[173] Goldsmith, Arthur H., William Darity and Jonathan R. Veum, "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages", *Review of Black Political Economy*, Vol. 26, Issue 2, 1998, p. 15.
[174] Larson and Luthans, 2006, p. 49.
[175] Luthans and Youssef, 2004, p. 147.

1.3.2. Psikolojik Sermayenin Tanımı

Sermaye kavramı önceleri sadece ekonomik ve finansal alanlarda kullanılmakta iken, günümüzde insan kaynaklarının (beşeri sermaye) ve diğer alanların (duygusal sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye) değerlendirilmesinde de kullanılmaktadır[176].

Günümüz örgüt yapısı içerisinde kullanılan ve sermayenin en yeni türü olan psikolojik sermaye kavramının tanımı, kavramın sahip olduğu boyutlar üzerinden yapılmaktadır. Buna göre psikolojik sermaye bireyin pozitif psikolojik durumundaki gelişimi ifade etmektedir. Literatürde bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye:

1. Başa çıkılması gereken bir göreve karşı gerekli çabayı gösterme konusundaki "öz yeterliliği",
2. Şimdi ve gelecekte başarı kazanacağına dair "iyimser" tutumu,
3. Amaçlar doğrultusundaki direnç ve gerektiğinde başarılı olabilmek için amaca giden yolu değiştirebileceği konusundaki "ümidi",
4. Sorunlar ve zorluklar karşısında, başarıya ulaşabilmek için gösterilen, bu zorluklarla başa çıkma gücü ve "dayanıklılığı" ile karakterize edilmektedir[177,178].

Psikolojik sermaye, rekabet üstünlüğü sağlamada diğer sermaye türlerinden daha etkindir[179]. Tablo 4'te rekabet üstünlüğü sağlamak amacıyla kullanılmakta olan sermaye türleri karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

[176] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 542.
[177] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 542.
[178] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 3.
[179] Larson and Luthans, 2006, p. 49.

Tablo 4. Sermaye Kavramının Rekabet Üstünlüğü İçin Genişletilmesi[180]

Ekonomik sermaye	*Beşeri sermaye*	*Sosyal sermaye*	*Psikolojik sermaye*
Sahip olduklarımız	Bildiklerimiz	Kimleri tanıdığımız	Kim olduğumuz Ne olabileceğimiz
Finans Somut varlıklar	Deneyim Eğitim Beceriler Bilgi Fikir	İlişkiler Sosyal ağlar Arkadaşlar	Öz yeterlilik Ümit İyimserlik Dayanıklılık

Görüldüğü gibi psikolojik sermaye "kim olduğumuzu" ve "pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi" ifade etmektedir[181,182]. Bu açıdan neye sahip olduğumuzla ilgilenen ekonomik sermaye, ne bildiğimize odaklanan beşeri sermaye ve tanıdıklarımızdan oluşan sosyal sermayeden ayrılmaktadır[183]. Sonuç olarak psikolojik sermayenin "bireyin verimlilik amacıyla, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme konusundaki yetenekleri" olduğunu söylemek mümkündür[184].

Psikolojik sermaye bireysel düzeyde büyüme ve performansı artıran psikolojik bir kaynakken; örgütsel düzeyde ise diğer sermaye türlerine benzer bir şekilde, işgören performansını artırarak rekabet üstünlüğüne katkıda bulunan güçlü bir yönetim aracıdır[185]. Bu sebeple örgütler ve işgörenler açısından diğer sermaye türlerine göre daha fazla önem taşımaktadır.

1.3.3. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

İnsan kaynaklarının anlaşılması ve yönetilmesi konusunda, psikolojik sermaye yeni bir bakış açısı ve yaklaşım getirmektedir. Bu yeni bakış açısını diğer

---

180 Luthans; Luthans; Luthans, 2004, p. 46.
181 Luthans, Fred, Gretchen R. Vogelgesang and Paul B. Lester, "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, Vol. 5, Issue 1, 2006, p. 26.
182 Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 20.
183 Luthans; Luthans; Luthans, 2004, p. 46.
184 Envick, 2005, p. 44.
185 Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005, p. 253.

yaklaşımlardan ayırt etmeye yarayan bazı özellikler vardır. Bu özellikler aşağıda sıralanmıştır[186]:

- *Psikolojik sermaye, beşeri sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.* Psikolojik sermaye sadece eğitim ve geliştirme programları ile sağlanabilecek bilgi, beceri ve yetenekleri veya işteki deneyimi ifade etmemektedir. Aynı zamanda yönetici ve işgörenler tarafından zaman içerisinde oluşturulmuş olan, örgüte has örtülü bilgiyi de kapsamaktadır. Yani psikolojik sermaye işgörenin zaman içerisinde edindiği bilgi, beceri ve deneyim ile birlikte örgütsel hafızayı da içermektedir.
- *Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.* Psikolojik sermaye sadece fonksiyonel ilişkilerin kurulduğu insanlar grubunu temsil etmemektedir. Aynı zamanda birey, departman ve örgüt bazında yeni ve ilgi çekici fırsatların oluştuğu ilişkileri de ifade etmektedir. Bu şekilde psikolojik sermaye mevcut ilişkilerin yanı sıra muhtemel ilişkileri de içermektedir.
- *Psikolojik sermaye pozitiftir.* Psikolojik sermaye örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanındaki araştırmacı ve uygulayıcılara; verimsiz işgörenler, işyerindeki agresiflik, yeteneksiz liderler, stres ve çatışma, etik olmayan davranışlar, etkin olmayan stratejiler, verimliliği engelleyen örgüt yapısı ve kültürüne alternatif olarak yeni ve pozitif bir bakış açısı önermektedir. Psikolojik sermaye hem bireysel hem de örgütsel düzeyde pozitif sonuçlar elde edilmesini sağlamaktadır.
- *Psikolojik sermaye eşsizdir.* Psikolojik sermaye, örgütsel davranışın alanına giren motivasyon, amaç belirleme, personel güçlendirme, katılım, takım kurma ve örgüt kültürü gibi kavramları kapsamaktadır. Bu kavramlar kendi içlerinde pozitiftirler, ancak bunların çoğu şimdiye kadar çok defa çalışılmıştır[187]. Bu nedenle bu kavramları kapsayan yeni bir yaklaşıma gerek yoktur. Psikolojik sermayenin görevi de zaten bu kavramlar üzerinde yoğunlaşmak değildir. Psikolojik sermayenin var olan negatif teori ve kavramların pozitif yüzü olmak gibi bir amacı da yoktur. Psikolojik

[186] Nelson and Cooper, 2007, p. 11.
[187] Steers, Richard, M., "Call For Papers: The Future of Work Motivation Theory", *Academy of Management Review*, Vol. 26, Issue 2, 2001, p. 331.

sermayenin ilgi alanına giren kavramlar, örgütsel davranışın hem pozitif hem de negatif kavramlarından farklı bir bakış açısı ile incelenmektedir. Diğer bir deyişle, psikolojik sermayede kullanılan pozitif kavramlar ile örgütsel davranıştaki negatif kavramlar, bir bütünün iki ucu olarak kabul edilemezler. Psikolojik sermaye yeni bir bakış açısıdır, kendine has ve yaratıcı bir teorik çerçevesi vardır.

- *Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır.* Psikolojik sermaye sosyal bilişsel teori[188] ve ümit teorisi[189] temeline dayanmaktadır. Bu teorilerden destek alarak psikolojik sermaye araştırmaları yürütülmektedir.
- *Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.* Önceleri insan kaynakları yatırımlarının getirisinin ölçümü ile ilgili pek çok yöntem var iken[190], yumuşak (soft) faktörler gibi önemli etkenlerin ölçümü ile ilgili büyük bir eksiklik ortaya çıkmıştır. Ancak günümüzde psikolojik sermayenin boyutlarını oluşturan kavramları ölçen geçerli ve güvenilir ölçekler bulunmaktadır. Bunlar Parker[191]'ın öz yeterlilik ölçeği, Snyder ve arkadaşlarının[192] ümit ölçeği, Scheiner ve Carver[193]'in iyimserlik ölçeği ve Wagnild ve Young[194]'ın dayanıklılık ölçeğidir. Bu ölçekler sayesinde psikolojik sermaye ölçeği geliştirilmiş ve psikolojik testlerle desteklenmiştir.
- *Psikolojik sermaye durum temellidir, bu nedenle geliştirilebilirdir*. Pek çok kişilik özelliğinin iş performansı ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Pozitif psikoloji literatürü içerisinde de doğuştan gelen birçok pozitif özellik bulunmaktadır. Ancak psikolojik sermaye kolayca ve kısa sürede biçimlendirilebilen ve geliştirilebilen durumlardan oluşmaktadır[195]. İş ortamındaki insan potansiyelini pozitif yaklaşım ile anlayabilmek için, psikolojik sermaye içerisinde sadece durum temelli kavramlara yer verilmiştir. Örneğin işgörenlere verilen başarılı bir "hayattan tat alma" eğitimi ile onların

[188] Bandura, Albert, Social Foundations of Thought and Action, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey 1986.
[189] Snyder, Richard, C., *Handbook of Hope*, San Diego, Academic Press, CA 2000.
[190] Huselid, Mark, A., "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal,* Vol. 38, Issue 3, 1995, p. 635.
[191] Parker, 1998.
[192] Snyder, Sympson, Ybasco et al. 1996.
[193] Scheiner and Carver, 1985.
[194] Wagnild and Young, 1993.
[195]Luthans Fred, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Steven M. Norman and Gwendolyn M. Combs, "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 2006, p. 388.

ümit, dayanıklılık ve iyimserlik gibi psikolojik sermaye boyutlarında kısa sürede gelişim sağlamak mümkündür.

- *Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.* Psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan bir kavram olmasından dolayı, pozitif örgütsel davranışın ayırt edici özelliklerinden birisi olan iş çıktıları ile olumlu ilişki özelliğini taşıması kaçınılmazdır. Araştırmalar psikolojik sermayenin hem boyutlar bazında (öz yeterlilik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık), hem de toplam psikolojik sermaye bazında iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu göstermektedir[196]. Psikolojik sermayeye yatırım yapılması ve geliştirilmesi yolu ile örgütün performansına ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğüne olumlu katkı sağlanması mümkündür.

Modern örgüt yapıları içerisinde kullanılmaya başlayan psikolojik sermayenin sahip olduğu özellikler incelendiğinde, kavramın şimdiye kadar geliştirilmiş olan kavramların tamamından farklı olduğu ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanındaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış içerisinde geliştirilmiş olan psikolojik sermaye kavramı, özellikle rekabet üstünlüğü ve iş performansı açısından büyük önem taşımaktadır.

1.3.4. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar sonucunda dört pozitif psikoloji kapasitesinin, psikolojik sermayenin özelliklerini en iyi şekilde tanımlayacağına karar verilmiştir. Psikolojik sermayenin özelliklerini tanımlayan bu kapasiteler, psikolojik sermayenin boyutları olarak kabul edilmektedir[197]. Aşağıda bu boyutların tanımları ile birlikte örgüt performansını artırmak için, bu boyutları geliştirme ve yönetme yollarına yer verilmiştir.

Öz yeterlilik: Öz yeterlilik kavramı, Bandura[198]'nın sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır. Stajkovic ve Luthans[199] öz yeterliliği "kişinin kendini motive edebilme, bilişsel kaynakları ve verilen işi başarıyla yerine getirebilme konusundaki yeteneklerine

[196] Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005, p. 249.
[197] Nelson and Cooper, 2007, p. 13.
[198] Bandura, 1986.
[199] Stajkovic, Alexander. D. and Fred Luthans, "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, Vol. 26, Issue 4, 1998b, p. 66.

olan inancı" şeklinde tanımlamışlardır. Psikolojik sermayenin bu boyutu, yıllardır teori desteği en fazla olan ve üzerinde en fazla çalışma yapılan boyuttur[200,201]. Ancak yine de öz yeterlilik boyutunun tek başına psikolojik sermaye kavramını ölçmesi beklenemez.

Öz yeterlilik bireyin becerilerinde ne derece yetkin olduğunu değil, becerilerine olan inancını göstermektedir[202]. Bu nedenle öz yeterliliğe sahip bireyler kendi yeteneklerine güvenirler. Bu da onların zor görevlere aday olmalarına, amaçları uğrunda zaman ve enerjilerini harcamalarına, zorluk ve engellerle karşılaştıklarında sabırlı davranabilmelerine neden olmaktadır[203]. Öz yeterliliğe sahip olan birey, kendisinde tüm bunları yapabilecek gücün var olduğuna inanmaktadır.

Öz yeterlilik iş performansı üzerinde önemli etki yapmakta ve iş ortamı içerisinde geliştirilebilmektedir[204, 205]. Öz yeterliliği geliştirmek için kullanılan pek çok yöntem vardır. Bunlardan en etkili olan yöntem, yönetici veya işgörenin işi bizzat yaparak başarıya ulaşmasıdır. Zor, riskli veya maliyeti yüksek olan işlerde ise temsili öğrenme veya modelleme yöntemi ile öz yeterlilik kazanılmaktadır[206].

Bandura'ya göre öz yeterlilik dört şekilde artırılabilir. Öz yeterliliği artıran yöntemler Bandura tarafından şu şekilde sıralanmıştır[207]:

- İşgörenin başarıyı deneyimlemesi,
- İşgörenin başkalarını gözlemleyerek öğrenmesi,
- Önemli görülen kişilerden pozitif geri bildirim alınması veya onlar tarafından ikna edilmesi,
- Fizyolojik veya psikolojik tahrik.

Psikolojik sermaye boyutları arasında üzerinde en çok araştırma yapılmış olan boyut öz yeterlilik boyutudur. Aynı zamanda bu boyutun teorik açıdan da diğer boyutlara göre daha ciddi bir gelişim sağladığı görülmektedir.

Ümit: Çoğu insan için ümit kelimesi, iyi bir şeyler olmasını veya zor anlarda işlerin yoluna girmesini çağrıştırmaktadır. Psikolojik sermayenin bu boyutu günlük

---

[200] Luthans, 2002a, p. 59.
[201] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 16.
[202] Özkalp, 2009, s. 493.
[203] Stajkovic and Luthans, 1998b, p. 67.
[204] Luthans, 2002a, p. 59.
[205] Luthans, 2002b, p. 699.
[206] Nelson and Cooper, 2007, p. 13.
[207] Luthans, Fred, Steven M. Norman, Bruce J. Avolio and James B. Avey, "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008b, p. 222.

konuşmalar içerisinde "bu işi başaracağımızı umuyorum", "seninle tekrar görüşmeyi ümit ediyorum" şeklinde oldukça sık kullanılmaktadır.

Araştırmalar geçmişte de ümit kavramının akademik ve atletik başarı, duygusal sağlık, hastalık ve zorluklarla baş edebilme becerisi gibi alanlarla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermektedir[208]. Ümidi yüksek olan bireylerin başarılı olmalarının en önemli nedeni, ümidi düşük olanlara göre daha kesin hedefler belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşabilmek için mücadele etmeleridir[209]. Yaşananlar göstermektedir ki, ümidi yüksek olan bireyler kendilerinde hedeflerine giden yolda zorluklarla mücadele gücünü daha fazla bulabilmektedirler.

Ancak psikolojik sermaye içerisinde ümit kavramı, yeni bir anlam kazanmıştır. Snyder ve Lopez[210]'e göre ümit "olumlu bir motivasyon durumu olup, bireylerin başarı duygusuna ulaşmasında onları amaca yönlendiren enerji ve yol" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre bireyin ümitli olması sadece kendine ulaşılabilecek hedefler belirlemiş olmasını ifade etmemektedir. Bireyin amaçları belirleyeceğine, bu amaçlara giden yolu çizebileceğine ve onları başarmak için kendi kendini motive edebileceğine olan inancını ifade etmektedir.

Ümit boyutunun iki alt boyutu vardır, bunlar istek gücü ve bireyi amaca ulaştıracak yol gücü veya enerjidir[211]. Diğer bir deyişle ümidin var olabilmesi için gerekli olan iki şart vardır, bunlar istek ve yoldur. Bu iki şart bir araya geldiğinde ümit boyutu ortaya çıkmaktadır.

Hem psikolojik sermaye hem de pozitif örgütsel davranış alanında ümit kavramı önemli bir yer tutmaktadır[212]. İlk bakışta ümit diğer psikolojik sermaye boyutları ile özellikle de öz yeterlilik ve iyimserlikle benzer görünmektedir. Snyder[213] ümit ile diğer boyutların benzerliğinden bahsederken, aynı zamanda boyutun kavramsal ve ölçüm konusundaki farklılığına da dikkat çekmektedir[214]. Öncelikle ümit boyutu iki farklı alt boyuta sahip olması dolayısıyla diğer boyutlardan ayrılmaktadır. Diğer yandan ümit, diğer boyutların aksine doğuştan gelen bir özellik olarak kabul edilmektedir.

---

[208] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 546.
[209] Luthans, 2002a, p. 62.
[210] Snyder and Lopez, 2007, p. 189.
[211] Snyder, C. R., Lori M. Irving and John R. Anderson, Hope and Health: Measuring the Will and the Ways. R. Snyder and D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology*, in (p. 285-305). Elmsford. New York: Pergamon, 1991, p. 287.
[212] Luthans, 2002a, p. 62.
[213] Snyder, 2000.
[214] Luthans, 2002a, p. 63.

Ancak ümit boyutunun doğuştan gelen bir özellik olmasına rağmen, geliştirilebilir olduğu konusunda fikir birliğine varılmıştır[215]. Boyutun köklerinin doğuştan gelmesi ve isteğe bağlı olarak geliştirilebilmesi sebebiyle, diğer psikolojik sermaye boyutlarından farklılık göstermektedir.

İş ortamlarında ümitle ilişkili çalışmalarda ümidin, yönetici tarafından belirlenen performans[216, 217, 218], iş tatmini[219, 220], işgöreni işte tutma[221], mutluluk ve örgütsel bağlılık[222] ile ilişkili olduğu ortaya çıkarılmıştır.

İyimserlik: Psikolojik sermayenin kalbi olarak ifade edilen iyimserlik, yıllardır insanlar tarafından hem genel yaşamda hem de pozitif psikoloji içerisinde kullanılmaktadır[223].

Ümit boyutu gibi iyimserlik de günlük konuşmalarda çok kullanılan bir kavramdır[224]. İyimserlik en basit tanımıyla "olumlu düşüncenin gücü"dür. İyimser bireyler kötü olayları dışsal ve tek seferlik olarak değerlendirirlerken; kötümser bireyler aksine aynı tür olayları içsel, sürekli ve genel olarak değerlendirmektedirler[225,226]. Buna göre bir sorun karşısında iyimser birey, sorunun kendisinden kaynaklanmadığını, normalde böyle bir sorun çıkmayacakken bu seferlik farklı dışsal sebeplerden dolayı çıktığını düşünerek, kötü durumu tek seferlik ve geçici olarak algılamaktadır. Diğer yandan kötümser birey aynı sorun karşısında, sorunun kendisinden kaynaklandığını, sürekli olarak sorunlarla karşılaştığını, ne yaparsa yapsın sonucun yine olumsuz olacağını düşünecektir.

İyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlığa, akademik, atletik, politik ve mesleki motivasyon ve başarıya etkileri üzerinde bir çok araştırma yapılmıştır. Aynı şekilde kötümserliğin pasiflik, başarısızlık, sosyal yabancılaşma ve sonucunda depresyona neden olduğuna yönelik araştırmalar da bulunmaktadır[227]. Ancak iyimserliğin de bazı

---

[215] Snyder; Sympson; Ybasco et al. 1996, p. 322.
[216] Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005, p. 249.
[217]Peterson, Suzanne, J. and Fred Luthans, "The Positive Impact of Development of Hopeful Leaders", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 2, Issue 1/2, 2003, p. 26.
[218]Youssef, Carolyn, M., and Fred Luthans, "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency", *Journal of Management*, Vol. 33, 2007, p. 779.
[219] Peterson and Luthans, 2003, p. 26.
[220] Youssef and Luthans, 2007, p. 781.
[221] Peterson and Luthans, 2003, p. 26.
[222] Youssef and Luthans, 2007, p. 780.
[223] Luthans, 2002a, p. 64.
[224] Larson and Luthans, 2006, p. 51.
[225] Larson and Luthans, 2006, p. 51.
[226] Luthans, 2002a, p. 64.
[227] Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, 11. Edition, McGraw Hill 2008, p. 211.

negatif yönleri, zararlı halleri ve maliyetleri vardır. Örneğin fiziksel olarak iyi bir insan gelecekteki sağlığı ile ilgili iyimser düşünecek ve alması gereken önlemleri almayabilecektir. Örgüt içerisinde ise iyimser bir yönetici, hedefe ulaşmak için yapması gereken kontrolleri yapmayabilecek ve alması gereken önlemleri almayabilecektir. Bu nedenle pozitif psikoloji daha gerçekçi ve daha esnek bir iyimserlik kavramına doğru kaymaktadır[228]. Bu esnek[229] ve gerçekçi[230] iyimserlik ise psikolojik sermaye boyutu olan iyimserliğin tam karşılığıdır. Bu iyimserlik boyutunda karara varılmadan önce, sürekli pozitif ve negatif olaylar neden ve sonuçları ile birlikte değerlendirilmelidir.

Hem motive etmede hem de motive olmada kullanılan[231] bir boyut olan iyimserlik, genelde doğuştan gelen bir özellik olarak bilinse de, Seligman[232]'ın müdahalesi ile psikolojik sermaye içerisinde gelişime açık durum temelli bir özellik olarak kabul edilmektedir. Yapılan araştırmalar da iyimserliğin zaman içerisinde öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir boyut olduğunu desteklemektedir[233]. Birey gerekli gördüğünde, sahip olduğu iyimserlik düzeyini geliştirebilmektedir.

Dayanıklılık: Dayanıklılık kavramının pozitif psikoloji içerisinde sıkça kullanılmasına rağmen[234], psikolojik sermaye içerisinde 2002 yılına kadar kullanılmamıştır. Dayanıklılığın kökleri diğer pozitif psikoloji konuları gibi, klinik çalışmalara özellikle de çocuk patolojisine dayanmaktadır. Önceleri çok az insanın sahip olduğu ekstra bir özellik olarak görülen dayanıklılık, günümüzde zaman içerisinde kazanılabilecek ve geliştirilebilecek durum temelli bir özellik olarak kabul edilmektedir[235]. Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutu, az insanda bulunması ve birey hayatındaki deneyimlere bağlı olarak kazanılması açısından diğer boyutlardan farklılık göstermektedir.

Dayanıklılık "bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir, bu kapasite zaman içerisinde değişebilir, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi ile geliştirilebilir" şeklinde

---

[228] Luthans, 2002a, p. 64.
[229] Peterson, Christopher, "The Future of Optimism", *American Psychologist*, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 50.
[230] Schneider, Sandra, L., "In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge and Warm Fuzziness", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 251.
[231] Luthans, 2002a, p. 64.
[232] Seligman, Martin, E., P., *Learned Optimism, Pocket Boks*, New York 1998.
[233] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 17.
[234] Masten, Ann S., "Ordinary Magic: Resilience Process in Development", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 235.
[235] Luthans, 2002b, p. 702.

tanımlanabilir[236]. Diğer yandan dayanıklılık sadece kötü olaylarla başa çıkabilme becerisi değildir, aynı zamanda aşırı pozitif olaylarla da başa çıkabilmeyi ifade etmektedir[237]. Kısacası dayanıklılık, bireyi çevresindeki olumlu veya olumsuz olaylara karşı direncidir.

Öz yeterlilik ve ümit gibi dayanıklılık da, diğer pozitif kavramlarla benzerlik göstermektedir, ancak farklı olduğu noktalar da bulunmaktadır. Öz yeterlilik ve dayanıklılık arasındaki en önemli fark, dayanıklılığın daha dar bir alana sahip olması ve tepkisel özellik göstermesidir[238]. Boyut bu farklı özelliklerinden dolayı, pozitif psikoloji içerisinde bireyin risk ve olumsuz koşullar karşısında gösterdiği olumlu uyum[239] şeklinde de tanımlanabilmektedir.

Psikolojik sermayenin dayanıklılık boyutunu geliştirmek için kullanılabilecek yöntemler üç grupta toplanabilir. Bunlar[240]:

- Varlık odaklı stratejiler,
- Risk odaklı stratejiler
- Süreç odaklı stratejiler şekilde sıralanabilir.

Varlık odaklı stratejilerde örgüt düzeyindeki yapısal, ekonomik ve teknolojik varlıklar ile bireysel düzeydeki beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye varlıkları dayanıklılık sağlamak ve risklerle başa çıkmak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak ümit ve iyimserlik gibi dayanıklılığı geliştirmek için kullanılacak stratejiler de, pozitif yönlerin artırılması ve negatif yönlerin azaltılması ile sınırlı değildir. Risk odaklı stratejilerde proaktif bir şekilde riskin hesaplanması ve risk faktörlerinin gelecek için büyüme ve gelişme fırsatına dönüştürülmesi için kaynakların kullanılması daha önemlidir. Süreç odaklı stratejilerin mantığına göre ise; zorluklarla karşılaşmak kaçınılmazdır, önemli olan onlarla etkin bir şekilde başa çıkabilmektir. Süreç odaklı stratejiler varlıklar ve riskleri bir arada analiz ederek, sorunları ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır[241]. Tüm bu stratejiler bireyin dayanıklılık düzeyinin artırılmasında olumlu fayda sağlamaktadır.

---

[236] Stewart, Miriam, Graham Reid and Colin Mangham, "Fostering Children's Resilience", *Journal of Pediatric Nursing*, Vol. 12, Issue 1, 1997, p. 22.
[237] Luthans; Norman; Avolio et al. 2008b, p. 222.
[238] Luthans, 2002b, p. 702.
[239] Masten, Ann S. and Marie-Gabrielle J. Reed, "Resilience in Development", C. R. Snyder and S. Lopez (Ed.) *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 74-88). Oxford: Oxford University Press, 2002, p. 75.
[240] Masten and Reed, 2002, p. 77.
[241] Nelson and Cooper, 2007, p. 16-17.

Psikolojik sermayenin dört boyutu ile ilgili bilgiler yukarıda verilmiştir. Psikolojik sermayenin boyutların tamamı pozitif örgütsel davranışın özelliklerine uyumlu olarak pozitif, kendilerine has, ölçülebilir, öğrenilebilir, geliştirilebilir niteliktedirler ve performansa olumlu etki yapma özelliği taşımaktadırlar[242]. Ancak psikolojik sermayenin bu dört boyutu incelenirken, boyutların anlam ve kapsamları ile ilgili benzerliklerin olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye boyutlarının sahip oldukları bu benzerlikler, boyutların birbirinden ayırt edilmesini zorlaştırmaktadır. Boyutların birbirinden farklılaşan özellikleri yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkarılmıştır[243]. Bu noktada boyutların yönleri ve psikolojik sermayeye birbirlerinden farklı olarak sağladıkları faydalara odaklanmak gerekmektedir. Her bir boyutun yönünü ve psikolojik sermayeye katkısını yansıtan tablo aşağıda görülmektedir.

Tablo 5. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları[244]

Boyut	**Yön**	**Katkı**
Öz yeterlilik	Şimdiki zaman ve gelecek odaklı	Zorluklara karşı açık olmak ve amaç doğrultusunda çaba sarfetme isteği
Ümit	Gelecek odaklı	Amaçların oluşturulması ve bu amaçlara ulaşılması
İyimserlik	Gelecek odaklı	İstenmeyen olayların olumsuz etkilerine karşı koruma, istenen olayların pozitif etkilerini artırma
Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdiki zaman odaklı	Geçmişteki veya şimdiki zamandaki istenmeyen olayların, stres faktörlerinin iyileştirilmesi ve mevcut durumun korunması

[242] Luthans, 2002a, p. 69.
[243] Bryant, Fred, B. and Jamie A. Cvengros, "Distinguishing Hope and Optimism: Two Sides of a Coin, or Two Separate Coins?", *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 23, Issue 2, 2004, p. 273.
[244] Page Liam F. and Ross Donohue, "Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct", *Monash University Department of Management Working Paper Series*, Vol. 51, Issue 4, 2004, p. 6.

Boyutların birbirlerinden farklı özellikleri olsa da, her biri psikolojik sermayeye önemli katkı sağlamaktadır. Örneğin tanımlara bakıldığında öz yeterlilik ve ümit arasında benzerlik görülmektedir, her ikisi de belirlenmiş amaca ulaşabilmek için bireyin içsel kaynaklarını kullanması ile ilişkilidir. Ancak ümit gelecek odaklı, öz yeterlilik ise hem şimdiki zaman hem de gelecek odaklıdır. Ayrıca ümit sadece içsel kaynaklarla sağlanabiliyorken, öz yeterlilik hem içsel hem de dışsal kaynaklarla sağlanabilmektedir. Diğer yandan öz yeterlilik ve iyimserlik de birbirine benzer görünmektedir. İyimser bir birey de kendisini pozitif bir sonuç oluşturma konusunda öz yeterliliğe sahip birey gibi yeterli görebilir, ancak öz yeterlilik zorluk oluştuğu an geçerli bir özellikken, iyimserlik gelecek odaklıdır.

Psikolojik sermayenin boyutları pozitif psikoloji içerisinde önemli yere sahip olan kavramlardır, ancak bu kavramlar örgütsel davranış içerisinde sıklıkla kullanılmamakta, insan kaynakları yönetimi içerisinde ise öz yeterlilik, ümit ve iyimserlik kullanılırken, dayanıklılık sadece dolaylı olarak kullanılmaktadır[245].

Psikolojik sermayenin genel kabul görmüş dört boyutu ile ilgili gerekli açıklamaları yaptıktan sonra, belirtilmesi gereken önemli bir nokta olduğu düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre her ne kadar psikolojik sermaye dört boyutu ile ifade edilse de, toplam psikolojik sermaye boyutlarının toplamından daha fazlasını ifade etmektedir[246]. Ümitli bir birey, amaçlarına ulaşmak için enerji ve yola sahiptir, motivasyonu yüksektir ve zorlukların üstesinden gelebilir ve dayanıklılıktır. Öz yeterliliği yüksek bir birey, ümit, iyimserlik ve dayanıklılığını kendi hayatının özel bir alanına yönlendirip, bu alanda kullanabilir. Dayanıklı bir birey, iyimserlik için gerekli mekanizmalarını ustalıkla çalıştırabilir. Öz yeterlilik, ümit ve dayanıklılık ise iyimserliğe olumlu yönde katkı yapabilir[247]. Sonuç olarak psikolojik sermaye boyutlarının etkileşimleri olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle de boyutların ayrı ayrı toplamından ziyade, toplam psikolojik sermaye düzeyi akademik ve uygulamalı çalışmalar açısından daha doğru bir bilgi sunmaktadır.

Psikolojik sermayenin boyutları olarak bu başlık altında öz yeterlilik, ümit, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarına yer verilmiştir. Ancak pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel bilimin zengin içeriği birey, grup ve örgüt düzeyinde daha pek çok güç ve erdem ortaya koymaktadır. Literatürdeki olumlu kavramların pek çoğunun iş ortamına

[245] Luthans; Vogelgesang; Lester, 2006, p. 26.
[246] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 19.
[247] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 19.

adapte edilebileceği düşünülmekte, aynı zamanda bu kavramın bazıları psikolojik sermayenin özelliklerinden olan geliştirilebilir ve ölçülebilir olma özelliği de taşımaktadır. İlerleyen yıllarda bu kavramların psikolojik sermaye boyutlarına eklenmesi ile birlikte, bireyin psikolojik sermayesini tam anlamıyla kapsayan bir psikolojik sermaye boyutları listesine sahip olunacağı düşünülmektedir[248]. Psikolojik sermayenin hali hazırdaki boyutları ve gelecekte bu boyutlara dahil edilme ihtimali olduğu düşünülen bilişsel ve duygusal içerikli pozitif kavramlar Tablo 6'da gösterilmektedir.

[248] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 145.

Tablo 6. Psikolojik Sermayenin Mevcut ve Muhtemel Boyutları[249]

Kategori	Pozitif Kavram	Teorik Temellilik	Özellik-Temellilik	Durum-Temellilik	Ölçülebilirlik	İş Performansı İle İlişki	Diğer Olumlu Sonuçlarla İlişki
Mevcut Psikolojik Sermaye Boyutları	Öz yeterlilik	✓		✓	✓	✓	✓
	Ümit	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	İyimserlik	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Dayanıklılık	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Bilişsel Kavramlar	Yaratıcılık	✓	✓	?	✓	?	?
	Bilgelik	✓	✓	✓	✓	?	?
Duygusal Kavramlar	İyi olma	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Akış	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Neşe	✓	✓	✓	✓	?	✓

[249] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 146.

Tablo 6'da gelecekte psikolojik sermaye boyutu olması muhtemel pozitif kavramlar gösterilmiştir. Tabloda mevcut psikolojik sermaye boyutlarının da yer almasının sebebi karşılaştırma yapılabilmesini sağlamaktır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin özellikleri sütunlara yerleştirilerek, muhtemel boyutların psikolojik sermaye özellikleri açısından durumu da gözler önüne serilmiştir. İleride yapılacak araştırmalar neticesinde bu boyutların bir kısmının veya tamamının psikolojik sermaye boyutlarına eklenmesinin mümkün olacağı düşünülmektedir.

Luthans, Youssef ve Avolio[250]'nun bu çalışmasına ek olarak farklı bilim adamları da, ileride psikolojik sermaye boyutu olarak ifade edilebilecek kavramlardan bahsetmişlerdir. Sözü geçen kavramlara örnek olarak işe gönülden bağlanma[251, 252], psikolojik iyi oluş[253, 254], psikolojik sahiplik[255], bilgelik, cesaret ve bağışlayıcılık[256] ve duygusal zeka[257], verilebilir. Ancak bu kavramların psikolojik sermaye boyutu olabileceği ile ilgili kesin bilgiler bulunmamaktadır. Psikolojik sermaye boyutları ile ilgili son durumu, psikolojik sermaye literatüründeki bilgi birikimi belirleyecektir.

1.3.5. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Faydaları

Örgütler işgörenlerinin psikolojik sermayelerine yatırım yapıp onu geliştirerek, sürdürülebilir büyüme ve performansa ulaşabilir, rekabet üstünlüğü elde edebilirler. Bu nedenle psikolojik sermaye tüm örgütler için önem arz etmektedir.

Tüm örgütlerde önemli yere sahip olan psikolojik sermaye, küçük ve yeni örgütler için daha büyük önem taşımaktadır. Bir girişimcinin veya bir girişim takımının başarılı olabilmek için zorlukları aşması gerektiğinde, psikolojik sermayenin önemi

---

[250] Luthans; Youssef; Avolio, 2007.
[251] Schaufeli, Wilmar, B. and Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 2004, p. 293.
[252] Schaufeli, Wilmar, B., and Salanova Marisa, Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations. Stephen W. Gilliland, Dirk D. Steiner, and Daniel P. Skarlicki (Ed.), *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, Ct: Information Age Publishers 2007, p. 135.
[253] Wright, Thomas, A. and Russell Cropanzano, "Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, Issue 1, 2000, p. 84.
[254] Wright, Thomas, A. and Russell Cropanzano, "The Role of Psychological Well-Being in Job Performance", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 4, 2004, p. 338.
[255] Avey, James, B., Bruce J. Avolio, Craig D. Crossley and Fred Luthans, "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement And Relation To Work Outcomes", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 30, 2009, P. 174.
[256] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 544.
[257] Boniwell, 2006, p. 7.

daha anlaşılır hale gelmektedir. Bu zorluklar finansal yetersizlikler, yasal sınırlılıklar, zayıf ekonomi, endüstriyel standartlarda yükselme, işgören devir oranı, yeni rakiplerin çokluğu, değişen müşteri ihtiyaçları gibi pek çok farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bu tür sorunlar girişimcinin mevcut iş planını değiştirmesine, işte küçülmeye gitmesine, amaçları gözden geçirmesine, firmanın yönünü tamamen değiştirmesine ve başarısızlıklara uğramasına neden olmaktadır. Girişimci ve küçük ölçekli örgütler, köklü ve büyük örgütlere kıyasla bu tür sorunlarla daha sık karşı karşıya gelmektedirler[258]. Bu nedenle psikolojik sermayeyi kurup, sürdürmek diğer örgütlerden ziyade yeni, küçük veya girişimci firmalar için hayati önem taşımaktadır.

Örgüt çalışanlarının psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, örgüte pek çok açıdan fayda sağlamaktadır. Bu bilince sahip olan yöneticilerin tedarik, seçim, eğitim, terfi, değerlendirme gibi insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin tamamında yüksek psikolojik sermayeye sahip işgörenlere gereken değeri vermeleri gerekmektedir. Aşağıda psikolojik sermayenin örgütlere farklı açılardan sağladığı faydalar, araştırmalardan elde edilen bilgilere göre özetlenmiştir. Buna göre yüksek psikolojik sermaye düzeyi örgüt içerisinde:

- Performansı yükseltmektedir[259, 260, 261, 262, 263],
- İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yükseltmektedir[264, 265],
- İş tatminini artırmaktadır[266],
- Örgütsel bağlılığı artırmaktadır[267, 268, 269],
- İşe bağlanmayı artırmaktadır[270],
- İklimin performansa olan etkisini artırmaktadır[271],
- İşe devamsızlığı azaltmaktadır[272, 273] ve

[258] Envick, 2005, p. 41.
[259] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 541.
[260] Luthans; Avey; Clapp-Smith et al. 2008a, p. 818.
[261] Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005, p. 249.
[262] Luthans; Norman; Avolio et al. 2008b, p. 219.
[263] Youssef and Luthans, 2007, p. 778.
[264] Cole, Kenneth, Anne Daly and Anita Mak, "Good For the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, 2009, p. 464.
[265] Karademas, Evangelos C. "Self-Efficacy, Social Support and Well-Being the Mediating Role of Optimism", *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, 2006, p. 1281.
[266] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007, p. 541.
[267] Larson and Luthans, 2006, p. 45.
[268] Luthans; Norman; Avolio et al. 2008b, p. 233.
[269] Youssef and Luthans, 2007, p. 778.
[270] Avey, James, B, Tara S. Wernsing and Fred Luthans, "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?", *Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol. 44, Issue 1, 2008, p. 48.
[271] Luthans; Norman; Avolio et al. 2008b, p. 219.

•Örgütsel değişimi kolaylaştırmaktadır[274].

Görüldüğü gibi yüksek psikolojik sermaye düzeyi örgüte pek çok açıdan fayda sağlamaktadır. Ancak araştırmanın kapsamı dolayısıyla, bu çalışmada sadece psikolojik sermayenin tez çalışmasına konu olan değişkenler üzerindeki etkilerine dördüncü bölüm olan literatür taraması kısmında değinilmiştir.

Günümüz şartlarında faaliyet gösteren modern örgütlerde psikolojik sermayenin oluşturulup, geliştirilmesinin yukarıdan sayılan etkiler nedeniyle hayati önem taşıdığını belirtmek yerinde olacaktır. Gelecekte psikolojik sermaye kavramını içerisinde bulundurmakta olan pozitif örgütsel davranış alanının daha fazla gelişeceği ve örgütsel davranış içerisinde daha çok yer kaplayacağı düşünülmektedir. 22. yüzyılda yönetim anlayışında olumlu değişiklikler yapmak ve örgütlerini ileriye taşımak isteyen yöneticilerin; örgütlerin, işgörenlerin ve kendilerinin psikolojik sermayelerine önem verip, yatırım yapmaları gerekmektedir.

---

[272] Avey, James, B., Jaime L. Patera and Bradley J. West, "The Implications Of Positive Psychological Capital On Employee Absenteeism", *Journal Of Leadership And Organization Studies*, Vol. 13, Issue 2, 2006, p. 42.

[273] Luthans, Fred, James B. Avey and Jaime L. Patera, "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 7, Issue 2, 2008, p. 210.

[274] Avey; Wernsing; Luthans, 2008, p. 48.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE YAYILIMI

İnsanoğlunun hayatındaki en önemli alanlar, iş ve aile hayatlarıdır. Bireyin hayatının büyük bölümünü iş ve aile içerisinde geçirilen zaman oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin, bireyin psikolojik sağlığını ve performansını artıracak şekilde düzenlenebilmesi için yapılması gerekenler üzerinde durulmuştur.

2.1. İŞ VE AİLE HAYATI ETKİLEŞİMİNİN TARİHÇESİ

Bireylerin hayatındaki en önemli alanlardan birisi olan aile, toplumun en küçük yapı taşıdır. Bir sosyal kurum olan aile önemini her toplumda ve her dönemde korumuştur. Birey doğumundan ölümüne kadar bu sosyal kurumun bir parçasıdır. Bu nedenle ailenin, bireyin hayatı üzerinde belirleyici etkisi bulunmaktadır. Ailelerin yapısı toplumun değer yargılarına ve dönemlere göre değişiklik gösterse de, bireyleri ailelerinden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Aile içerisinde bireyin üstlendiği rol veya roller (anne, baba, eş, çocuk…), bireyin ailesi dışındaki hayatını da etkilemektedir. Diğer yandan birey, aile üyeleri dışında arkadaşları, akrabaları, üyesi olduğu sosyal grupların üyeleri gibi pek çok kişi ile ilişki içerisindedir. Bu ilişkiler bireye aile içerisindeki rollere ek olarak bazı roller yüklemektedir. Ancak bireyin sahip olduğu roller sadece bunlarla sınırlı değildir.

Birey aynı zamanda iş hayatı içerisinde de önemli rollere sahiptir. İş hayatı bireyin zamanının büyük bölümünü almasının yanı sıra, ekonomik ve sosyal ihtiyaçların karşılandığı bir alan olarak da fonksiyon göstermektedir. Bu nedenle iş hayatında sahip olunan roller birey üzerinde daha fazla baskı oluşturmaktadır. Ayrıca iş

hayatındaki rollerin fazlalılığı ve roller arasında ortaya çıkabilecek uyumsuzluk bireyin sahip olduğu rolleri başarı ile yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Bu rollerin beraberinde getirdiği yetki ve sorumluluklar kimi zaman bireyin üstesinden gelemeyeceği bir hal almakta, birey üzerinde strese, depresyona, hatta kimi zaman sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

Diğer yandan bireyin hayatının iki önemli parçası olan ve zamanının neredeyse tamamını ayırdığı bu iki alanda sahip olunan rollerin birbiri ile uyumlu olması her zaman mümkün olamamaktadır. İki alanda sahip olunan rollerin birbiri ile olumlu veya olumsuz ilişkisi, bireyin hem aile hayatını hem de iş hayatını önemli ölçüde etkilemektedir.

Bireyin iş ve aile hayatı arasındaki ilişkiler ve bu iki farklı alanda yüklenilen rollerin birbiri üzerindeki etkilerini konu alan çalışmaların geçmişi oldukça eskiye dayanmaktadır. Bu çalışmalar dönemin aile yapısı, çalışma koşulları ve demografik faktörlere göre zaman içerisinde değişim göstermektedir. Aşağıda iş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili çalışmaların zaman içerisinde geçirdiği evrelere kısaca değinilmiştir.

İş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili yayınlanmış olan çalışmalara bakıldığında önceleri, çalışmaların daha çok bireylerin sahip oldukları rollerden dolayı yaşadıkları sorunlar üzerinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Bireyin sahip olduğu roller her zaman birbiri ile uyumlu olmayabilir, diğer yandan birbiri ile uyumlu rollere sahip olunsa da, yüklenilen rollerin fazlalığı bireyin bunları başarı ile yerine getirmesini engelleyebilir. Bu durumlarda rol uyuşmazlığı, aşırı rol yükü, rol belirsizliği, rol çatışması gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi konu alan ilk çalışmalar genellikle "rol çatışması" üzerinde yoğunlaşmaktadır. Rol çatışması en genel ifadeyle bir rolün beklentilerinin diğer rolün beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkan bir roller arası çatışma türüdür[275]. Rol çatışması ile ilgili çalışmalar genellikle bu sorunu ortadan kaldırmak için yapılması gerekenleri, hangi özelliklere sahip bireylerin rollerle ilgili sorunları daha çok yaşadıklarını ve bu sorunların sonuçlarını incelemektedir.

---

[275] Frone, Michael R. and Robert W. Rice, "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 8, Issue 1, 1987, p. 46.

Rollerin birbiri ile ilişkisi ve rol çatışması kavramlarına odaklanıldığı bu dönemde, iş ve aile hayatı ile ilgili önemli sayıda çalışma bulunmaktadır[276, 277, 278, 279]. Ancak bu çalışmalar iş ve aile hayatlarının özellikleri ve fonksiyonlarını anlamamıza yardımcı olsalar dahi, bu iki önemli alanın birbiri üzerindeki etkisi konusuna yeterince ışık tutamamaktadırlar. Bu nedenle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin daha derinlemesine incelenmesine ihtiyaç duyulmuştur. Ancak iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin sosyoloji, örgütsel davranış, aile bilimi, insan gelişimi, yaşlılık bilimi, aile terapisi, hukuk ve mesleki sağlık[280] gibi pek çok disiplinin inceleme alanına girmesi, kavramın teorik gelişimini zorlaştırmıştır. Her disiplinin konuyu kendi bakış açısı ile yorumlaması ve teoriler geliştirmesi de iş ve aile hayatı etkileşimi konusunun teorik çerçevesinin netleşmesini uzun süre engellemiştir.

İlk dönemlerde iş hayatının aile hayatı, aile hayatının da iş hayatı üzerinde etkisinin olmadığı düşüncesi yaygınken, zaman içerisinde iş ve iş dışı alanlarda yapılan incelemeler[281, 282, 283, 284, 285], bu iki alanın birbirinden etkilendiğini ortaya koymuş ve araştırmacıların dikkatini iş ve aile hayatının kesişimine çekmiştir. Ancak o dönemde sanayi devriminin etkisi ile iş hayatı ve aile hayatının zaman ve mekan olarak birbirinden ayrılmış olması, iş ve aile hayatlarının birbirine zıt iki alan olarak

---

[276] Lui, Steven, S., Hang-Yue Ngo and Anita Wing-Ngar Tsang, "Interrole Conflict as a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, Issue 6, 2001, p. 469-484.

[277] Schwab, Richard, L. and Edward F. Iwanicki, "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 18, Issue 1, 1982, p. 60-74.

[278] Hall, Douglas, T. "A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, Issue 4, 1972, p. 471-486.

[279] Rizzo, John, R., Robert J. House and Sidney I. Lirtzman, "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, Issue 2, 1970, p. 150-163.

[280] Voydanoff, Patricia. "Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Indıvıdual Outcomes: An Integrative Model", *Journal of Family Issues*, Vol. 23, Issue 1, 2002, p. 142.

[281] Gutek, Barbara, A., Sabrina Searle and Lilian Klepa, "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, Issue 4, 1991, p. 560-568.

[282] Grzywacz, Joseph, G. and Nadine F. Marks, "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, 2000, p. 111-126.

[283] Hart, Peter, M. "Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Nonwork Experiences and Domain Satisfactions", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, Issue 4, 1999, p. 564-584.

[284] Kinnunen, Ulla and Saija Mauno, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, Vol. 51, 1998, p. 157-177.

[285] Swanson, V., K. G. Power and R. J. Simpson, "Occupational Stress and Family Life: A Comparison of Male and Female Doctors", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 71, 1998, p. 237-260.

kavramlaşmasına neden olmuştur. Bu durum birbirinden farklı talep ve özellikleri olan iki alan arasında rekabet ve çatışma sorununu kaçınılmaz olarak beraberinde getirmiştir.

Yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı, sanayi devrimi sonrasına denk gelen dönemde iş ve aile hayatını bir arada inceleyen çalışmalar "iş aile çatışması"nı konu almaya başlamışlardır. Özellikle örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmaları içerisinde iş aile çatışması kavramı ile iş aile çatışmasının sebep ve sonuçları sıklıkla ele alınan konular haline gelmiştir[286]. İş aile çatışması kavramının geçmişi Kahn ve arkadaşlarının[287] rol teorisi üzerinde yapmış oldukları çalışmaya dayanmaktadır. Kavramın ana konusu bireyin sahip olduğu kaynakların kıt olmasıdır[288]. Bireyin hem iş hem de aile hayatı için gerekli kaynaklar birbiri ile aynıdır: zaman ve enerji. Ancak iş ve aile rollerinde zaman ve enerji kaynaklarının taşıdığı büyük öneme rağmen, bireyin sahip olduğu zaman ve enerji sınırlıdır. Bu nedenle bireyin işteki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi aile içerisindeki sorumluluklarını; ailedeki sorumluluklarını tam olarak yerine getirmesi de iş hayatı içerisindeki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemektedir. Diğer bir deyişle kaynak kısıtından dolayı birey tarafından bir alanda elde edilen tatmin ve başarı, diğer alanda bazı fedakarlıklar gerektirmektedir.

İş aile çatışması kavramı pek çok araştırmacı tarafından tanımlanmıştır. Ancak konu ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda, iş aile çatışması çalışmalarında temel alınan bir tanım göze çarpmaktadır. Greenhaus ve Beutell[289] tarafından yapılmış olan bu tanımda iş aile çatışması, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak ele alınmış ve ''iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı açılardan birbiri ile uyumlu olmaması durumu" şeklinde ifade edilmiştir. Tanıma göre iş (aile) hayatındaki role katılım, aile (iş) hayatındaki role katılımı zorlaştırmaktadır.

---

[286] Marchese, Marc, C., Gregory Bassham and Jack Ryan, "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", *Journal of Business Ethics*, Vol. 40, 2002, p. 145.

[287] Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. Diedrick Snoek and Robert A. Rosenthal, Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, John Wiley&Sons, Inc., New York, London, Sydney 1964.

[288] Poelmans, Steven, Michael O'Driscoll and Barbara Beham, An Overview of International Research on the Work-Family Interface, Steven A., Y. Poelmans (Ed.)*Work And Family an International Research Perspective*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates 2005, p. 5.

[289] Greenhaus, Jeffrey, H. and Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, Issue 1, 1985, p. 77.

Ayrıca Greenhaus ve Beutell yaptıkları çalışmada iş aile çatışmasının zaman, gerilim ve davranış temelli çatışma olmak üzere üç türü olduğunu belirtmişlerdir. İş aile çatışmasının üç türü aşağıda kısaca tanımlanmıştır[290].

- Zaman temelli çatışma: Bir roldeki (iş veya aile) zaman taleplerinin diğer role katılımı engellemesinden kaynaklanmaktadır.
- Gerilim temelli çatışma: Bir rolde yaşanan gerilimin diğer rolle ilgilenmeyi engellemesini ifade etmektedir.
- Davranış temelli çatışma: Bir rol için gerekli davranışların, diğer rolden beklenen davranışlarla uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Daha sonra araştırmacılar iş ve aile hayatı arasındaki çatışmanın işten aileye (iş-aile) ve aileden işe (aile-iş) olmak üzere iki farklı yönünün olduğunu ileri sürmüşlerdir[291, 292]. Aşağıda iş aile çatışmasının iki farklı yönü olan iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kısa tanımlarına yer verilmiştir[293, 294, 295];

- İş-aile çatışması: Bireyin iş hayatındaki sorumluluklarının, aile hayatındaki sorumlulukların önüne geçmesi ve/veya iş hayatının aile hayatını engellemesinden kaynaklanan bir çatışma türüdür.
- Aile-iş çatışması: Bireyin aile hayatındaki sorumluluklarının, iş hayatındaki sorumlulukların önüne geçmesi ve/veya aile hayatının iş hayatını engellemesinden kaynaklanan bir çatışma türüdür.

Carlson ve arkadaşlarına[296] göre iş aile çatışmasını, farklı iki yönü ve farklı üç türü ile birlikte altı boyutlu bir kavram olarak ele almak mümkündür. İş aile çatışmasının altı boyutu Şekil 1'de görülmektedir.

---

[290] Greenhaus and Beutell, 1985, p. 77.
[291] Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, Issue 1, 1992, p. 65.
[292] Gutek; Searle; Klepa, 1991, p. 560.
[293] Greenhaus and Beutell, 1985, p. 77.
[294] Grandey, Alicia, A., Bryanne L. Corderio and Ann C. Crouter "A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, Issue 3, 2005, p. 306-307.
[295] Nielson, Troy, R., Dawn S. Carlson and Melenie J. Lankau, "The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, 2001, p. 366.
[296] Carlson, Dawn, S., K. Michele Kacmar and Larry J. Williams, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, 2000, p. 251.

		İŞ AİLE ÇATIŞMASININ YÖNÜ	
		İş –Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması
İŞ AİLE ÇATIŞMASININ TÜRÜ	Zaman Temelli	**Zaman Temelli İş-Aile Çatışması**	**Zaman Temelli Aile-İş Çatışması**
	Gerilim Temelli	**Gerilim Temelli İş-Aile Çatışması**	**Gerilim Temelli Aile-İş Çatışması**
	Davranış Temelli	**Davranış Temelli İş-Aile Çatışması**	**Davranış Temelli Aile-İş Çatışması**

Şekil 1. İş Aile Çatışmasının Boyutları[297]

Carlson ve arkadaşları tarafından tanımlanan altı boyutlu iş aile çatışması kavramı yıllarca pek çok araştırmaya konu olmuş, araştırmacılar tarafından dikkatle incelenmiştir. Ancak birey hayatında büyük öneme sahip olan iş ve aile alanlarının birbiri ile çatışan iki düşman olarak görülmesi konunun zaman içerisinde eleştirilere hedef olmasına neden olmuştur. Son yıllarda yapılan araştırmalar iş aile çatışması kavramının, iş ve aile hayatlarının birbiri ile olan etkileşimini tam olarak açıklayamadığını göstermektedir.

İş ve aile hayatını yıllardır gözetim altında tutan araştırmacılar, bu iki alanın birbirine yaptığı olumsuz etkiler üzerine odaklanmışlar, iş ve aile hayatını bir arada yürütmenin birey üzerinde olumsuz sonuçlara neden olduğunu kanıtlamışlardır[298]. Ancak, birden fazla role sahip olmanın olumsuz etkileri üzerinde bu kadar odaklanmak, rollerin birbirine olumlu katkı yapabileceği veya bu durumun bireye fayda sağlayabileceği düşüncesinin ihmal edilmesine neden olmuştur. İş aile çatışması iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin sadece olumsuz yönüne odaklanması sebebiyle de eleştirilmektedir.

İş aile çatışması ile ilgili bu eleştirilerin yanı sıra, günümüzde iş ve aile hayatının bir arada incelenmesi ve arasındaki ilişkinin anlaşılması pek çok sebepten dolayı bir zorunluluk haline gelmiştir. Aşağıda günümüzde iş ve aile hayatı ilişkisinin eskiye kıyasla daha fazla önem taşımasına neden olan faktörlere değinilmiştir.

[297] Carlson; Kacmar; Williams, 2000, p. 251.
[298] Greenhaus and Beutell, 1985, p. 81.

Bu sebeplerden ilki aile yapısının değişerek "erkek eve para getirir, kadın evde ev işlerini yapar" mantığının modern aile yapısı içerisinde yok olmasıdır. Kadınlar; eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması ve yaşanan ekonomik sıkıntılar gibi nedenlerle iş hayatına atılmışlardır. Günümüzde çalışan kadın sayısı eskiye nazaran ciddi artış göstermiştir. Kadınların iş hayatına girmeleri ile birlikte çift kariyerli ailelerin sayısı artmıştır. Toplumdaki bu gelişmeler hem kadın hem de erkeklerin iş ve aile hayatındaki sorumluluklarını artırmıştır. Kadınlar erkekler kadar yoğun bir şekilde işte çalışıp aile bütçesine katkı sağlarken, erkekler de artık çocuk bakımı ve ev işlerinde eşlerine yardımcı olmaya başlamışlardır[299]. Ayrıca günümüzde büyük ailelerin yerini çekirdek ailelerin, hatta anne babadan sadece birinin olduğu ailelerin veya yalnız yaşayan bireylerin alması da iş ve aile hayatı ilişkisini etkilemiştir[300]. Bu durum iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin yapısının değişmesine, iş ve aile hayatı arasındaki dengenin tekrar gözden geçirilmesine neden olmuştur.

İş ve aile hayatının bir arada incelenmesini zorunlu kılan bir diğer sebep ise işin doğasındaki değişimdir. Emek yoğun işlerin yerini bilgi yoğun işlerin alması, müşteri odaklı hizmet anlayışının yaygınlaşması, internet ve mobil iletişim teknolojilerindeki gelişim dolayısıyla işin örgüt sınırları dışına taşınması[301] gibi sebeplerden dolayı, geleneksel iş tanımları günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir. İster kadın ister erkek olsun günümüzde işgörenlerin çalışma süreleri eskiye nazaran artış göstermiştir. Yapılan araştırmalar hem kadın hem de erkeklerin işte daha fazla zaman geçirdiklerini göstermektedir. Tüm dünyayı sarsan ekonomik krizler dolayısıyla maaşların değerleri düşmüştür. Bireyler işlerinde fiziksel faaliyetlerinin yanı sıra zihinsel ve duygusal olarak daha fazla çaba sarf etmeye başlamışlardır[302]. Tüm bu sebeplerin yanı sıra endüstriyel ve örgütsel değişiklikler, işin karmaşıklaşması, teknolojideki gelişim de iş ve aile hayatının birbirine düşman iki alan olarak gören anlayışın terk edilip, bu iki önemli alanın birbirlerini olumlu yönde etkilemesi konusunda yapılması gerekenlere odaklanılmasına neden olmuştur.

---

[299] Crispell, Diane. "The Brave New World of Men", *American Demographics*, Vol. 14, Issue 1, 1992, p. 38.
[300] Vatansever, Çiğdem, "İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi", Güler İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda İyilik de Var* içinde (s. 201-224), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2010, s. 202.
[301] Vatansever, 2010, s. 202.
[302] Geurts, Sabine, A. E., Michiel A. J. Kompier, Susan Roxburgh and Irene L. D. Houtman, "Does Work-Home Interference Mediate the Relationship between Workload and Well-Being?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2003, p. 533.

Son yıllarda iş ve aile hayatlarının birbirlerine etkileri üzerine çalışmaların yoğunlaşması ve iş aile hayatı arasındaki ilişkiye giderek daha fazla önem verilmesi; günümüzde bireylerin ve sosyal sistemlerin anlaşılmasında zayıflıklardan ziyade güçlü yönlere odaklanan pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış ve aile araştırmalarındaki yeni trendler ile de yakından ilişkilidir. Günümüzde pozitif psikolojinin de etkisi ile araştırmacılar dikkatlerini mevcut durumun olumsuz yönlerinden, aynı anda hem iş hem de aile hayatı içerisinde role sahip olmanın faydalarına çevirmişlerdir. Bu sayede iş ve aile hayatlarının birbirine olumlu katkı sağlayabileceği fark edilmiş ve "iş aile yayılımı" kavramı ortaya çıkmıştır.

İş ve aile hayatı etkileşiminin pozitif yönü ile ilgili araştırmalar yaklaşık otuz yıl önce Crouter[303]'ın çalışmasına dayanmaktadır. Büyük bir imalat tesisinde 55 işgören ile yarı yapılandırılmış mülakat yapan Crouter, bireyin iş hayatı dışında sahip olduğu rollerin iş hayatına etkisini araştırmıştır. Crouter'ın bu çalışması, iş aile etkileşiminin göz ardı edilmiş yönü olan iş ve aile hayatı arasındaki pozitif ilişkinin ortaya çıkması ve iş aile yayılımı kavramının oluşmasına neden olmuştur. İş aile yayılımı ile ilgili yapılmış ilk çalışma olan bu çalışmada Couter[304], iş dışındaki rollerden elde edilen kaynakların iş ve aile hayatı etkileşimine olan etkisini "aile ilişkilerinden elde edilen destek, beceri ve tutumlar, diğer rollerde kullanılmaktadır" şeklinde ifade etmektedir.

Her ne kadar 90'lı yıllara kadar iş aile yayılımı bilim adamları tarafından pek fazla üzerinde durulan bir konu olmasa da[305], son yıllarda özellikle yabancı literatürde konu ile ilgili ciddi araştırmalar yapılmaktadır.

2.2. İŞ VE AİLE HAYATI ETKİLEŞİMİNE YÖNELİK TEORİLER

İş ve aile hayatı ilişkisi psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi gibi pek çok farklı disiplinin çalışma konusu olmuştur. Her disiplin kendi bakış açısı ile iş ve aile hayatı etkileşimini incelemiş ve bu bakış açısı çerçevesinde teoriler geliştirmiştir. Bu nedenle literatürde iş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili farklı teorilere rastlamak mümkündür. Bazı kaynaklarda iş ve aile hayatı ilişkisinin temelde

---

[303] Crouter, Ann, C. "Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface", *Human Relations*, Vol. 37, 1984, p. 425-442.
[304] Crouter, 1984, p. 425.
[305] Kirchmeyer, Catherine. "Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships", *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 13, Issue 1, 1992b, p. 231.

iki teoriye dayandığı belirtilmektedir. Bu teoriler kıtlık teorisi ve rol genişletme teorisidir[306, 307]. Kıtlık teorisi bireylerin farklı rollere harcamak için toplamda sabit bir enerji düzeyine sahip oldukları görüşüne dayanmaktadır. Bu nedenle bir rolde harcanan zaman ve enerji, diğer role harcanabilecek olan zaman ve enerjiyi azaltmaktadır[308]. Rol genişletme teorisi[309] ise birden çok role sahip olmanın bireye fayda sağladığını, bir rolde elde edilen kaynakların diğer roldeki ihtiyaçları karşılamak için kullanılabileceğini savunmaktadır.

İş aile hayatı etkileşimini konu alan kaynakların bazıları iki teori yerine üç temel teoriden söz etmektedirler. Bu teoriler yayılma, telafi ve ayırma teorileridir[310]. Bazı kaynaklarda ise altı temel teoriye rastlanmaktadır[311]. Bu teoriler çatışma teorisi, rol teorisi, telafi teorisi, ayırma teorisi, kaynakların korunması teorisi ve yayılma teorisidir. Aşağıda iş ve aile hayatı etkileşimine yönelik geliştirilmiş olan bu altı temel teori açıklanmıştır.

2.2.1. Çatışma Teorisi

İş aile çalışmalarında en çok kullanılan teorilerden birisi çatışma teorisidir. Çatışma teorisinin temeli Kahn ve arkadaşlarının[312] roller arası çatışma ile ilgili çalışmasına dayanmaktadır[313]. Teori iş aile çatışmasını, bireyin iş ve aile hayatlarında üstlendikleri roller arasında ortaya çıkan bir tür rol çatışması olarak tanımlamaktadır. Buna göre birey sahip olduğu rollerden değil, sahip olduğu roller gereği üstlendiği yetki ve sorumlulukların uyumsuzluğundan dolayı çatışma yaşamaktadır. Bu teoriye göre bir alandaki tatmin veya başarı diğer alandan fedakarlık yapılmasına bağlıdır.

---

[306] Burchielli, Rosaria, Timothy Bartram and Rani Thanacoody, "Work-Family Balance or Greedy Organizations?", *Relations Industrielles*, Vol. 63, Issue 1, 2008, p. 113.
[307] Marks, Stephen, R. "Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment", *American Sociological Review*, Vol. 42, Issue 6, 1977, p. 921.
[308] Goode, William, J. "A Theory of Role Strain", *American Sociological Review*, Vol. 25, 1960, p. 485-486.
[309] Voydanoff, Patricia. "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Research Approach", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, Issue 4, 2005b, p. 832.
[310] Judge, Timothy, A. and Shinichiro Watanabe "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 67, 1994, p. 102.
[311] Zedeck, Sheldon and Kathleen L. Mosier, "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol. 45, 1990, p. 240.
[312] Kahn; Wolfe; Quinn et al., 1964.
[313] Duxbury, Linda E. and Christopher A. Higgins, "Gender Differences in Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, Issue 1, 1991, p. 62.

2.2.2. Rol Teorisi

İş ve aile hayatı ilişkisi ile ilgili en çok kullanılan teorilerden bir diğeri de rol teorisidir. Rol teorisi kavramı ilk olarak 1950'lerde iki sosyolog Parsons ve Metron tarafından kullanılmıştır[314]. Daha sonra bu teori işgörenler ile ilgili olarak kullanarak, iş hayatına adapte edilmiştir.

Rol teorisi iş ve aile hayatı ilişkisinin teorik temelini oluşturmak amacıyla geliştirilmiş bir teoridir. Bu teoriye göre bir rolde çatışma veya sorun yaşanması, bireyin hayatındaki diğer rollerini de olumsuz etkileyecektir. Diğer yandan teori, birden çok role sahip olmanın her bir rolün zaman, enerji ve bağlılık ihtiyacından dolayı bireyi olumsuz etkileyeceği ve sahip olunan rollerin üstesinden gelinmesini zorlaştıracağı düşüncesine dayanmaktadır[315]. Bu teoriye göre birey ne kadar çok role sahip olursa, yaşayacağı stres ve sorunlar da o kadar çok olacaktır.

2.2.3. Telafi Teorisi

Telafi teorisine göre iş ve aile hayatı arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Bireyler yaşamlarını toplamda daha anlamlı ve tatmini yüksek bir şekilde yaşayabilmek için iş ve aile hayatlarını birbirinin eksikliklerini telafi edecek şekilde düzene koymaktadırlar[316]. Telafi teorisine göre, birey bir alandaki tatminsizliğini, diğer alana daha fazla odaklanarak veya o alana daha fazla zaman ayırarak telafi etme yoluna gitmektedir[317]. Bu şekilde birey bir alandaki tatminsizliğini diğer alandan aldığı tatmin ile dengeleyerek, toplamda hayattan aldığı tatmini belirli bir seviyede tutmayı amaçlamaktadır. Örneğin ailesinde mutluluğu yakalayamayan; eşiyle, anne babasıyla veya çocuklarıyla ilişkileri iyi olmayan veya onlardan beklediği desteği göremeyen birey, işine daha çok zaman ayırmakta ve ailesinden alamadığı tatmini işinden almaya yönelmektedir. Bu da bireyin iş yoğunluğunu artırmasına, mesaiye kalmasına, yeni görev ve sorumluluklara aday olmasına veya başkalarının sorumluluklarını da

---

[314] Kinnoin, Carl, M., An Examination of the Relationship Between Family-Friendly Policies and Employee Job Satisfaction, Intention to Leave, and Organizational Commitment, Nova Southeastern University, Ph. D. Dissertation 2005, p. 12.
[315] Greenhaus and Beutell, 1985, p. 77.
[316] Zedeck and Mosier, 1990, p. 241.
[317] Edwards, Jeffrey, R. and Nancy P. Rothbard, "Mechanism Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, Vol. 25, Issue 1, 2000, p. 180.

üstlenmesine neden olmaktadır. Diğer yandan işinde başarıyı yakalayamayan, ast veya üstleriyle anlaşamayan, istenen performansı sergileyemediği için terfi veya maaş artışı alamayan birey, işindeki bu olumsuz durumu ailesi ile daha fazla zaman geçirerek, onlara olan bağlılığını yükselterek telafi etmek isteyecektir. Kısaca işi veya kariyerini (aile hayatını) tatmin edici bulmayan birey, ulaşmayı arzu ettiği tatmin seviyesine aile hayatı (işi veya kariyeri) sayesinde ulaşmaya çalışmaktadır[318]. Evans ve Bartolome[319] telafi teorisini "işim veya kariyerim beni tatmin etmezse, kendimi gerçekleştirmek ve geliştirmek için aileme daha fazla eğilirim; eğer aile hayatım daha az tatmin sağlıyorsa, o zaman da işime veya kariyerime önem veririm" şeklinde açıklamışlardır.

2.2.4. Ayırma Teorisi

İş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili en eski teorilerden birisi ayırma teorisidir[320]. İş ve aile hayatlarının birbirlerini etkilemeden varlıklarını devam ettirebileceklerini savunan bu teori Wilensky[321] tarafından ortaya atılmıştır. Ayırma teorisine göre iş ve aile hayatları birbirlerinden ayrı ve bağımsızdırlar[322]. Bu nedenle de iş hayatında yaşananların aile hayatını, aile hayatında yaşananların ise iş hayatını etkilemesi söz konusu değildir[323]. Örneğin iş hayatında aşırı iş yükünden dolayı ortaya çıkan stresin iş hayatına yönelik sonuçlar doğurması, aile hayatında yaşanan huzursuzluk ve sorunların ise aile hayatına yönelik sonuçlar doğurması beklenmektedir. Diğer bir deyişle ayırma teorisinde işteki sorunların aileyi, ailedeki sorunların da işi etkileyecek sonuçlar oluşturmayacağı inancı hakimdir.

Teoriye göre birey işi ve ailesini birbirinden ayrı tutmayı başarabilmeli ve işindeki sorunları ailesine, ailesindeki sorunları ise işine yansıtmamalıdır. Bireyin işi ve aile arasındaki bu ayrımı başaramaması ve sorunları birbirine yansıtması durumunda, iş aile çatışması kaçınılmazdır. Ayırma teorisine göre bireylerin iş aile çatışması nedeniyle stres ve gerilim yaşamamaları için bilinçli bir şekilde iş ve aile hayatlarını birbirinden ayırmaları ve işi işte, evi ise evde düşünmeleri gerekmektedir. Ancak bu

---

[318] Lobel, Sharon, Alisa. "Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 16, Issue 3, 1991, p. 509.
[319] Evans, Paul and Fernando Bartholome, "The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 5, Issue 1, 1984, p. 11.
[320] Hart, 1999, p. 565.
[321] Wilensky, Harold, L. "Work, Careers and Social Integration", *International Social Science Journal*, Vol. 12, 1960, p. 543-560.
[322] Hart, 1999, p. 565.
[323] Edwards and Rothbard, 2000, p. 181.

durum günümüz yaşam koşulları için hem iş hem de aile hayatı ile ilgili birçok sebepten dolayı pek mümkün görünmemektedir.

Teori ile ilgili çalışmaların azlığı ve sonrasında yapılan uygulamalı çalışmaların ayırma teorisinin temelini zayıflatması[324, 325, 326] dolayısıyla, ayırma teorisi geçerliliğini zaman içerisinde kaybetmiştir. Günümüzde bu teori iş ve aile hayatı ilişkilerini tanımlamakta yeterli görülmemektedir.

2.2.5. Kaynakların Korunması Teorisi

Hobfoll[327] tarafından geliştirilmiş olan kaynakların korunması teorisi birçok stres teorisinin bir araya getirilmesi ile oluşmuştur. Bu teori bireylerin maddi (eşya, yiyecek, para…) ve manevi (kendine güven, sosyal destek, zaman, enerji…) kaynakları elde edebilmek ve elde ettikleri bu kaynakları ellerinde tutabilmek istemeleri temeline dayanmaktadır. Bu kaynakların elden gitmesi veya gitme ihtimali bireyin stres yaşamasına neden olmaktadır. Bu teoriye göre iş ve aile hayatı içerisindeki rollerin yerine getirilmesi sürecinde kaynakların tükenmesi gerçeği, bireyin iş aile çatışması ve stres yaşamalarına neden olmaktadır[328]. İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi tamamen kaynak odaklı bir anlayış ile değerlendiren bu yaklaşımın, günümüzde çok sık kullanılmadığı yapılan literatür taramaları sırasında tespit edilmiştir.

2.2.6. Yayılma Teorisi

Yayılma teorisi iş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili teorilerin en yenisi ve en popüleridir. Bu teoriye göre iş veya aile alanlarından birisinde ortaya çıkan sonuçlar, ister fiziksel ister psikolojik olsun diğer alanı olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. İş aile literatüründe yayılma teorisi "iş aile yayılımı" şeklinde kullanılmaktadır. İş aile yayılımı en basit ifadeyle bireyin bir alanda yaşadıklarının

---

[324] Cooke, Robert, A., and Denise M. Rousseau, "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, Issue 2, 1984, p. 252-260.
[325] Liou, Kuo, Tasai, Ronald D. Sylvia and Gregory Brunk, "Non-Work Factors and Job Satisfaction Revisited", *Human Relations*, Vol. 43, Issue 1, 1990, p. 77-86.
[326] O'Driscoll, Michael, P., Daniel R. Llgen and Kristin Hildreth, "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 1992, p. 272-279.
[327] Hobfoll, Stevan, E. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stres", *American Psychologist*, Vol. 44, Issue 3, 1989, p. 513-524.
[328] Grandey, Alicia, A. and Russell Cropanzano, "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict And Strain", *Journal of Vocatiorzal Behaviour*, Vol. 54 1999, p. 352.

diğer alanlarda yaşadıklarını etkileme sürecidir[329]. Örneğin işte sorunlar yaşayan, ast veya üstleri ile anlaşamayan birey, bu ruh halini ister istemez evine yansıtacak eşi, anne babası veya çocuklarına karşı sabırsız, sinirli veya anlayışsız olacaktır. Diğer yandan çocukları için iyi bir ebeveyn, eşi için anlayışlı bir hayat arkadaşı olabilen bir bireyin de, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde daha başarılı, zorlu işlerin üstesinden gelmede daha sabırlı, sorunlara karşı daha hoşgörülü olması beklenmektedir. Sonuç olarak birey bir alanda yaşadıklarını, hayatındaki diğer alanlara otomatik olarak yansıtmaktadır.

İş aile yayılımı kavramına, ilerideki başlıklar altında detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Ancak bu bölümde iş aile etkileşimine yönelik teoriler arasından neden yayılma teorisinin seçildiği konusunu açıklığa kavuşturmak gerekmektedir.

Literatürde iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi açıklamada hangi teorinin daha başarılı olduğunu ortaya koymaya odaklanan birçok araştırma bulunmaktadır[330, 331, 332, 333, 334, 335]. Teorilerin birbiri ile karşılaştırılması aşamasında iş ve yaşam tatmininden sıkça yararlanılmıştır. Buna göre bireylerin iş tatminleri ile yaşam tatminlerinin arasında pozitif yönlü korelasyon yayılma teorisini, negatif yönlü korelasyon ise telafi teorisini desteklemektedir. Diğer yandan zayıf korelasyon veya anlamlı korelasyonun olmaması da ayırma teorisini desteklemektedir[336]. Yapılan araştırmalarda[337, 338] iş ve yaşam tatmini arasında daha çok pozitif yönlü korelasyonun tespit edilmesi, teoriler arasında yayılma teorisinin güvenilirliğini artırmıştır.

Sonuç olarak iş ve aile hayatı etkileşimini inceleyen pek çok teori bulunmasına rağmen, akademik çalışmalarda yayılma teorisine daha fazla odaklanılmış ve bu teori araştırmalarla daha fazla desteklenmiştir[339, 340, 341, 342].

---

[329] Hart, 1999, p. 565.
[330] Lobel, 1991.
[331] Lambert, Susan, J., "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, Vol. 43, 1990, p. 239-257.
[332] Judge and Watanabe, 1994.
[333] Rain, Jeffrey S., Irving M. Lane and Dirk D. Steiner, "A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: A Review and Future Considerations", *Human Relations*, Vol. 44, Issue 3, 1991, p. 287-307.
[334] Sumer, H. Canan and Patrick A. Knight, "How Do People with Different Attachment Styles Balance Work and Family? A Personality Perspective on Work-Family Linkage", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, Issue 4, 2001, p. 653-663.
[335] Tait, Marianne, Margaret Youtz Padgett and Timothy T. Baldwin, "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, Issue 3, 1989, p. 502-507.
[336] Judge and Watanabe, 1994, p. 102.
[337] Judge and Watanabe, 1994.
[338] Tait; Padgett; Baldwin,1989.
[339] Sumer and Knight, 2001.

Diğer yandan iş aile yayılımı, tez çalışmasının ilerleyen bölümlerinde anlatılacağı üzere diğer teori ve kavramlara göre iş ve aile hayatı arasındaki ilişkilerin tümünü içerisine alan, bütüncül bir bakış açısına sahiptir. Bireyin hayata dair tüm deneyimlerini bir arada inceleyen bir teori olan yayılım teorisi; bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan önemli bir değerlendirme aracı olma niteliği taşımaktadır. Bu nedenlerle tez çalışmasında yayılma teorisini temel alan iş aile yayılımı kavramı kullanılmıştır.

2.3. İŞ AİLE YAYILIMININ ÖNEMİ VE TANIMI

İş ve aile hayatı etkileşimi ile ilgili literatür incelendiğinde, çalışmalarda genellikle iş aile çatışmasına odaklanıldığı görülmektedir. İş aile çatışması, iş aile literatüründe üzerinde en fazla araştırma yapılmış olan konulardan bir tanesidir. Ancak zamanla iş ve aile hayatının etkileşiminden olumlu sonuçlar elde etme fikri, bilim adamlarını bu konuda araştırmalar yapmaya itmiş ve sonuç olarak iş aile yayılımı kavramı ortaya çıkmıştır. İş aile yayılımı, iş ve aile hayatı etkileşiminin şimdiye kadar göz ardı edilmiş olan pozitif yönüne ışık tutmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş ve aile hayatı etkileşiminin farklı disiplinlerde pek çok araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Konu hem insan kaynakları yönetimi ve gelişimi, hem de örgütsel davranış alanlarının temel ilgi alanlarından bir tanesidir. Bunun nedeni iş ve aile hayatı etkileşiminin işgören bağlılığı[343], iş tatmini[344], örgütsel vatandaşlık davranışı[345], yaşam tatmini[346], psikolojik iyi oluş[347, 348, 349], performans[350],

---

[340] Tait; Padgett; Baldwin,1989.
[341] Judge and Watanabe, 1994.
[342] Rousseau, Denise, M. "Relationship of Work to Nonwork", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, Issue 4, 1978, p. 513-517.
[343] Kossek, Ellen, Ernst and Cynthia Ozeki, "Bridging the Work-Family Policy and Psoductivity Gap: A Literature Review", *Community, Work and Family*, Vol. 2, Issue 1, 1999, p. 22.
[344] Grandey; Cordeiro; Crouter, 2005, p. 305.
[345] Bragger, Jennifer, Denicolis Ofelia Rodriguez-Srednicki, Eugene J. Kutcher, Lisa Indovino and Erin Rosner, "Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, 2005, p. 303.
[346] Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker and Wilmar B. Schaufeli, "Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction Among Dual-Earner Parents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, 2005, p. 266.
[347] Wayne, Julie, Holliday, Joseph G. Grzywacz, Dawn S. Carlson and K. Michele Kacmar, "Work–Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences", *Human Resource Management Review,* Vol. 17, Issue 1, 2007, p. 63.
[348] Rantanen, Johanna, Ulla Kinnunen, Taru Feldt and Lea Pulkkinen, "Work-Family Conflict and Psychological Well-Being: Stability and Cross-Lagged Relations within One-and Six-Year Follow-Ups", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 2008, p. 37.

işgören devir oranı[351] fiziksel ve zihinsel sağlık[352, 353] gibi kavramlarla yakından ilişkili olmasıdır. Bu nedenle iş aile yayılımı, örgütün insan kaynağının gelişimindeki ana faktörlerden bir tanesidir ve hem bireysel hem de örgütsel etkinliğin artırılmasında güçlü bir etkiye sahiptir. Bu durum örgütsel açıdan iş aile yayılımının önemini gözler önüne sermektedir.

İş aile yayılımı teorisi bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları ile birlikte, bu iki alanın birbirlerine olan karşılıklı etkilerini de içermektedir. Bu sayede iş aile yayılımı, iş ve aile hayatını bir arada daha iyi bir şekilde yürütebilmek için yapılması gerekenlerin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır. Geçmişte konu ile ilgili çalışmaların çoğu bu iki alanın birbiri üzerindeki negatif etkisine odaklanmıştır. Ancak günümüzde iş aile yayılımı kavramı sayesinde, bu iki alanın birbirini pozitif yönde etkilediklerine dair çalışmalar yaygınlaşmaya başlamıştır.

Sadece iş hayatı ile aile hayatı arasındaki rekabet ve çatışmayı değil, iş ve aile hayatlarının birbirleri üzerine yaptıkları olumlu etkileri de kapsayan iş aile yayılımı kavramının incelenmesi, insan hayatının neredeyse tamamını içerisine alan iş ve aile hayatları arasındaki ilişkiye daha bütüncül bir çerçeveden bakılmasına imkan sağlamaktadır. Bu imkan ise, iş ve aile hayatı arasındaki uyumun artırılmasını kolaylaştırmaktadır.

İş aile yayılımı ile ilgili bir diğer önemli nokta ise kavramın bireysel, örgütsel ve ailesel açıdan yarattığı sonuçlarda yatmaktadır. İş aile yayılımı bireyi, aileyi ve örgütü etkilemesi dolayısıyla, elde edilen pozitif etki tüm topluma yayılmaktadır.

İş aile yayılımının bu derece önemli olmasına rağmen kavram 1984'te ortaya atılmış, ancak 1990'lı yıllara kadar bilim adamları ve uygulamacılar tarafından pek fazla üzerinde durulan bir konu haline gelememiştir[354]. 2000'li yıllara gelindiğinde iş aile yayılımı üzerinde ciddi anlamda araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Buna rağmen yapılan literatür taramaları sonucunda, günümüzde iş aile yayılımı konusunda yeterli düzeyde teorik ve uygulamalı çalışmanın olmadığı görülmektedir.

---

[349] Allis, Pam and Michael O'Driscoll, "Positive Effects Of Nonwork-To-Work Facilitation On Well-Being in Work, Family And Personal Domains", *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 23, Issue 3, 2008, P. 273.
[350] Kossek and Ozeki, 1999, p. 16.
[351] Kossek and Ozeki, 1999, p. 20.
[352] Stoddard, Misti and Susan R. Madsen, "Toward an Understanding of the Link Between Work-Family Enrichment and Health" *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 9, Issue 1, 2007, p. 9.
[353] Grzywacz, Joseph, G. "Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything?", *American Journal of Helath Promotion*, Vol. 14, Issue 4, 2000, p. 236.
[354] Kirchmeyer, 1992b, p. 231.

Yayılma kavramının karşılığı sözlükte "bir olayın, doğuş ve başlangıç yerinden başka yerlere ilerlemesi olayı" olarak tanımlanmaktadır. Yayılım kavramının ise yayılma işi olduğu belirtilmekte ve "bir düşüncenin, belli bir noktadan başka birçok alana dağılması"[355] şeklinde ifade edilmektedir. İş aile yayılımı kavramına bakıldığında, iş aile literatüründe bu kavram ile ilgili henüz fikir birliğine varılmış bir tanım bulunmamaktadır. Ancak araştırmalarda iş aile yayılımının iş ve aile hayatının birbiri ile ilişkine yönelik bütüncül bir kavram olduğu konusunda ortak bir görüşün hakim olduğu dikkat çekmektedir. Literatürde iş aile yayılımı ile ilgili doğru veya yanlış, eksik veya tam pek çok tanıma rastlamak mümkündür. Bu tanımlardan bazılarına göre iş aile yayılımı:

- İş aile çatışmasının tersi[356],
- Aynı gün içerisinde bireyin hayatındaki farklı alanlarda negatif olayların meydana gelmesi[357, 358],
- Bir alanda edinilenlerin, bilinçli bir şekilde diğer alanlara uygulanması[359],
- Bireyin içerisinde bulunduğu davranış düzlemleri arasında istemsiz bir şekilde modların transferi[360],
- İş ve aile arasında mod, duygu ve davranışların transferi[361],
- Bir alandan diğer alana olumlu olarak değerlendirilen etki, beceri, davranış ve değer aktarımı[362] şeklinde tanımlanmaktadır.

Bazı bilim adamları ise iş aile yayılımı tanımını genişleterek iş aile yayılımının pozitif ve negatif boyutlarını da tanıma dahil etmişlerdir. Onlara göre pozitif iş-aile

---

[355] www.tdk.gov.tr
[356] Grzywacz and Marks, 2000, p. 113.
[357] Bolger, Niall, Anita Delongis, Ronald C. Kessler and Elaine Wethington, "The Contagion of Stress Across Multiple Roles", Journal of Marriage and the Family, Vol. 51, Issue 1, 1989, p. 176.
[358] Grzywacz, Joseph, G., David M. Almeida and Daniel A. Mcdonald, "Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor-Force", *Family Relations*, Vol. 51, 2002, p. 28.
[359] Repetti, Rena, L. "Effects of Daily Workload on Subsequent Behavior During Marital Interaction: The Roles of Social Withdrawal and Spouse Support", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, Issue 4, 1989, p. 651.
[360] Williams, Kevin J. and George M. Alliger, "Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents", *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, Issue 4, 1994, p. 843.
[361] Almeida, David, M., Elaine Wethington and Amy L. Chandler, "Daily Transmission Of Tensions Between Marital Dyads And Parent-Child Dyads", *Journal Of Marriage And The Family*, Vol. 61, 1999, P. 49.
[362] Hanson, Ginger, C., Leslie B. Hammer and Cari L. Colton, "Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, Issue 3, 2006, p. 251.

yayılımı işyerindeki tatminin, aile hayatına yüksek düzeyde tatmin ve enerji olarak yayılmasıdır. Diğer yandan negatif iş-aile yayılımı stresli iş hayatı nedeniyle oluşan gerginliğin, bireyin aile hayatına tam olarak katılımını zorlaştırmasıdır. Aynı şekilde, pozitif aile-iş yayılımı ailenin işi desteklemesi, işin icrasını kolaylaştırması ve geliştirmesini içerirken, negatif aile-iş yayılımı iş dışındaki rollerin işi zorlaştırması, problemli ve tatmin düzeyini düşük hale getirmesi olarak tanımlanmaktadır[363]. Diğer yandan bazı araştırmacılar kavramı, iş aile yayılımının iki farklı yönü üzerinden tanımlama yoluna gitmişlerdir. Örneğin Staines[364] iş aile yayılımını "işgörenlerin işteki tecrübelerinin iş dışındaki alanlara, iş dışındaki tecrübelerinin de iş hayatına yayılması" şeklinde tanımlamıştır. Lambert[365] iş aile yayılımı kavramı ile ilgili pek çok çalışmayı incelemiş ve sonunda kavramı "işgörenler iş hayatında geliştirdikleri duygularını, tutumlarını, kabiliyetlerini ve davranışlarını aile hayatlarına ve aile hayatında geliştirdiklerini de iş hayatına taşımaktadırlar. İş aile yayılımı pozitif veya negatif olabilir." şeklinde tanımlamıştır. Bu tanım iş aile yayılımının çok boyutlu modelini en iyi şekilde açıklamaktadır.

İş aile yayılımı kavramı, genel teamülün aksine bireyin yoğun bir şekilde zaman ve enerji harcadığı iki alan olan iş ve ailenin, birbirlerine katkı sağlayacak şekilde bir araya getirilmesini konu almaktadır. Birey hayatının iki önemli alanı olan işyeri ve ev arasında dengenin kurulması sayesinde, bir sinerjinin elde edilmesi oldukça önemlidir. Günümüzde eskiye nazaran çok daha fazla çalışan ve ev hayatı içerisindeki sorumlulukları da artmış olan bireyler, iş aile çatışmasını sıkça yaşamaktadırlar. Ancak iş aile yayılımı kavramı, bireylerin yoğunlaşan iş dünyasında tek alternatiflerinin iş ile aile arasında çatışma yaşamak olmadığını savunmaktadır. Yani bireyler bir rolden elde ettikleri deneyim, bilgi, beceri ile finansal ve psikolojik gücü, diğer alanlarda kullanarak, yaşamlarının diğer alanlarında elde ettikleri tatmin ve başarıyı artırabilmektedirler. Bu sayede hem bireysel gelişim sağlanmakta, hem de örgütsel verimliliğe ulaşılmaktadır.

Sonuç olarak iş aile yayılımı bir yandan iş ve aile hayatı ile ilgili çakışan rollerin ortaya çıkardığı sorunları yok ederken, diğer yandan da insan kaynaklarının gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamaktadır. Bu çalışmada iş aile yayılımı, bireylerin

---

[363] Kirchmeyer, Catherine. "Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Common Experiences and Coping Of Professional Women and Men", *Sex Roles*, Vol. 28, 1993, p. 532.
[364] Staines, Graham, L. "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork", *Human Relations*, Vol. 33, Issue 2, 1980, p. 112.
[365] Lambert, 1990, p. 241.

iş ve aile hayatına yönelik deneyimlerini bir arada inceleyen ve bütüncül bir bakış açısı ile bu iki alan arasında sinerji oluşturan bir kavram olarak ele alınmıştır.

2.4. İŞ AİLE YAYILIMININ BOYUTLARI

İş ve aile hayatı arasındaki etkileşim zamanla karmaşıklaşması, bilim adamlarını bu iki alan arasındaki ilişkiyi farklı boyutlar üzerinden incelemeye yöneltmiştir. İş aile yayılımının boyutlarının geçmişi, kavramı ilk olarak tanımlayan Crouter[366]'a dayanmaktadır. Crouter araştırmasında aynı anda hem pozitif hem de negatif iş aile yayılımının mümkün olabileceğini ispatlayarak, kavramın çok boyutluluğuna vurgu yapmıştır. İş aile yayılımı kavramının ortaya çıktığı zamandan bugüne, pek çok araştırmacı tarafından iş ve aile hayatı arasındaki ilişkilerde farklı boyutların varlığı kabul edilmiştir. İş aile yayılımı kavramı ile bireylerin iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimi en iyi şekilde tanımlayabilmek amacıyla Grzywacz ve Marks[367] çok boyutlu iş aile yayılımı modelini geliştirmiştir.

		İŞ AİLE YAYILIMININ TÜRÜ	
		Pozitif	Negatif
İŞ AİLE YAYILIMININ YÖNÜ	İşten Aileye	**Pozitif İş-Aile Yayılımı**	**Negatif İş-Aile Yayılımı**
	Aileden İşe	**Pozitif Aile-İş Yayılımı**	**Negatif Aile-İş Yayılımı**

Şekil 2. Çok Boyutlu İş Aile Yayılımı Modeli[368]

Şekil 2'de görülen model çok boyutlu iş aile yayılımı kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu model, iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılabilmesi için iş aile yayılımını farklı yön ve türlerde incelemektedir. Aşağıda yönüne ve türüne göre iş aile yayılımı tanımlanmıştır.

---

[366] Crouter, 1984.
[367] Grzywacz and Marks, 2000, p. 111-126.
[368] Brisbois, Richard, *A Multidimensional Assessment of Work Family Spillover*, Carleton University, Canada 2002 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), p. 10.

2.4.1. Yönüne Göre İş Aile Yayılımı

Çok boyutlu iş aile yayılımı kavramı öncelikle yönüne göre iş-aile yayılımı ve aile-iş yayılımı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İş aile yayılımının iş hayatından aile hayatına doğru olduğu gibi[369, 370, 371], aile hayatından iş hayatına doğru da olabileceği ile ilgili pek çok çalışma[372, 373, 374, 375] bulunmaktadır.

İş-aile yayılımı, iş hayatında yaşananların aile hayatını etkilemesidir. Aile-iş yayılımı ise aile hayatında yaşananların iş hayatını etkilemesidir. Araştırmaların çoğunda aile-iş yayılımın varlığı kabul edilmiştir[376, 377, 378]. Ancak aile-iş yayılımını konu alan araştırmalar iş-aile yayılımını konu alan araştırmalar kadar çok değildir. Aile-iş yayılımını konu alan araştırmalarda iş-aile yayılımının, aile-iş yayılımına göre daha sık yaşandığına vurgu yapılmıştır[379, 380]. Bu durum aile-iş yayılımının sürekli olarak iş-aile yayılımının gölgesinde kalmasına neden olmuştur. Esasında iş aile yayılımının her iki yönü de bireysel, örgütsel ve ailesel açıdan önemli sonuçlara neden olmaktadır.

2.4.2. Türüne Göre İş Aile Yayılımı

İş aile yayılımı kavramını ilişkili olduğu diğer kavramlardan farklılaştıran en önemli özelliklerden biri de, iş aile yayılımı kavramının türüne göre pozitif iş aile yayılımı ve negatif iş aile yayılımı olmak üzere iki farklı boyutunun olmasıdır.

Pozitif iş aile yayılımı iş (aile) hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların aile (iş) hayatına olumlu bir şekilde yayılması, diğer bir deyişle katkı sağlamasıdır. Negatif iş aile yayılımı ise iş (aile) hayatında elde edilenlerin, aile (iş)

---

[369] Crouter, 1984.
[370] Kanter, R., M., Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy, Russell Sage Foundation, New York 1977.
[371] Duxbury and Higgins, 1991.
[372] Crouter, 1984.
[373] Kanter, 1977.
[374] Kirchmeyer, 1992b.
[375] Kirchmeyer, 1993.
[376] Kirchmeyer, 1992b, p. 232.
[377] Kirchmeyer, 1993, p. 531.
[378] Grzywacz, 2000, p. 237.
[379] Bartolome, Fernando and Paul L. Evans, "Must Success Cost So Much?", Harvard *Business Review*, Vol. 58, Issue 2, 1980, p. 138.
[380] Delong, Thomas J. and Camille Collett Delong, "Managers as Fathers: Hope on the Homefront", *Human Resourse Management*, Vol. 31, Issue 3, 1992, p. 173.

hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması; iş (aile) hayatının aile (iş) hayatına zarar vermesidir.

Frone ve arkadaşlarına[381] göre yüksek derecede negatif iş aile yayılımı depresyona, fiziksel sağlığın bozulmasına ve yüksek tansiyona neden olmaktadır. Williams ve Alliger[382] negatif duyguların işten aileye, aileden de işe yayıldığını ancak pozitif duygular için aynı durumun çok sık görülmediğini ifade etmişlerdir. Literatür incelendiğinde negatif iş aile yayılımının, pozitif iş aile yayılımına göre daha sık kullanıldığı görülmektedir.

Bireysel, iş ile ilgili ve aile ile ilgili pek çok faktör iş aile yayılımının boyutları üzerinde etkili olmaktadır. Dolayısıyla pozitif ve negatif iş aile yayılımlarının, farklı iş ve aile hayatlarının farklı kombinasyonları neticesinde ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

Sonuç olarak iş aile yayılımının dört boyutu birbirinin tersi değil, bir kavramın birbiriyle ilişkili fakat birbirinden farklı boyutlarıdır[383]. Ayrıca Grzywacz ve Marks[384] tarafından tanımlanmış olan çok boyutlu iş aile yayılımı modelinin, günümüz işgörenlerinin iş ve aile hayatları arasında yaşadıkları deneyimlerini en iyi açıklayan model olduğu düşünülmektedir. Modelin tüm işgören deneyimlerini kapsayan bütüncül bir bakış açısına sahip olması ve aynı anda birçok deneyimin bir arada bulunmasını mümkün kılması açısından, tez çalışmasında iş aile yayılımını ölçmek için çok boyutlu iş aile yayılımı modeli kullanılmıştır.

2.5. İŞ AİLE YAYILIMININ DİĞER KAVRAMLARDAN FARKLARI

İş aile yayılımı kavramı iş aile çatışması, iş aile kolaylaştırması, iş aile zenginleştirmesi, iş aile geliştirmesi, iş aile dengesi ve iş aile uyumu gibi kavramlarla sık sık karıştırılmaktadır. Bu bölümde iş aile yayılımını benzer kavramlardan ayıran özellikler üzerinde durulmuştur.

---

[381] Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, Issue 4, 1997a, p. 325-335.
[382] Williams and Alliger, 1994, p. 843-844.
[383] Grzywacz and Marks, 2000, p. 112.
[384] Grzywacz and Marks, 2000, p. 111.

Öncelikle tarihsel olarak iş aile yayılımının gerisinde yatan ve genellikle iş aile yayılımının tersi olarak ifade edilen iş aile çatışması kavramına yer verilmiştir. Aşağıda iş aile yayılımı ve iş aile çatışması arasındaki farklılıklar ortaya konulmuştur.

İş aile literatürü incelendiğinde çalışmaların genellikle iş aile çatışması üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. İş aile çatışmasının tanımı, önemi, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere türleri, iş aile çatışmasının boyutları, iş aile çatışmasının öncül ve sonuçları üzerinde sıkça durulmuştur. Araştırmacılar iş aile çatışmasına odaklanırken, iş aile yayılımına yeterince önem vermemişlerdir. Ancak günümüzde iş ve aile arasındaki ilişkiler geçmişe göre çok daha karmaşık bir hale gelmiştir. Öyle ki iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi iş aile çatışması ile tam olarak açıklamak mümkün olamamaktadır. Bu nedenle 2000'li yıllarda araştırmacılar iş aile yayılımı kavramına odaklanmaya başlamışlardır.

İş aile çatışması kavramı varken, iş aile yayılımı kavramının ortaya çıkması ve üzerinde çalışılmasının temel nedeni iş aile çatışması ve iş aile yayılımı arasındaki farklılıktır. Önceleri iş aile yayılımı "iş aile çatışmasının tersi"[385] şeklinde tanımlanmıştır. Bu anlayışa göre iş aile çatışması iş hayatı ile aile hayatının birbiri üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanırken, iş aile yayılımı kavramı iş ve aile hayatının birbiri üzerindeki olumlu etkilerini incelemektedir. Ancak bu bakış açısı, iş aile yayılımı kavramı için eksik ve yanlıştır. İnsan hayatı içerisinde büyük öneme sahip olan bu iki alanın birbirleri üzerindeki etkilerini sadece olumlu veya sadece olumsuz etkiler ile sınırlandırmak, bilimsel açıdan sağlıklı sonuçlar ortaya çıkarmaya yetmemektedir. Bu nedenle öncelikle iş aile yayılımı ile iş aile çatışması ilişkisinin bir madalyonun iki farklı yüzü olma özelliği taşımadığını belirtmek gerekmektedir. İş aile yayılımı, iş aile çatışmasından çok daha geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir içeriğe sahiptir.

İlk bakışta birbirlerine ikame olabilecek gibi görünseler de, iş aile çatışması ve iş aile yayılımı kavramlarının birbirinin tersi olmadığı ve aralarında önemli farklılıkların bulunduğu yapılan araştırmalarla da ispatlanmıştır. Örneğin kavramların arasındaki farkları ortaya çıkarmak için Greenhaus ve Powell[386] bu iki kavramın kullanıldığı 19 araştırmayı taramıştır. Bu araştırmalarda iş aile yayılımı ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin farklı örneklemlerde 21 kez test edildiği görülmüştür. Yapılan ilişki testlerinin sadece 8'inde iş aile yayılımı ve iş aile çatışması arasında

[385] Grzywacz and Marks, 2000, p. 113.
[386] Greenhaus, Jeffrey, H. and Gary N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31, 2006, p. 75.

anlamlı ilişki (3'ü pozitif, 5'i negatif) tespit edilmiştir. Bu sonuç iş aile yayılımı ve iş aile çatışmasının birbirinden bağımsız özelliklere sahip olduğunu göstermektedir.

Diğer yandan Kirchmeyer'in aile-iş yayılımı ile ilgili çalışmasında, işgörenlerin pozitif aile-iş yayılımı ile ilgili ifadelere aile-iş çatışması ile ilgili ifadelerden daha fazla katıldıkları tespit edilmiştir[387]. Bu sonuç iş aile yayılımı yaşayan bireylerin, aynı zamanda iş aile çatışması yaşamadıklarını; diğer bir deyişle çatışma ve yayılımın birbirlerinden bağımsız kavramlar olduğunu göstermektedir. Kavramların birbirinden farklı olmaları nedeniyle araştırmaların bir kısmında iş aile yayılımının tüm boyutları veya iş aile çatışması ve iş aile uyumu bir arada kullanılmıştır[388].

İş aile yayılımını iş aile çatışmasından ayıran önemli farklılıklardan birisi iş aile yayılımında, iş aile çatışmasından farklı olarak aynı anda birden çok boyutun bir arada bulunmasıdır. İş aile çatışmasında tek boyutlu bir bakış açısı ile bireyin çatışma durumu, düz bir doğru üzerindeki bir nokta olarak ifade edilmektedir. Birey yüksek düzeyde iş aile çatışması ile iş aile çatışmasının yokluğu arasında bir noktada bulunmaktadır. Ancak iş aile yayılımında her boyut birbirinden farklı bireysel deneyimleri ifade etmektedir[389], bu nedenle de birey aynı anda dört farklı iş aile yayılımı boyutundan birkaçını bir arada yaşayabilmektedir[390, 391]. Bireyin iş aile yayılımının bir boyutunu yaşaması, diğer boyutları yaşamasına engel teşkil etmemektedir. Diğer yandan düşük seviyede pozitif iş-aile yayılımı, negatif iş-aile yayılımının yüksek olduğunun göstergesi değildir. Örneğin bir iş uzun çalışma saatleri ve aile hayatına yansıtılan psikolojik strese neden olduğundan dolayı bireyin negatif iş-aile yayılımı yaşamasına neden olabilir, fakat aynı zamanda aile için finansal güvence ve aile bireylerinin kişisel gelişimleri için fırsatlar oluşturduğundan dolayı bireyin pozitif iş-aile yayılımı yaşamasını da sağlamaktadır[392].

Yayılım ve çatışma arasındaki diğer bir önemli farklılık, iş aile çatışması iş ve aile üzerinde olumsuz sonuçlara yol açan negatif bir durumken; iş aile yayılımı iş ve aile hayatı ile ilgili muhtemel tüm sonuçları kapsamaktadır. İş aile yayılımı içerisinde hem pozitif hem de negatif sonuçlar yer almaktadır. İşte iş aile yayılımı da bu pozitif

---

[387] Kirchmeyer, 1993, p. 542.
[388] Wadsworth, Lori, L. and Bradley P. Owens, "The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector", *Public Administration Review*, Vol. 67, Issue 1, 2007, p. 76.
[389] Kirchmeyer, 1992b, p. 234.
[390] Grzywacz, 2000, p. 237.
[391] Grzywacz and Marks, 2000, p. 112.
[392] Grzywacz and Marks, 2000, p. 112.

yönü nedeniyle iş aile çatışmasının tersi olarak algılanmaktadır. Ancak kavram bu kadar sığ değildir. Kavramın temelinde birey hayatında önemli yere sahip olan iki alan olan iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin sadece çatışmadan ibaret olamayacağı düşüncesi yatmaktadır. Bu nedenle iş aile yayılımı günümüzde eskiye göre çok daha karmaşık hale gelmiş olan iş ve aile hayatının, pozitif psikoloji bakış açısı ile birbirlerine yapacakları olumlu etkilere odaklanmaktadır.

Sonuç olarak günümüz iş ve aile hayatının özellikleri göz önüne alındığında, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin tek boyutlu bir bakış açısı ile değil, iş aile yayılımı kavramı sayesinde çok boyutlu bir bakış açısı ile incelenerek, bireylerin iş ve aile hayatlarındaki deneyimlerinin daha iyi açıklanacağı düşünülmektedir.

İş aile yayılımının iş aile çatışmasından farkını açıkladıktan sonra, iş aile yayılımı ile aynı veya yakın anlamlarda kullanılan kavramlara değinmekte yarar görülmüştür. İş aile literatüründe iş aile etkileşiminin pozitif yönünü tanımlamak için kullanılan pek çok kavram bulunmaktadır. Bu kavramların farklı çalışmalarda iş aile yayılımı yerine veya yakın anlamlarla kullanıldığı görülmüştür. İş aile yayılımı kavramı ile sıkça karıştırılan bu kavramlar iş aile kolaylaştırması[393, 394, 395,396,397, 398, 399, 400, 401]; iş aile zenginleştirmesi[402, 403, 404]; iş aile geliştirmesi[405, 406, 407]; iş aile dengesi[408, 409, 410, 411]

---

[393] Butler, Adam, B., Joseph G. Grzywacz, Brenda L. Bass and Kristen D. Linney, "Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, Issue 2, 2005, p. 155-169.

[394] Frone, Michael, R. Work-Family Balance. Quick, J.C. and Tetrick, L.E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, in (p. 143-162) American Psychological Association, Washington DC 2003.

[395] Grzywacz, Joseph, G., and Adam B. Butler, "The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing A Theory and Distinguishing a Construct", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10, Issue 2, 2005, p. 97-109.

[396] Hill, E., Jeffrey. "Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support", *Journal of Family Issues*, Vol. 26, Issue 6, 2005, p. 793-819.

[397] Voydanoff, Patricia. "Social Integration: Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, Issue 3, 2005a, p. 666-679.

[398] Voydanoff, 2005b.

[399] Tompson, Holly, B. and Jon M. Werner, "The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model", *Journal of Management*, Vol. 23, Issue 4, 1997, p. 583-601.

[400] Wayne, Julie, Holliday, Nicholas Musisca and William Fleeson, "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, 2004, p. 108-130.

[401] Grzywacz, Joseph, G, "Toward a Theory of Work-Family Facilitation. Paper Presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families", *Workplaces and Communities Conference*, San Francisco 2002.

[402] Greenhaus ve Powell, 2006.

[403] Kirchmeyer, Catherine, "Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources". *Human Relations*, Vol. 45, 1992a, p. 775-795.

ve iş aile uyumu[412, 413] şeklinde sıralanabilir. Aşağıda bu kavramlarla ilgili kısa tanımlara yer verilmiştir.

- İş aile kolaylaştırması: Bireyin işinde (ailesinde) edinmiş olduğu beceri, davranış ya da olumlu duygu durumunun, aile (iş) hayatını olumlu yönde etkilemesidir[414].
- İş aile geliştirmesi: Bireyin bir rolden sağladığı fayda ve bu faydanın farklı rollerde işe yarama ihtimalidir[415].
- İş aile zenginleştirmesi: Bireyin sahip olduğu rollerden birisinde kazandığı deneyimin, diğer roldeki yaşam kalitesini yükseltmesidir[416, 417].
- İş aile dengesi: Bireyin iş ve aile hayatlarındaki rollerine eşit ölçüde zaman ayırması ve bu rollerden eşit düzeyde tatmin olmasını ifade etmektedir[418, 419]. İş aile dengesi genellikle iş aile çatışmasının olmaması olarak da tanımlanmaktadır[420].
- İş aile uyumu: İş ve aile hayatlarının bir arada tutulması ve bu sayede kolaylaştırma ve çatışmanın bir arada yaşanmasıdır[421].

---

[404] Rothbard, Nancy, P. "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, 2001, p. 658.
[405] Voydanoff, 2002, p. 149.
[406] Ruderman, Marian, N., Patricia J. Ohlott, Kate Panzer and Sara N. King, "Benefits of Multiple Roles for Managerial Women", *Academy of Management Journal*, Vol. 45, Issue 2, 2002, p. 381.
[407] Tiedje, Linda B., Camille B. Wortman, Geraldine Downey, Carol Emmons, Monica Biernat and Eric Lang, "Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, Issue 1, 1990, p. 64.
[408] Clark, Sue, Camphell. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, Vol. 53, 2000, p. 747-770.
[409] Kirchmeyer, Catherine, Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Ed.), *Trends in Organizational Behavior* in (Vol. 7 P. 79-93) West Sussex, UK: Wiley 2000.
[410] Burchielli; Bartram; Thanacoody, 2008.
[411] Grzywacz, Joseph, G. and Dawn S. Carlson, "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, Issue 4, 2007, p. 455-471.
[412] Barnett, Rosalind, C. "Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol. 124, 1998, p. 125-182.
[413] Voydanoff, 2002, p. 155.
[414] Grzywacz, 2002, p. 4.
[415] Voydanoff, 2002, p. 149.
[416] Greenhaus and Powell, 2006, p. 73.
[417] Carlson, Dawn, S., K. Michele Kacmar, Julie Holliday Wayne and Joseph G. Grzywacz, "Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, Issue 1, 2006, p. 132.
[418] Voydanoff, 2002, p. 148.
[419] Burchielli; Bartram; Thanacoody, 2008, p. 109.
[420] Grzywacz and Carlson, 2007, p. 57.
[421] Barnett, 1998, p. 167.

Literatürde bu kavramlar birbirleri yerine kullanılmaktadırlar[422]. Bu kavramlar genellikle aynı teorinin farklı araştırmacılar tarafından farklı isimler altında tekrar yazılması itibariyle oluşmuşlardır. İş aile yayılımının çok boyutlu yapısı sayesinde, aynı anda hem pozitif hem de negatif iş ve aile hayatı etkileşimini içerdiğinden dolayı, tüm bu kavramlardan ayırt edilmektedir. Çünkü bu kavramlar iş aile yayılımının sadece pozitif yönünü kapsamakta, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin negatif yönüne yeterince odaklanmamaktadırlar. Bireyin iş ve aile hayatı içerisinde yaşayabileceği deneyimlerin tamamı iş aile yayılımı kavramı içerisinde açıklanabilmektedir[423, 424]. İş aile yayılımı kavramı diğer kavramlardan bu noktada farklılık göstermekte ve iş aile literatürü için daha büyük önem taşımaktadır.

Bu noktada iş aile yayılımının iş ve aile hayatı içerisindeki tüm bireysel deneyimleri içerisine alan bütüncül bir kavram olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi, iş aile yayılımının diğerlerine göre daha doğru ve kapsamlı bir şekilde ifade ettiği düşünülmüş ve çalışmada iş aile yayılımı kavramı kullanılmıştır.

2.6. İŞ AİLE YAYILIMI SÜRECİ

İş aile yayılımının süreci incelenirken iş aile yayılımının özellikleri ve boyutlarına önem verilmelidir. Çünkü iş aile yayılımı çok boyutlu yapısı nedeniyle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi tüm yönleri (işten aileye ve aileden işe) ve tüm türleri (pozitif ve negatif) ile ele almaktadır. Bu sayede iş ve aile hayatı içerisindeki farklı bireysel deneyimleri bir araya getirmektedir. Diğer yandan iş aile yayılımının sonuçları bireyi, örgütü ve aileyi direkt olarak etkilemektedir. Bu nedenle iş aile yayılımı süreci basit bir etki tepki dizisinden daha fazlasını ifade etmektedir.

İş aile yayılımı ile ilgili literatürde yeterince bilgi bulunmamaktadır. Yapılan araştırmalarda, sadece Greenhaus ve Powell[425] tarafından geliştirilmiş olan iş ve aile hayatı etkileşim süreci modeline rastlanabilmiştir. Ancak bu modelin teorik çerçevesinin, iş aile yayılımı kavramını tam olarak karşılamadığı görülmektedir.

[422] Carlson; Kacmar; Wayne et al. 2006, p. 133.
[423] Crouter, 1984.
[424] Kirchmeyer, 1992b.
[425] Greenhaus and Powell, 2006.

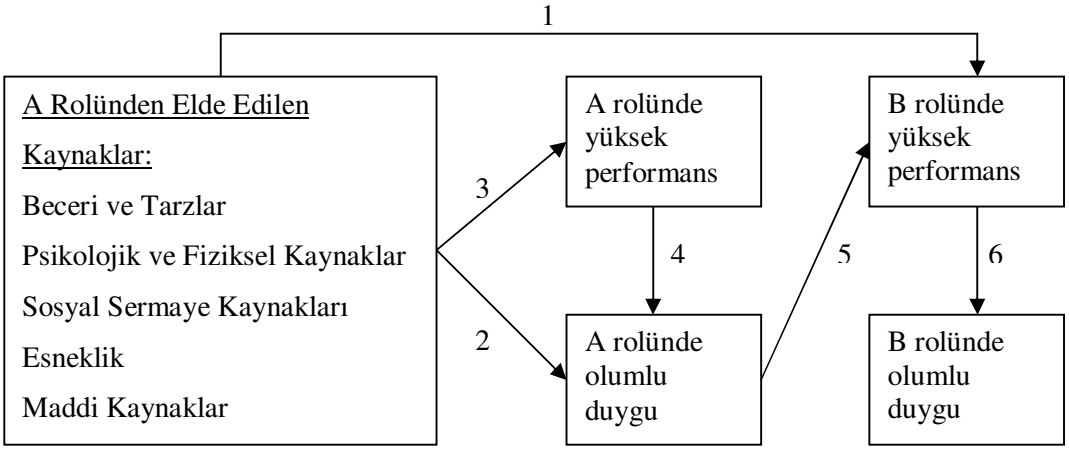
Aşağıda kısaca bu modelden bahsedilmiş ardından, modelin eksikliklerine değinilmiştir.

İş ve aile hayatı etkileşim sürecini konu alan bu modelde, iş ve aile hayatı etkileşiminin kavramsal çerçevesini tanımlamak amacıyla iş aile yayılımı değil, iş aile zenginleştirmesi esas alınmıştır. Greenhaus ve Powell[426] iş aile zenginleştirmesini "bir rolde elde edilen kaynakların, bireyin diğer rolündeki yaşam kalitesini artırma derecesi" şeklinde ifade etmişlerdir. Modele göre, bir rolde elde edilen ve diğer rolün yaşam kalitesini iyileştiren kaynaklar şunlardır:

- Beceri ve tarzlar (bilişsel beceriler, sosyal beceriler, farklı görevlerin üstesinden gelebilme ile ilgili beceriler, sorunları ve durumları tanımlama tarzları),
- Psikolojik ve fiziksel kaynaklar (kendine güven, iyimserlik, fiziksel sağlık),
- Sosyal sermaye kaynakları (iş ve aile hayatı içerisindeki kişilerarası ilişkilerden kaynaklanan etkiler ve bilgiler),
- Esneklik (rolün gereklerini yerine getirirken zamanı ve mekanı tasarruflu kullanabilmek),
- Maddi kaynaklar (iş ve aile alanlarından gelen para, ödül gibi faydalar).

Modelde bir roldeki yaşam kalitesi yüksek performans ve olumlu duygu ile ifade edilmektedir. Şekil 3'te Greenhaus ve Powell tarafından geliştirilmiş olan iş ve aile hayatı etkileşim süreci modeli görülmektedir.

[426] Greenhaus and Powell, 2006, p. 73.



Şekil 3. İş ve Aile Hayatı Etkileşim Süreci[427]

Greenhaus ve Powell[428]'in modeline göre A rolünden (iş veya aile) elde edilen kaynaklar, iki farklı yoldan B rolünde (aile veya iş) yüksek performans ve olumlu duyguya neden olmaktadır. Birinci yolda elde edilen kaynaklar direkt olarak A rolünden B rolüne yüksek performans (1 numaralı ok) ve olumlu duygulanım (6 numaralı ok) olarak etki etmektedir. Bu yol modelde direkt yol olarak ifade edilmektedir, çünkü bir roldeki kaynak diğer roldeki performansa direkt olarak olumlu etki yapmaktadır. İkinci yol ise, A rolünden elde edilen kaynakların A rolüne olumlu etki yapması ile başlamaktadır. A rolüne olumlu etki iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Direkt olarak A rolünden elde edilen kaynakların A rolünde olumlu duygulanım yaratması şeklinde (2 numaralı ok) veya A rolünden elde edilen kaynakların öncelikle A rolündeki performansı artırması (3 numaralı ok), daha sonra artan performansın A rolündeki olumlu duygulanıma neden olması (4 numaralı ok) şeklinde A rolünde olumlu etki ortaya çıkmaktadır. A rolündeki olumlu duygulanım ise B rolündeki performansın artmasına (5 numaralı ok) ve B rolünde olumlu duygulanım yaşanmasına (6 numaralı ok) neden olmaktadır. Bu yol modelde dolaylı yol olarak ifade edilmektedir[429].

[427] Greenhaus and Powell, 2006, p. 79.
[428] Greenhaus and Powell, 2006, p. 79.
[429] Powell, Gary N. and Jeffrey H. Greenhaus, "Is the Opposite of Positive Negative? Untangling the Complex Relationship between Work-Family Enrichment and Conflict", *Career Development International*, Vol. 11, Issue 7, 2006, p. 654.

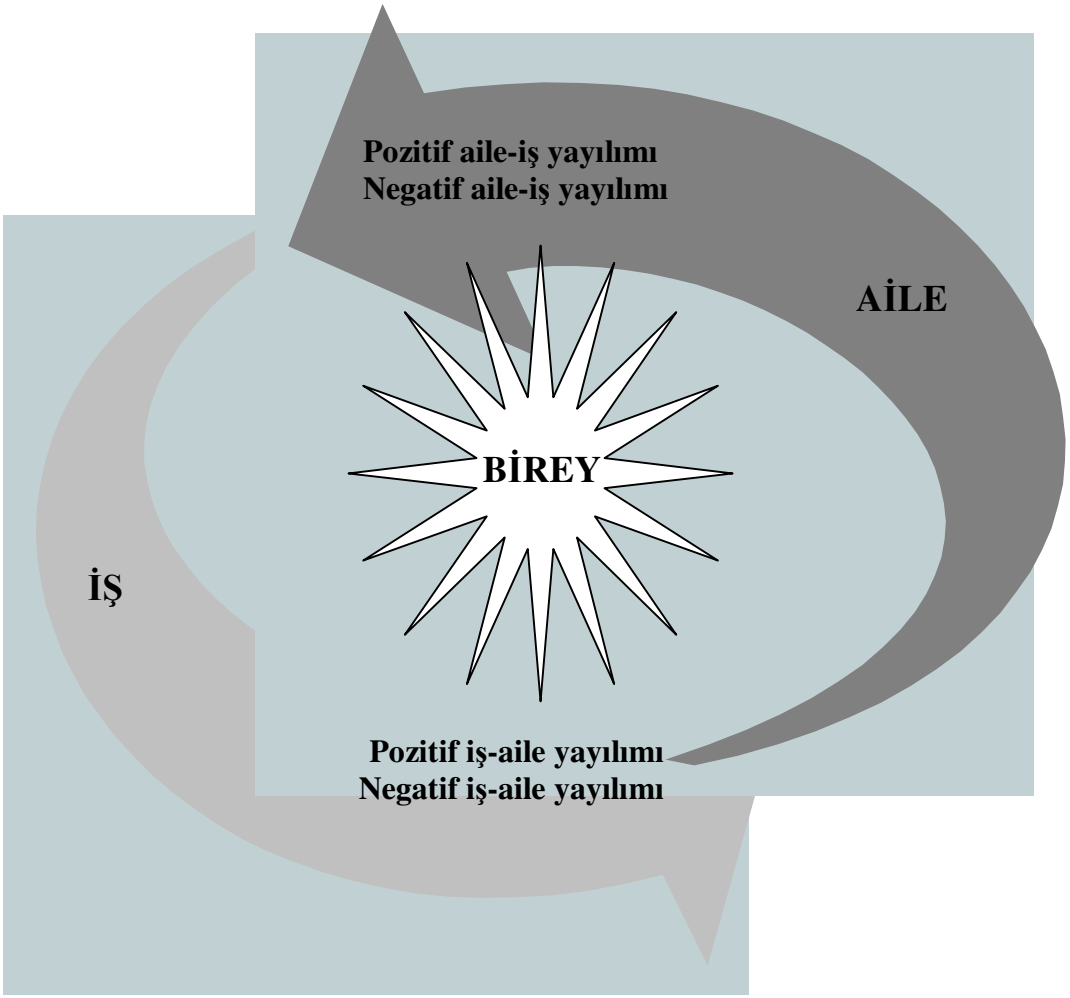
Yukarıda bahsi geçen iş ve aile hayatı etkileşim süreci modeli bazı sebeplerden dolayı iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Aşağıda bu sebeplere yer verilmiştir.

- Gerçek hayatta bir rolde elde edilenlerin, diğer role olumlu etki yapması her zaman için geçerli bir kural değildir. Örneğin bireyin iş hayatında edindiği işiyle ve mesleğiyle ilgili pek çok bilgi, aile hayatı içerisinde kullanılamamakta bu sebeple de aile hayatı üzerinde olumlu etki yapmamaktadır.
- Modelde B rolünde olumlu etkiye sahip olabilmek için öncelikle A rolünden kaynak sağlanması gerekmektedir. Ancak A rolünden kaynak sağlanamaması veya A rolünden elde edilen kaynakların B rolünde işe yaramaması gibi durumlar model tarafından açıklanamamaktadır. Bireyin aile hayatında (bu örnekte A rolü) ciddi sorunların olduğu bir dönemde, ailesinden maddi ve manevi hiçbir destek sağlayamaması veya sağladığı psikolojik desteğin iş hayatında olumlu etki oluşturmaması mümkündür. Model bu gibi durumlarda iş hayatında (yani B rolünde) yüksek performans ve olumlu duygunun oluşmayacağını, sonuç olarak da iş hayatındaki kalitenin düşeceğini savunmaktadır. Ancak aile hayatı sorunlu olup da, işine daha sıkı sarılan ve işinde hızla yükselen işgörenlere rastlamak mümkündür.
- Ayrıca roller arasında çift taraflı değil, tek taraflı etkileşimin olması da modelin eksikliklerinden birisidir. Gerçek hayatta iş hayatı aile hayatını etkilerken, aynı zamanda aile hayatının da iş hayatı üzerinde etkisi olmaktadır. Diğer bir deyişle iş ve aile hayatları arasındaki ilişki bir döngüdür. Bu döngü sayesinde birey iş hayatının aile hayatına, aile hayatının ise iş hayatına etkisini sürekli olarak hissetmektedir.
- Son olarak iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi en iyi açıklayan teorinin yayılım teorisi olduğu düşünülürse, iş aile zenginleştirmesini temel alan bu model iş aile yayılımının sahip olduğu önemli özellikleri yansıtmak açısından da yetersiz kalmaktadır.

Greenhaus ve Powell[430]'in modeli bu açılardan iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi tam olarak açıklayamamaktadır. Ancak yapılan incelemelerde, iş aile yayılımının özelliklerini ve dört boyutunu tam olarak kapsayan bir modele

[430] Greenhaus and Powell, 2006, p. 79.

rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde iş aile yayılımı kavramının yapısı ve boyutları dikkate alınarak iş aile yayılımı süreci, yazar tarafından Şekil 4'teki gibi görselleştirilmiştir.



Şekil 4. İş Aile Yayılımı Süreci

Şekil 4'te iş aile yayılımı süreci açıklanmaya çalışılmıştır. İş aile yayılımı sürecinin bu şekille açıklanmasının bazı sebepleri vardır. Bu sebepler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır:

- Şeklin bir döngü halinde resmedilmesinin sebebi, iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimin karşılıklı bir döngü şeklinde olmasıdır. İş hayatının aile hayatı üzerindeki etkileri ve oluşturduğu sonuçlar, zaman içerisinde aile hayatından da iş hayatına etki yapmaktadır. İş hayatında elde edilen deneyim, başarı ve kaynaklar aile hayatını etkilerken, aile hayatından elde edilenler de iş hayatını etkilemektedir. Bu nedenle iş ve aile hayatları şekilde tek yönlü değil, karşılıklı etkileşim halinde görüntülenmiştir.

•Şekilde iş aile yayılımının pozitif ve negatif boyutları bir arada verilmiştir. Bunun nedeni bireyin yaşam alanlarından sadece olumlu deneyimler elde etmesi ve onu diğer alanlara yansıtmasının mümkün olmamasıdır. Birey hayatı boyunca hem olumlu hem de olumsuz deneyimler yaşamakta, ayrıca yaşadığı deneyimleri de hayatının devamında kullanmaktadır. Bu nedenle modelde pozitif ve negatif boyutlar bir arada resmedilmiştir. Sonuç olarak bireyin bir alanda yaşadıkları onda pozitif etki yaptıysa pozitif, negatif etki yaptıysa negatif bir yansımanın diğer alanları etkilemesi kaçınılmazdır.

•Şekilde diğer modelden farklı olarak "birey" iş aile yayılımı sürecinin ortasında yer almaktadır. Bireyin şeklin ortasında olmasının sebebi iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin birey üzerinde gerçekleşmesidir. İki alan arasındaki etkileşim bireysel deneyimlerle ortaya çıkmakta ve bireysel özellikler bu etkileşimi şekillendirmektedir. Ayrıca bu etkileşimin sonuçları da yine birey üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Kısaca birey faktörünün ortada yer alması iş aile yayılımının yönü, türü ve şiddeti ne olursa olsun, birey ile iş aile yayılımı arasında karşılıklı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

•İş aile yayılımına etki eden faktörler bireysel, iş ile ilgili ve aile ile ilgili olmak üzere üç ana grupta incelenmektedir. Şekilde birey, iş ve aile faktörlerinin hepsine yer verilmiş olması, şeklin iş aile yayılımına etki eden faktörleri ana gruplar itibariyle kapsadığını göstermektedir. Ayrıca iş aile yayılımının sonuçları yine bireyi, işi ve aileyi etkilemektedir. Şeklin tek taraflı değil, döngü halinde olması iş aile yayılımının sonuçlarını açıklamak açısından da amaca uygundur.

- İş aile yayılımının dört boyutu da yönleri ve türleri ile birlikte şekil üzerinde yer almaktadır. İş aile yayılımında diğer kavramlardan farklı olarak boyutlar aynı anda bir arada bulunabilmektedirler. Örneğin iş hayatı aile hayatını pozitif yönde etkilerken, aile hayatı iş hayatını negatif yönde etkileyebilmektedir veya aile hayatı iş hayatını pozitif yönde etkilerken iş hayatı da aile hayatını pozitif yönde etkileyebilmektedir. Modelin tüm boyutların aynı anda iş ve aile hayatlarına etki etmesine imkan tanıması nedeniyle de, iş aile yayılımını açıklamakta etkin bir model olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak yukarıdaki şekilde iş aile yayılımının boyutları ve iş aile yayılımı kavramını diğer kavramlardan ayıran özellikler bir arada resmedilmeye çalışılmıştır. İş aile yayılımı kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde, bu şeklin iş aile yayılımı sürecini temel düzeyde ifade ettiği düşünülmektedir.

2.7. İŞ AİLE YAYILIMINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER VE POZİTİF İŞ AİLE YAYILIMINI ARTIRMAK İÇİN YAPILMASI GEREKENLER

Günümüzde iş aile yayılımı hem iş hayatını hem de aile hayatını etkileme özelliği ile tüm toplum açısından önemli kavramlardan birisi haline gelmiştir. Birey hayatının en önemli iki alanı arasındaki etkileşimi konu alan iş aile yayılımının oluşmasında, pek çok faktör rol oynamaktadır. Bu faktörleri bireysel, iş ile ilgili ve aile ile ilgili olmak üzere üç grupta toplamak mümkündür. Yapılan araştırma ve gözlemler sonucunda iş aile yayılımına etki ettiği tespit edilen bu faktörler, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılması açısından önem arz etmektedir.

Bu faktörlerin bilinmesi, pozitif iş aile yayılımının sağlanabilmesi açısından da kritik öneme sahiptir. Örgüt içerisinde pozitif yayılımın getireceği faydalardan yararlanmak isteyen bir yöneticinin, bu faktörleri bilmesi ve bunlar üzerine odaklanması gerekmektedir. Bu şekilde birey, yapılan iş ve bireyin ailesine yönelik tedbirler vasıtasıyla, iş ve aile arasında sinerji oluşturan pozitif yayılım elde etmek mümkün olacaktır. Ancak işgören psikolojisinin büyük önem taşıdığı bu alanda herkese ve her zaman uyan formüllerden bahsetmek pek mümkün olmamaktadır. Zaten bireysel farklılıklar göz önüne alındığında pozitif iş aile yayılımı sağlayan ve/veya artıran standart yöntemlerden söz etmek gerçekçi olmayacaktır. Burada amaç sadece iş aile yayılımına etki eden olumlu ve olumsuz faktörleri belirlemektir. Bu faktörleri örgüt içerisinde uygun kombinasyonlar halinde kullanarak pozitif iş aile yayılımını artırmak, örgüt yöneticisi ve işgörenlerine düşmektedir.

Bu bölümde iş aile yayılımına etki eden faktörler bireysel, iş ile ilgili ve aile ile ilgili olmak üzere üç ana grup altında incelenmiştir.

2.7.1. Bireysel Faktörler

İş aile yayılımını yaşayan bireyin özellikleri yayılımının yönünü, türünü ve şiddetini etkilemektedir. Bu nedenle aynı örgüt veya aynı meslek grubu içerisindeki

bireylerden bazıları pozitif iş aile yayılımı yaşarlarken, bazıları negatif iş aile yayılımı yaşamaktadırlar. İş aile yayılımına etki eden bireysel özelliklerden en önemlilerini cinsiyet, yaş ve kişilik özellikleri olarak sıralamak mümkündür.

İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimde bireysel özelliklerin etkisi incelenirken, cinsiyet önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır[431]. Çalışmaların büyük çoğunluğunda kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde negatif yayılım yaşadıkları belirtilmektedir[432]. Ülkemiz finans sektörü çalışanları üzerinde yapılmış olan bir araştırmanın sonuçları da iş hayatından kadınların erkeklerden daha fazla etkilendiğini desteklemektedir[433]. Kadın işgörenlerin erkeklere göre daha yüksek düzeyde negatif yayılım yaşamalarının nedeni, giderek artan sayıda kadının iş hayatına katılmasına karşın, kadının "ev işleri" ve "çocuk bakımı" gibi rollerin tek yüklenicisi olmaktan kurtulamaması olduğu düşünülmektedir. Diğer yandan bazı çalışmalarda[434, 435] iş aile yayılımı ile cinsiyet arasında ilişki bulunmadığı savunulmaktadır.

Cinsiyet ile ilgili bir diğer önemli nokta ise, yayılımının yönü ile ilgilidir. Kadın çalışanların erkeklere göre iş hayatındaki olumlu duygulanımlarını, eşlerine ve çocuklarına daha fazla yansıttıkları yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir[436, 437]. Bu durumun iş ve aile hayatı içerisindeki ilişkilerde kadınların duygusal yönlerinin, erkeklere oranla daha ağır basmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İş aile yayılımına etki eden bireysel faktörlerden ikincisi olan yaş, Grzywacz ve Marks[438]'ın çalışmasında dikkat çekmektedir. Bu çalışmaya göre cinsiyet farkının yanı sıra yaş farkı da iş aile yayılımının şiddetini ve yönünü etkilemektedir. Çalışmada yaşlı erkeklerin ve genç kadınların pozitif iş-aile yayılımlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaşlı erkeklerin pozitif aile-iş yayılımlarının da genç erkeklerden yüksek olduğu görülürken, kadınlar arasında bu konuda anlamlı bir fark

---

[431] Chapman, Anna, "Work-Family Conflict and Australian Labour Law", *Aıraanz 18th Conference*: *New Economies; New Industrial Relations*, Noosa, Australia 2004.
[432] Grandey; Cordeiro; Crouter, 2005, p. 307.
[433] Aycan, Zeynep ve Mehmet Eskin "Relative Contribution of Childcare, Spousal and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Males and Females: The Case of Turkey", *Sex Roles*, Vol. 53, 2005, p. 453.
[434] Frone, Michael, R., Marcia Russell and Grace. M. Barnes, "Work-Family Conflict, Gender and Health Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, Issue 1, 1996, p. 57.
[435] Grzywacz, 2000, p. 240.
[436] Grzywacz and Marks, 2000, p. 117.
[437] Rothbard, 2001, p. 673.
[438] Grzywacz and Marks, 2000, p. 122.

görülmemiştir. Yaşla ilgili fark bireysel deneyimlerden ve bireylerin zaman içerisinde hayata bakış açısında meydana gelen değişimden kaynaklanabilmektedir.

İş aile yayılımına etki eden bireysel özelliklerden bir diğeri de bireyin kişilik yapısıdır. Noor[439] 147 çocuk sahibi İngiliz kadın üzerinde yürüttüğü çalışmasında iş ve aile hayatı etkileşimi üzerinde etkili olan faktörleri araştırmıştır. Bu faktörleri demografik özellikler, kişilik özellikleri ve iş aile yapısı ile ilgili özellikler olmak üzere üç grupta toplayan Noor, iş hayatı ve aile hayatı etkileşimi üzerinde en önemli etkiye sahip olan grubun kişilik yapısı olduğunu ortaya koymuştur. Farklı kişilik özellikleri, bireylerin iş ve aile hayatlarında yaşadıkları karşısında farklı tepkiler vermelerine neden olmaktadır. Örneğin A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin olaylar karşısında daha yüksek seviyede negatif iş aile yayılımı yaşadıkları görülmüştür[440]. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, yaşayacakları iş aile yayılımının yönünü, türünü ve şiddetini etkileyebilmektedir.

Yapılan araştırmalar bireylerin iş aile yayılımı yaşamalarında hem doğuştan gelen hem de sonradan kazanılan kişilik özelliklerinin etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Literatür incelendiğinde iş aile yayılımı ile genellikle doğuştan gelen şu üç özellik ilişkilendirilmiştir. A tipi kişilik yapısı[441, 442], negatif duygusallık[443] ve beş faktör kişilik özelliği[444]. Wayne ve arkadaşları[445] yaptıkları araştırmada beş faktör kişilik özelliği ile iş aile yayılımı ilişkisini incelemişler ve beş faktör kişilik özelliği arasından en çok dışa dönüklük boyutunun, iş aile yayılımı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

İşgörenlerin sahip oldukları birbirinden farklı bireysel özellikler, onların hem iş-aile yayılımlarını hem de aile-iş yayılımlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu

---

[439] Noor, Noraini, M. "Work- and Family-Related Variables, Work-Family Conflict and Women's Wellbeing: Some Observations", *Community, Work and Family*, Vol. 6, 2003, p. 297-320.
[440] Burke, Ronald, J., Tamara Weır and Richard E. Duwors, "Type A Behavior of Administrators and Wives Reports of Marital Satisfaction and Well Being", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 64, Issue 1, 1979, p. 57.
[441] Bruck, Carly, S. and Tammy D. Allen, "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2003, p. 457-472.
[442] Carlson, Dawn, S. "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 236-253.
[443] Carlson, Dawn, S. "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 236-253.
[444] Bruck, Carly, S. and Tammy D. Allen, "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2003, p. 457-472.
[445] Wayne; Musisca; Fleeson, 2004.

nedenle pozitif iş aile yayılımının artırılması amacıyla işgörenlerin işe alımlarında ve/veya terfilerinde bireysel özelliklerinin dikkate alınması, kadın işgörenler için destekleyici politikaların uygulanması (örgüt içi kreş uygulaması, esnek çalışma saati uygulaması…), işyerinde psikolojik destek programlarının oluşturulması, kişisel gelişim ile ilgili programlar ve eğitimlerin düzenlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgüt yöneticilerinin işgörenlerin bireysel farklılıklarının bilincinde olması ve bu farklılıklara değer verdiğini yansıtması, işgören açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak farklılıkların yönetici tarafından benimsendiğinin göstergesi, yukarıda bahsi geçen uygulamaların ne ölçüde hayata geçirildiğidir. Örgüt içerisinde bireysel farklılıklara yönelik bu tür uygulamalar, işgörenlerin pozitif iş aile yayılımlarını artıracak, iş hayatından aile hayatına, aile hayatından da iş hayatına olumlu yansımalar alınmasına sebep olacaktır.

2.7.2. İş İle İlgili Faktörler

Bireyin hayatının büyük bir bölümünü oluşturan ve neredeyse tamamı üzerinde etkili olan işin, iş aile yayılımına etkisi önemlidir. İş hayatı bireyi pek çok açıdan etkilemektedir. Aşağıda iş hayatında bireyi olumsuz etkileyen faktörler sıralanmıştır[446, 447, 448, 449, 450]:

- Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri,
- İş stresi,
- Aşırı iş yükü,
- İş seyahatlerinin ve iş toplantılarının çokluğu,
- İşin maddi getirisinin azlığı,
- İş güvenliğinin olmaması,
- İş hayatı içerisindeki kişiler arası çatışmalar,

---

[446] Poelmans, Steven, Olena Stepanova and Aline Masuda, Positive Spillover Between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences and Strategies, Korabik K., D. S. Lero and D. L. Whitehead, *Handbook of Work-Family Integration, Research, Theory and Best Practices*, in (p. 141-156), Academic Press, London 2008, p. 148.

[447] Premeaux, Sonya F., Cheryl L. Adkins and Kevin W. Mossholder, "Balancing Work and Family: A Field Study of Multi-Dimensional, Multi-Role Work-Family Conflict", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, 2007, p. 717.

[448] Steinmetz, Holger, Michael Frese and Peter Schmidt, "A Longitudinal Panel Study on Antecedents and Outcomes of Work-Home Interference", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 2008, p. 232.

[449] Greenhaus and Beutell, 1985, p. 80-81.

[450] Grzywacz and Marks, 2000, p. 117.

- İş tanımı ve/veya kariyerdeki değişikliklerin çok sık olması,
- İş arkadaşları ve/veya yöneticinin bireye destek sağlamaması,
- Farklı iş imkanlarının ve/veya terfi olanaklarının azlığı veya yokluğu.

İş hayatı içerisinde yukarıda sayılan faktörlerin varlığının, iş aile yayılımını olumsuz yönde etkileyeceği yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Bu faktörlerin bilinmesi, pozitif iş aile yayılımının sağlanabilmesi için alınması gereken önlemlerin belirlenmesini ve örgütün yönetim yaklaşımının bu önlemler dahilinde düzenlenmesini sağlamaktadır. Bu sayede örgüt içerisinde oluşan olumlu iklim, hem bireyi hem örgütü hem de tüm toplumu olumlu yönde etkileyecektir.

Pozitif iş aile yayılımı sağlama konusunda üzerinde dikkatle durulması gereken faktörlerden birisinin, birden fazla role katılım olduğu düşünülmektedir. Fazla rolden kaynaklanan aşırı iş yükü ve iş stresinin birey üzerindeki olumsuz etkileri pek çok araştırma ile kanıtlanmıştır. Geçmişte birden fazla role sahip olmanın rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı iş yükü gibi olumsuz sonuçlara neden olduğu düşünülürken; iş aile yayılımı kavramının ortaya çıkışı ile birlikte birden fazla rolün bireye sağladığı faydaya odaklanmaya başlanmıştır. Son yıllardaki çalışmalar da özellikle iş hayatı içerisinde birden fazla role sahip olmanın, iş aile yayılımını olumlu yönde etkileyebileceğini kanıtlamaktadır[451, 452]. Bu nedenle, iş aile yayılımına etki eden iş ile ilgili faktörlerden birden fazla role katılım, pozitif iş aile yayılımı sağlama konusunda büyük önem arz etmektedir.

İş aile yayılımı üzerinde etkili olan iş ile ilgili önemli faktörlerden birisi de örgüt kültürüdür. Uzun çalışma saatleri yerine, esnek çalışma uygulamalarının desteklendiği, aile dostu politikaların uygulandığı örgütlerde, işgörenlerin iş aile yayılımının pozitif türünü yaşama olasılıkları çok daha fazladır. Ayrıca örgüt kültüründe, işgörenlerin özel yaşamları ile ilgili düzenlemeler de önem arz etmektedir. Bu konu Z teorisi olarak adlandırılan Japon yönetim tarzı uygulamalarından işgörenlerle bir bütün olarak ilgilenilmesi yaklaşımı ile yakından ilişkilidir. Z teorisinde işgörenin düğün, cenaze, bebek sahibi olma gibi önemli günlerinde yanında bulunarak, bireyin içerisinde görev aldığı örgütü ailesi olarak görmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Bu şekilde bireyin işi yaşamak için bir araç olarak görmesi yerine,

---

[451] Greenhaus, Jeffrey, H. and Saroj Parasuraman, Research on Work, Family and Gender: Current Status and Future Directions. G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender And Work* in (p. 391-412), Thousand Oaks, CA: Sage Publication 1999.

[452] Ruderman; Ohlott; Panzer et al. 2002.

hayatının tümünde yanında olması ve bireye güç vermesi açısından ulaşılması gereken bir amaç olarak görmesi sağlanabilir. Bu durumun bireyin pozitif yayılım yaşaması konusunda büyük bir itici güç oluşturacağı düşünülmektedir.

2.7.3. Aile İle İlgili Faktörler

Bireyin içerisinde bulunduğu ailenin özellikleri de bireyin yaşadığı iş aile yayılımını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Bireyin içerisinde bulunduğu aileye ait özellikler hem işten aileye, hem de aileden işe yansıyan yayılımın türü ve şiddeti üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan araştırmalarda eşlerin medeni durumları, eşin çalışma durumu, sahip olunan çocuk sayısı ve çocukların yaşları, ailenin bireye desteği, aile büyüklerinin bakımından sorumlu olma ve aile içi çatışmalar gibi aile ile ilgili faktörlerin, iş aile yayılımı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir[453].

Aile hayatının iş hayatı üzerindeki en önemli etkisi, aile üyeleri tarafından bireye sağlanan sosyal destek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin destekleyici bir eşe sahip olması ve işte karşılaştığı sorunları eşi ile konuşma imkanı bulması[454], onun stresli bir iş gününün etkisinden kurtulmasında büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde Grzywacz ve Marks[455]'ın çalışmasında da destekleyici bir eşin varlığının, negatif aile-iş yayılımını düşürdüğü, pozitif aile-iş yayılımını yükselttiği tespit edilmiştir.

Bireyin sahip olduğu çocuk sayısı ile iş aile yayılımı arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar incelendiğinde, sahip olunan çocuk sayısının bireylerin iş aile yayılım düzeylerini etkilediği görülmüştür. Örneğin Stoddard ve Madsen[456], çocuk sahibi erkeklerin çocuk sahibi olmayan erkeklere göre pozitif iş-aile yayılımını daha fazla yaşadıklarını belirtmektedir. Bu durum erkeklerin çocuk sahibi olmakla birlikte hayata daha olumlu bakmaya başladıklarının ve işin aile hayatı üzerine etkisinde çocuğun olumlu bir rol oynadığını göstermektedir.

Greenhaus ve Powell[457] ailenin iş hayatına katkısını yaptıkları araştırma ile detaylı bir şekilde ortaya koymuşlardır. Onlara göre çocuk bakımında eşlerinin desteğini alan bireyler, örgütlerde üst konumlara gelmekte, daha çok gelir elde etmekte,

---

[453] Voydanoff, Patricia. "Work Role Characteristics Family Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 50, Issue 3, 1988, p. 751.
[454] Repetti, 1989, p. 652.
[455] Grzywacz and Marks, 2000, p. 122.
[456] Stoddard and Madsen, 2007, p. 6.
[457] Greenhaus and Powell, 2006, p. 77-78.

daha yüksek iş performansı sergilemekte ve işlerinde daha fazla kendilerini geliştirmektedirler. Ayrıca eşlerinden destek alan bireylerin, işlerinde daha bağımsız çalıştıkları, gelişimlerine destek veren görevleri almaya daha meyilli oldukları, işle ilgili sosyal bağlantılarının daha fazla olduğu, işyerlerine daha sıkı bağlandıkları, örgütün kendilerini daha fazla kabullendiğini hissettikleri ve kariyerlerinden daha yüksek düzeyde tatmin duygusu yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu tespitler aile hayatının iş hayatına ne derece olumlu etki yaptığının göstergesidir.

İş aile yayılımına etki eden aile ile ilgili bu faktörlerin yöneticiler tarafından bilinmesi, işgörenlerin içerisinde bulundukları psikolojik ve sosyal çevrenin daha iyi anlaşılması açısından önemlidir. Farklı yaşamlara ve farklı aile hayatlarına sahip işgörenler ile ilgili politikaların belirlenmesinin, örgüt çalışanlarının pozitif iş aile yayılımlarının artmasına neden olacağı düşünülmektedir. Ayrıca pozitif iş aile yayılımının artmasının örgütsel verimlilikte artış sağlamasının yanı sıra, işgücünde de olumlu gelişmelere neden olması beklenmektedir. Pozitif iş-aile ve pozitif aile-iş yayılımı yaşayan bireylerin daha sağlıklı ve daha mutlu olması, bu bireylerden oluşan ailelerin daha huzurlu olması mümkündür. Sonuç olarak pozitif iş aile yayılımının sağlanması ve artırılması, bu ailelerden oluşan toplum üzerinde de önemli etkiye sahiptir.

2.8. İŞ AİLE YAYILIMININ SONUÇLARI

İş aile yayılımının önemi, kavramın farklı alanlarda yarattığı sonuçlarda yatmaktadır. İş aile yayılımının türü, yönü ve şiddeti hem birey, hem örgütsel hem de aile hayatı açısından ciddi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Ancak iş aile yayılımını konu alan çalışmalar incelendiğinde, kavramın sonuçlarını araştıran az sayıda teorik ve uygulamalı çalışma olduğu görülmektedir.

İş aile yayılımının sonuçlarını araştıran çalışmalar[458, 459] birden fazla role sahip olmanın pozitif sonuçlarının negatif sonuçlarından daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum ise geçmişten beri süregelmiş olan "rollerin fazlalığı bireyler üzerinde olumsuz sonuçlara neden olur" anlayışının tam tersini işaret etmektedir.

[458] Wayne; Musisca; Fleeson, 2004.
[459] Wayne; Grzywacz; Carlson et al. 2007.

Çalışmanın bu bölümünde iş aile yayılımının sonuçları; iş aile yayılımının bireysel düzeydeki sonuçları, iş ile ilgili sonuçları ve aile ile ilgili sonuçları olmak üzere üç başlık altında incelenmiştir.

2.8.1. Bireysel Düzeydeki Sonuçlar

İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin pozitif veya negatif olması bireyi önemli ölçüde etkilemektedir. Öncelikle bireyin hayata karşı genel tutumunu ifade eden yaşam tatmininin iş aile yayılımından etkilendiği yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir[460]. Araştırmalarda özellikle negatif iş-aile yayılımının, bireyin yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yapılan iş aile yayılımı araştırmalarında elde edilen sonuçların bir çoğu, iş aile ilişkisi ile ilgili eski kabullerle çelişmektedir. Geçmişte genellikle birden fazla role sahip olmanın sakıncaları ile rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yükünden kaynaklanan stres gibi olumsuz sonuçlar üzerinde durulmuştur. Ancak günümüzde bireyin birden fazla rolü başarı ile yerine getirmesinin onun mutluluğuna ve kişilerarası ilişkilerine olumlu etkisi yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir[461, 462].

İş aile yayılımının pozitif yönünün bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde olumlu etki yaptığı da pek çok araştırmada ispatlanmıştır[463, 464]. Grzywacz ve Bass[465] tarafından yapılan bir araştırmada pozitif aile-iş yayılımının yüksek, negatif iş-aile yayılımının düşük olduğu bireylerde, zihinsel sağlığın optimum düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Baruch ve Barnett[466]'un çalışması iş aile yayılımının pozitif yönünün hem kadın hem de erkek işgörenlerde fiziksel ve zihinsel sağlığı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Çalışan çocuklu kadınlar ile ev hanımları arasında yapılan bir karşılaştırmada çalışan kadınların zihinsel sağlıklarının ev hanımlarına göre çok daha

---

460 Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper, "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?", *Journal of Management*, Vol. 20, 1994, p. 565-579.
461 Rice, Robert, W., Michael R. Frone and Dean B. Mcfarlin, "Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, Issue 2, 1992, p. 156.
462 Barnett, Rosalind, Chait and Janet Shibley Hyde, "Women, Men, Work, and Family", *American Psychologist*, Vol. 56, 2001, p. 785.
463 Stoddard and Madsen, 2007.
464 Grzywacz, 2000.
465 Grzywacz and Bass, 2003, p. 248.
466 Baruch, Grace, K. and Rosalind Barnett, "Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, Issue 3, 1986, p. 578.

iyi olduğu tespit edilmiştir[467, 468]. Ayrıca pozitif iş aile yayılımının ruhsal hastalıklar, uykusuzluk ve depresyon gibi sorunların ortaya çıkma riskini düşürdüğü belirlenmiştir[469, 470.]

İş aile yayılımı alkol bağımlılığı ile mücadelede de olumlu yönde etki yapmaktadır. Araştırmalar pozitif iş aile yayılımının alkol bağımlılığı sorununu çözmede olumlu etki yaptığını ve bağımlılığın ortaya çıkma riskini azalttığını[471] göstermektedir. Sonuç olarak araştırmalar iş aile yayılımının pozitif türünün, bireysel düzeyde olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir.

2.8.2. İş İle İlgili Sonuçlar

İş aile yayılımı, bireysel düzeydeki sonuçlarının yanı sıra iş ile ilgili alanlarda da önemli sonuçlar ortaya çıkaran bir kavramdır. İş aile yayılımının iş ile ilgili sonuçlarına geçmeden önce iş aile çatışmasının bu konudaki sonuçlarını incelemekte yarar görülmüştür. Araştırmalarda yüksek düzeyde iş aile çatışmasının iş tatmini[472, 473] ve örgütsel bağlılıkta düşüş[474, 475]; tükenmişlik[476], işe gelmeme[477, 478], stres[479], işgören devir oranında artış[480] ve düşük performans[481] gibi pek çok olumsuz sonucunun olduğu belirlenmiştir. İş aile yayılımının negatif türü de aynı sonuçlara neden olabilmektedir.

Geçmişte çoğunlukla iş aile çatışmasının olumsuz sonuçları üzerinde durulmuş, bireyin birden fazla role sahip olmasının birey ile ilgili olumlu sonuçlar doğurduğu gibi iş ile ilgili olarak da olumlu sonuçlara neden olabileceği fark

---

[467] Hoffman, Lois, W. and Lise M. Youngblade, "Maternal Employment, Morale, and Parenting: Social Class Comparisons", *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 19, Issue 3, 1998, p. 391.
[468] Repetti, Rena, L., Karen A. Mathews and Ingrid Waldron, "Employment and Women's Health: Effects of Paid Employment on Women's Mental and Physical Health", *American Psychologist*, Vol. 44, Issue 11, 1989, p. 1395.
[469] Grzywacz, Joseph, G. and Brenda L. Bass, "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 65, 2003, p. 254.
[470] Poelmans; Stepanova; Masuda, 2008, p. 149.
[471] Grzywacz and Bass, 2003, p. 254.
[472] Higgins; Duxbury; Johnson, 2000, p. 17.
[473] Premeaux; Adkins; Mossholder, 2007, p. 718.
[474] Kossek and Ozeki, 1999, p. 22.
[475] Premeaux; Adkins; Mossholder, 2007, p. 718.
[476] Kossek and Ozeki, 1999, p. 24.
[477] Goff, Stephen, J., Michael K. Mount and Rosemary L. Jamison, "Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study", *Personnel Psychology*, Vol. 43, Issue 4, 1990, p. 793.
[478] Kossek and Ozeki, 1999, p. 20.
[479] Swanson; Power; Simpson, 1998, p. 237.
[480] Kossek and Ozeki, 1999, p. 19.
[481] Kossek and Ozeki, 1999, p. 18.

edilmemiştir. Bu dönemde hakim olan düşünce "iş veya aile hayatı içerisinde üstlenilen rollerin sayısı arttıkça, bu rollere ilişkin bireyin ve çevresinin beklentileri de artmakta ve/veya farklılaşmaktadır"[482] şeklindedir. Beceri ve davranış olarak birbirinden farklı gereksinimleri olan roller üstlenmek, bireyin sahip olduğu roller arasında uyumsuzluğa ve çatışmaya neden olmaktadır[483]. Günümüzde birden çok role sahip olmanın enerjiyi tüketip, performansı düşürmek yerine; sahip olduğu kaynakları artıracak farklı alternatiflerin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak da bireyin işine daha fazla enerji sarf etmesine[484] ve örgütsel performansın artmasına neden olabildiği ortaya çıkarılmıştır. Görüldüğü gibi birden fazla role sahip olmanın iş aile yayılımı bakış açısı ile incelendiğinde hem bireysel düzeyde hem de iş ile ilgili alanlarda pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır.

Diğer yandan bir roldeki deneyim ve başarılar, diğer rolde olumlu çıktılara neden olabilmektedir. Bir role katılım, diğer rolde sosyal çevre, bilgi, deneyim[485], tolerans gösterebilme, esneklik, zorluklarla baş edebilme[486] gibi faydalar sağlamaktadır. Örneğin bir yönetici özel hayatının profesyonel hayatına olan etkisini şu şekilde anlatmaktadır: "Bir anne olmanın ve sabırla bebeğimin büyümesini gözlemlemenin beni daha iyi bir yönetici yaptığını düşünüyorum. Bu sayede başkalarına karşı daha sabırlı olabiliyorum, onların kendileri için iyi olan alanda gelişmeleri için onlara fırsatlar verebiliyorum."[487]. Görüldüğü gibi bireyin aile hayatındaki olumlu duygulanım, iş hayatına pozitif yönde etki yapmaktadır.

Yapılan araştırmalarda pozitif iş aile yayılımının bireyin iş tatminini[488, 489, 490] artırdığı tespit edilmiştir. İş ve aile hayatı arasındaki olumlu etkileşim, bireyin işine daha iyi bir şekilde konsantre olmasına ve işteki motivasyonunun artmasına da neden olmaktadır[491]. İşte kalma ve örgütsel bağlılık üzerinde de pozitif iş aile yayılımının

---

[482] Vatansever, 2010, s. 205.
[483] Van, Rijswijk, Karen, Marrie H. J. Bekker, Christel G. Rutte and Marcel A. Croon, "The Relationships among Part-Time Work, Work-Family Interference and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, Issue 4, 2004, p. 287.
[484] Marks, 1977, p. 926.
[485] Sieber, Sam, D. "Toward A Theory Of Role Accumulation", *American Sociological Review*, Vol. 39, Issue 4, 1974, p. 573.
[486] Greenhaus and Powell, 2006, p. 73.
[487] Ruderman; Ohlott; Panzer et al. 2002, p. 373.
[488] Frone; Russell; Cooper, 1994, p. 565.
[489] Burke, Ronald, J., "Some Antecedents of Work-Family Conflict", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3, 1989, p. 287.
[490] Poelmans; Stepanova; Masuda, 2008, p. 150.
[491] Poelmans; Stepanova; Masuda, 2008, p. 150.

önemli etkisinin olduğu tespit edilmiştir[492]. Bu durum iş ortamında verimin artmasına ve performansın yükselmesine neden olmaktadır. Araştırmalarda hem iş-aile yayılımının, hem de aile-iş yayılımının pozitif türünün iş performansını olumlu yönde etkilediği görülmektedir[493]. Diğer bir deyişle pozitif iş aile yayılımının, iş ile ilgili en önemli sonuçlardan birisi olan performansı olumlu yönde etkilediğini söylemek mümkündür.

2.8.3. Aile İle İlgili Sonuçlar

İş aile yayılımının bireyin aile hayatını etkilemesi kaçınılmazdır. Özellikle negatif iş aile yayılımı, bireyler kadar onların ailelerini de ciddi anlamda olumsuz etkilemektedir. İş hayatında stres yaşayan birey, evine döndüğünde iş ile ilgili sorunları düşünmekten kendisini alamamakta, bu da bireyin evdeki davranışlarını olumsuz etkilemekte ve sonuç olarak iş hayatındaki sorunlar, aile hayatında sorunlara neden olmaktadır. Aynı şekilde aile hayatındaki sorunlar da, iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir.

İş hayatının stresinin bireyin fiziksel sağlığı kadar, aile üyelerinin fiziksel sağlıkları üzerinde de olumsuz etki yaptığı yapılan araştırmalarda tespit edilmiştir[494]. Görüldüğü gibi yaşanan iş stresi sadece bireyin işini olumsuz etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda bireyin ve daha da ileri giderek ailesinin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

İş aile yayılımının pozitif olması bireyin aile üyeleri ile olan ilişkilerinin iyi olmasına neden olurken, yayılımın negatif olması bireyin aile üyeleri ile sorunlu ilişkiler geliştirmesine neden olabilmektedir. Negatif iş aile yayılımı veya iş aile çatışmasının problemli aile içi ilişkiler ve olumsuz çocuk davranışları gibi istenmeyen ailesel sonuçlara neden olduğunu ortaya koyan çalışmalar da[495, 496, 497] bulunmaktadır.

---

[492] Vatansever, 2010, s. 213.
[493] Karatepe, Osman, M. and Lorina Bekteshi, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Facilitation and Family-Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 27, 2008, p. 523.
[494] Tennant, Christopher. "Work-Related Stress and Depressive Disorders", *Journal of Psychosomatic Research,* Vol. 51, 2001, p. 702.
[495] Grzywacz and Bass, 2003, p. 254.
[496] Perry-Jenkins, Maureen, Rena L. Repetti and Ann C. Crouter, "Work and Family in the 1990s.", *Journal Of Marriage and the Family*, Vol. 62, 2000, p.984-993.
[497] Small, Stephen, A. and Dawe Riley, "Toward A Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, 1990, p. 57.

Pozitif aile-iş yayılımı yaşayan bireylerin, diğerlerine göre evlilik tatminlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir[498]. Yapılan araştırmalarda eşlerden birisinin işte yaşadığı stresin, diğer eşi de etkilediği ve onun da stres yaşamasına neden olduğu[499, 500] ortaya konulmuştur.

Sonuç olarak iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim, iş aile yayılımı kavramının adından da anlaşıldığı gibi, bir alandan diğerine yayılmakta ve yayıldığı alanı ciddi anlamda etkilemektedir. Bu nedenle iş aile yayılımının pozitif türü desteklenmeli, negatif türünü ortadan kaldırmak için bireysel ve örgütsel düzeyde gerekli önlemler alınmalıdır.

2.9. İŞ AİLE YAYILIMININ GELİŞİMİNİN ENGELLEYEN FAKTÖRLER VE KAVRAMIN GELECEĞİ

Son yıllarda iş aile yayılımı ile ilgili çalışmalarda ciddi anlamda artış kaydedilmiş olmasına rağmen, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim henüz tam olarak açıklanamamıştır. İş aile literatürü halen iş aile çatışması kavramı üzerinde yoğunlaşmaktadır. İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin iş aile çatışması kavramı ile açıklanır olması, iş ve aile hayatı içerisinde yaşanan bireysel deneyimlerin tamamını içeren iş aile yayılımının teorik çerçevesinin tam olarak oluşturulamamasından kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni iş aile yayılımı kavramının literatürde henüz tam olarak kabul edilmiş bir kavram olmamasıdır. İkinci bölümün bu son kısmında yapılan literatür incelemesi sonucunda, iş aile yayılımı kavramının gelişmesinin engelleyen faktörlerle birlikte, kavramın geleceği ile ilgili tespitlere yer verilmiştir.

İş aile yayılımı kavramının gelişimi ile ilgili engellerden ilki literatürde, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi en iyi tanımlayan teori konusunda tam bir fikir birliğine varılamamış olmasıdır. Yayılma teorinin hem kavramsal çerçevesinin desteklenmesi, hem de uygulamalı çalışmalarda yapılan analizlerle geçerliliğinin ispatlanmasına rağmen, iş ve aile hayatı etkileşimine yönelik teorilerle ilgili tartışmalar

---

[498] Poelmans; Stepanova; Masuda, 2008, p. 150.

[499] Crossfield, Sophie, Gail Kinman and Fiona Jones, "Crossover of Occupational Stress in Dual-Career Couples: The Role of Work Demands and Supports, Job Commitment and Marital Communication, Community", *Work and Family* Vol. 8, 2005, p. 211.

[500] Hammer, Leslie, B, Jennifer C. Cullen, Margaret B. Neal, Robert R. Sinclair and Margarita V. Shafiro, "The Longitudinal Effects of Work–Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms among Dual-Earner Couples", *Journal of Occupational Health Psychology,* Vol. 20, 2005, p. 142.

devam etmektedir. Bazı bilim adamları iş ve aile hayatının etkileşimine yönelik teorileri birbirinin ikamesi olarak kabul etmekte iken, bazıları bu teorileri bir arada incelemenin daha doğru olacağını savunmaktadırlar[501]. Bazı bilim adamları ise her bir teorinin uygun olduğu farklı insan tiplerinin olduğunu savunmaktadırlar[502]. Bu bakış açısı ile en iyi teorinin hangisi olduğu konusundaki araştırmaların bir tarafa bırakılıp, teorilerin uygun oldukları insan özelliklerini sınıflandırmak gerektiğini ifade etmektedirler. Literatürdeki bu tür fikir ayrılıkları, bu alandaki araştırmaların gelişimini engellemektedir.

İş aile yayılımı kavramının gelişmesini engelleyen faktörlerden ikincisi araştırmalardaki örneklem ile ilgili kısıtlardır. Yapılan incelemelerde iş aile yayılımını konu alan çalışmaların örneklemlerinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda örneklem sadece kadınlar veya sadece erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum sonuçların cinsiyet bazında genellenmesini engellemektedir. Aynı şekilde çalışmalarda kullanılan medeni durum, çocuk sahibi olma gibi özellikler de kavramın genellenmesini engelleyici nitelik taşımaktadır. Örneğin evli ve çocuklu banka çalışanı erkekler[503] veya evli hastanede çalışan kadınlar[504] gibi örneklemler iş aile yayılımı kavramı için uygun olmamaktadır. Diğer yandan araştırmaların bir sektör veya bir meslek grubu üzerinde yapılmış olması da, iş aile yayılımı kavramının kuramsal gelişimini engelleyen faktörlerdendir. Örnekleme yönelik bu gibi sınırlamalar, sonuçların genelleyici olmasını engellemekte veya yanıltıcı sonuçlar elde edilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle iş aile yayılımı ile ilgili araştırmalarda örneklemin sınırlarının demografik ve örgütsel açıdan geniş tutulması gerekmektedir.

Üçüncü neden, iş aile yayılımı literatürünün genellikle negatif iş aile yayılımı veya iş aile çatışması konusunun gölgesinde kalmasıdır. İş aile literatürünün büyük bir bölümü iş aile çatışması kavramına (negatif iş aile yayılımının bir türü) odaklanmaktadır[505]. Grzywacz ve Marks[506] iş ve aile hayatı etkileşimi araştırmalarının önündeki en büyük engelin, araştırmacıların iş aile çatışmasına odaklanmaları olduğunu belirtmişlerdir. Gelecekte iş aile yayılımı kavramının iş ve aile hayatı arasındaki

---

[501] Lambert, 1990, p. 239.
[502] Judge and Watanabe, 1994, p. 102.
[503] Small and Riley, 1990, p. 52.
[504] Leiter, Michael, P. and Marie Josette Durup, "Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 32, 1996, p. 29.
[505] Kirchmeyer, 1992b, p. 232.
[506] Grzywacz and Marks, 2000.

etkileşim alanında yaygınlaşması ve dört boyutunun bir arada kullanılmasının bu sorunu ortadan kaldıracağı düşünülmektedir. Çünkü iş aile yayılımının tüm boyutları bir arada göz önünde bulundurulup bireyin tüm boyutlarla ilgili durumu tespit edilmeden, işgörene yardım etmek için başarılı stratejilerin geliştirilmesi mümkün olmamaktadır.

İş aile yayılımı kavramı ile ilgili bir diğer eksiklik de tez çalışmasının içerisinde de belirtildiği gibi kavramın sonuçları ile ilgili yeterli sayıda teorik ve uygulamalı çalışmanın bulunmamasıdır. Araştırmalar genellikle birkaç sonuç üzerine odaklanmakta ve sürekli olarak iş aile yayılımı ile bu sonuçların ilişkileri ölçülmektedir. Araştırmalarda sıkça kullanılan iş aile yayılımı ile ilgili sonuçlar fiziksel ve zihinsel sağlık[507, 508], yaşam tatmini[509, 510], iş tatmini[511, 512], alkol bağımlılığı[513, 514], aile içi sorunlar[515, 516] şeklinde sıralanabilir. Bu durum iş aile yayılımı kavramının tüm sonuçlarının ortaya çıkarılarak, tam olarak çerçevelendirilmesini engellemektedir.

İş aile yayılımı kavramının teorik çerçevesinin tam olarak çizilebilmesi ve uygulamalarla gelişimini tamamlayabilmesi için, yukarıda sayılan engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu engellerin ortadan kaldırılması ise konu ile ilgili teorik ve uygulamalı çalışmaların artırılması ile yakından ilişkilidir. Zaman içerisinde iş aile yayılımı kavramına hem teorik hem de uygulamalı çalışmalarda daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Bu şekilde iş aile yayılımı konusuna tam olarak odaklanılarak yukarıda sayılan eksikliklerin giderileceği ve kavramın gelişeceği düşünülmektedir.

Diğer yandan iş aile yayılımı kavramının gelişmesi, örgüt içerisinde iş aile yayılımı kavramının anlaşılması ve uygulamada dikkate alınmasına bağlıdır. Yönetim kademesinin iş aile yayılımı kavramını benimseyip, pozitif iş aile yayılımını geliştirme yönündeki faaliyetleri hem örgütsel hem de toplumsal açıdan olumlu sonuçlara neden olacaktır. Ayrıca uygulamada iş aile yayılımının dikkate alınması daha iyi ve daha mutlu bir birey, daha başarılı bir örgüt ve daha huzurlu bir ailenin oluşturulabilmesi

[507] Grzywacz, 2000, p. 236.
[508] Grzywacz and Bass, 2003, p. 248.
[509] Rice; Frone; McFarlin, 1992, p. 155.
[510] Frone; Russell; Cooper, 1994, p. 565.
[511] Frone; Russell; Cooper, 1994, p. 565.
[512] Poelmans; Stepanova; Masuda, 2008, p. 150.
[513] Grzywacz and Bass, 2003, p. 254.
[514] Frone; Russell; Cooper, 1997a, p. 328.
[515] Grzywacz and Bass, 2003, p. 254.
[516] Perry-Jenkins; Repetti; Crouter, 2000, p. 984-993.

açısından önem arz etmektedir. Huzurlu aileler ise bir araya gelerek huzurlu ve mutlu toplumu oluşturmaktadırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS

Tez çalışmasının üçüncü bölümü psikolojik iyi oluş ve performans kavramlarına ayrılmıştır. Bu bölümde öncelikle iyi oluş kavramı ve türleri ile bu türler arasındaki farklılıklara değinilmiştir. Daha sonra yönetim biliminin tüm alanları gibi örgütsel davranış içerisinde de büyük öneme sahip olan performans kavramına yer verilmiştir. Ayrıca performansın boyutları ve bu boyutlar arasındaki farklar ile toplam performans düzeyi içerisinde performans boyutlarının etkileri üzerinde de durulmuştur.

3.1. İYİ OLUŞ

Pozitif psikoloji alanındaki gelişmeler ve insanlarla ilgili yanlışların üzerine odaklanmaktan vazgeçilip "doğru olan nedir?" sorusunun sorulması, iyi oluş kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Aslında iyi oluş kavramının temeli felsefe bilimi açısından Aristo ve Aristippus'a kadar uzanmaktadır. Ancak o devirlerde kavram ile ilgili pek çok araştırma ve tartışmalar yapılmış olsa da, kavramın kapsamı ile ilgili tam olarak fikir birliğine varılması mümkün olamamıştır. Daha sonra psikoloji bilimi içerisinde kavram incelenmiş ve pek çok araştırma yapılmıştır[517]. Günümüzde iyi oluş kavramı pozitif psikoloji, örgütsel davranış ve pozitif örgütsel davranış literatüründe sıklıkla kullanılmaktadır.

İyi oluşu ifade eden kavramların kullanımında literatürde bir karmaşa bulunmaktadır. İyi oluş farklı çalışmalarda "psikolojik iyi oluş", "öznel iyi oluş",

[517] Hofer, Jan, Holger Busch and Florian Kiessling, "Individual Pathways to Life Satisfaction: The Significance of Traits and Motives", *Journal of Hapiness Studies*, Vol. 9, Issue 4, 2008, p. 503.

"duygusal iyi oluş", "mutluluk", "yaşam tatmini", "esenlik" ve "iyilik hali" gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır. Bu kavramlar aynı anlamı ifade etmemekle birlikte, temelde birbirleriyle ilişkilidirler. Psikoloji bilimi içerisinde sıkça kullanılan iyi oluş kavramı içerisinde farklı türlerden de bahsedildiği görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş kavramlarının yanı sıra, duygusal iyi oluş, ruhsal iyi oluş, mesleki iyi oluş ve sosyal iyi oluş gibi farklı türler de karşımıza çıkmaktadır. Ancak akademik çalışmalarda genellikle "psikolojik iyi oluş" ve "öznel iyi oluş" üzerinde odaklanıldığı görülmektedir.

İyi oluş, en genel anlamda psikolojik sağlıkla ilişkilidir. Ancak bu genel tanımına karşın iyi oluşun tam olarak ne olduğu tartışmalı bir konudur. İyi oluşla ilgili iki temel bakış açısı bulunmaktadır. Bunlardan ilki iyi oluşu yaşamdan alınan haz ve mutluluk olarak görmekte olan Hedonik (hazcı) bakış açısıdır. 1950'li yıllarda ortaya çıkan bu bakış açısı yaşam kalitesini ölçmek amacıyla başlatılmış olan çalışmalar sonucunda "Öznel İyi Oluş" (ÖİO) kavramının ortaya çıkmasına[518] neden olmuştur. Hedonik bakış açısının kavramsallaştırılmasında temel kriter, kişinin kendisinin belirlediği değer ve standartlara göre yaşamını değerlendirmesidir. Diğer bakış açısı ise insan potansiyeli ile ilişkili olan Eudaimonik (psikolojik işlevsellik) bakış açısıdır. Bu bakış açısı 1980'li yıllarda bireylerin potansiyeli ve kendini kabulünü vurgulayan klinik psikoloji çalışmaları ile başlamış ve yapılan deneysel çalışmalar sonucunda "Psikolojik İyi Oluş" (PİO) kavramını ortaya çıkarmıştır[519]. Başka bir deyişle bu bakış açısı, bireylerin işlevsel olma, kendini gerçekleştirme ve kendini anlama gibi durumlarına odaklanmaktadır[520].

Aşağıda iyi oluşun türleri olarak kabul edilen ve pozitif psikolojinin önemli kavramlarından olan psikolojik ve öznel iyi oluş üzerinde durulmaktadır.

3.1.1. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez 1969'da Bradburn tarafından kullanılmıştır. O yıllarda psikolojik iyi oluş durumu olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın

---

[518] Keyes, Corey, L., M., Dov Shmotkin and Carol D. Ryff, "Optimizing Well-Being: The Emprical Encounter of Two Traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, Issue 6, 2002, p. 1007.

[519] Keyes; Shmotkin; Ryff, 2002, p. 1008.

[520] Ryan, Richard M. and Edward L. Deci, "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 2001, p. 141.

olması ile açıklanmıştır. Bradburn[521]'a göre olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdırlar ve bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duyguların düzeyi onun psikolojik iyi oluş durumunu vermektedir. Ancak her ne kadar Bradburn'un çalışması psikolojik iyi oluş konusundaki ilk çalışma olsa da, olumlu ve olumsuz duygulara fazla odaklanılması dolayısıyla psikolojik iyi oluştan çok, öznel iyi oluş kavramını çağrıştırmaktadır[522].

Daha sonraki yıllarda, psikolojik iyi oluşun Eudaimonik veya diğer adıyla psikolojik işlevsellik bakış açısı ile incelenmesi gereken bir kavram olduğunu ileri sürülmüştür[523]. Psikolojik işlevsellik bakış açısı iyi oluşu, bireyin kendini gerçekleştirmesi ve tam olarak fonksiyonda bulunması olarak tanımlamaktadır[524]. Psikolojik işlevsellik bakış açısı psikolojik iyi oluşu kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık ve potansiyelini tam olarak kullanma yetileri ile açıklamaktadır. Bu bakış açısında bireyin öznel değerlendirmeleri değil, teoriler tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleri iyi oluşun temel göstergesi olarak kabul edilmektedir[525]. Bu açıdan bakıldığında psikolojik iyi oluşun, nesnel verilere dayandığını söylemek mümkündür.

Psikolojik iyi oluşa kapsamlı olarak bakmak bireyin yaşam amaçlarından, ilişkilerine ve potansiyelinin farkında olup olmadığına; diğer insanlarla ilişkisinin kalitesinden, yaşamıyla ilgili ne hissettiğine kadar uzanan geniş bir yelpazeyi ifade etmektedir[526]. Ryff tarafından yaşam gelişimi, akıl sağlığı ve klinik bakış açısından yararlanılarak geliştirilmiş olan psikolojik iyi oluş tanımlaması, iyi oluşu sadece mutluluğu elde etmek şeklinde değil, kişinin gerçek potansiyelini gerçekleştirme çabası olarak kavramlaştırmaktadır[527]. Bu bakış açısında esas amaç mutluluk değildir, mutluluk ancak iyi yaşanan bir yaşamın sonucu olarak görülmektedir.

---

[521] Bradburn, Norman, M., *The Structure of Psychological Well-Being,* Aldine Publications, Chicago 1969, p. 6.
[522] Myers, David G. and Ed Diener, "Who is Happy?", *Psychological Science*, Vol. 6, Issue 1, 1995, p. 11.
[523] Ryff, Carol D. and Burton H. Singer, "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, 2008, p. 13-14.
[524] Waterman, Alan, S. "Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64, Issue 4, 1993, p. 679.
[525] Fava, Giovanni A. and Chiara Ruini, "Development and Characteristics of a Well-Being Enhancing Psychotherapeutic Strategy: Well-Being Therapy", *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, Vol. 34, 2003, p. 60.
[526] Ryff, Carol D. and Corey Lee M. Keyes, "The Structure of Psychological Well-Being Revisited", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, Issue 4, 1995, p. 720.
[527] Ryff and Keyes, 1995, p. 725.

Literatüre bakıldığında psikolojik iyi oluşun yaşam kalitesi, zihinsel sağlık, mutluluk ve yaşam tatmini kavramları ile eş anlamlı olarak kullanıldığı da görülmektedir[528]. Psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının daha mutlu olmak, daha sağlıklı olmak, insanlarla daha iyi sosyal ilişkiler kurmak, daha mutlu evlilik yürütmek, daha iyi işler bulmak, daha çok başarı kazanmak ve daha yüksek gelir elde etmekle sonuçlandığı görülmektedir[529, 530, 531]. Diğer bir deyişle psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek oluşu, insan hayatını her yönden olumlu etkileme özelliği taşımaktadır.

Psikolojik iyi oluş ile ilgili eski çalışmalar deneysel araştırmalara dayanmamaktadır ve bu nedenle geçerli ve güvenilir bir ölçme aracına da sahip değillerdir. Bu alandaki önemli araştırmacılardan olan Ryff[532], psikolojik iyi oluş kavramını geliştirirken klinik psikoloji, zihinsel sağlık ve gelişim psikolojisini incelemiş ve bu kuramların farklı öğelerini birleştirerek "psikolojik iyi oluş" modelini geliştirmiştir. Bu bağlamda Ryff Maslow'un kendini gerçekleştirme; Rogers'ın tam işlevsel insan, Allport'un olgunlaşma; Neugarten'in yetişkinlik ve yaşlılıkta kişilik değişiminin özellikleri; Bühler'in temel yaşam eğilimleri; Erikson'un kişisel gelişim; Birren'in gelişen zihinsel sağlık; Jahoda'nın zihinsel sağlık ve Jung'ın bireyselleşme teorilerinden yararlanmıştır[533, 534]. Tüm bu teorisyenlerin araştırmalarından ilham alan Ryff psikolojik iyi oluş modelinin 6 boyutunu geliştirmiştir. Ryff[535] psikolojik iyi oluşu olumlu psikolojik işlevsellik olarak tanımlamakta ve psikolojik iyi oluşu altı evrensel ihtiyacın birleşimi olarak kabul etmektedir. Bu ihtiyaçlar psikolojik iyi oluşun temel boyutları olarak kabul edilmekte olup aşağıdaki gibidir.

- Kendini kabul
- Başkalarıyla olumlu ilişkiler

---

[528] Birsel, Melek, "Esenlik" Güler İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda İyilik de Var*, içinde (s. 91-117). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2010, s. 108.
[529] Diener, Ed, Carol Nickerson, Richard E. Lucas and Ed Sandvik, "Dispositional Affect and Job Outcomes", *Social Indicators Research*, Vol. 59, 2002, p. 229-259.
[530] Cunningham, Michael, R. "What Do You Do When You're Happy or Blue? Mood, Expectancies, and Behavioral Interest", *Motivation and Emotion*, Vol. 12, Issue 4, 1988, p. 309-331.
[531] Lucas, Richard, E., Andrew E. Clark, Yannis Georgellis and Ed Diener, "Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction", *Psychological Science*, Vol. 15, Issue 1, 2004, p. 8-13.
[532] Ryff, Carol, D., "Psychological Well-Being in Adult Life", *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 4, Issue 4, 1995, p. 100.
[533] Ryff, 1995, p. 100.
[534] Ryff and Singer, 2008, p. 20.
[535] Ryff, Carol, D, "Happiness Is Everthing, or ıs It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, Issue 6, 1989, p. 1072.

- Çevresel hakimiyet
- Özerklik / Otonomi
- Yaşam amacı
- Kişisel gelişim

Tüm bu boyutların bir arada değerlendirilmesi, bireyin psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili bir değerlendirme yapılmasına imkan vermektedir. Aşağıda psikolojik iyi oluş boyutlarının tanımlarına yer verilmiştir.

Kendini kabul: İyi oluşun en fazla kullanılan boyutlarından birisi bireyin kendini kabul duygusudur[536]. Bu boyut en genel ifade ile bireyin geçmiş yaşamına ve kendisine karşı olumlu tutumunu ifade etmektedir. Bu boyut Maslow, Rogers, Allport ve Johada tarafından vurgulanan bireyin sadece kendisine karşı olumlu tutuma sahip olmasını içermekle kalmamaktadır. Boyut aynı zamanda Jung'un bireysel sorumluluk kavramı içerisinde yer alan bireyin iyi ve kötü özelliklerini kabul etmeyi ve Erikson'un benlik bütünlüğünün bir parçası olarak tanımladığı, bireyin geçmiş yaşantısını kabul etmesini de içermektedir[537]. Sonuç olarak kendini kabul boyutu, bireyin kendine karşı olumlu tutum sergilemesi, kendinin farklı özelliklerini tanıması ve kabul etmesi, geçmiş yaşantısı ile ilgili olumlu duygular hissetmesini ifade etmektedir[538, 539, 540]. Bireyin psikolojik açıdan iyi olabilmesi öncelikle kendini bir bütün olarak kabullenebilmesi ile başlamaktadır.

Başkalarıyla olumlu ilişkiler: Ryff olumlu ilişkileri "başkalarıyla açık ve güvenilir ilişkiler kurma, güçlü empati ve sevgi duyguları" olarak tanımlamaktadır[541]. Bu boyut bireyin çevresindeki insanlarla sıcak ilişkiler geliştirmesini ve bunu sürdürmesini, güçlü bir şekilde empati ve yakınlık kurabilmesini ve diğerlerinin mutluluğuyla ilgilenmesini ifade etmektedir[542, 543]. Ryff olumlu ilişkilerle ilgili pek çok kuramı incelemiş ve sonuçta ruh sağlığının bir göstergesi olarak başkalarıyla olumlu ilişkilerin kurulmasını psikolojik iyi oluşun bir boyutu olarak kabul etmiştir.

Pek çok teori uyumlu ve güvenilir kişiler arası ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Sevme yetisi zihinsel sağlığın en önemli bileşenlerinden bir tanesi

---

[536] Ryff, 1989, p. 1071.
[537] Ryff, 1995, p. 99.
[538] Snyder and Lopez, 2002, p. 49.
[539] Snyder and Lopez, 2007, p. 71.
[540] Ryff and Keyes, 1995, p. 727.
[541] Ryff, 1989, p. 1071.
[542] Snyder and Lopez, 2002, p. 49.
[543] Snyder and Lopez, 2007, p. 71-72.

olarak kabul edilmektedir[544]. Maslow'un motivasyon kuramındaki ihtiyaçlar hiyerarşinin en üst basamağında duran kendisini gerçekleştirmiş bireylere bakıldığında, bunların empati duygularının yüksek, insanları seven, sıkı arkadaşlıklar kuran bireyler olduğu görülmektedir. Bu da kişilerarası olumlu ilişkiler geliştirmenin psikolojik açıdan iyi oluş için önemli bir faktör olduğunun bir göstergesidir.

Çevresel hakimiyet: Ryff[545] çevre hakimiyetini "bireyin kişisel ve ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma veya seçme" becerisi olarak tanımlamaktadır. Bu boyut bireyin kişisel ihtiyaç ve isteklerini karşılayacak şekilde çevreyi şekillendirmesini ve çevredeki fırsatları iyi değerlendirmesini ifade etmektedir.

Jahoda bireyin kişisel ve ruhsal durumuna göre etrafını şekillendirebilme becerisini zihinsel sağlığın temel özelliklerinden birisi olarak tanımlamaktadır. Gelişim teorileri de aynı şekilde bireyin çevresel hakimiyet düzeyine önem vermektedirler[546]. Tüm bunlar çevresel hakimiyetin bireyin pozitif psikolojik durumu ve sağlığı açısından önemli bir boyut olduğunu göstermektedir.

Özerklik / Otonomi: Özerklik boyutu bireyin sosyal baskılara rağmen düşünce ve davranışlarını kişisel standartlarına göre düzenlemesini ve kendi kendine karar verebilmesini ifade etmektedir. Özerk bireyler özgür iradeli, bağımsız, davranışlarını içsel olarak düzenleyen, düşünce ve davranışları üzerindeki sosyal baskıları göğüsleyebilen, kişisel standartlara göre kendisini değerlendirebilen[547, 548] kişilerdir.

Özerkliğin temelinde bireyin düşünce ve eylemlerinin kendi kontrolü dışındaki nedenler ve araçlarla değil, kendisi tarafından belirlenmesi yatmaktadır. Ryff[549]'e göre özerkliğe sahip olan bireylerin toplumsal korkuları yoktur, toplumsal inanç ve kanunlardan etkilenmezler. Özerklik bireyciliğin temel amaçlarından birisi olarak görülmektedir.

Maslow'un kendini gerçekleştirme kavramı için özerklik gerekmektedir. Diğer yandan Rogers'ın tam olarak fonksiyonda bulunma ve Jung'un bireyleşme kavramı da

[544] Ryff, 1989, p. 1071.
[545] Ryff, 1989, p. 1071.
[546] Ryff and Singer, 2008, p. 22.
[547] Snyder and Lopez, 2002, p. 49.
[548] Snyder and Lopez, 2007, p. 72.
[549] Ryff, 1989, p. 1071.

özerkliği içerisinde barındırmaktadır[550]. Ryff bu ortak noktalar sebebiyle özerkliği psikolojik iyi oluşun bir boyutu olarak ele almıştır.

Yaşam amacı: Bu boyut bireyin yaşamının anlamlı ve amaçlı olduğu konusundaki inancını temsil etmektedir[551]. Yaşamın hem geçmişte hem de şu anda birey için önemli anlamlar taşıması ve kişinin yaşadığı hayatı yaşamaya değer bulması yaşam amacı boyutu içerisinde değerlendirilmektedir[552, 553].

Psikolojik iyi oluş kavramının bu boyutu daha çok varoluşçu bakış açısı ile ilgilidir. Bu alanda özel olarak çalışan Frankl bireylerin yaşamlarının anlam ve amacını bulmalarına yardım üzerine odaklanmıştır[554]. Hem zihinsel sağlığın hem de olgunluğun tanımında bireyin yaşamının bir amacı olması gerektiği belirtilmektedir. Psikolojik sağlık ve iyi oluş düzeyinin yüksek olması açısından da amaca sahip bir yaşam birey için oldukça önemlidir.

Kişisel gelişim: En genel ifade ile birey olarak sürekli büyüme ve gelişme duygusu şeklinde tanımlanan kişisel gelişim, bireyin kapasitesinin farkında olmasını ve yeteneklerini geliştirme çabasını yansıtmaktadır[555]. Ryff[556] kişisel gelişimi, "bireyin gelişmesi ve büyümesi için varolan potansiyellerini geliştirme becerisi" şeklinde ifade etmektedir.

Ryff'ın psikolojik iyi oluş modelini oluşturan her bir boyut, bireyin olumlu olarak yaşamaya çalışırken karşılaştığı zorluklara karşı farklı meydan okuma yöntemlerini ifade etmektedir[557]. Örneğin kendini kabul boyutunda bireyler kendileri ile ilgili zayıflıkların farkında olsalar dahi, bu zayıflıkları kabul ederek ve kendileri hakkında iyi hissetmeye çalışarak karşılaştıkları zorluklarla başa çıkmaya çalışmaktadırlar. Başkalarıyla olumlu ilişkiler boyutu sayesinde bireyler zor şartlarda ayakta kalabilmek için samimi ve güvenilir kişilerarası ilişkiler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Yaşadıkları istenmeyen olayları sosyal çevreleri sayesinde kısa sürede ve en az zararla atlatabilmektedirler. Bireysel ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilecek şekilde kurulmuş olan çevresel hakimiyet düzeyleri, zor şartlarla başa çıkabilmeyi kolaylaştıracaktır. Özerklik olarak adlandırılan bireylerin daha özgür bir yaşam için

[550] Ryff and Singer, 2008, p. 23.
[551] Ryff, 1989, p. 1071.
[552] Snyder and Lopez, 2002, p. 49.
[553] Ryff and Keyes, 1995, p. 727.
[554] Ryff and Singer, 2008, p. 22.
[555] Keyes; Shmotkin; Ryff, 2002, p. 1008.
[556] Ryff, 1989, p. 1071.
[557] Keyes; Shmotkin; Ryff, 2002, p. 1008.

kendi yaşamlarını belirleme ve özerk olma için çaba sarf etmeleri, onların zorluklar karşısındaki dirençlerini artırmaktadır. Bireyin kendisini özerk hissetmesi ile ortaya çıkan psikolojik güç ve direnç, onu zorluklar karşısında daha güçlü ve dayanıklı kılmaktadır. Bireyin hayattaki çaba ve mücadelelerinin bir anlamının olması, diğer bir deyişle yaşam amacı zorluklar karşısında yılmamayı ve yenilmemeyi sağlamaktadır. Bireyin başarısızlıkla sonuçlanan bir görevi tekrar tekrar ve daha büyük bir azimle deneyerek amacına ulaşma gayreti, ancak yaşamın bir amacı olduğunda mümkündür. Var olan yetenek ve becerilerin geliştirmesi ve bireyin kendisini güçlendirmesi şeklinde tanımlanabilen kişisel gelişim ise, olumsuz şartlarda bireye katkı sağlayacaktır. Tüm bu yöntemleri içeren altı boyut bir arada ele alındığında toplam psikolojik iyi oluş düzeyini ifade etmektedir.

Psikolojik iyi oluş bireyin hayatı ile ilgili genel bir kavramken, iş hayatı içerisinde neden sıklıkla kullanılmakta sorusu akla gelebilir. Zamanın büyük bir bölümünü işte geçiren bireyler için, işin psikolojik iyi oluş üzerinde önemli düzeyde etkisinin olduğunu söylemek yerinde olacaktır. Bu nedenle psikolojik iyi oluş kavramı örgütsel davranış ve yeni bir yaklaşım olan pozitif örgütsel davranış içerisinde önemli bir yere sahiptir.

Maslach[558] ve Warr[559] örgüt içerisinde psikolojik iyi oluşun yansımasının en fazla duygusal boyutta görüldüğünü belirtmişlerdir. Buna göre işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri, onların işteki duygusal olaylara verdikleri tepkileri ve başarmaya yönelik güdülenmelerini önemli ölçüde etkilemektedir. Daha sonraki yıllarda Horn, Taris, Schaufeli ve diğerleri[560] örgüt içerisinde psikolojik iyi oluşun pek çok boyutu olmasına rağmen duygusal boyutun bu kavramın özünü oluşturduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu araştırma da Maslach[561] ve Warr[562]'ın tespitini doğrular niteliktedir. Sonuç olarak psikolojik iyi oluş, iş hayatı içerisinde gizemli bir dünya olan işgören duygularını açıklamakta önemli bir rol oynamaktadır.

---

[558] Maslach, C. Burnout: A Multidimensional Perspective. W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* in (p. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis 1993.

[559] Warr, Peter. "A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health", *Work And Stress*, Vol. 8, Issue 2, 1994, p. 84-97.

[560] Horn Joan E., Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli and Paul J. G. Schreurs, "The Sturcture of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers*", Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, 2004, p. 365-375.

[561] Maslach, 1993.

[562] Warr, 1994.

3.1.2.Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş kavramının temelleri oldukça eski zamanlara dayanmaktadır. Eski insanlar da, günümüz insanları gibi hayatı güzel kılabilmek için neler yapabileceklerini araştırmışlardır. Ancak öznel iyi oluş kavramı ilk defa Bradburn tarafından ortaya atılmıştır. Bradburn, öznel iyi oluşu, olumsuz duygu ile olumlu duygu arasındaki denge olarak tanımlamıştır[563]. Myers ve Diener[564] öznel iyi oluşu olumlu duyguların varlığı, olumsuz duyguların yokluğu ve yaşam tatmini şeklinde tanımlamışlardır. Öznel iyi oluş en basit ifadeyle bireyin kendi hayatı ile ilgili bilişsel ve duygusal değerlendirmeleridir[565]. Bu değerlendirmeler elde edilen tatminin bilişsel muhakemesinin yanı sıra olaylara verilen duygusal tepkileri de içermektedir.

Hedonik bir bakış açısı ile bireylerin iyi oluşu düzeylerini inceleyen öznel iyi oluş kavramı, hoş duyguların çokluğu, hoş olmayan duyguların azlığı ve yaşamdan alınan tatmin olarak tanımlanmaktadır ve bireyin algısına dayanmaktadır[566, 567].Bu durumda öznel iyi oluşun bireyden bireye değişen değerlendirmeleri içerdiğini söylemek mümkündür. Bu bakış açısına göre temel olan, bireyin yaşamına ve yaşamdan aldığı mutluluk ve tatmine ilişkin kendi öznel değerlendirmeleridir.

Psikolojik ve ruhsal sağlıkla ilgili pek çok kriter dış çevre kaynaklı olarak görülse de, öznel iyi oluş bireyin kendi içsel deneyimleriyle değerlendirme yapmaktadır[568]. Birey, o andaki durumuyla ilgili ne kadar mutlu olduğunu, kendisine koyduğu standartlara dayanarak değerlendirmektedir. Bireyler içinde bulundukları şartları beklentileri, değerleri ve önceki yaşam deneyimleri temelinde birbirinden farklı olarak değerlendirmektedirler[569]. Kısacası öznel iyi oluşun en önemli özelliği, iyi oluşla ilgili önemli olduğu düşünülen kriterleri değil, bireyin kendi kişisel değerlendirmesini merkez almasıdır. Bireyler bilinçli olarak yapmasalar bile, yaşadıkları her an kendileri

---

[563] Diener; Suh; Lucas et al. 1999, p. 277.
[564] Myers and Diener, 1995, p. 11.
[565] Diener, Ed, Richard E. Lucas and Shigehiro Oishi, "Subjective Well-Being the Science of Happiness and Life Satisfaction", C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* in (p. 63-73). 2002, Oxford University Press, p. 63.
[566] Hofer; Busch; Kiessling, 2008, p. 503.
[567] Ryan, Richard M., Veronika Huta and Edward L. Deci, "Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia", *Journal of Hapiness Studies*, Vol. 9, Issue 1, 2008, p. 144.
[568] Diener; Suh; Oishi, 1997, p. 27.
[569] Diener, Ed, and Richard E. Lucas, "Explaining Differences in Social Levels of Happiness: Relative Standarts, Need Fullfilment, Culture, and Evaluation Theory", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 1, 2000, p. 47.

için bir öznel iyi oluş düzeyi tespit etmektedirler[570]. Genellikle farkında olmadan tespit edilen bu düzey, bireyin hayatının geri kalanı ile ilgili kararları, tutum ve davranışları gibi pek çok alanı etkilemektedir.

Öznel iyi oluşun temel olarak üç bileşeni vardır. Bunlar[571]:

- Yaşam tatmini
- Olumlu / hoş duygu
- Olumsuz / hoş olmayan duygu

Yaşam tatmini bireyin genel olarak yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. Olumlu veya hoş duygu olarak ifade edilen bileşen, bireyin hayattan aldığı zevk, gurur, tatmin, mutluluk, güven gibi duyguları; olumsuz veya hoş olmayan duygular ise suçluluk, kızgınlık, yalnızlık, üzüntü, acı, utanma, kaygı gibi istenmeyen duyguları kapsamaktadır. Bu bileşenlerden yaşam tatmini öznel iyi oluşun bilişsel yönünü; olumlu ve olumsuz duygular ise duygusal yönünü ifade etmektedir.

Genel olarak öznel iyi oluş genel yaşam tatmini, olumlu duyguların sıklığı ve yoğunluğu ile olumsuz duyguların azlığı ve yokluğu şeklindeki bu üç boyutun birleşiminden oluşmaktadır. Yaşam tatmini ve duygu boyutları çeşitli kendini değerlendirme ölçekleriyle ölçülse de, yaşam tatmini ölçeği[572] ile pozitif ve negatif duygusallık ölçeği[573] öznel iyi oluşu ölçmede en bilinen ve sık kullanılan ölçeklerdir.

Öznel iyi oluş araştırmaları anlık duygulardan ziyade, bireylerin uzun vadeli duygusal durumları ile ilgilenmektedir[574]. Bu nedenle bazı çalışmalarda, psikolojik sağlık ve akıl sağlığı ile eşanlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak bireyin kendisiyle ilgili değerlendirmesine büyük önem veren öznel iyi oluş, akıl sağlığını tanımlamada tek başına yeterli değildir, çünkü insanlar mutlu olduklarında bile hasta olabilirler[575]. Birey mutlu olduğunu söylese bile, duygularından haberdar değilse psikolojik olarak sağlıklı olduğu söylenemez. Diğer yandan bazı insanların yaşam tatminleri yüksektir, fakat problemli kişiliklerinden dolayı akıl sağlıklarının yerinde olmadığı bilinmektedir. Kısacası öznel iyi oluş, akıl sağlığı ve psikolojik sağlık için yeterli bir koşul değildir.

---

[570] Diener; Suh; Oishi, 1997, p. 26.
[571] Diener; Suh; Oishi, 1997, p. 25.
[572] Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin, "The Satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, Issue 1, 1985, p. 71-72.
[573] Watson, Davis, Lee Anna Clark and Auke Tellegen, "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, Issue 6, 1988, p. 1064.
[574] Diener; Suh; Lucas et al. 1999, p. 276.
[575] Diener; Suh; Oishi, 1997, p. 26.

Öznel iyi oluş ile ilgili kuramlar, kişilik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi ve bireylerin hangi koşullar altında mutlu olabileceklerini açıklamayı amaçlamaktadırlar. Aşağıda öznel iyi oluş ile ilgili geliştirilmiş olan kuramlar sıralanmıştır[576, 577, 578]:

1. Tavandan Tabana ve Tabandan Tavana Kuramları
2. Uyum Kuramı
3. Amaç Kuramları
4. Etkinlik Kuramı
5. Sosyal Karşılaştırma Kuramı
6. Çoklu Çelişki (Çok Yönlü Uyuşmazlık) Kuramı
7. Dinamik Denge Kuramı
8. Akış Kuramı

Günümüzde öznel iyi oluş ile ilgili pek çok araştırma bulunmakta ve konu ile ilgili araştırmalar hızla devam etmektedir. Giderek artan araştırma sonuçları ise farklı bakış açılarına sahip kuramların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ancak çalışmada öznel iyi oluş kavramına yer verilmediği için bu başlık altında daha fazla detaya girilmesine gerek olmadığı düşünülmüştür.

3.1.3. Psikolojik ve Öznel İyi Oluş Karşılaştırması

İyi oluş araştırmalarında psikolojik ve öznel iyi oluş sık sık kullanılmaktadır. Bu iki iyi oluş türü birbiri ile ilişkili olmaları sebebiyle genellikle birbirleri ile karıştırılmaktadır. Ancak psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Keyes, Smothing ve Ryff[579] yaptıkları çalışmada bu iki kavramın birbiri ile ilişkili ancak farklı kavramlar olduğunu ispatlamışlardır.

Psikolojik ve öznel iyi oluş arasındaki temel farklılık; iyi oluşu değerlendirmede ölçüt alınan durumdur. Hazcı bakış açısı ile duruma yaklaşan öznel iyi oluşta, iyi oluşu belirlemedeki temel ölçüt bireylerin öznel değer ve standartlarıyken, psikolojik işlevsellik bakış açısı ile duruma yaklaşan psikolojik iyi oluşta, bir takım teorilerin açıkladığı sağlıklı davranışlar ölçüt olarak alınmaktadır. Öznel iyi oluş bireyin

---

[576] Headey, Bruce, and Alexander Wearing, "Personality, Life Events, and Subjective Well Being: Toward a Dynamic Equilibrium Model.", *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 57, Issue 4, 1989, p. 731-739.
[577] Diener, Ed, "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin,*. Vol. 95, Issue 3, 1984, p. 542-575.
[578] Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000.
[579] Keyes; Smothing; Ryff, 2002, p. 1009.

o andaki hisleri ile belirlenirken, psikolojik iyi oluş teorik temeli olan bir takım ölçüm araçları kullanılarak tespit edilmektedir.

Psikolojik iyi oluş ile öznel iyi oluş arasındaki farklılıklardan bir diğeri de, iyi oluş seviyelerindeki artış ile ilişkilidir. Öznel iyi oluştaki artış, öznel iyi oluşun boyutlarından birisinin artışı ile mümkün olmaktadır. Örneğin bireyin olumlu duygu durumundaki bir artış, direkt olarak öznel iyi oluşun artmasına neden olmaktadır. Psikolojik işlevsellik bakış açısı ise bireyin yaşamının tüm içeriğine odaklanmaktadır. Bu nedenle bireyin çabalarının tamamı sonuçlansa ve birey tüm isteklerine ulaşsa da, bu durum her zaman iyi oluşu artırmamaktadır. Bazı olaylar bireylere hoş duygular yaşatmakla beraber, bireylerin iyi oluşlarını olumsuz etkilemektedir[580]. Özetle öznel iyi oluşta olumlu duyguların artışı iyi oluşu artırırken, psikolojik iyi oluşta iyi oluşun artması için olumlu duyguların çokluğu yeterli olmamaktadır. İşte bu nokta psikolojik iyi oluşu, öznel iyi oluştan üstün kılmaktadır.

Psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş arasındaki bu farklılıklar çerçevesinde tez çalışmasında bireylerin iyi oluş düzeylerini ölçmek için, psikolojik iyi oluşun kullanılmasının daha uygun olacağı sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak psikolojik iyi oluş bireylerin hayatlarının iyi gittiğine dair inançları olarak ifade edilebilir. İnsanların içerisinde bulundukları ortamlarla ilgili duygusal değerlendirmeleri ile şekillenen psikolojik iyi oluş, iş hayatı içerisinde de önemli yer tutmaktadır. Bireyler kendilerini iyi hissedecekleri kurumlarda; yani kendi kültür, iş yapma biçimi ve değerlerine uygun kurumlarda çalışmayı tercih etmektedirler[581]. Kendi kriterlerine ve isteklerine uygun örgütlerde çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Diğer yandan yöneticilerin, bireysel ve sonuç olarak örgütsel performansı artırabilmek için işgörenlerinin kendilerini iyi hissetmeklerini sağlayacak, bireysel tatminlerini artıracak faktörleri tespit ederek, bunlar üzerine odaklanmaları gerekmektedir. Bu şekilde kendilerini iyi hisseden işgörenlerin hem yaşam tatminleri artıp daha mutlu bireyler olması, hem de performanslarının yükselip daha verimli işgörenler olması mümkündür.

Üçüncü bölümde psikolojik iyi oluşla ilgili bu bilgilerden sonra, ilerleyen kısımda psikolojik iyi oluşun örgütsel düzeydeki en önemli sonucu olarak nitelendirilebilecek bir faktör olan performans üzerinde durulacaktır.

---

[580] Hofer; Busch; Kiessling, 2008, p. 504.
[581] Birsel, 2010, s. 109.

3.2. PERFORMANS

Örgütlerin günümüz iş dünyasının zorlu şartlarında ayakta kalabilmeleri için tüm işgörenlerin örgütsel amaçlara ulaşma konusunda çaba göstermeleri gerekmektedir. Örgütlerin sahip oldukları en değerli kaynak olan insan kaynağının en etkin şekilde kullanılması, tesadüfi olmayan bir başarının en önemli şartı olarak görünmektedir. Bunun için de en tepedeki yöneticiden en alt kademedeki işgörene kadar tüm çalışanların belirli bir standardın üzerinde başarı sergilemeleri ve bu başarıyı devam ettirmeleri gerekmektedir. İşgörenlerin kendilerine verilen görev ve sorumlulukları başarı ile yerine getirip getirmedikleri, performans kriterlerine göre kontrol edilmektedir. Sonuç olarak örgütsel amaçlara ulaşmak ve zorlu rekabet koşullarında ayakta kalmak, işgörenin sergileyeceği performans ile yakından ilişkilidir.

İşgörenin performansı tüm insan kaynakları yönetimi faaliyetleri içerisinde en önemli rollerden birini üstlenmektedir[582]. Diğer yandan örgütlerin insan kaynağının toplam performansı, onların rekabet güçlerinin de açık bir göstergesi olarak kabul edilmektedir[583, 584].

Tez çalışmasına konu olan değişkenlerden birisi de işgören performansıdır. Literatürde sıkça kullanılan bir kavram olması ve kavram ile ilgili teorik ve uygulamalı birçok araştırma yapılmış olması nedeniyle, çalışmanın teorik kısmında işgören performansı kavramı kısaca özetlenerek geçilmiştir. Bu bölümde kavram kısaca tanımlandıktan sonra, bilim adamlarının fikir birliğine varmış oldukları[585] performans boyutları olan görev ve bağlamsal boyutları üzerinde durulmuştur. Bu iki boyut tez çalışmasının uygulama kısmında işgören performansının ölçülmesinde kullanılması açısından önem arz etmektedir.

---

[582] Borman, Walter, C., Job Behavior, Performance, and Effectiveness, M. D. Dunnette and L. M. Hough (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2*, in (p. 271−326). 2nd Edition, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991, p. 271.

[583] Plotkin, H., M. "What Makes A Successful Salesperson?" *Training and Development Journal*, 1987, p. 55.

[584] Wang, G. and Netemeyer, R. G. "The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self Efficacy, and Performance", *Journal of the Academy Of Marketing Science*, Vol. 30, Issue 3, 2002, p. 217.

[585] Motowidlo, S., J. and Van Scotter J. R., "Evidence That Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, Issue 4, 1994, p. 477.

3.2.1.Performans Kavramı ve Boyutları

Performans kelimesi günlük hayatta sıkça kullanılan bir kelimedir ve literatürde performans ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. En basit tanımıyla performans verimlilik ölçüsü veya amacın gerçekleştirilme derecesidir. Performans genel anlamda amaçlı ve planlanmış bir etkinlik sonucunda elde edileni, nicel veya nitel olarak belirleyen bir kavram[586] olarak ifade edilmektedir.

İş performansı, işin bir parçası olarak işgörenlerin işe yönelik aktiviteleri ile ilişkilidir[587]. Örgütsel davranış içerisinde "işgörenin belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar"[588] şeklinde performansı tanımlamak mümkündür.

Zaman içerisinde işgören performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu görüşü baskın hale gelmiştir[589]. İşgören performansı ile ilgili araştırmalar genellikle iki temel boyut üzerinde durmaktadırlar. Bu boyutlardan ilki görev performansı ve ikincisi ise bağlamsal performanstır[590, 591].

Görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki ilk ayrım Borman ve Motowidlo tarafından 1993 yılında Amerikan Hava Kuvvetleri'nde yürütülen bir araştırma ile yapılmıştır. Bu araştırmada hava kuvvetleri bünyesinde görev yapan 421 teknik elemanın görev, bağlamsal ve toplam performansları yöneticilerden alınan bilgilere göre ölçülmüştür. Bu araştırma sayesinde toplam performansa önemli düzeyde etki eden iki farklı performans boyutunun varlığı ortaya çıkarılmıştır. Daha sonraki yıllarda yapılmış olan araştırmalar da bu ayrımı desteklemiştir[592].

---

[586] Akal, Zühal, *İşletmelerde Performans Ölçüm Ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, 6. Baskı, Ankara 2005, s. 17.
[587] Borman, Walter, C. and Motowidlo, S., J., Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. N. Schmitt and W. C. Borman (Ed.), *Personnel Selection*, in (p. 71-98.). San Francisco: Josey-Bass 1993, p. 73.
[588] Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayıncılık, Adana 2002, s. 209.
[589] Borman and Motowidlo, 1993, p. 72.
[590] Borman and Motowidlo, 1993, p. 71-98.
[591] Motowidlo and Van Scotter, 1994, p. 475-480.
[592] Motowidlo and Van Scotter, 1994, p. 475-480.

3.2.1.1. Görev Performansı

Görev performansı bir işi diğerlerinden farklı kılan işin değişmez görev ve sorumluluklarını ifade etmektedir[593]. Görev performansı, işin uzmanlık ve teknik yönüyle ilişkilidir[594] ve mesleki yeterlilik, çalışma ortamının uygunluğu, belirgin görev tanımı ve ahlaki niteliklere bağlıdır[595]. Özellikle görev tanımının açık ve net olmaması, görev performansının belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Çünkü görev performansının ölçülmesinde temel alınan kriter, işgörenin faaliyetlerinin görev tanımına uygun olup olmadığıdır.

Görev performansı işteki temel teknik ayrıntılar üzerine yoğunlaşmakta[596] ve işin başarı ile yapılması için gerekli görevlerdeki ustalığı ifade etmektedir[597]. Rotundo ve Sackett[598]'e göre görev performansının iki temel özelliği vardır. Birincisi bu performans boyutu işin teknik temeline katkıda bulunmaktadır, ikincisi ise işin resmi olarak bir parçası olma niteliği taşımaktadır.

3.2.1.2. Bağlamsal Performans

Örgütsel hedeflere ulaşmada daha çok görev performansına odaklanılmış olmasına rağmen, zaman içerisinde örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkı sağlayan farklı faaliyetlerin de var olduğunun farkına varmışlardır. Borman ve Motowidlo[599] örgütteki faaliyetlerin başarı ile yerine getirilmesini destekleyen bu faaliyetleri bağlamsal performans olarak adlandırmışlardır. Onlara göre bu faaliyetler, işgörenlerin görev tanımları içerisinde yer almazken, örgütün sosyal ve psikolojik ortamına katkı sağlamaktadırlar.

---

[593] Jawahar, I., M. and Dean Carr, "Conscientiousness and Contextual Performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, Issue 4, 2007, p. 330.
[594] Borman, Walter C. "The Concept of Organizational Citizenship", *Current Directions in Psychological Science*, Vol 13, Issue 6, 2004, p. 238.
[595] Özdevecioğlu, Mahmut ve Sevgi Kanıgür, "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt 11, Sayı 16, 2009, s. 59.
[596] Van Scotter, J., R. and Motowidlo S. J., "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996, p. 525.
[597] Van Scotter and Motowidlo, 1996, p. 526.
[598] Rotundo, Maria And Paul R. Sackett, "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, Issue 1, 2002, p. 67.
[599] Borman and Motowidlo, 1993.

Bağlamsal performans işin yapılması için gerekli olan temel faaliyetlerle doğrudan ilişkili değildir, ancak işin başarılı bir şekilde yerine getirilmesinde önemli olan örgütsel, sosyal ve psikolojik çevreyi desteklemektedir[600]. Bu nedenle de toplam performans içerisinde önemli bir etkiye sahiptir. Diğer bir deyişle yüksek performans amacıyla görev performansını desteklemektedir.

Borman ve Motowidlo[601]'ya göre bağlamsal performans aşağıdaki aktiviteleri içermektedir.

- Asıl işin bir parçası olmasa bile farklı görev aktivitelerinin yerine getirilmesi için gönüllü olmak,
- Yapılması gereken işi başarılı bir şekilde yapabilmek için büyük bir heves ile çaba göstermek,
- Diğer çalışanlara yardım etmek ve onlarla işbirliğine gitmek,
- Örgütün kural, yönetmelik ve prosedürlerini takip etmek ve uyum göstermek,
- Örgütsel amaçları destekleyici tavır almak.

Literatürde genellikle bağlamsal performans; örgütsel vatandaşlık davranışı, prososyal örgütsel davranış, ekstra rol davranışı ve iyi asker sendromu kavramları ile eşanlamlı olarak kullanılmaktadır[602]. Bunun sebebi tüm bu kavramların temelde görev tanımında yer alamayan ve gönüllülüğe dayanan rol davranışlarını içeriyor olmasıdır. Ancak 1990'lı yıllarda ortaya çıkmış olan bağlamsal performans kavramı, öncesinde geliştirilmiş olan kavramlarla açıklanamayan araştırma sonuçlarını yorumlama niteliğine sahiptir[603]. Ayrıca Organ[604] da Borman ve Motowidlo tarafından geliştirilmiş olan bağlamsal performans kavramının, diğerlerinden farklı olduğu ve işgören performansını açıklığa kavuşturmada daha uygun bir kavram olduğunu belirtmiştir. Borman, Hanson ve Hedge[605] ise örgütsel vatandaşlık davranışını, bağlamsal performansın bir alt kümesi olarak tanımlamışlardır.

---

[600] Borman, 2004, p. 238.
[601] Borman and Motowidlo, 1993, p. 73.
[602] Goodman, Scott, A. and Daniel J. Svyantek, "Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 254.
[603] Motowidlo and Van Scotter, 1994, p. 477.
[604] Organ, Dennis, W. "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, Vol. 10, Issue 2, 1997, p. 85.
[605] Borman, Walter, C., Marry Ann Hanson and Jerry W. Hedge, "Personnel Selection", *Annual Review of Psychology*, Vol. 48, 1997, p. 303.

Bağlamsal performansın iki boyutu vardır. Bunlardan birisi örgüte karşı vatandaşlık davranışı[606, 607] olarak ifade edilen kurallara uyma, sıkı çalışma, insiyatif kullanma ve örgütün itibarını artırmak için faaliyetlerde bulunma davranışlarını kapsamaktadır. İkinci boyut ise iş arkadaşlarına karşı vatandaşlık davranışı[608] olarak ifade edilmekte olup, iş arkadaşlarına, örgüte yeni katılan bireylere ve amirlere yardım etme ve işbirliği yapmayı ifade etmektedir.

Görüldüğü gibi bağlamsal performans bir yandan insanlarla iyi iş ilişkileri kurmak ve işbirliği yapmak gibi kişilerarası faaliyetleri, diğer yandan da zorluklar karşısında ısrarcı olmak, görev tanımı dışındaki görevlerde gönüllü olmak gibi motivasyon ve gönüllülük gerektiren faaliyetleri[609] içermektedir.

3.2.2. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Farkları

Performansın boyutlarını oluşturan görev performansı ve bağlamsal performansın birbirlerinden farklı özellikler taşıdıklarına yönelik uygulamalı çalışmalar iki kavram arasındaki ayrımı desteklemektedir. Örneğin Motowidlo ve Van Scotter[610] görev ve bağlamsal performans boyutlarının toplam performans değerlendirmesine bağımsız olarak etki ettiğini, kişisel özelliklerin bağlamsal performansla, tecrübe ve bilginin ise görev performansı ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Borman ve Motowidlo[611] da iki performans boyutunun farklı öncüllere sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Görev performansı ve bağlamsal performans kavramlarını tanımladıktan sonra, bu iki kavramın birbirinden farklı olan özelliklerinin altını çizmek amacıyla Tablo 7 oluşturulmuştur. Bu tabloda görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki farklar sıralanmaktadır.

---

[606] Bateman, Thomas S. and Dennis W. Organ, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'". *The Academy of Management Journal*, Vol. 26, Issue 4, 1983, p. 587–595.

[607] Williams, Larry J. and Stella E. Anderson, "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors," *Journal of Management*, Vol. 17, Issue 3, 1991, p. 601-617.

[608] Jawahar and Carr, 2007, p. 332.

[609] Scotter, J., R., V. and Stephan J. Motowidlo, "Interpersonal Facilition and Job Dedication as Seperate Facets of Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol 81, Issue 5, 1996, p. 526.

[610] Motowidlo and Van Scotter, 1994, p. 475.

[611] Borman, Walter C. and Stephan J. Motowidlo, Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance, Special Issue of Human Performance, Borman, Walter C. and Stephan J. Motowidlo (Eds.), Human Performance, Vol. 10, 1997, p. 67.

Tablo 7. Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Arasındaki Farklar[612]

Görev Performansı	Bağlamsal Performans
İşgörenin görev tanımlarında açıkça belirtilen faaliyetleri içerir.	İşgörenin görev tanımında yer almayan ve gönüllülüğe dayanan rol davranışlarını içerir.
Örgütsel amaçlara ulaşmada teknik ve bilişsel faktörleri kullanır.	Örgütsel amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmada sosyal ve psikolojik faktörleri kullanır.
Doğrudan ve dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.	Dolaylı olarak teknik işlere katkı sağlar.
Genellikle farklı görevler için farklı faaliyetlere dayanır.	Görevlerin birçoğu veya hepsi için aynıdır. Görevden göreve fazla farklılık göstermezler.
Görev performansının seviyesi işgörenlerin bilgi, beceri ve yetenekleri tarafından belirlenir.	Bağlamsal performansın seviyesi işgörenlerin iradesi ve yatkınlığıdır. Diğer bir deyişle bağlamsal performans kişisel farklılıklara göre değişiklik gösterir.

Tablo 7'de de görüldüğü gibi iki performans boyutu arasında önemli farklar bulunmaktadır. Bu iki boyutun birlikte ve birbirlerine katkı sağlayacak şekilde çalışması, örgütsel amaçları ulaşmayı kolaylaştırmaktadır.

3.2.3. Görev Performansı ve Bağlamsal Performansın Toplam Performansa Etkileri

Günümüzde insan kaynakları faaliyetlerinin en önemlilerinden birisi performans değerlemedir[613]. Modern yönetim anlayışının bir gereği olarak ister özel ister kamu sektöründe olsun, performansın değerlendirilmesi ve yönetimi üzerinde önemle durulmaktadır. Bu denli önemli olan performansın değerlendirilip yönetilebilmesi için öncelikle ölçülmesi gerekmektedir. Performans ölçümü konusunda farklı yöntemlerin kullanılmasının yanı sıra, bir performans yönetim sisteminin en önemli amacı bireysel performans gelişimini sağlaması ve örgütün genel performans

612 Bu tablo Borman, 2004, p. 238; Ahadzie; David; Paul, 2007, p. 5; Borman ve Motowidlo, 1993, p. 74; Motowidlo ve Van Scotter, 1994, p. 479'dan uyarlanmıştır.

613 Jawahar, I., M. "The Influence of Perceptions of Fairness on Performance Appraisal Reactions", *Journal of Labor Research*, Vol. 28, Issue 4, 2007, p. 735–754.

düzeyini yükseltmesidir[614]. Bu nedenle örgüt içerisinde bireysel performans düzeyi önem arz etmektedir. İşgörenlerin performansları konusunda fikir sahibi olunması, hem bireysel hem de örgütsel açıdan gelişimin ön şartı olarak görülmektedir.

İşgörenlerin performanslarının değerlendirilmesinde sadece görev performansının ele alınması yeterli olmamakta, sosyal bir varlık olan insanın yine sosyal bir yapı olan örgüte olan katkısını eksiksiz değerlendirebilmek için görev ve bağlamsal performans boyutlarını bir arada değerlendirmek gerekmektedir. Görev performansı ile işgörenin teknik ve bilişsel faaliyetleri ile örgüte yaptığı katkı belirlenirken, bağlamsal performans ile de işgörenin sosyal ve psikolojik faaliyetleri ile örgüte sağladığı fayda tespit edilmektedir. Bu nedenle işgören performansını değerlendirirken görev performansı, bağlamsal performans ve bu iki performans boyutunun birleşimi olan toplam performansın birlikte değerlendirilmesi daha doğru sonuç vermektedir.

Görev performansı ve bağlamsal performans birbirinden farklı ve bağımsız kavramlar olmalarının yanı sıra, ikisi bir araya gelerek toplam performansı oluşturmaktadırlar. Borman ve Motowidlo[615]'ya göre görev performansı ve bağlamsal performans örgütün etkinliğine katkı sağlayan önemli faktörlerdir. Bağlamsal performans işgörenleri örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik faaliyetleri içeren görev performansını artırmaya sevk etme özelliği[616] dolayısıyla, toplam performans içerisinde motivasyonla ilgili kaynak olarak da değerlendirilebilir. Ayrıca Motowidlo ve Van Scotter[617] ile Borman, White ve Dorsey[618]'ın araştırmaları tecrübeli yöneticilerin çalışanların iş performanslarının ölçümünde işgörenlerin görev ve bağlamsal performans boyutlarını eşit derecede değerlendirmeye tabi tuttuklarını göstermiştir.

Görüldüğü gibi işgörenin performansı ile ilgili fikir sahibi olmak için görev performansı ile birlikte bağlamsal performansın da ölçülmesi ve iki performans boyutunun bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde sosyal bir varlık olan insanın örgüt içerisindeki başarısı bütüncül bir bakış açısı ile ölçülmüş

---

[614] Boice, D., F. and Kleiner, B.H., "Designing Effective Performance Appraisal Systems", *Work Study*, Vol. 46, Issue 6, 1997, p. 197–201.
[615] Borman and Motowidlo, 1993, p. 74.
[616] Motowidlo and Van Scotter, 1994, p. 476.
[617] Motowidlo and Van Scotter, 1994.
[618] Borman, Walter C., Leonard A. White and David W. Dorsey, "Effects of Ratee Task Performance and Interpersonal Factors on Supervisor and Peer Performance Ratings", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, 1995, p. 168-177.

olmaktadır. Bu nedenle tez çalışmasının uygulama kısmında, işgörenlerin performansları görev performansı ve bağlamsal performans boyutları üzerinden ölçülmüştür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞ AİLE YAYILIMI, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE PERFORMANS KAVRAMLARINA YÖNELİK LİTERATÜR TARAMASI

Tez çalışmasının ilk üç bölümünde çalışmada yer alan kavramlarla ilgili teorik bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde tez çalışmasına konu olan kavramlarla ilgili uygulamalı çalışmalar üzerinde durulmaktadır. Araştırma modelinin içerdiği değişkenleri konu alan yerli ve yabancı literatürün taranması kavramlarla ilgili uygulamalı literatürün durumunu gözler önüne sermesi ve literatürdeki boşluklara ışık tutması açısından önemlidir. Bu amaçla öncelikle tez çalışmasına konu olan kavramların literatürdeki yerlerine kısaca değinilmiş, daha sonra literatürde kavramların birbiri ile ilişkilendirildikleri çalışmalara yer verilmiştir.

4.1. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikoloji bilimindeki pozitif akımın etkisi ile işletmelerin rekabet üstünlüğü sağlamasında yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkan psikolojik sermaye günümüzde büyük önem taşımaktadır. Luthans ve Youssef[619] tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye kavramı, bireyin pozitif psikolojik durumunu ve bu durumdaki gelişimi ifade

[619] Luthans and Youssef, 2004.

etmektedir. Yabancı literatürde psikolojik sermaye ile ilgili teorik[620, 621, 622] ve uygulamalı[623, 624] birçok çalışma bulunmaktadır.

Psikolojik sermaye ile ilgili en önemli çalışmalardan bir tanesi Luthans, Norman, Avolio ve diğerleri[625] tarafından işletme öğrencileri, hizmet sektörü ve ileri teknolojili imalat sektöründe çalışan mühendisler üzerinde yürütülmüştür. Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli özellik, çalışma sonucunda yine Luthans, Avolio, Avey ve diğerleri[626] tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik testlerinin yapılmış olmasıdır. Bu ölçek halen psikolojik sermaye araştırmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin geliştirildiği çalışma dışında, yabancı literatürde psikolojik sermayenin farklı değişkenlerle olan ilişkisini test eden pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle psikolojik sermaye ile ilgili literatürün yurtdışında belirli bir seviyeye geldiğini söylemek mümkündür. Ancak ülkemizde psikolojik sermaye kavramı kısıtlı sayıda araştırmacı tarafından son yıllarda tartışılmaya başlanmıştır. Bu nedenle de Türkçe literatür incelendiğinde 2009-2010 yıllarında yayınlanmış olan birkaç bildiri dışında çalışmaya rastlanmamıştır.

Türkçe literatürde psikolojik sermaye kavramı, ilk kez pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ve konularının ele alındığı bir teorik bildiri metninde geçmektedir. Bu çalışmada örgütsel davranışla ilgili yeni kavramlar tanıtılırken, "psikolojik kapital" ifadesi[627] ile psikolojik sermaye kavramına yer verilmiştir. Bir sonraki yıl kavram yine bir teorik çalışma ile tanıtılmıştır[628].

Erkuş ve Fındıklı[629] ise yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ile mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada örneklemi akademisyen, polis, hemşire ve doktor olmak üzere toplam 366 çalışan oluşturmaktadır.

---

[620] Luthans; Luthans; Luthans, 2004.
[621] Youssef and Luthans, 2007.
[622] Luthans; Youssef; Avolio, 2007.
[623] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007.
[624] Luthans; Avolio; Walumbwa et al. 2005.
[625] Luthans; Norman; Avolio et al. 2008b.
[626] Luthans; Avolio; Avey et al. 2007.
[627] Özkalp, 2009, s. 495.
[628] Met Ömer L. "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 889-895.
[629] Erkuş Ahmet ve Mine Afacan Fındıklı, "Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşam Projesinin Aracılık Etkisi", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,* Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 766-772.

Luthans, Avolio, Avey ve diğerleri[630] tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeğinin kullanıldığı araştırmada psikolojik sermaye boyutları ile özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

4.2. İŞ AİLE YAYILIMI

İş aile etkileşimi literatürü incelendiğinde iş aile yayılımı kavramının geçmişinin oldukça eskiye dayandığı görülmektedir[631, 632, 633, 634]. Ancak araştırmalarda iş aile çatışmasına odaklanılması ve iş aile yayılımının sadece aile hayatının iş hayatı üzerinde olumlu etkisi şeklinde algılanması, kavram ile ilgili araştırmaların artmasını engellemiştir. İş aile yayılımının farklı boyutlarını konu alan araştırmalar yapılmış olsa da[635], Grzywacz[636] ilk kez iş aile yayılımının dört boyutunu bir arada incelemiştir. Yine Grzywacz ve Marks[637] yaptıkları çalışmada iş aile yayılımı ölçeğini geliştirmişlerdir.

Bazı çalışmalarda iş aile çatışması ve iş aile yayılımı kavramları bir arada kullanılmıştır[638, 639, 640]. Bu çalışmalarda çatışma ve yayılım arasında ters yönlü ve yüksek düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Bazı çalışmalarda ise iş aile kolaylaştırması ve iş aile yayılımı kavramları aynı anlamda kullanılmıştır. Bunun en iyi örneğini iş aile kolaylaştırmasını ölçmek için iş aile yayılımı ölçeğini kullanan çalışmalarda görmek mümkündür[641, 642, 643].

Yabancı literatürde iş aile yayılımı ile ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu nedenle iş aile yayılımı ile ilgili literatür özeti, tez çalışmasına konu olan diğer değişkenlerle ilişkisi ile sınırlı tutulmuş ve tezin ilerleyen bölümünde yer verilmiştir.

---

630 Luthans, Avolio, Avey et al., 2007.
631 Crouter, 1984.
632 Kirchmeyer, 1992a
633 Kirchmeyer, 1992b.
634 Kirchmeyer, 1993.
635 Duxbury and Higgins, 1998.
636 Grzywacz, 2000.
637 Grzywacz and Marks, 2000.
638 Butler; Grzywacz; Bass et al. 2005.
639 Voydanoff, Patrica. "The Effetcs of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 66, Issue 2, 2004, p. 398-412.
640 Seery, Brenda, L., Elizabeth A. Corrigall and Tammy Harpel, "Job-Related Emotional Labor and Its Relationship to Work-Family Conflict and Facilitation*", Family and Child Studies*, Vol. 29, 2008, p. 461-477.
641 Karatepe and Bekteshi, 2008.
642 Rotondo, Denise, M. and Joel F. Kincaid, "Conflict, Facilitation and Individual Coping Styles across the Work and Family Domains", *Journal of Managerial Psychology,* Vol. 23, Issue 5, 2008, p. 484-506.
643 Grzywacz and Bass, 2003.

Türkçe literatür incelendiğinde iş aile yayılımı konusunda araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak iş aile yayılımının iki boyutunu oluşturan negatif iş-aile yayılımı (iş-aile çatışması) ve negatif aile-iş yayılımını (aile-iş çatışması) konu alan araştırmalara rastlamak mümkündür.

Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk[644] iş aile çatışmasını iki yönlü bir kavram olarak ele almış ve iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini araştırmışlardır. İş aile çatışmasının bir sektörde ölçülmesinin, araştırma sonuçlarının yanıltıcı olmasına sebep olabileceğinden dolayı, araştırma örneklemi farklı sektörlerde faaliyet gösteren firma çalışanlarından oluşturulmuştur. Plastik ambalaj, beyaz eşya ve mobilya sektörleri ile özel hastanede görev yapan toplam 305 kişi üzerinde yapılan araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatminini, iş-aile ve aile-iş çatışmasının ise iş ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.

Turunç ve Çelik[645] iş-aile ve aile-iş çatışmasını algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde aracı değişken olarak kullanmışlardır. Savunma sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırmada algılanan örgütsel desteğin artmasının hem iş-aile hem de aile-iş çatışmasını azaltıcı etki yaptığı tespit edilmiştir.

İş aile çatışmasının azaltılmasında örgüt kadar ailenin de etkili olduğunun anlaşılması ile birlikte Özen ve Uzun[646] işyerinde yaşanan çatışmanın azaltılmasında örgüt ve ailenin etkisini araştırmışlardır. 121 polis memuru üzerinde yapılmış olan araştırmada aileden alınan sosyal destek ile çatışma arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan örgüt ve yöneticinin çalışana desteğinin artmasının çalışanın yaşam kalitesi ile örgüt veriminin artmasında ve iş aile çatışmasının azalmasında önemli ölçüde etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Her ne kadar Türkçe literatürde iş aile yayılımının konu alındığı çalışma olmasa da Yüksel[647] iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin dört boyutunu bir arada ölçmüştür. İş aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisinin

---

[644] Özdevecioğlu Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, 2009, s. 69-99.

[645] Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik, "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 14, No 1, 2010, s. 209-232.

[646] Özen, Serap ve Turgay Uzun, "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 7, No 3, 2005, s. 128-147.

[647] Yüksel, İhsan. "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 19, Issue 2, 2005, p. 301-314.

incelendiği çalışma, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin dört boyutunu bir arada inceleyen ilk Türkçe çalışma olma özelliği taşımaktadır. 98 hemşireden elde edilen veriler sonucunda çatışma ve kolaylaştırma arasında ters yönlü ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada Grzywacz ve Marks[648] tarafından geliştirilmiş ve Wayne ve arkadaşları[649] tarafından uyarlanmış olan iş aile yayılımı ölçeği kullanılmıştır.

Ayrıca Vatansever[650] uluslararası kara taşımacılığı yapan işletmelerde görev yapan 303 kişi üzerinde iş ve iş dışı yaşam dengesi olarak tanımladığı iş ve aile hayatı etkileşimi ile örgütsel bağlılık ve kariyer tatmini ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada iş dışı alan terimi aile yaşamı ile bireysel yaşamın birleşimini ifade etmektedir. Araştırma sonucunda iş ve iş dışı alanlar arasındaki dengedeki artışın örgütsel bağlılık ve kariyer tatminini de artırdığı gözlenmiştir.

4.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ

İlk kez 1969'da Bradburn tarafından tanımlanan psikolojik iyi oluş kavramı, 1989 yılında Ryff'in geliştirdiği altı boyut ile birlikte günümüzde kullanılan halini almıştır. Psikolojik iyi oluşun kavramlaştırılmasından bu yana, kavramın öncül ve sonuçları ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Ryff[651] tarafından psikolojik iyi oluş ölçeğinin geliştirilmiş olduğu çalışma, bu çalışmaların en önemlilerinden bir tanesidir. Kavram ile ilgili diğer bir önemli çalışma ise Dierendonck[652] tarafından yapılmış olan çalışmadır. Bu çalışma ile Ryff[653]'in geliştirmiş olduğu psikolojik iyi oluş ölçeği 233 psikoloji öğrencisi ve farklı mesleklerden 420 profesyonel çalışan üzerinde denenmiş ve elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda Ryff'in toplam 84 ifadeli ölçeğindeki ifadelerin 39 tanesinin psikolojik iyi oluşu ölçmek için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

---

[648] Grzywacz and Marks, 2000.
[649] Wayne; Musisca; Fleeson, 2004, p. 108.
[650] Vatansever, Çiğdem, *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)
[651] Ryff, 1989.
[652] Dierendonck, Dirk, Van. "The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being", *Personality and Individual Differences*, Vol. 36, 2005, p. 629-643.
[653] Ryff, 1989.

Ülkemizde psikolojik iyi oluş ile ilgili yapılmış olan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yerli literatür incelendiğinde Cenkseven[654]'in üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışması, Ryff tarafından geliştirilmiş olan psikolojik iyi oluş ölçeğini Türkçeleştirmesi sebebiyle önem arz etmektedir. Üniversite öğrencilerinin psikolojik ve öznel iyi oluşlarının nedenlerinin araştırıldığı çalışma sonucunda öğrenilmiş güçlülük, başkalarıyla ilişkilerden tatmin algısı ve cinsiyetin psikolojik iyi oluşun en önemli öncülleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Akın[655] 1214 üniversite öğrencisi üzerinde psikolojik iyi oluş ölçeğinin Türkçe versiyonunun geçerliğini ve güvenilirliğini ölçmüştür ve sonuçların İngilizce psikolojik iyi oluş ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine oldukça yakın olduğunu tespit etmiştir.

4.4. PERFORMANS

İşgören performansının iki önemli boyutu olan görev ve bağlamsal performans boyutları ilk kez Borman ve Motowidlo[656] tarafından ortaya çıkarılmıştır. Literatürde performansı farklı temellere dayanarak açıklayan ve farklı şekillerde boyutlandıran bilim adamları da bulunmaktadır[657, 658, 659]. Ancak tez çalışmasının kapsamı gereği işgören performansı ile ilgili bilginin literatürde en yaygın olarak kullanılmakta olan bağlamsal ve görev performansı boyutları ile sınırlı tutulması uygun bulunmuştur.

Bağlamsal performans düzeyi örgütsel etkinlik ve bireysel performans açısından oldukça önemlidir[660, 661]. Örneğin George ve Bettenhausen[662] perakende sektöründe faaliyet gösteren 33 firmanın satış performansı ile işgörenlerinin bağlamsal performanslarını karşılaştırmışlardır. Araştırma sonucunda bağlamsal performans ile

---

[654] Cenkseven, Fulya, *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi,* Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2004. (Yayınlanmamış Doktora Tezi*)*

[655] Akın, Ahmet, "The Scales Of Psychological Well-Being: A Study Of Validity And Reliability", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Vol. 8, Issue 3, 2008, P. 721-750.

[656] Borman and Motowidlo, 1993.

[657] Rotundo and Sackett, 2002, p. 66-80.

[658] Campbell, J. P., "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology", in M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (p. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc 1990, p. 687-732.

[659] Viswesvaran, Chockalingam, *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?* University of Iowa 1993, (Unpublished Doctoral Dissertation), p. 679-703.

[660] Borman and Motowidlo, 1993.

[661] Motowidlo and Van Scotter, 1994.

[662] George, J., M. and Bettenhausen K., "Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group Level Analysis in a Service Context", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, 1990, p. 698–709.

örgütsel performans arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Aynı sonuç MacKenzie, Podsakoff ve Fetter[663] tarafından da desteklenmiştir.

Goodman ve Svyantek[664] arzulanan örgüt kültürü ve mevcut örgüt kültürü arasındaki uyum ile bağlamsal performans ve görev performansını ilişkilendirmişlerdir. Üretim sektöründen 356 işgören üzerinde yapılmış olan bu araştırmada arzulanan ve mevcut kültür arasındaki uyumun hem bağlamsal performansı hem de görev performansını direkt olarak etkilediği ortaya çıkarılmıştır.

Performans ile ilgili yerli literatür incelendiğinde, araştırmacıların ağırlıklı olarak performans değerleme sistemleri, süreçleri, bunların işgörenler ve verimlilik üzerindeki etkilerini ele aldığı görülmektedir. Bu bölümde tez konusunun kapsamı dahilinde performansın bağlamsal ve görev boyutlarıyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

Akdoğan, Özdevecioğlu ve Oflazer Mirap[665] pozitif ve negatif duygusallığın işgörenlerin görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçları pozitif duygusallığın bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği, ancak görev performansını etkilemediğini göstermektedir. Negatif duygusalık ise hem görev hem de bağlamsal performans boyutlarını yüksek oranda ve negatif yönde etkilemektedir.

Oflazer Mirap[666] özel sağlık sektöründe görev yapan 192 kişi üzerinde algılanan aidiyet durumunun görev performansı, bağlamsal performans ve toplam performans üzerine etkilerini araştırmıştır. Elde edilen veriler işgörenlerin algıladıkları aidiyet duygusu düzeyinin her üç performans boyutu üzerinde de olumlu etki yaptığını ortaya çıkarmıştır.

---

[663] Mackenzie, S., B., Podsakoff P. M., and Fetter R., "Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, 1991, p. 123–150.

[664] Goodman and Svyantek, 1999.

[665] Akdoğan Asuman. A., Mahmut Özdevecioğlu ve Selen Mirap, "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Duyguların Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkileri", *13. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, S.119-125, İstanbul 2005.

[666] Oflazer, Mirap, Selen. "Algılanan Aidiyet Durumunun Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performans Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi Kültür Üniversitesi*, İstanbul 2008, s. 142-148.

4.5. KAVRAMLARIN BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİLERİ

Tez çalışmasına konu olan kavramlarla ilgili kısa literatür özetlerinin ardından, bu başlık altında kavramların birbirleri ile ilişkilerinin incelendiği çalışmalara yer verilmiştir.

4.5.1. Psikolojik Sermaye ile Performans İlişkisi

Pozitif psikoloji içerisinde yer alan kavramlar incelendiğinde, bu kavramların büyük bir kısmının iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu etki yaptığı görülmektedir. Ancak pozitif örgütsel davranışa bakıldığında, başlıca özelliklerinden birisinin iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu etki yapması olduğu görülmektedir[667]. Bu nedenle pozitif örgütsel davranış içerisinde yer alan psikolojik sermaye kavramı ile iş performansı arasında da pozitif yönlü ilişki olması kaçınılmazdır.

Yabancı literatürde psikolojik sermaye ve performans ilişkisini konu alan araştırmalar incelendiğinde, bu konunun daha çok Luthans önderliğindeki bir grup bilim adamı tarafından çalışıldığı görülmektedir. Aşağıda konu ile ilgili araştırmalar tarihsel sıraya göre özetlenmiştir.

Psikolojik sermaye boyutlarından birisi olan öz yeterlilik ile iş performansı arasındaki ilişki ilk kez Stajkovic ve Luthans[668] tarafından araştırılmıştır. Toplam 21,616 deneği kapsayan araştırma sonucunda öz yeterlilik ile iş performansı arasında güçlü ve pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşları[669] Çin'de işgörenlerin psikolojik sermayeleri ve performansları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. 2 özel ve 1 kamuya ait fabrikada çalışan toplam 422 işgören üzerinde yapılmış olan araştırmada psikolojik sermayenin performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları olan ümit, iyimserlik ve dayanıklılığın da ayrı ayrı performans üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Luthans ve arkadaşları[670] psikolojik sermaye alt boyutlarının ayrı ayrı ve bir arada performans ve iş tatmini üzerinde nasıl etki yaptıklarını belirlemek amacıyla bir

[667] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 16.
[668] Stajkovic and Luthans, 1998a.
[669] Luthans; Avolio; Walumbwa, 2005.
[670] Luthans; Avolio; Avey et al., 2007.

araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada iki farklı araştırma bir arada yer almaktadır. Birinci araştırmada psikolojik sermaye kişilik özelliği gibi bireysel bir özellik olarak tanımlanmış ve işletme öğrencilerinin psikolojik sermaye düzeyleri analiz edilmiştir. İkinci araştırmada ise hizmet sektörü çalışanları ve üretim sektöründeki mühendisler üzerinde psikolojik sermaye ile iş performansı ve iş tatmini ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler psikolojik sermaye ile performans arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca performans ve iş tatminini belirlemede toplam psikolojik sermaye düzeyinin, alt boyutlardan daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşları[671] Çin'de çalışan 456 birey üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve performans ilişkisini araştırmışlardır. Luthans ve arkadaşları[672] tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeğinin kullanıldığı araştırmada, psikolojik sermaye ile performans arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Luthans ve arkadaşları[673] örgütsel iklim ve performans ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisini araştırmışlardır. 404 işletme bölümü öğrencisi, 163 hizmet sektörü çalışanı ve 170 ileri teknoloji sektöründen mühendis üzerinde yapılan araştırmada, Luthans ve arkadaşları[674] tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda üç farklı grupta da psikolojik sermayenin performans üzerinde olumlu etki yaptığı tespit edilmiştir.

Walumbwa ve arkadaşları[675] lider ve izleyicisinin psikolojik sermayesi, örgüt iklimi ve iş performansı ilişkisini 264 polis memuru ve onların amiri olan 79 yetkili üzerinde test etmişlerdir. Araştırma sonuçları lider ve izleyicinin psikolojik sermayesinin yüksek olmasının performans üzerinde olumlu etki yaptığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Avey ve arkadaşları[676] psikolojik sermaye ile işgören performansı ilişkisini birçok araştırma üzerinden tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçları işgörenlerin psikolojik sermayeleri ile performansları arasında anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

---

[671] Luthans; Avey; Clapp-Smith et al., 2008a.
[672] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 237.
[673] Luthans; Norman; Avolio et al., 2008b.
[674] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 237.
[675] Walumbwa, Fred, O., Suzanne J. Peterson, Bruce J. Avolio and Chad A. Hartnell, "An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance", *Personnel Psychology*, Vol. 63, 2010, p. 937-963.
[676] Avey; Nimnicht; Pigeon, 2010.

Rego ve arkadaşları[677], 278 devlet memuru üzerinde psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin alt boyutlarından hiçbiri amir tarafından belirlenen performans ile ilişkili değildir. Buna rağmen psikolojik sermaye bireysel olarak belirtilen performansın %39'u gibi büyük bir kısmını açıklamaktadır. Ayrıca araştırmasa bireysel olarak belirtilen ve amir tarafından belirtilen performans arasında anlamlı ilişkinin olmadığı da tespit edilmiştir. Bu araştırma bireysel performans algısının psikolojik sermayenin etkilerini tespit etmede daha başarılı olduğunu göstermektedir.

Yabancı literatürdeki bu araştırmaların yanı sıra, yerli literatürde psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisini konu alan sadece bir çalışmaya rastlanmıştır.

Uslu[678] kişisel ve ortamsal özelliklerin çalışanlara etkisinde pozitif örgütsel davranışların ve işle ilgili tutumların aracılık rolünü araştırdığı çalışmasında, performans ve iş tatminini etkileyen faktörleri incelemiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin de kullanıldığı araştırmada elde edilen veriler, yapısal eşitlik modeli yardımı ile değerlendirilmiştir. Analizler sonucu pozitif örgütsel davranış boyutları olarak ele alınmış olan iyimserlik, ümit, yeterlilik, basiret ve metanet (dayanıklılık) ile performans arasında anlamlı ve güçlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

4.5.2. İş Aile Yayılımı ile Performans İlişkisi

Çok boyutlu iş aile yayılımı kavramının örgüt ve aile hayatı için hem olumsuz hem de olumlu sonuçlarının olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Literatürde özellikle iş aile çatışmasının (negatif iş aile yayılımı) olumsuz sonuçları ile ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu bölümde tüm bu çalışmalara değinmek yerine, tez çalışmasının kapsamını temel alarak iş aile yayılımı ile iş performansının ilişkilendirildiği araştırmalara yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde genellikle iş aile yayılımının negatif türü olan iş aile çatışmasının iki yönü iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar dikkat çekmektedir.

---

[677] Rego; Marques; Leal et al. 2010.

[678] Uslu, Tuna. "Kişisel ve Ortamsal Özelliklerin Çalışanlara Etkisinde Pozitif Örgütsel Davranışların ve İşle İlgili Tutumların Aracı Rolü", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 807-817.

Greenhaus ve arkadaşları[679] 336 muhasebeci üzerinde yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması yüksek olan işgörenlerin performanslarının düşük olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Kossek ve Nichol[680] hastane personeli üzerinde yaptıkları araştırmada, iş aile çatışması ve performans arasında zayıf ve ters yönlü ilişki tespit etmişlerdir.

Frone ve arkadaşları[681] iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş performansı ve aile performansı ilişkisini araştırmışlardır. 372 evli ve/veya çocuğunun bakımını üstlenmiş olan işgören üzerinde yapılan araştırmada elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş ve aile performansı arasında anlamlı ve ters yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Netemeyer ve arkadaşları[682] hizmet sektörü çalışanlarının iş-aile ve aile-iş çatışması ile iş performansları ve ekstra rol davranışları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçları iş-aile ve aile-iş çatışmasının ekstra rol davranışı üzerinde direkt olarak etkili olduğunu, iş performansı üzerinde ise iş stresi değişkeni aracılığı ile etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu durum iş aile çatışmasının görev performansını dolaylı yoldan etkilerken, bağlamsal performansı doğrudan etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

Yerli literatüre bakıldığında yine iş aile çatışması ile performans arasındaki ilişkiye odaklanıldığı görülmektedir. İş aile çatışması ve performans ilişkisinin incelendiği Türkçe araştırmaların tarihsel sıraya göre özetleri aşağıda verilmiştir.

Karatepe ve Tekinkus[683] iş aile çatışması, duygusal tükenme ve içsel motivasyon faktörlerinin Türk bankalarında görev yapan 363 ön büro elemanının iş performansları, iş tatminleri ve duygusal bağlılıkları üzerindeki etkilerini araştırmışlardır. Elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli içerisindeki yol analizi

---

[679] Greenhaus, Jeffrey, H., Arthur G. Bedeian and Kevin W. Mossholder, "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, Issue 2, 1987, p. 200-215.

[680] Kossek, Ellen, Ernst and Victor Nichol, "The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance", *Personnel Psychology*, Vol. 45, Issue 3, 1992, p. 485-509.

[681] Frone, Michael, R., John K. Yardley and Karen S. Markel, "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, 1997b, p. 145-167.

[682] Netemeyer, Richard, G., James G. Maxham and Chris Pullig, "Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance and Customer Purchase Intent", *Journal of Marketing*, Vol. 69, 2005, p. 130-143.

[683] Karatepe, Osman, M. and Mehmet Tekinkus, "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 24, Issue 3, 2006, p. 173-193.

yöntemi ile analiz edilmiş ve sonuçta iş aile çatışması ile performans arasında anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır.

Ercan[684] doktora tezinde, iş-aile ve aile-iş çatışması, benlik tanımları, stres ve algılanan yönetici desteğinin beyaz yakalı personelin performans algılarına etkisini araştırmıştır. Eğitim, finans ve sağlık sektöründe çalışan 177 katılımcı üzerinde yapılan araştırmada iş aile çatışması ile performans arasında ilişki tespit edilmiştir.

Çelik ve Turunç[685] savunma sektöründe iş aile çatışması ile iş performansı ilişkisini incelemişlerdir. Yapısal eşitlik modelinin kullanıldığı araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ile iş performansı arasında pozitif, aile-iş çatışması ile iş performansı arasında ise negatif ilişki tespit edilmiştir.

Son olarak yerli literatürde iş aile yayılımının dört boyutunun performans ile ilişkisini inceleyen bir araştırma örneği de bulunmaktadır. Karatepe ve Bekteshi[686] otellerde çalışan 107 ön büro personeli üzerinde iş aile kolaylaştırmasının öncül ve sonuçlarını araştırmışlardır. Çalışmada iş aile ilişkisi, çok boyutlu iş aile yayılımının dört boyutu bir arada kullanılarak ölçülmüştür. Aynı zamanda çalışmada Grzywacz ve Marks[687] tarafından geliştirilmiş olan iş aile yayılımı ölçeği kullanılmıştır. Örneklemden toplanan verilerin path analizi ile değerlendirilmesi sonucunda iş aile kolaylaştırmasının iş ve aileden gelen sosyal destekten etkilendiğinin yanı sıra, iş performansı ve yaşam tatminini olumlu etkilediği de ortaya çıkarılmıştır. İş aile kolaylaştırmasının her iki yönünün de iş performansını artırdığı tespit edilmiştir.

4.5.3. Psikolojik İyi Oluş ile Performans İlişkisi

Psikologlar psikolojik iyi oluş halinin bireysel açıdan pek çok olumlu sonuç yaratacağı ile ilgili önemli bulgular elde etmişlerdir. Örneğin psikolojik açıdan iyi olan bireylerin, iş ve özel hayat tatminlerinin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, kendilerine güvenlerinin, motivasyonlarının ve olumlu düşünme güçlerinin daha yüksek olması

---

[684] Ercan, Safiye, Neslihan., *Effects of Work-Family; Family-Work Conflicts, Self-Construal, Perceived Managerial Support and Stress On Employees Self-Rated Performance,* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

[685] Çelik, Mazlum ve Ömer Turunç, "Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Çukurova Üniversitesi*, Adana 2010, s. 58-70.

[686] Karatepe and Bekteshi, 2008.

[687] Grzywacz and Marks, 2000.

beklenmektedir[688]. Bu nedenle de, yüksek psikolojik iyi oluş düzeyinin bireysel performans üzerinde olumlu etki yapacağı öngörülmektedir. Yabancı literatürde psikolojik iyi oluş ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmasına rağmen, yerli literatürde bu ilişkiyi konu alan çalışmaya rastlanmamıştır.

Aşağıda psikolojik iyi oluş düzeyi ile performans arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar özetlenmiştir.

Wright ve arkadaşları[689] duygusal tükenme, pozitif ve negatif duygusallık ve psikolojik iyi oluş ile iş performansı ilişkisini incelemişlerdir. Yapılan analizler sonucunda psikolojik iyi oluşun iş performansını artırıcı etki yaptığı, fakat diğer değişkenler ile performans arasında anlamlı ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Yine Wright ve arkadaşları[690] hizmet sektöründe görev yapan 109 yönetici üzerinde yürüttükleri araştırmalarında iş tatmini ve psikolojik iyi oluş düzeyi ile performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. İş tatmini ile performans ilişkisinde psikolojik iyi oluşun aracılık rolü üstlendiğini, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan yöneticilerin performans düzeylerinin de yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

4.5.4. Psikolojik Sermaye ile İş Aile Yayılımı İlişkisi

Psikolojik sermaye ile iş aile yayılımı ilişkisini doğrudan konu alan bir araştırmaya yerli ve yabancı literatürde rastlanmamıştır. Ancak yabancı literatürde, psikolojik sermayenin yüksek olmasının pozitif duygulara, pozitif duyguların da bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif sonuçlara neden olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Aşağıda bunlara örnekler verilmiştir.

---

688 Deneve, K. M. and H. Cooper, "The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, Vol. 124, 1998, p. 197–229.

689 Wright, Thomas, A., Laurie Larwood and Philip J. Deney, "The Different "Faces" of Hapiness-Unhapiness in Organizational Research: Emotional Exhaustion, Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Psychological Well-Being as Correlates of Job Performance", *Journal of Business and Management*, Vol. 8, Issue 2, 2002, p. 109-126.

690 Wright, Thomas, A., Russell Cropanzano and Douglas G. Bonett, "The Moderating Role of Employee Positive Well-Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, Issue 2, 2007, p. 93-104.

Tugade ve arkadaşları[691] ise psikolojik sermayenin bir boyutu olan dayanıklılık düzeyi yüksek olduğunda, bireylerin zor ve stresli olaylarla pozitif duygularını kullanarak daha kolay başa çıkabildiklerini belirlemişlerdir.

Avey ve arkadaşları[692] psikolojik sermayesi yüksek olan bireylerin pozitif duygularının daha baskın olduğunu, bu duyguların da işgören tutum ve davranışları üzerinde olumlu etki yaptığını ortaya çıkarmışlardır.

Yukarıda bahsi geçen çalışmaların yanı sıra, psikolojik sermayenin bireyin pozitif psikolojik durumu ve gelişimi ile ilgili bir özellik olduğundan yola çıkarak bir kişilik özelliği olduğu kabul edilirse, literatürde kişilik özellikleri ile iş aile yayılımı veya iş aile çatışması ilişkisinin incelendiği çalışmalar da bulunmaktadır.

Öncelikle Friede ve Ryan[693] iş ve aile hayatı arasındaki ilişkinin pozitif veya negatif olmasında, bireylerin kişilik özelliklerinin ana etken olduğunu savunmaktadır.

147 İngiliz çocuk sahibi kadın üzerinde yapılan bir çalışmada[694] iş aile ilişkisine üç grup değişkenin etkisini araştırmıştır. Bunlar demografik özellikler, kişilik özellikleri ve iş ve aile yapısı ile ilgili özelliklerdir. Bu değişkenlerden iş aile çatışması üzerinde en önemli etkiye sahip olan grubun kişilik özellikleri olduğu tespit edilmiştir.

Wayne ve arkadaşları[695] beş faktör kişilik özelliği ile iş aile çatışması ve iş aile kolaylaştırması ilişkisini incelemişlerdir. Grzywacz ve Marks[696]'ın iş aile yayılımı ölçeğini kullanan araştırmacılar iş aile çatışması ile iş aile kolaylaştırmasının aynı düzeyde fakat ters yönde etkili olduğunu, ayrıca beş faktör kişilik özelliklerinin iş aile çatışması ve iş aile kolaylaştırması üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Bu literatür ışığında tez çalışmasında bir kişilik özelliği olan psikolojik sermayenin iş aile yayılımına etkisi araştırılmıştır.

---

[691] Tugade, Michele M., B. L. Fredrickson and L. F. Barrett, "Psychological Resilience and Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Emotion Regulation and Health", *Journal of Personality,* Vol. 72, 2004, p. 1161-1190.
[692] Avey; Wernsing; Luthans, 2008.
[693] Friede, Alyssa and Ann Marie Ryan, The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface, Kossek E. E. and S. J. Lambert (Ed.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, Mahwah, Erlbaum 2005, p. 204.
[694] Noor, 2003.
[695] Wayne; Musisca; Fleeson, 2004.
[696] Grzywacz and Marks, 2000.

4.5.5. Psikolojik Sermaye ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Tez çalışmasına konu olan ilişkilerden birisi de psikolojik sermaye ile psikolojik iyi oluş ilişkisidir. Literatürde psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerindeki olumlu etkisini konu alan araştırmalar bulunmaktadır.

Karademas[697] 201 işgören üzerinde yaptığı araştırmada psikolojik sermaye boyutlarından biri olan özyeterliliğin algılanan sosyal destek ile birleşerek iyimserliği oluşturduğunu, iyimserliğin de psikolojik iyi oluş düzeyini etkilediğini varsaymıştır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizler sonucunda iyimserliğin, özyeterlilik ve algılanan sosyal destek ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Hmieleski ve Carr[698] girişimcilerin (N=144) psikolojik sermaye düzeyleri ve işte yaşadıkları stres ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Psikolojik sermayesi yüksek olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olduğu, iş stresi yüksek olanların ise aksine psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olduğu tespit etmişlerdir. Diğer yandan psikolojik sermayenin yüksek olmasının işgörenlerin iş stresini azaltıcı etki yaptığını da tespit etmişlerdir.

Cole, Daly ve Mak[699] 7,000 işgören üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ile ilişkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. İşgücü piyasasının durumu ile psikolojik iyi oluş düzeyi ilişkisinde psikolojik sermayenin etkisini araştırdıkları çalışma sonucunda, psikolojik sermayesi düşük olanların psikolojik iyi oluş düzeyinin de düşük olduğu tespit edilmiştir.

Yerli literatürde psikolojik sermaye ile ilgili birkaç teorik bildiri[700, 701] dışında bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik iyi oluş konusunda ise üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ölçüldüğü birkaç uygulamalı çalışma dışında[702, 703], araştırmaya rastlanmamıştır. Yabancı literatür incelemesinde ise kavramların çok yeni olması nedeniyle ancak 2000 yılı sonrasında uygulamalı çalışmaların bulunduğu ve alanın yeterli doyuma ulaşmadığı görülmektedir.

---

[697] Karademas, 2006.
[698] Hmieleski, Keith M. And Jon C. Carr, "The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being", in W. D. Bygrave, Et Al. (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson Park, MA: Babson College 2007.
[699] Cole; Daly; Mak, 2009.
[700] Met, 2010.
[701] Özkalp, 2009.
[702] Cenkseven, 2004.
[703] Akın, 2008.

4.5.6. İş Aile Yayılımı ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Bireyin iş hayatı ve aile hayatı içerisinde sahip olduğu roller, onun psikolojik durumu üzerinde önemli ölçüde etkili olmaktadır. Önceleri bu etkinin negatif yönde olduğu savunulurken, günümüzde birden fazla role sahip olmanın bireye psikolojik açıdan destek ve güç sağladığına inanılmaktadır. İş aile yayılımı kavramının ortaya çıkmasında da bu inancın etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle iş aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş ilişkisine geçmeden önce, bireylerin birden fazla role sahip olmaları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara değinmekte fayda görülmüştür. Ayrıca araştırmalarda psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının iş aile ilişkisi açısından olumlu sonuçlara neden olduğu da tespit edilmiştir. Yani iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş arasında karşılıklı bir ilişkinin varlığından söz edilebilir.

İşgörenlerin psikolojik sağlık düzeyleri üzerinde etkili olan faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada[704], ailenin önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Buna göre hem kadın hem de erkek işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri üzerinde, bireyin ailesi ile olan ilişkileri ciddi rol oynamaktadır. Aile ile iyi ilişkiler kurabilen ve mutlu bir aile hayatı yaşayan bireylerin, işte yaşanan kötü deneyimlerden diğer işgörenlerden çok daha az etkilendikleri belirlenmiştir.

Ruderman ve arkadaşları[705]'nın kadın yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada kadınların birden fazla role sahip olmaları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri ve yönetsel becerileri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda kadınların özel hayatlarındaki rollerin psikolojik iyi oluş düzeylerine olumlu fayda sağladığı ve birden fazla role sahip olan kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki bu çalışmaların yanı sıra direkt olarak iş aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş ilişkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Aşağıda bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar özetlenmiştir.

---

[704] Barnett, Rosalind C., Nancy L. Marshall and Joseph H. Pleck, "Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 54, 1992, p. 358–367.

[705] Ruderman; Ohlott; Panzer et al., 2002.

İş aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği ilk çalışma Grzywacz[706]'ın gece vardiyasında çalışan 1,547 işgören üzerinde yaptığı çalışmadır. Bu çalışmada iş aile yayılımının boyutları ile psikolojik ve fiziksel sağlık ilişkisi ölçülmüştür. Çalışma sonucunda psikolojik ve fiziksel sağlığının negatif iş-aile yayılımına göre pozitif iş-aile yayılımından daha fazla etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Pozitif aile-iş yayılımı ise kronik rahatsızlıkların daha az yaşanmasını sağlarken, zihinsel sağlık ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu etki yapmaktadır.

Gipson-Jones[707]'in Afro-Amerikan hemşireler (N=51) üzerinde yaptığı araştırmada iş aile yayılımının tüm boyutlarının psikolojik iyi oluş düzeyi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Kinnunen ve arkadaşları[708] iş aile yayılımının dört boyutunu içeren bir ölçeği denemek amacıyla 202 işgören üzerinde araştırma yapmışlardır. İş aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş ilişkisinin de incelendiği araştırmada yol analizi sonucunda negatif iş-aile ve aile-iş yayılımı ile düşük derecede psikolojik iyi oluş arasında güçlü ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan pozitif iş-aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilirken, pozitif aile-iş yayılımının psikolojik iyi oluş ile direkt olarak ilişkili olmadığı ortaya konulmuştur.

Franche ve arkadaşları[709] 218 kadın sağlık personeli üzerinde iş koşulları ve depresyon ilişkisinde iş aile yayılımının etkisini incelemişlerdir. Grzywacz ve Marks[710] tarafından geliştirilmiş olan dört boyutlu iş aile yayılımı ölçeğinin kullanıldığı çalışmada yapısal eşitlik modeli ile veriler analiz edilmiştir. Analizler sonucunda depresyon ile yüksek derecede negatif iş-aile yayılımı ve düşük derecede pozitif aile-iş yayılımı arasında direkt ilişki tespit edilmiştir.

---

[706] Grzywacz, 2000.

[707] Gipson-Jones, Trina, L., *The Relationship Between Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Psychological Well-Being among African American Nurses*, Hampton University , USA 2005, (Unpublished Doctoral Dissertation).

[708] Kinnunen, Ulla, Taru Feldt, Sabine Geurts and Lea Pulkkinen, "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 47, 2006, p. 149-162.

[709] Franche, Renee-Loise, Alysha Williams, Selahadin İbrahim, Sherry L. Grace, Cam Mustard, Bruce Minore and Dona E. Stewart, "Path Analysis of Work Conditions and Work-Family Spillover as Modifiable Workplace Factors Associated with Depressive Symptomatology", *Stress and Health*, Vol. 22, 2006, p. 91-103.

[710] Grzywacz and Marks, 2000.

Rantanen ve arkadaşları[711] iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile psikolojik iyi oluş ilişkisini bir yıllık ve altı yıllık süreler zarfında incelemişlerdir. Toplamda 518 kişi üzerinde yapılan araştırmada elde edilen veriler yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların "iş aile yayılımı" modelini desteklediği görülmüştür.

Goodman ve Crouter[712] 414 çalışan ve çocuk sahibi olan kadın üzerinde 18 aylık periodda yaptıkları araştırmada iş stresörleri, negatif iş aile yayılımı ve depresyon ilişkisini incelemişlerdir. Grzywacz ve Marks tarafından geliştirilmiş olan iş aile yayılımı ölçeğini kullanan araştırmacılar işten kaynaklanan stres nedeniyle oluşan negatif iş aile yayılımının çalışan annelerin psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

4.5.7. Psikolojik Sermaye, İş Aile Yayılımı, Psikolojik İyi Oluş ve Performans Kavramlarının Bir Arada İncelendiği Çalışmalar

Literatür özeti başlığı altında öncelikle tez çalışmasına konu olan değişkenlerle ilgili özet literatür, daha sonra da araştırma modelindeki ikili ilişkileri konu alan araştırmalara yer verilmiştir. Yapılan literatür taraması sonucunda araştırma modelinin tamamını test eden bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca modeldeki değişkenlerden üçünü birden kullanan araştırma da bulunamamıştır. Ancak literatür taraması sırasında iki araştırmada araştırma modelindeki değişkenler ile ilişkili olabilecek değişkenler arasında üçlü ilişki kurulmuştur. Aşağıda bu iki çalışma ve sonuçları özetlenecektir.

Çalışmaların ilkinde psikolojik sermaye boyutlarından birisi olan iyimserlik ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş aile zenginleştirmesinin aracılık etkisi incelenmiştir. Dyson-Washington[713] tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada öğrencilerin (N=230) iyimserlik düzeylerinin, hem iş-aile hem de aile-iş zenginleştirmesi ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda iyimserliğin psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğu da ortaya

---

[711] Rantanen; Kinnunen; Feldt et al., 2008.

[712] Goodman, Benjamin, W. and Ann C. Crouter, "Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms", *Family Relations*, Vol. 58, 2009, p. 245-258.

[713] Dyson-Washington Faith, *The Relationship Between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being*, Drexel University, 2006 (Unpublished Doctoral Dissertation).

çıkarılmıştır. Sonuç olarak iş aile zenginleştirmesinin psikolojik sermayenin bir boyutu olan iyimserlik ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde aracılık rolü oynadığı belirlenmiştir.

Bahsi geçen çalışmaların ikincisinde işgörenlerin sağlık durumları ile performans düzeyleri üzerinde iş aile çatışması ve iş aile kolaylaştırması değişkenlerinin etkisi incelenmiştir. Van Steenbergen ve Ellemers[714] tarafından finans sektöründe yapılan ve iki bölümden oluşan bu çalışmanın ilk bölümünde iş aile çatışması yaşayanların sağlık durumlarının (kolesterol, tansiyon ve fiziksel dayanıklılık) kötü, iş aile kolaylaştırması yaşayanların sağlık durumlarının ise iyi olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmanın ikinci bölümünde ise iş aile kolaylaştırması yaşayanların sağlık durumları, işe devamları ve zaman içerisindeki performansları araştırılmıştır. Araştırma sonuçları iş aile kolaylaştırması yaşayan bireylerin bir yıl sonra sağlıklarının, işe devamlarının ve iş performanslarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu iki çalışma, tez çalışmasının araştırma modelindeki ilişkileri tam olarak yansıtmamakta birlikte, araştırma modelindeki ilişkilerin kurulmasına ve hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

---

[714] Van Steenbergen, E.F. and Naomi Ellemers, "Is Managing the Work-Family Interface Worthwhile?: Benefits for Employee Health and Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, Issue 5, 2009, p. 617-642.

BEŞİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYENİN PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ AİLE YAYILIMI VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞUN ROLÜNÜ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde, psikolojik sermayenin performans üzerine etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü belirlemek amacıyla yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Bölüm içerisinde öncelikle araştırmanın amacı, önemi, sınırları ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra bu bilgiler doğrultusunda alan araştırmasından elde edilen verilerin analizi, değerlendirilmesi ve bulguları üzerinde durulmuştur.

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Psikolojik sermaye kavramı, geçmişte üzerinde önemle durulan ekonomik, beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan yeni bir sermaye türüdür. Psikolojik sermaye sayesinde tüm sermaye türlerinin birlikte faaliyet göstermesi ve sonuç olarak örgüt içerisindeki en önemli dinamik olan insan potansiyelinin açığa çıkarılması mümkün olabilmektedir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranışın hızla gelişen alanlarından olan psikolojik sermaye, günümüz örgütlerinin rekabet üstünlüğünün temel dayanaklarından birisi haline gelmiştir. Psikolojik sermayenin yüksek olmasının, bireysel performansın artmasına neden olduğu birçok araştırma ile ispatlanmıştır. Bireysel performansları yüksek olan işgörenlerden oluşan bir örgütün performansının da yüksek olması beklenmektedir. Bu nedenle tez çalışmasında psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Tez çalışmasında psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisi iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramları ile birlikte incelenmiştir. İş aile yayılımı teorisi bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları ile birlikte, bu iki alanın birbirlerine olan karşılıklı etkilerini de içermektedir. Bu sayede iş aile yayılımı, iş ve aile hayatını bir arada daha iyi bir şekilde yürütebilmek için yapılması gerekenlerin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır. Sadece iş hayatı ile aile hayatı arasındaki rekabet ve çatışmayı değil, iş ve aile hayatlarının birbirleri üzerine yaptıkları olumlu etkileri de kapsayan iş aile yayılımı kavramının incelenmesi, insan hayatının neredeyse tamamını içerisine alan iş ve aile hayatları arasındaki ilişkiye daha bütüncül bir çerçeveden bakılmasına imkan sağlamaktadır. Bu imkan ise, iş ve aile hayatı arasındaki uyumun artırılmasını kolaylaştırmaktadır. Bireyin sahip olduğu üstünlükler ve bu üstünlüklerin gelişim potansiyeli olarak tanımlanabilen psikolojik sermayenin yüksek olmasının, bireyin pozitif iş aile (iş-aile ve aile-iş) yayılımını daha fazla yaşamasına ve bu durumun da performans düzeyinin artmasına neden olacağı düşünülmektedir.

Psikolojik iyi oluş değişkeni bireyin kendi hayatını ve duygularını nasıl değerlendirdiği ile ilgili bir kavramdır. Bireyin sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilme yeteneği olarak da ifade edilebilen psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olmasının, bireyin hayatını her yönden olumlu etkileyeceği düşünülmektedir. Yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip işgörenlerin hem işteki performanslarının artması, hem de aileleri ve çevrelerindeki insanlarla kurdukları sosyal ilişkilerin daha başarılı olması beklenmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın temel amacı, psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Bu amaca ek olarak psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin performans üzerindeki etkileri de ortaya çıkarılacaktır. Ayrıca psikolojik sermaye, iş aile yayılımı, psikolojik iyi oluş ve performans değişkenlerinin demografik özelliklere göre gösterdikleri farklılıkların belirlenmesi de çalışmanın amaçları içerisinde yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması ve pozitif iş aile yayılımı yaşamaları, günümüz örgütleri için önemli bir rekabet üstünlüğü kaynağıdır. İşgörenlerin psikolojik sermayelerinin ve iş aile yayılımlarının yüksek olmasının, hem

örgütsel rekabet hem de bireysel performansların bileşkesi olarak ortaya çıkacak olan örgütsel performans açısından olumlu sonuçlar doğurması beklenmektedir.

Diğer yandan tez çalışması sonucunda işgören performansına etki eden faktörler ve bu faktörlerin etki oranları ile ilgili bilgi sahibi olmak yöneticiler açısından önem arz etmektedir. Peter Drucker'ın da belirttiği gibi ölçemediğimiz şeyi kontrol edemez, kontrol edemediğimiz şeyi yönetemeyiz. Performans üzerinde etkili olan faktörlerin bilinmesi, örgütler açısından hayati öneme sahip olan performansın kontrol ve yönetimini mümkün kılmaktadır. Bu çalışmadan elde edilecek sonuçların bireysel performansı ve bireysel performansın bir sonucu olarak da örgütsel performansı geliştirmek için gerekli önlemlerin alınması konusunda yöneticilere yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Ayrıca sonuçların bireysel ve toplumsal açıdan da fayda sağlaması beklenmektedir. Bireyin sahip olduğu psikolojik güç, psikolojik durumu, işi ve ailesi arasındaki etkileşim ile ilgili bilgi sahibi olması ve daha da önemlisi bunları performansını artırmak amacıyla nasıl yöneteceğini bilmesinin, kendisi ve içerisinde yaşadığı toplum açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Tez çalışmasının literatür açısından taşıdığı önem ise araştırma modelinin özgünlüğünden gelmektedir. Psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramlarının performansa etkisini ölçen bir araştırmaya yerli ve yabancı literatürde rastlanmamıştır. Yerli literatür açısından bakıldığında, çalışmanın ele alınan değişkenler açısından da önemli olduğunu söylenebilir. Yerli literatürde psikolojik sermaye ile ilgili bir tane uygulamalı çalışmaya[715] rastlanırken, iş aile yayılımı ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili yerli çalışmalar ise genellikle öğrencilerin iyi oluş düzeylerine[716, 717] odaklanmış, işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile ilgili bir araştırma yapılmamıştır. Tez çalışmasının bu açıdan literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

[715] Erkuş ve Fındıklı, 2010: 766.
[716] Cenkseven, 2004.
[717] Akın, 2008.

5.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLARI

Tez çalışmasının sınırları şu şekilde belirtilebilir:

- Araştırma emek yoğun meslekler olmaları dolayısıyla iş ve aile hayatı arasında etkileşimin yüksek düzeyde olduğu düşünülen akademisyenlik, doktorluk, hemşirelik, polislik ve bankacılık meslekleri ile sınırlıdır. Diğer meslek grupları araştırmaya dahil edilmemiştir.
- Araştırma Tokat ili sınırları içerisinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılar ile sınırlıdır. Zaman ve bütçe kısıtından dolayı diğer iller araştırmaya dahil edilmemiştir.
- Araştırma örnekleme dahil edilen işgörenlerden anket formunu doldurmayı kabul edip, bu formu eksiksiz bir şekilde dolduranlarla sınırlıdır.

5.3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.3.1.Ana Kütle ve Örneklemi

Araştırmanın ana kütlesini Tokat il merkezinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılar oluşturmaktadır. Araştırma modelini test etmek amacıyla araştırmanın ana kütlesi olarak belirlenen meslekler ve modelde yer alan değişkenlerin araştırmanın yapıldığı ile bağımlı bir özellik göstermemesi sebebiyle, ana kütle Tokat il merkezi ile sınırlı tutulmuştur.

Araştırmada yer alan değişkenlerden birisi olan iş aile yayılımı kavramı işin içeriği ve çalışma koşullarından büyük ölçüde etkilenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle araştırmada bir meslek grubu üzerinden araştırma modelinin test edilmesinden kaçınılmıştır. Bir meslek grubuna ait verilerin tek yönlülüğünden kurtulabilmek amacıyla araştırmada beş farklı meslek grubu bir arada incelenmiştir. Bu şekilde elde edilen verilerin belirli özelliklere sahip bir meslek grubuna değil, daha geniş bir işgören kitlesine genellenmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma modelinin testi için seçilmiş olan meslek gruplarının belirlenmesinde dikkat edilen özellik, ana kütle içerisine alınan tüm mesleklerin emek yoğun işlerden oluşmalarıdır. Seçilen mesleklerin emek yoğun olması sebebiyle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin yüksek düzeyde yaşanması ve bu etkileşimin performans

üzerinde olumlu veya olumsuz yönde etki yapacağının düşünülmesi bu seçimin sebebi olarak açıklanabilir.

Zaman ve maliyet kısıtları dolayısıyla ana kütleyi temsil yeteneği olan bir örneklem büyüklüğü belirlenmesinin uygun olduğu düşünülmüştür. Araştırmada örnekleme çerçevesine ulaşmak mümkün olmadığından dolayı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerine başvurulmuştur. Farklı meslekler arasında dengeyi sağlayabilmek amacıyla, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örneklemesi, araştırmanın örnekleme yöntemi olarak belirlenmiştir. Mevcut ana kütleyi %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğünün 341 olduğu tespit edilmiştir[718]. Örneklemi oluşturacak 341 katılımcıyı kota örneklemesi yöntemine göre belirleyebilmek için örneklem büyüklüğünün meslek gruplarındaki toplam işgören sayısına oranı (%11,42) kullanılmaktadır. Her bir meslek grubundan örnekleme alınacak işgören sayısı bu oran ile tespit edilmektedir.

Yetkili makamlardan Tokat il merkezinde görev yapan toplam akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı sayıları alınmıştır. Kotalama yöntemine göre her bir meslek grubunda bulunması gereken katılımcı sayısı hesaplanmıştır. Tablo 8'de her bir meslek grubunda görev yapan toplam işgören sayıları, kota örnekleme yöntemine göre her bir meslek grubundan örnekleme dahil edilmesi gereken minimum işgören sayıları ve araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların meslek gruplarına göre dağılımları görülmektedir.

[718] Sekaran, Uma, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley, New York 1992, p. 253.

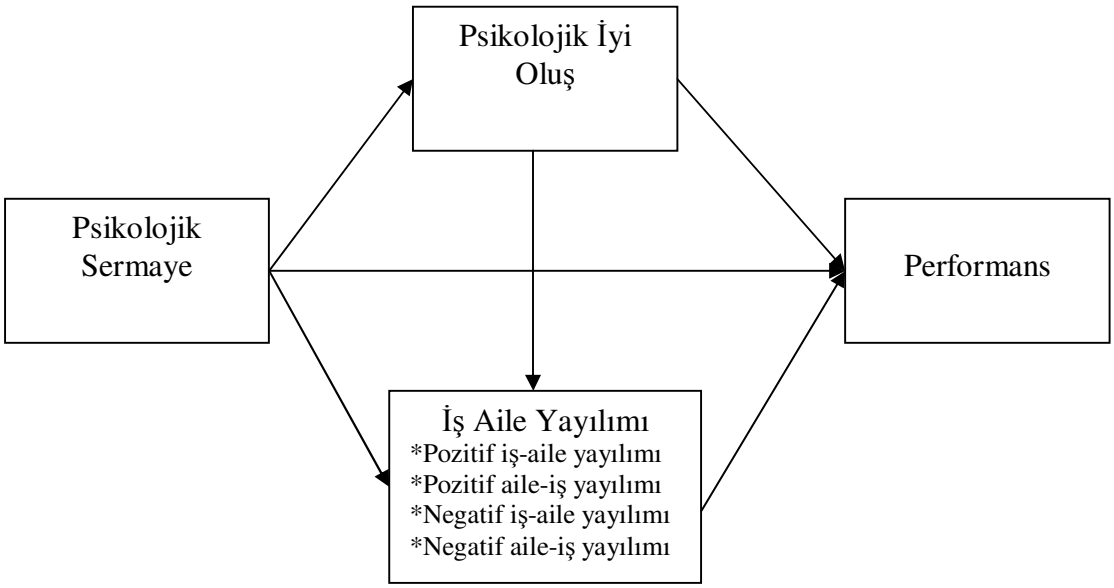
Tablo 8. Ana Kütledeki Toplam İşgören Sayıları, Örneklemde Bulunması Gereken Minimum İşgören Sayıları ve Örneklemde Bulunan İşgören Sayıları

Meslek Grubu	Toplam İşgören Sayısı	Örneklemde Bulunması Gereken Minimum İşgören Sayıları	Örneklemde Bulunan İşgören Sayıları
Akademisyen	738	84	86
Doktor	290	33	35
Hemşire	808	92	97
Polis	900	103	104
Bankacı	250	29	39
Toplam	**2986**	**341**	**361**

Araştırmada 400 işgörene kota örneklemesi yöntemine uygun olarak anket formu dağıtılmış, 385 geri dönüş elde edilmiştir. Geri dönen anket formlarından 24 tanesinde bir veya birden fazla ölçeğin boş bırakılması dolayısıyla, 361 anket analize tabi tutulmuştur.

5.3.2.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın amacı psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Tez çalışmasının dördüncü bölümünü oluşturan literatür taraması sonucunda elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın amacına ulaşabilmek için Şekil 5'teki araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil 5. Araştırma Modeli

Bu model çerçevesinde test edilecek olan hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H1: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

H2a: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

H2b: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

H2c: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri negatif iş-aile yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

H2d: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri negatif aile-iş yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

H3a: Pozitif iş-aile yayılımı performansı pozitif yönde etkilemektedir.

H3b: Pozitif aile-iş yayılımı performansı pozitif yönde etkilemektedir.

H3c: Negatif iş-aile yayılımı performansı negatif yönde etkilemektedir.

H3d: Negatif aile-iş yayılımı performansı negatif yönde etkilemektedir.

H4: İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri psikolojik iyi oluş düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

H5: İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

H6a: İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

H6b: İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

H6c: İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri negatif iş-aile yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

H6d: İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri negatif aile-iş yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

H7a: Pozitif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

H7b: Pozitif aile-iş yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

H7c: Negatif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini azaltmaktadır.

H7d: Negatif aile-iş yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini azaltmaktadır.

H8: Psikolojik iyi oluş psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini artırmaktadır.

5.3.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla anket formu kullanılmıştır. Anket formu toplam beş bölümden oluşmaktadır. İlk dört bölümde psikolojik sermaye, iş aile yayılımı, psikolojik iyi oluş ve performans ölçekleri yer alırken, son bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 2 = Katılmıyorum, 3 = Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4 = Katılıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

5.3.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeği[719] kullanılmıştır. Ölçek psikolojik sermaye kavramının dört boyutunu 24 ifade ile ölçmektedir. Ölçekte ilk altı ifade özyeterlilik boyutunu; 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. ifadeler ümit boyutunu; 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. ifadeler dayanıklılık boyutunu ve 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. ifadeler ise iyimserlik boyutunu ifade etmektedir. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (13, 20, 23) kullanılmıştır. Bu ifadeler analizlere başlanmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir.

5.3.3.2. İş Aile Yayılımı Ölçeği

İş aile yayılımını ölçmek amacıyla Grzywacz ve Marks[720] tarafından geliştirilmiş olan 16 ifadeli iş aile yayılımı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içerisinde iş aile yayılımının dört boyutunun dağılımına bakıldığında, her bir boyutun ölçek tarafından dörder ifade ile temsil edildiği görülmektedir. İlk dört ifade negatif iş-aile yayılımını; 5, 6, 7 ve 8. ifadelerin negatif aile-iş yayılımını; 9, 10, 11 ve 12. ifadelerin pozitif aile-iş yayılımını; 13, 14, 15 ve 16. ifadelerin ise pozitif iş-aile yayılımını ölçmektedir.

5.3.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Ryff[721] tarafından geliştirilmiş ve Dierendonck[722] tarafından sadeleştirilmiş olan psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde altı alt boyuta sahip olan psikolojik iyi oluşun her boyutu 14 ifade ile ölçülmektedir. Ancak toplam 84 ifadenin yer aldığı bir ölçek, katılımcılar açısından çok uzun olarak değerlendirildiğinden dolayı, bunun yerine yapılan araştırmalarda Ryff'in ölçeği ile aynı sonuçları verdiği tespit edilen Dierendonck tarafından sadeleştirilen 39 ifadeli psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Bu ifadelerin psikolojik iyi oluş kavramının boyutlarına göre dağılımına bakıldığında 1, 5, 10, 18, 36 ve 39. ifadelerin çevresel hakimiyet; 2, 12, 20, 24, 28 ve 34. ifadelerin

[719] Luthans; Youssef; Avolio, 2007, p. 237.
[720] Grzywacz and Marks, 2000.
[721] Ryff, 1989.
[722] Dierendonck, 2005.

yaşam amacı; 3, 7, 13, 15, 22 ve 25. ifadelerin kendini kabul; 4, 9, 17, 26, 30, 31, 35 ve 38. ifadelerin özerklik; 6, 11, 14, 19, 27, 32 ve 37. ifadelerin kişisel gelişim; 8, 16, 21, 23, 29 ve 33. ifadelerin ise başkalarıyla olumlu ilişkiler boyutunu temsil ettiği görülmektedir.

Ölçekte 5, 8, 9, 11, 13, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 29, 30, 31, 35, 36 ve 37. ifadeler olmak üzere toplam 17 ifade terstir. Bu şekilde katılımcının ağırlıklı olarak bir yönde cevap vermesi eğiliminin önlenmesi amaçlanmıştır. Bu ifadeler verilerin analizine geçilmeden önce, ters kodlanarak ortalamalara dahil edilmiştir.

5.3.3.4. Performans Ölçeği

Araştırmada işgören performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek[723] tarafından geliştirilmiş olan 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı ifade ederken, son 9 ifade ise görev performansını ifade etmektedir. Ölçekte 4, 8 ve 10. ifadeler ters ifadeler olması sebebiyle, analize dahil ederken gerekli dönüştürmeler yapılmıştır.

5.3.4. Pilot Çalışma

Çalışmada kullanılacak ölçeklerin Türkçeleştirilmesinin ardından ifadelerin katılımcılar tarafından doğru bir şekilde anlaşılıp anlaşılmadığının ve ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışma araştırmanın örneklemi içerisinden seçilen 86 işgören üzerinden yürütülmüştür. Çalışmada kullanılacak olan anket formu katılımcılara yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır. Bu sayede katılımcıların anket formunda yer alan ifadeleri cevaplamaları esnasında yaptıkları yorumlar ve verdikleri tepkiler araştırmacı tarafından kaydedilmiştir.

Pilot çalışmanın araştırmaya iki açıdan fayda sağladığı düşünülmektedir. Öncelikle pilot çalışma sonucunda ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve araştırmacı tarafından Türkçeleştirilmiş ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Cronbach alfa katsayısı ile hesaplanmış

[723] Goodman and Svyantek, 1999, p. 261.

olan güvenilirlik düzeyleri 0,77 ile 0,88 arasındadır. Bu durum ölçeklerin tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ürettiğini göstermektedir.

Pilot çalışma, katılımcılardan alınan tepkiler göz önünde bulundurularak anket formundaki bazı ifadelerde düzeltmelere gidilmesi açısından da araştırmaya fayda sağlamıştır. 86 katılımcıdan alınan tepkiler bir arada incelendiğinde, anket formunda ifadelerle ilgili birkaç küçük değişiklik dışında, ifadelerin anlaşılması ile ilgili bir sorunun olmadığı görülmüştür. Ancak pilot çalışma sayesinde ifade sayısının çokluğunun anket formu ile ilgili en önemli problem olduğu tespit edilmiştir. Toplam 104 ifadeden oluşan anket formu cevaplayıcıların sıkılmasına ve bu nedenle verdikleri cevapların samimiyetten uzaklaşmasına neden olmuştur. Tespit edilen bu sorunu gidermek amacıyla anket formunda yer alan ölçeklere açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve faktör analizi yöntemi ile ifade düşürme yoluna gidilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinden 6, psikolojik iyi oluş ölçeğinden 12, performans ölçeğinden 6 ifadenin çıkarılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş aile yayılımı ölçeğinden ifade çıkarılması faktör analizi sonuçlarına göre uygun olmadığından, bu ölçek orijinal haliyle kalmıştır. Sonuç olarak toplamda 24 ifadenin çıkarıldığı anket formu, açıklayıcı faktör analizi sonrasında 80 ifade içermektedir. Anket formundan çıkarılan ifadeler sonrasında, katılımcıların cevaplama süresinin kısalacağı ve bunun araştırmada elde edilecek verilerin sağlığını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmüştür.

Tablo 9'da pilot çalışmada yer alan orijinal ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri (a) ve pilot çalışma sonrası açıklayıcı faktör analizi ile ifadelerin azaltılması sonucunda elde edilen yeni ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri (b) verilmiştir.

Tablo 9. Orijinal Ölçeklerin ve Pilot Çalışma Sonrası Sadeleştirilmiş Hallerinin Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı (a)	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı (b)
Psikolojik sermaye	24	0,85	18	0,85
İş aile yayılımı	16	0,77	16	0,77
Psikolojik iyi oluş	39	0,88	27	0,87
Performans	25	0,86	19	0,87
Toplam ifade sayısı	104		80	

Tablo 9'da görüldüğü gibi ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri yapılan faktör analizi sonrasında ciddi bir değişikliğe uğramamıştır. Bu durum 104 ifadeli anket formunun yerine 80 ifadeli anket formunun kullanılmasında bir engel olmadığının göstergesidir. Diğer bir bakış açısı ile araştırmada incelenen değişkenler, araştırmacı tarafından açıklayıcı faktör analiziyle ifadeleri azaltılmış ölçekler ile orijinal ölçekler kadar tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçülebilmektedirler. Bu nedenle araştırmanın asıl örnekleminde ifadeleri düşürülmüş ölçekler kullanılmış, analizler de bu ölçekler üzerinden yapılmıştır. Araştırmada kullanılan kısaltılmış ölçeklerin yer aldığı anket formu Ek-1'de verilmiştir.

5.3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Hesaplama sonucu elde edilen sonuçlar Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Toplam Örneklemdeki Güvenilirlik Katsayıları

Ölçekler	İfade Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
Psikolojik sermaye	18	0,90
İş aile yayılımı	16	0,78
Psikolojik iyi oluş	27	0,88
Performans	19	0,93

Elde edilen bu sonuçlar araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,78 ile 0,93 arasında olduğunu göstermektedir. Bu katsayılar, ölçeklerin sosyal bilim araştırmaları için oldukça yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduklarını işaret etmektedir. Sonuç olarak yüksek güvenilirlik düzeyine sahip bu ölçeklerin ürettikleri verilerden elde edilen sonuçların tutarlı ve istikrarlı olacağını söylemek mümkündür.

5.3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, t testi ve varyans analizleri ile araştırma modelinin testine yönelik Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizleri yapılmıştır.

Verilerin analizine başlamadan önce verilerin analize hazırlanması amacıyla bazı işlemler yapılmıştır. Bu işlemler eksik anket formlarının kontrolü, eksik değer analizi ve normallik analizleridir.

İlk aşamada daha öncede belirtildiği gibi ölçeklerin bir veya birden fazlasını boş bırakan 24 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır. Sonraki aşamada eksik değer analizi yapılmıştır. Yapılan eksik değer analizinde değişkenlerdeki eksik değer oranının %5'in altında olduğu ve eksik değerlerin rasgele dağıldığı tespit edilmiştir. Eksik değer analizine göre %5'in altındaki bu oran, veri seti ile yapılacak olan analizler üzerinde eksik değerlerin herhangi bir etkiye neden olmayacağının göstergesidir. Bu nedenle veri setinde eksik verilerin temizlenmesi veya eksik verilerin yerine farklı yöntemlerle veri atama yoluna gitmeye gerek duyulmamıştır.

İstatistiksel analizlerde verilerin normal veya normale yakın dağılım göstermeleri tercih edilmektedir. Normal dağılım sürekli bir dağılım olup, verilerin ortalama etrafında simetrik bir şekilde yayıldığına işaret etmektedir. Araştırma sonucu elde edilmiş olan veriler üzerinde çalışmaya başlamadan önce, verilerin normal dağılıp dağılmadıklarının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılmaktadır. Çarpıklık bir dağılımın normal dağılıma göre simetrik dağılıp dağılmadığını belirten ölçüdür[724]. Basıklık ise bir dağılımın normal dağılıma göre basık veya sivri olma ölçüsüdür[725]. Normal dağılım durumunda çarpıklık ve basıklığın 0 olması gerekmektedir. Ancak -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılım olarak kabul edilebileceği belirtilmektedir[726]. Anket formundaki her bir ifadenin çarpıklık ve basıklık katsayılarının normal dağılım için referans gösterilen bu değerler arasında yer aldığı yapılan hesaplamalarla tespit edilmiştir. Ayrıca standart sapma değerleri de çarpıklık ve basıklık gibi normal dağılımı destekler niteliktedir.

---

[724] Özdamar Kazım, *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir 2004, s. 272.
[725] Özdamar, 2004: 273.
[726] Tabachnick Barbara G. and Linda S. Fidel, *Using Multivariate Statistics,* Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon 2001, p. 73.

5.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerle yapılmış olan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

5.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Analizlere dahil edilen katılımcıların demografik özelliklere ilişkin sorulara verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 11'de görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	**n**	**%**	**İdari Görev**	**n**	**%**
Kadın	156	43,2	Yok	273	75,6
Erkek	205	56,8	Var	88	24,4
Toplam	**361**	**100**	**Toplam**	**361**	**100**
Yaş	**n**	**%**	**Medeni Durum**	**n**	**%**
25 yaş ve altı	32	8,9	Bekar	76	21,1
26-35 yaş arası	185	51,2	Evli	285	78,9
36-45 yaş arası	121	33,5	**Toplam**	**361**	**100**
46-55 yaş arası	21	5,8	**Eşin Çalışma Durumu**	**n**	**%**
56 yaş ve üzeri	2	0,6	Çalışmıyor	107	37,5
Toplam	**361**	**100**	Çalışıyor	178	62,5
Meslek	**n**	**%**	**Toplam**	**285**	**100**
Akademisyen	86	23,8	**Çocuk Sahibi Olma**	**n**	**%**
Doktor	35	9,7	Çocuk sahibi değil	48	16,7
Hemşire	97	26,9	Çocuk sahibi	240	83,3
Polis	104	28,8	**Toplam**	**288**	**100**
Bankacı	39	10,8	**Çocuk Sayısı**	**n**	**%**
Toplam	**361**	**100**	1	90	37,5
Eğitim Durumu	**n**	**%**	2	117	48,8
Lise	33	9,1	3 ve üzeri	33	13,7
Yüksekokul	89	24,7	**Toplam**	**240**	**100**
Üniversite	147	40,7	**En Küçük Çocuğun Yaşı**	**n**	**%**
Yüksek lisans	43	11,9	0-6 yaş arası	146	60,8
Doktora	49	13,6	7-18 yaş arası	86	35,8
Toplam	**361**	**100**	19 yaş ve üzeri	8	3,4
Şimdiki İşyerinde Çalışma Süresi	**n**	**%**	**Toplam**	**240**	**100**
0-5 yıl arası	216	59,9	**Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireyleri**	**n**	**%**
6-10 yıl arası	71	19,7	Yok	306	84,8
11-15 yıl arası	25	6,9	Var	55	15,2
16-20 yıl arası	20	5,5	**Toplam**	**361**	**100**
21 yıl ve üzeri	12	3,3			
Cevapsız	17	4,7			
Toplam	**361**	**100**			
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	**n**	**%**			
0-5 yıl arası	114	31,5			
6-10 yıl arası	80	22,2			
11-15 yıl arası	76	21,1			
16-20 yıl arası	51	14,1			
21 yıl ve üzeri	25	6,9			
Cevapsız	15	4,2			
Toplam	**361**	**100**			

Araştırmada akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacıyı temsilen anket formunu yanıtlayan katılımcıların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında, örneklem içerisinde kadın (%43,2) ve erkek (%56,8) katılımcıların birbirine yakın oranlarda bulunduğu görülmektedir. Yaşlara göre dağılıma bakıldığında ise, katılımcıların büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arasında (%51,2) olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum araştırmada kadın ve erkek katılımcıların eşit oranda temsil edildiği ve örneklemin büyük bölümünün genç işgörenlerden oluştuğu şeklinde özetlenebilir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde %24,7'si yüksekokul, %40,7'si üniversite, %11,9'u yüksek lisans ve %13,6'sı doktora olmak üzere, %90,9 gibi büyük bir çoğunluğunun yüksek öğretim mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyinin yüksekliği seçilmiş olan mesleklerin daha çok yüksek öğrenim gerektirmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca araştırma modelindeki değişkenlerle ilgili sorulara cevap verecek olan örneklemin eğitim düzeyinin yüksek olmasının, örneklemde yer alanların ifadeleri daha rahat anlayabilmelerini sağlayacağından dolayı araştırma sonuçlarının güvenirliği açısından da önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan işgörenler içerisinde şu anda görev yaptığı işyerinde ilk 5 yılı içerisinde olanlar örneklemin %59,9'unu oluştururken, meslekteki ilk 5 yılı içerisinde olanlar da %31,5'lik bir orana sahiptirler. Diğer bir deyişle araştırmaya katılan işgörenlerin 216'sı 5 yıldan az süredir şu anda bulunduğu işyerinde görev yapmakta, 114'ü 5 yıldan az süredir şu anda yaptığı mesleği yapmaktadır. Bu durum katılımcıların %60,1'inin 35 yaş ve altı olduğu ile birlikte ele alınırsa, örneklemin büyük bölümünün iş hayatının yoğun ve zor şartları ile yeni tanışmış genç ve dinamik bir yapıya sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun (%75,6) idari görevi bulunmadığı da analiz sonuçlarında görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde büyük çoğunluğunun evli (%78,9) olduğu görülmektedir. Evli katılımcıların eşlerinin çalışma durumu sorulduğunda 285 katılımcıdan %62,5'i eşlerinin de çalışma hayatı içerisinde olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan analizde araştırmaya katılan işgörenlerden 240'ının 1 veya daha fazla sayıda çocuğa sahip olduğu tespit edilmiştir. 48 katılımcı ise evli oldukları halde çocuk sahibi olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu noktada araştırmaya dahil edilen anketler incelendiğinde 3 katılımcının tek ebeveynli aile konumunda olduğu ve bu ailelerin çocuğunu tek başına büyüten bekar kadın işgörenlerden oluştuğu ortaya çıkmıştır. Çocuk sahibi olan katılımcılar bir arada incelendiğinde, çocuk sahibi olanların

%48,8'lik bir oran ile yarıya yakınının 2 çocuk sahibi oldukları görülmektedir. Bunu %37,5'lik bir oranla tek çocuklu katılımcılar takip etmektedir. Katılımcılara en küçük çocuklarının yaşı sorulduğunda %60,8'lik kısmının 0-6 yaş grubunda çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Son olarak katılımcıların eş ve çocuklar dışlında bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin olup olmadığı ile ilgili soruya %84,8 gibi büyük bir çoğunluk, bakımından sorumlu oldukları aile bireylerinin olmadığı yönünde cevap vermişlerdir.

5.4.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma verileri Tablo 12'de görülmektedir.

Tablo 12. Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama	**Standart sapma**
Psikolojik sermaye	3,85	0,54
Psikolojik iyi oluş	3,70	0,50
Negatif iş-aile yayılımı	3,20	0,97
Negatif aile-iş yayılımı	2,63	0,89
Pozitif aile-iş yayılımı	3,93	0,72
Pozitif iş-aile yayılımı	3,55	0,82
Performans	3,96	0,56

Araştırma modelindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları ile ilgili analizleri yapabilmek için iş aile yayılımı değişkeni alt boyutlar bazında ele alınmıştır. Bunun nedeni kavramın çok boyutlu yapısından dolayı içerisinde hem pozitif hem de negatif durumları barındırmasıdır. İş aile yayılımı değişkeninin dört farklı boyut üzerinden incelenmesi, pozitif ve negatif boyutların birbirini olumsuz etkileyerek elde edilen verilerin yanıltıcı olmasını engellemiştir.

Tablo 12'de de görüldüğü gibi örneklemin psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş, performans, pozitif aile-iş yayılımı ve pozitif iş-aile yayılımı değişkenlerindeki ortalama değerleri yüksek, negatif iş aile yayılımı boyutlarındaki ortalama değerleri ise

bunlara kıyasla düşüktür. Bu durum negatif iş aile yayılımı boyutlarının, araştırma modelindeki diğer değişkenlerle zıt yönde anlam ifade etmesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle araştırma modelindeki değişkenlerin çoğu arzu edilen olumlu durumları ifade ederken, iki negatif iş aile yayılımı boyutu arzu edilmeyen olumsuz durumları ifade etmektedir. Bu nedenle de ortalama değerleri arasında yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi belirgin bir fark ortaya çıkmıştır.

Tablo 12 özet olarak örneklemin nispeten yüksek psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş, pozitif iş-aile yayılımı, pozitif aile-iş yayılımı ve performans düzeyine sahip olduğunu, diğer yandan negatif iş-aile yayılımı ile negatif aile-iş yayılımı düzeylerinin ise ortaya yakın düzeylerde olduğunu ifade etmektedir.

5.4.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Araştırma modelinde yer alan psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş, iş aile yayılımı ve performans değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ancak bir önceki başlık altında belirtilen nedenle, iş aile yayılımı dört boyutu ile birlikte analize dahil edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 13'te görülmektedir.

Tablo 13. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Psikolojik sermaye	1					
2. Psikolojik iyi oluş	,461**	1				
3. Negatif iş-aile yayılımı	-,236**	-,333**	1			
4. Negatif aile-iş yayılımı	-,303**	-,392**	,463**	1		
5. Pozitif aile-iş yayılımı	,396**	,413**	-,104*	-,100	1	
6. Pozitif iş-aile yayılımı	,259**	,075	,100	,132*	,410**	1
7. Performans	,576**	,467**	-,101	-,239**	,382**	,289**

* korelasyon p<0,05 derecesinde anlamlı
** korelasyon p<0,01 derecesinde anlamlı

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, değişkenlerin büyük çoğunluğu arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye değişkeni ile araştırmanın diğer tüm değişkenleri arasında güçlü ve anlamlı ($r=0,461$, $p<0,01$; $r=-0,236$, $p<0,01$; $r=-0,303$, $p<0,01$; $r=0,396$, $p<0,01$; $r=0,259$, $p<0,01$; $r=0,576$, $p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönü negatif iş aile yayılımlarında negatif, diğerlerinde pozitiftir.

Psikolojik iyi oluş değişkeni negatif iş aile yayılımı boyutları ile negatif ($r=-0,333$, $p<0,01$; $r=-0,392$, $p<0,01$), pozitif aile-iş yayılımı ($r=0,413$, $p<0,01$) ve performans ($r=0,467$, $p<0,01$) ile pozitif yönlü ve güçlü ilişki içerisindedir. Psikolojik iyi oluş değişkeninin pozitif iş-aile yayılımı ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Negatif iş-aile yayılımının negatif aile-iş yayılımı ($r=0,463$, $p<0,01$) ile aynı yönde ve güçlü ilişkiye sahip olduğu, pozitif aile-iş yayılımı ($r=-0,104$, $p<0,05$) ile ise zıt yönde bir ilişkinin var olduğu yine tablodan görülmektedir. Bu durum iş aile yayılımı kavramının çok boyutlu yapısını destekler niteliktedir. Negatif iş-aile yayılımının diğer değişkenlerle ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Negatif iş-aile yayılımının aksine negatif aile-iş yayılımı performans değişkeni ile zıt yönlü ve güçlü ($r=-0,239$, $p<0,01$) ilişki içerisindedir. Pozitif iş aile yayılımı boyutlarına bakıldığında her ikisinin de performans ile güçlü ve pozitif yönlü ($r=0,382$, $p<0,01$; $r=0,289$, $p<0,01$) ilişki içerisinde olduğu görülürken, pozitif iş-aile yayılımı ile pozitif aile-iş yayılımı arasında da pozitif ve güçlü ($r=0,410$, $p<0,01$) ilişki tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen en önemli ve anlamlı sonucun negatif aile-iş yayılımı ile pozitif iş-aile yayılımı arasında tespit edilmiş olan pozitif yönlü ($r=0,132$, $p<0,05$) ilişki olduğu düşünülmektedir. Negatif ve pozitif kavramlar arasındaki bu pozitif ilişki iş aile yayılımı kavramının kapsamı ile ilişkilidir. İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi konu alan diğer kavramlardan farklı olarak iş aile yayılımı kavramında, bireyin birden fazla boyutu bir arada yaşayabileceğine tez çalışmasının teorik kısmında değinilmişti. Negatif ve pozitif yayılım türleri arasındaki pozitif ilişki, diğer bir deyişle negatif aile-iş yayılımının artmasına bağlı olarak artan pozitif iş-aile yayılımı iş aile yayılımı kavramının doğasına özel bir durumdur. Çünkü sadece bu kavramda bir alanda yaşanan olumsuz durumların, hayatın diğer alanlarında olumlu etkiler yapabileceği yönünde bir bakış açısı mevcuttur. Korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkmış olan bu durumu bir örnekle açıklarsak: son yıllarda ülkemizde yaşanan ekonomik sorunlardan dolayı sahip olduğu marketlerin büyük kısmını devreden bir

esnaf, işteki sorumluluğu, stresi ve yoğunluğu azaldığından dolayı ailesine daha fazla zaman ayırabilecek, eve döndüğünde aile bireyleri ile zaman geçirmek için kendisinde daha fazla enerji bulabilecektir. İşte meydana gelen bu değişiklikler aileye olumlu bir şekilde yayılacağı için bu durum pozitif iş-aile yayılımı kavramı ile tanımlanmaktadır. Diğer yandan belirli bir yaşam standardına alışan aile bireyleri ortaya çıkan bu ekonomik daralma neticesinde eski alışkanlıklarına devam edemeyecek, kısıtlamalar nedeniyle strese girecek, belki ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanacaklardır. Bu nedenle stres ve gerginlik yaşayan aile bireyleri durumu ister istemez evin sınırları dışına da taşıyacaklardır. Ailede ortaya çıkan sorunlar işe negatif bir şekilde yayılacak, diğer bir deyişle birey negatif aile-iş yayılımı yaşayacaktır. Sonuç olarak korelasyon tablosunda da görüldüğü gibi iş aile yayılımında pozitif durumların negatif sonuçlara veya negatif durumların pozitif sonuçlara neden olması mümkündür. Kavramın bu sebeple iş ve aile hayatı arasında bireyin yaşadığı deneyimleri tüm gerçekliğiyle ortaya koyduğu düşünülmektedir.

5.4.4. Değişkenlerin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde değişkenlerin alt boyutları açısından da anlamlı farklılıkların olabileceği düşüncesiyle, t testi ve tek yönlü varyans analizine araştırmada yer alan değişkenler alt boyutları ile birlikte dahil edilmiştir.

5.4.4.1. Psikolojik Sermayenin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular

Araştırmada psikolojik sermaye değişkeninin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t testi yapılmıştır. Toplam psikolojik sermaye ve alt boyutları açısından cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum psikolojik sermayenin cinsiyetten bağımsız bir güç olduğunu göstermektedir.

Psikolojik sermayenin katılımcıların yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Tablo 14'te varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 14. Yaş Grupları ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik sermaye	**2,499**	**,042**
Özyeterlilik	1,414	,229
Ümit	1,212	,305
Dayanıklılık	,549	,700
İyimserlik	**4,906**	**,001**

Tablo 14'te de görüldüğü gibi toplam psikolojik sermaye ve iyimserlik alt boyutunda katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken, diğer boyutlarda farklılık tespit edilmemiştir. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bu test sonucunda sadece iyimserlik alt boyutunda 25 yaş altındaki katılımcıların 46-55 yaş arasındakilere göre daha düşük düzeyde iyimserliğe sahip oldukları görülmektedir. Bu durum yaşla birlikte kazanılan deneyimlerin artmasının, bireyin hayata karşı iyimser bakış açısı üzerinde olumlu etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Tablo 15'te Scheffe testinde farklılaşma tespit edilen gruplar ve bu gruplara ait değerler verilmiştir.

Tablo 15. Psikolojik Sermayenin Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Yaş grupları**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
İyimserlik	25 yaş ve altı	46-55	-,7746(*)	,24721	,046

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Psikolojik sermayenin eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda Tablo 16 elde edilmiştir.

Tablo 16. Eğitim Durumu ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik sermaye	**3,735**	**,005**
Özyeterlilik	1,819	,124
Ümit	**6,188**	**,000**
Dayanıklılık	2,323	,056
İyimserlik	1,861	,117

Varyans analizi sonucunda toplam psikolojik sermaye ve ümit alt boyutunda katılımcıların eğitim durumları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken, diğer boyutlarda farklılık tespit edilmemiştir. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bu test sonucunda yüksekokul mezunlarının toplam psikolojik sermaye düzeyinin yüksek lisans mezunlarından istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ümit alt boyutu açısından bakıldığında lise mezunlarının yüksek lisans mezunlarına, yüksek okul mezunlarının ise yüksek lisans ve doktora mezunlarına nazaran daha yüksek düzeyde ümite sahip oldukları görülmektedir. Tablo 17'de Scheffe testinde farklılaşma tespit edilen gruplar ve bu gruplara ait rakamlar verilmiştir.

Tablo 17. Psikolojik Sermayenin Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Eğitim Durumu**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik sermaye	Y. Okul	Y. Lisans	,3640(*)	,09942	,010
Ümit	Lise	Y. Lisans	,4663(*)	,14973	,048
	Y. Okul	Y. Lisans	,4950(*)	,12016	,002
	Y. Okul	Doktora	,4008(*)	,11509	,018

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Tablo 17'de de görüldüğü gibi özellikle ümit alt boyutunda yüksek lisans ve doktora mezunları ile lise ve yüksek okul mezunları arasında ciddi anlamda farklılık olduğu görülmektedir. Psikolojik sermaye kavramı içerisinde bireyin ümitli olması

sadece kendine ulaşılabilecek hedefler belirlemiş olmasını ifade etmemektedir. Bireyin amaçları belirleyeceğine, bu amaçlara giden yolu çizeceğine ve onları başarmak için kendi kendini motive edebileceğine olan inancını da ifade etmektedir. Analiz sonuçları bireylerin yüksek lisans ve doktora aşamasına geldiklerinde amaç belirleme ve bu amaca ulaşabilmek için kendi kendilerini motive etme güçlerinin azaldığını göstermektedir. Araştırmaya dahil edilen meslek grupları düşünüldüğünde sadece doktor ve akademisyenlerin lisans sonrası eğitime devam etmekle yükümlü oldukları, diğer mesleklerde böyle bir zorunluluğun olmadığı görülmektedir. Lisans sonrası eğitime devam eden akademisyen ve doktorların toplam psikolojik sermaye ve ümit alt boyutu düzeylerinin düşük olmasının analizler sonucu elde edilen bulguların sebebi olduğu düşünülmektedir. Ayrıca diğer meslek gruplarında bireyin iş tatminsizliği ve/veya maddi sıkıntılardan dolayı yüksek lisans ve doktora yaparak terfi ve kıdem tazminatı gibi beklentiler içerisine girmesi de lisans sonrası eğitim basamaklarında yer alan katılımcıların düşük puan almalarının gerekçesi olarak belirtilebilir.

Tez çalışmasında örneklemin bir meslek grubuna ait sonuçlar üretip yanlı olmasını engellemek amacıyla farklı meslek gruplarının bir arada incelendiği daha önceki bölümlerde belirtilmişti. Burada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Tablo 18'de bu amaçla yapılmış olan tek yönlü varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 18. Meslek Grupları ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik sermaye	**7,435**	**,000**
Özyeterlilik	**6,159**	**,000**
Ümit	**6,823**	**,000**
Dayanıklılık	**5,380**	**,000**
İyimserlik	**3,178**	**,014**

Varyans analizi sonuçlarına ilişkin değerler, Tablo 18'de de görüldüğü gibi toplam psikolojik sermaye ve tüm alt boyutların katılımcıların mesleklerine göre farklılaştığını göstermektedir. Hangi mesleklerin diğerlerine göre daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip işgörenler barındırdığını tespit etmek için Scheffe

testi sonuçlarının incelenmesi gerekmektedir. Aşağıda psikolojik sermaye ve alt boyutlarının meslek açısından farklılaşmasına ilişkin Scheffe testi sonuçları Tablo 19'da görülmektedir.

Tablo 19. Psikolojik Sermayenin Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Meslek grupları**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik sermaye	Polis	Doktor	,4875(*)	,10259	,000
		Akademisyen	,2950(*)	,07651	,006
Özyeterlilik	Polis	Doktor	,6030(*)	,12686	,000
	Akademisyen	Doktor	,4300(*)	,13016	,029
Ümit	Polis	Doktor	,3912(*)	,12601	,049
		Akademisyen	,4577(*)	,09399	,000
Dayanıklılık	Polis	Doktor	,5429(*)	,12274	,001

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Tablo 19 meslek gruplarının psikolojik sermaye düzeylerine göre farklılaşmasına ilişkin verileri içermektedir. Toplam psikolojik sermaye düzeyi açısından bakıldığında polislerin, doktor ve akademisyenlerden daha yüksek seviyede psikolojik sermaye düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Alt boyutları açısından da polislerin doktorlardan daha yüksek düzeyde özyeterlilik, ümit ve dayanıklılığa sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca özyeterlilik açısından akademisyenlerin de doktorlardan daha yüksek düzeye sahip oldukları görülmektedir. Psikolojik sermaye düzeyleri açısından bankacı ve hemşireler diğer meslek grupları ile anlamlı bir farklılık göstermezken, psikolojik sermayenin son boyutu olan iyimserlik boyutu açısından da meslek grupları arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Polislerin toplam psikolojik sermaye ile özyeterlilik, ümit ve dayanıklılık alt boyutlarında doktorlardan daha yüksek seviyeye sahip oldukları görülmektedir. İnsan hayatı konusunda kritik öneme sahip olan bu iki meslek grubu arasındaki farkın, polislerin meslekleri ile ilgili özelliklerden kaynaklandığı düşünülmektedir. En eski ve en yaygın mesleklerden birisi olan polisliğin, her şeyden önce bir insanlık ve uygarlık mesleği olduğunu söylemek mümkündür. Polislik mesleğinin temelinde iyilik etme, koruma, haksızlığı önleme, yol gösterme ve yardım etme vardır. İnsan fakötürü ise

polisin hem aracı, hem de amacıdır[727]. Bu özelliklere sahip olan polislik mesleğinin çıktılarının doğrudan toplumun huzur ve güvenliğine hizmet etmesinin özyeterlilik ve ümit boyutlarında artış sağlarken, sahip oldukları silahlı güç ve zaman içerisinde farklı alanlarda pek çok zor durumla karşılaşmalarının olaylar karşısında daha dayanıklı olmalarına neden olduğu düşünülmektedir. Ayrıca uzman görüşüne başvurmak amacıyla polislerle yapılan görüşmelerde üniformaları ve yanlarında bulunan silahın toplum üzerinde oluşturduğu imajdan dolayı kendilerine daha fazla güvendiklerini ve herhangi bir olayda derhal müdahale edebilme imkanlarından dolayı kendilerini zorluklar karşısında daha güçlü gördüklerini ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra polislerin toplam psikolojik sermaye ve ümit boyutlarında akademisyenlerden daha yüksek seviyeye sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durum da yine polislerin yaptıkları işin sonucunu hızlı bir şekilde görmeleri ve iş çıktılarının toplumun huzur ve güvenliğini sağlaması ile açıklanabilir.

Akademisyenlerin özyeterlilik düzeyinin doktorlardan yüksek çıkması ise, akademisyenlerin sahip oldukları beceri ve yeteneklere doktorlardan daha yüksek düzeyde güvene sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca akademisyenlerin çalışma koşullarının doktorlardan daha iyi olmasının da, sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyini artırdığı düşünülmektedir.

Katılımcıların psikolojik sermaye ve alt boyutları düzeylerinde, şu anda görev yaptıkları işyerinde çalışma süreleri açısından bir farklılık görülmemiştir. Bu durum katılımcıların sahip oldukları psikolojik sermaye düzeylerinin işyerinde görev yaptıkları toplam süreden bağımsız, içsel bir güç olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların meslekte geçirdikleri toplam süre açısından psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 20'de görülmektedir.

[727] Fındıklı Remzi, "Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı: 5-6, 2000, s. 2.

Tablo 20. Meslekteki Toplam Çalışma Süreleri ile Psikolojik Sermayeye İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik sermaye	**5,616**	**,000**
Özyeterlilik	**4,675**	**,001**
Ümit	1,928	,105
Dayanıklılık	**3,603**	**,007**
İyimserlik	**5,164**	**,000**

Tablo 20'de görüldüğü gibi meslekte toplam çalışma süresi ümit alt boyutu dışındaki tüm boyutlar ve toplam psikolojik sermaye açısından farklılaşmaktadır. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır.

Tablo 21. Psikolojik Sermayenin Meslekte Toplam Çalışma Süresine Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Toplam çalışma süresi**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik sermaye	0-5	11-15	-,2463(*)	,07805	,043
		16-20	-,3036(*)	,08878	,021
		21 ve üzeri	-,4203(*)	,11639	,012
Özyeterlilik	0-5	16-20	-,3972(*)	,10951	,012
Dayanıklılık	0-5	11-15	-,3085(*)	,09293	,028
İyimserlik	0-5	16-20	-,5008(*)	,14727	,022
		21 ve üzeri	-,7184(*)	,19306	,009

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Scheffe testi sonucunda toplam psikolojik sermaye açısından meslekteki ilk beş yılı içerisinde olan katılımcıların, 11 yıl ve daha fazla süredir aynı meslekte çalışanlara göre daha düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca meslekteki ilk 5 yılı içerisinde olan katılımcılar özyeterlilik alt boyutunda 16-20 yıl arası, dayanıklılık alt boyutunda 11-20 yıl arası ve iyimserlik alt boyutunda 16 ve üzeri yıldır meslekte olanlardan daha düşük düzeylere sahiplerdir.

Bu durum yaşlara göre psikolojik sermaye ve alt boyutlarının farklılaşması sonuçları ile birlikte yorumlandığında, genç ve iş hayatına yeni atılmış bireylerin hayata

karşı daha deneyimsiz olmaları, beklentilerinin yüksekliği ve bunlara bağlı olarak sabır düzeylerinin düşüklüğü nedeniyle daha düşük düzeyde psikolojik sermayeye sahiptirler şeklinde açıklanabilir. Diğer yandan mesleğe yeni atılmış bu bireylerin sahip oldukları yeteneklerin ve kendilerine olan güvenlerinin zaman içerisinde işi öğrendikçe ve başarı elde ettikçe artması da bu durumun sebebi olarak yorumlanabilir. Zaman içerisinde bireyin kendisini daha iyi tanıması, hem iş hem de özel hayat ile ilgili deneyimlerinin artması, aile hayatı kurarak hayatını şekillendirmesi ile birlikte psikolojik sermaye düzeyinin de arttığı görülmektedir.

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri idari bir göreve sahip olup olmamalarına göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların medeni durumlarının psikolojik sermaye düzeylerini farklılaştırıp farklılaştırmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için t testine başvurulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 22'de görülmektedir.

Tablo 22. Medeni Durum ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Toplam psikolojik sermaye	**-3,816**	**,000**
Özyeterlilik	**-3,007**	**,003**
Ümit	-1,599	,111
Dayanıklılık	**-3,792**	**,000**
İyimserlik	**-2,728**	**,007**

Medeni duruma ilişkin t testi sonuçları bekar katılımcıların evlilere nazaran daha düşük seviyede toplam psikolojik sermaye, özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bu durum evli katılımcıların kendilerine ve sahip oldukları yeteneklere güvenme ve zorluklarla başa çıkabilme konusunda, bekarlara kıyasla daha başarılı olduklarının göstergesidir. Bireyin sahip olduğu üstünlüklerin gelişim potansiyeli olarak tanımlanabilen psikolojik sermayenin evli işgörenlerde daha yüksek çıkması; evliliğin bireyin psikolojisini olumlu etkilemesi ve gelişim konusundaki motivasyonunu artırması ile açıklanabilir.

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin eşlerinin çalışma durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan fark analizi sonucunda,

eşin çalışma hayatı içerisinde olup olmamasının psikolojik sermaye düzeyi açısından anlamlı farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bireyin medeni durumunun psikolojik sermaye üzerindeki farklılaştırıcı etkisinin test edildiği bir önceki analizde, evlilerin psikolojik sermaye düzeyleri yüksek çıkmışken, bu analizde eşin çalışma durumunun psikolojik sermaye düzeyini farklılaştırmadığı görülmektedir. Bu iki sonuç bireyin psikolojik sermaye düzeyinin evliliğin hayatına getirdiği düzen ve huzurdan dolayı yükselmesinin yanı sıra, evli olunan eşin çalışıp çalışmamasının herhangi bir farklılığa neden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik sermaye düzeyinin katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda Tablo 23 elde edilmiştir.

Tablo 23. Sahip Olunan Çocuk Sayısı ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	F	**p**
Toplam psikolojik sermaye	**7,000**	**,000**
Özyeterlilik	**4,471**	**,002**
Ümit	**2,663**	**,032**
Dayanıklılık	**5,780**	**,000**
İyimserlik	**5,118**	**,001**

Varyans analizi sonucunda toplam psikolojik sermaye ve tüm alt boyutları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Bu teste daha geniş bir çerçeveden bakabilmek amacıyla bekar işgörenlerde de eklenmiştir. Tablo 24'te Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 24. Psikolojik Sermayenin Medeni Durum ve Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	Medeni durum ve Sahip olunan çocuk sayısı		Ortalama farkı	Standart hata	p
Toplam psikolojik sermaye	Bekar	1	-,2889(*)	,08287	,017
		2	-,3395(*)	,07848	,001
		3 ve üzeri	-,4589(*)	,11037	,002
Özyeterlilik	Bekar	1	-,3254(*)	,10317	,043
		3 ve üzeri	-,4990(*)	,13740	,011
Dayanıklılık	Bekar	1	-,3680(*)	,09907	,009
		2	-,3543(*)	,09381	,007
		3 ve üzeri	-,4131(*)	,13194	,046
İyimserlik	Bekar	2	-,4696(*)	,13069	,013
		3 ve üzeri	-,6957(*)	,18380	,007

* ortalama farkı $p<0,05$ derecesinde anlamlı

Scheffe testi sonuçları bekar katılımcıların toplam psikolojik sermaye açısından çocuk sahibi olan katılımcıların tamamından daha düşük seviyeye sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca yine bekar katılımcıların özyeterlilik alt boyutu açısından 1 veya 3 ve üzeri çocuğa sahip olanlardan, dayanıklılık alt boyutu açısından tüm çocuk sahiplerinden, iyimserlik alt boyutu açısından ise 2 veya daha fazla çocuk sahibi olan katılımcılardan daha düşük seviyeye sahip oldukları görülmektedir.

Analiz sonucu elde edilen bu bulgular bireylerin çocuk sahibi olmakla birlikte kendi yeteneklerine olan inançlarının, zorluklara dayanma güçlerinin ve hayata pozitif açıdan bakabilme yeteneklerinin arttığının göstergesidir. Bu sonuçlardan hareketle çocuklar aileyi bir arada tutma ve ebeveynlere direnç kazandırma açısından aile kurumunun önemli birer üyesi olarak ifade edilebilirler.

Ayrıca katılımcıların sahip oldukları en küçük çocuğun yaşının psikolojik sermaye üzerinde farklılaştırıcı etki yapıp yapmadığı da kontrol edilmiştir. Yapılan varyans analizi ve Scheffe çoklu karşılaştırma testi sonuçları Tablo 25 ve Tablo 26'da görülmektedir.

Tablo 25. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Psikolojik Sermaye Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	F	**p**
Toplam psikolojik sermaye	**7,254**	**,000**
Özyeterlilik	**3,864**	**,004**
Ümit	2,128	,077
Dayanıklılık	**5,302**	**,000**
İyimserlik	**6,220**	**,000**

Tablo 26. Psikolojik Sermayenin Medeni Durum ve Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Medeni Durum ve Sahip olunan en küçük çocuğun yaşı**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik sermaye	Bekar	0-6	-,2867(*)	,07532	,007
		7-18	-,4111(*)	,08362	,000
Özyeterlilik	Bekar	0-6	-,2957(*)	,09420	,045
		7-18	-,3453(*)	,10458	,029
Dayanıklılık	Bekar	0-6	-,3493(*)	,09007	,005
		7-18	-,4112(*)	,10000	,002
İyimserlik	Bekar	0-6	-,3938(*)	,12531	,044
		7-18	-,6214(*)	,13912	,001
	Yok	7-18	-,5099(*)	,15750	,035

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Analiz sonuçları sahip olunan çocuk sayısı açısından katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerindeki farklılaşmaya benzer özellikler göstermektedir. Ümit alt boyutu içerisinde en küçük çocuğun yaşına göre varyans analizi tarafından anlamlı farklılık tespit edilemezken, diğer alt boyutlar ve toplam psikolojik sermaye düzeyi açısından anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. En küçük çocuğu 0-6 ve 7-18 yaş arasında bulunan katılımcıların bekar katılımcılara kıyasla daha yüksek özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve toplam sermaye düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca en küçük çocuğu 7-18 yaş arasında olan katılımcıların evli ancak çocuk sahibi olmayan katılımcılara nazaran daha yüksek düzeyde iyimserliğe sahip oldukları tespit edilmiştir.

Son olarak bakmakla yükümlü olunan aile bireylerinin olup olmamasının katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini farklılaştırmadığı yapılan t testi sonucunda tespit edilmiştir.

5.4.4.2. İş Aile Yayılımının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular

Araştırmada iş aile yayılımı değişkeni alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27'de görülmektedir.

Tablo 27. Cinsiyet ile İş Aile Yayılımı Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	**3,260**	**,001**
Negatif aile-iş yayılımı	**1,984**	**,048**
Pozitif aile-iş yayılımı	1,393	,165
Pozitif iş-aile yayılımı	1,857	,064

Tablo 27'de de görüldüğü gibi negatif iş aile yayılımı alt boyutlarının cinsiyete göre farklılık gösterirken, pozitif iş aile yayılımı boyutlarının anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. t değerlerine bakıldığında kadınların erkeklere nazaran negatif iş-aile ve negatif aile-iş yayılımlarını daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Bu durum literatürde iş aile yayılımı ve iş aile çatışması konularında yapılmış olan çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Literatürde kadınların erkeklere göre negatif iş aile yayılımı boyutlarını ciddi anlamda daha yüksek düzeyde yaşadıkları belirtilmektedir[728]. Bu durum kadınların iş hayatına atılmaları ile birlikte evdeki sorumluluklarının ortadan kalkmaması ve iş hayatı ile birlikte kadına ciddi bir yük getirmesi ile açıklanabilir. Ayrıca kadınların erkeklere göre daha duygusal olmaları nedeniyle, iş hayatında yaşanan olaylardan daha fazla etkilenmeleri ve bu etkileri akşam evlerine gittiklerinde dahi üzerlerinden atamamalarının da negatif iş aile yayılımını erkeklere oranla daha yüksek düzeyde yaşamalarına neden olabileceği düşünülmektedir. Aynı sebeple ev hayatındaki sorun ve gerginliklerin de daha çok kadınlar tarafından iş

[728] Grandey; Cordeiro; Crouter, 2005, p. 307.

ortamlarına yansıtıldığı düşünülmektedir. Sonuç olarak hem geleneksel aile yapısı hem de kadınların sahip oldukları duygusal özellikler nedeniyle kadınlar erkeklere kıyasla hem işten aileye hem de aileden işe negatif yayılımı daha yüksek düzeyde yaşamaktadırlar.

İş aile yayılımının cinsiyete göre farklılaşması ile ilgili olarak önemli bir noktanın altını çizmek gerekmektedir. Kadın ve erkeklerin iş ve ev hayatı içerisindeki rollerini ayrıştırmada toplumsal kültür ve sosyal çevre ciddi anlamda etkili olmaktadır. Türkiye sahip olduğu geleneksel yapı ve kültür dolayısıyla bu farklılaşmada göze çarpan ülkelerden birisi olma özelliği taşımaktadır[729]. Cinsiyetler arasında gözlenen bu farklılığın, farklı kültürlere sahip ülkelerde görülmemesi beklenebilir. Ancak batılı toplumlarda da ülkemizdekine benzer sonuçların elde edildiği çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin Kanada'da yapılan bir araştırmada kadınların sorumluluklarının erkekler gibi işteki rolleri yerine getirmekle bitmediği, ev hayatı ile ilgili beklentileri karşılamanın da kadının rolleri içerisinde algılandığı tespit edilmiştir[730]. Bu durumda evdeki rollerine yeterince zaman ayıramayan çalışan kadınların, erkeklere göre daha fazla eleştiri almalarının da, kadınların erkeklere göre daha fazla negatif iş aile yayılımı yaşamalarına neden olduğu görülmektedir.

İş aile yayılımı alt boyutlarının katılımcıların yaşlarına ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda iş aile yayılımının boyutlarının katılımcıların yaşlarına ve eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

İş aile yayılımının alt boyutlarının meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmış, analiz sonuçları Tablo 28'de gösterilmiştir.

[729] Vatansever, 2008, s. 66.
[730] Duxbury and Higgins, 1991.

Tablo 28. Meslek Grupları ile İş Aile Yayılımına İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	**3,994**	**,003**
Negatif aile-iş yayılımı	2,227	,066
Pozitif aile-iş yayılımı	1,352	,250
Pozitif iş-aile yayılımı	**3,227**	**,013**

Varyans analizi sonuçlarına ilişkin değerler Tablo 28'de de görüldüğü gibi iş aile yayılımının negatif ve pozitif iş-aile yayılımı alt boyutları meslek gruplarına göre farklılık göstermektedir. Hangi mesleklerin diğerlerine göre daha yüksek iş aile yayılımı alt boyutu düzeyine sahip işgörenler barındırdığını tespit etmek için Scheffe testi sonuçlarının incelenmesi gerekmektedir. Tablo 29'da iş aile yayılımı alt boyutlarının meslek açısından farklılaşmasına ilişkin Scheffe testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 29. İş Aile Yayılımının Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Meslek grupları**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	Hemşire	Polis	,5081(*)	,13526	,008

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Tablo 29'da meslek gruplarından sadece hemşirelik ve polislik arasında negatif iş-aile yayılımı alt boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Analiz sonuçları hemşirelerin polislere oranla daha fazla negatif iş-aile yayılımı yaşadıklarını göstermektedir. Diğer bir deyişle hemşirelerin evde yaşadıkları sorunları polislere göre daha yüksek bir oranda işe yansıttıkları görülmektedir. Bu durum bu iki meslek grubunda görev yapanların çoğunluk olarak ait oldukları cinsiyetle açıklanabilir. Ülkemizde hemşireliğin daha çok kadınlar tarafından, polisliğin ise erkekler tarafından tercih edilen meslekler oldukları bilinmektedir. Adı geçen mesleklerden her ikisinin de vardiya usulü çalışmayı gerektirdiği düşünüldüğünde, iki mesleğin iş aile yayılımı düzeyleri açısından farklılaşmasının sebebinin cinsiyet farkı olabileceği görülmektedir. Negatif iş-aile yayılımı konusunda ortaya çıkan bu farkın,

hemşirelerin çoğunlukla kadın olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Hemşirelerin hem ev hem de iş hayatında ağır sorumluluklar yüklenmeleri nedeniyle daha yüksek düzeyde negatif iş-aile yayılımı yaşadıkları literatür tarafından da desteklenmektedir[731,732]. Bu sonuç cinsiyet açısından iş aile yayılımı düzeylerinin farklılığı ile ilgili analiz sonuçları ile de örtüşmektedir. İşteki görevlerini bitirdikten sonra, toplumun tanımladığı rol ve beklentileri karşılamak için evde ayrı bir mesai harcamak zorunda olan hemşireler, polislere göre dezavantajlı konumdadırlar.

İş aile yayılımı alt boyutlarının meslekte ve işyerinde çalışma süresine göre farklılık göstermediği yapılan analizler ile tespit edilmiştir. Bu durum iş ve aile arasındaki sürekli ve değişken özellikler taşıyan etkileşimin bireyin işteki kıdeminden bağımsız olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların idari görevleri açısından iş aile yayılımı düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklemler için t testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 30'da görülmektedir.

Tablo 30. İdari Görev ile İş Aile Yayılımı Alt Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	,156	,876
Negatif aile-iş yayılımı	**2,332**	**,021**
Pozitif aile-iş yayılımı	-,006	,996
Pozitif iş-aile yayılımı	-,417	,677

Test sonuçları sadece negatif aile-iş yayılımı açısından idari görevi olanlar ve olmayanlar arasında farklılık olduğunu göstermektedir. t değerlerine bakıldığında idari görevi olmayan katılımcıların idari görevi olan katılımcılara kıyasla daha yüksek düzeyde negatif aile-iş yayılımı yaşadıkları görülmektedir. Aslında idari göreve sahip olanların ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarından dolayı daha fazla negatif iş-aile ve aile-iş yayılımı yaşamaları beklenebilir. Ancak analiz sonucu elde edilen bu durum idari görevi olmayanların ailelerinde yaşanan sıkıntı ve sorunları işlerine daha çok yansıttıkları, idari görevin yetki ve sorumluluğuna sahip olan işgörenlerin ise aileden

[731] Yüksel, 2005.
[732] Franche; Williams; İbrahim et al., 2006.

gelen negatif etkilerin önüne görünmez bir duvar örüp işlerini engellemesini önlemeyi başardıkları şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların medeni durumlarının iş aile yayılımı düzeylerini farklılaştırıp farklılaştırmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemler için t testine başvurulmuştur. Analiz sonuçları Tablo 31'de görülmektedir.

Tablo 31. Medeni Durum ile İş Aile Yayılımı Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	1,080	,281
Negatif aile-iş yayılımı	**3,037**	**,003**
Pozitif aile-iş yayılımı	-,186	,853
Pozitif iş-aile yayılımı	-,610	,542

Medeni duruma ilişkin t testi sonuçları sadece negatif aile-iş yayılımı açısından medeni durumlar arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. t değerleri bekar katılımcıların evlilere nazaran daha yüksek seviyede negatif aile-iş yayılımı yaşadıklarını belirtmektedir. Bu durum bekar katılımcıların aileleri ile ilgili negatif olayları iş hayatlarına daha fazla yansıttıkları ile açıklanabilir. Evli katılımcılar aile kurumun kendilerinde oluşturduğu olumlu güdülenme ile bekarlara göre daha az negatif aile-iş yayılımı yaşamaktadırlar.

Katılımcıların eşlerinin çalışma hayatı içerisinde olmasının katılımcıların iş aile yayılımı düzeylerini farklılaştırıp farklılaştırmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış olan t testi sonuçları Tablo 32'de görülmektedir.

Tablo 32. Eşin Çalışma Durumu ile İş Aile Yayılımı Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Negatif iş-aile yayılımı	**-2,646**	**,009**
Negatif aile-iş yayılımı	**-2,338**	**,020**
Pozitif aile-iş yayılımı	**-2,367**	**,019**
Pozitif iş-aile yayılımı	-1,392	,165

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumu, onların negatif iş-aile, negatif aile-iş ve pozitif aile-iş yayılımları açısından farklılaşmalarına neden olmaktadır. t değerlerine göre eşleri çalışmayan işgörenlerin, eşleri çalışan işgörenlere kıyasla iki negatif iş aile yayılımı boyutunu da daha düşük düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Bu durum evin sorumluluklarını ve çocuklarının bakımını evde olan eşin üstlenmesi sayesinde bireyin iş ve ev arasında çatışmadan daha az etkilenmesi ile açıklanabilir. Diğer yandan eşleri çalışma hayatı içerisinde olmayan bireylerin diğerlerine göre pozitif aile-iş yayılımını da daha düşük düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Bu durum pozitif aile-iş yayılımının eşlerden ikisinin de iş hayatı içerisinde olduğu ailelerde daha yüksek düzeyde yaşandığını göstermektedir. Eşlerden ikisinin de iş hayatı içerisinde olması, evde eşlerin birbirlerini daha iyi anlamalarına, ev işlerinde birbirlerine destek olmalarına, iş hayatı ile ilgili birbirlerine fikirler vermelerine, birbirlerinin kişiliklerine daha fazla saygı duymalarına neden olabilmektedir. Bu ise bireyin pozitif aile-iş yayılımı düzeyini artırmaktadır. Sonuç olarak da eşleri çalışmayan bireyler çalışanlardan anlamlı ölçüde düşük pozitif aile-iş yayılımı yaşamaktadırlar.

İş aile yayılımı alt boyutları katılımcıların çocuk sayıları ve sahip olunan en küçük çocuğun yaşına göre incelendiğinde, sahip olunan çocuk sayısı ve en küçük çocuğun yaşının iş aile yayılımı düzeylerinde anlamlı bir farklılık meydana getirmediği görülmüştür. Araştırma örnekleminden alınan sonuçlar bireyin yaşadığı iş aile yayılımı boyutları açsından çocuk sahibi olmasının bir fark oluşturmadığını göstermektedir. Diğer yandan konu ile ilgili yurt dışında yapılmış olan bir çalışmada çocuk sahibi olmanın iş aile yayılımını önemli ölçüde etkilediği yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Goodman ve Crouter[733] tarafından 414 çocuk sahibi iş kadını üzerinde 18 aylık periodda yapılan bu araştırmaya göre, işten kaynaklanan stres nedeniyle oluşan negatif iş aile yayılımının çalışan ve çocuk sahibi kadınlarda daha olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu durumun türk kültüründe çocuk sahibi olmanın yerinin ve öneminin yurtdışından farklı olması ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bakmakla yükümlü olunan aile bireyleri açısından katılımcıların iş aile yayılımı düzeylerinin farklılaşmadığı yapılan t testi sonucunda tespit edilmiştir.

[733] Goodman and Crouter, 2009.

5.4.4.3. Psikolojik İyi Oluşun Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular

Araştırmada psikolojik iyi oluş değişkeninin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Toplam psikolojik iyi oluş ve alt boyutları açısından cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık ve potansiyelini tam olarak kullanma yetileri olarak ifade edilen psikolojik iyi oluş düzeylerinin cinsiyet faktöründen bağımsız olması, hem kadın hem de erkeklerin yüksek psikolojik iyi oluş seviyesine sahip olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik iyi oluş düzeyinin katılımcıların yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 33'te varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 33. Yaş Grupları ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik iyi oluş	**3,386**	**,010**
Çevresel hakimiyet	1,707	,148
Yaşam amacı	**2,944**	**,020**
Kendini kabul	**2,942**	**,021**
Özerklik	1,324	,260
Kişisel gelişim	**4,063**	**,003**
Başkalarıyla olumlu ilişkiler	**4,089**	**,003**

Tablo 33'te de görüldüğü gibi toplam psikolojik iyi oluş ile birlikte yaşam amacı, kendini kabul, kişisel gelişim ve başkalarıyla olumlu ilişkiler alt boyutlarında katılımcıların yaş grupları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken, diğer boyutlarda farklılık tespit edilmemiştir. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tablo 34'te Scheffe testi sonuçları görülmektedir.

Scheffe testinden elde edilen sonuçlar 56 yaş ve üzeri katılımcıların daha genç katılımcılara göre daha düşük seviyede toplam psikolojik iyi oluş, yaşam amacı ve kişisel gelişim düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar 60'lı yaşlara

yaklaştıkça iş hayatında yerine getirilmesi gereken sorumlulukların bireye daha zor gelmesi, emeklilik ve dinlenme ile ilgili hayaller, fiziksel rahatsızlıklar gibi pek çok faktörden dolayı, bireyin kendisini psikolojik açıdan iyi hissetmemesi şeklinde yorumlanabilir. Özellikle yaşam amacı ve kişisel gelişim alt boyutlarında ortaya çıkan bu anlamlı farkın, yaşlanmaya bağlı sebeplerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu durumda psikolojik iyi oluş düzeyinin düşmesinin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Bu sonuç psikolojik sermayenin 25 yaş ve altındaki katılımcılarda düşük çıkması ile birlikte yorumlandığında, bireylerin hayatlarında daha verimli oldukları bir dönemin olduğunu ve o dönem dışında psikolojik güçlerinin azaldığını söylemek mümkündür.

Tablo 34. Psikolojik İyi Oluşun Yaş Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Yaş grupları**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik iyi oluş	56 yaş ve üzeri	25 yaş ve altı	-1,2905(*)	,35689	,012
		26-35	-1,2381(*)	,34810	,014
		36-45	-1,2023(*)	,34908	,020
		46-55	-1,2513(*)	,36234	,019
Yaşam amacı	56 yaş ve üzeri	25 yaş ve altı	-1,5469(*)	,47439	,033
		26-35	-1,4574(*)	,46271	,044
		46-55	-1,5536(*)	,48164	,036
Kişisel gelişim	56 yaş ve üzeri	25 yaş ve altı	-1,8646(*)	,47309	,004
		26-35	-1,7450(*)	,46143	,007
		36-45	-1,6846(*)	,46274	,011
		46-55	-1,7222(*)	,48032	,013

* ortalama farkı $p<0,05$ derecesinde anlamlı

Katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı yapılan analizler sonucunda tespit edilmiştir. Bu durum bireyin psikolojik iyi oluş düzeyinin içsel bir güç olduğu ve bu gücün sahip olunan eğitimin seviyesi ile değişmediği şeklinde açıklanabilir.

Psikolojik iyi oluş düzeyinin meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 35'te görülmektedir.

Tablo 35. Meslek Grupları ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	p
Toplam psikolojik iyi oluş	**5,133**	**,000**
Çevresel hakimiyet	**2,580**	**,037**
Yaşam amacı	**3,212**	**,013**
Kendini kabul	**5,002**	**,001**
Özerklik	2,066	,085
Kişisel gelişim	**5,072**	**,001**
Başkalarıyla olumlu ilişkiler	**3,352**	**,010**

Varyans analizi sonuç tablosu katılımcıların özerklik alt boyutu dışındaki diğer alt boyutların tamamında ve toplam psikolojik iyi oluş düzeyinde meslek grupları arasında farklılıkların tespit edildiğini göstermektedir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 36'da görülmektedir.

Tablo 36. Psikolojik İyi Oluşun Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Meslek grupları**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam psikolojik iyi oluş	Doktor	Polis	-,3151(*)	,09479	,028
		Akademisyen	-,4192(*)	,09726	,001
Yaşam amacı	Doktor	Akademisyen	-,4352(*)	,13031	,026
Kendini kabul	Doktor	Polis	-,4275(*)	,12500	,021
		Akademisyen	-,5370(*)	,12825	,002
Kişisel gelişim	Doktor	Bankacı	-,4904(*)	,15031	,033
		Akademisyen	-,5174(*)	,12944	,003

* ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Meslek gruplarına göre farklılaşmaların incelendiği bu tabloda, doktorların toplam psikolojik iyi oluş, yaşam amacı, kendini kabul ve kişisel gelişimi düzeylerinin akademisyenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca doktorların toplam psikolojik iyi oluş ve kendini kabul boyutunu polislerden, kişisel gelişim boyutunu da bankacılardan daha düşük düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Maddi açıdan diğer

meslek gruplarına kıyasla daha yüksek seviyede kazanç sağlayan doktorların, psikolojik açıdan farklı boyutlarda akademisyen, polis ve bankacılardan anlamlı düzeyde düşük iyi oluş düzeyine sahip olmaları önemli bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Araştırmaya dahil edilen meslek grupları arasında psikolojik iyi oluş düzeyi en düşük olan doktorların buna bağlı olarak fiziksel ve zihinsel sağlıklarının da bozulması kaçınılmazdır. Yoğun iş tempoları ve mesleklerinin insan hayatı konusunda kritik bir misyona sahip olmasının yanı sıra, sağlık kurumlarında doktorların iş tatminlerini ve motivasyonlarını artırmaya yönelik herhangi bir uygulamanın olmaması, doktorların psikolojik iyi oluş düzeylerinin düşük olmasına neden olabilecek bir faktör olarak görülmektedir. Diğer yandan maddi açıdan adı geçen diğer mesleklerden daha iyi imkanlara sahip olan doktorların, daha fazla para kazanabilmek için mesai dışında da çalışmaya devam etmelerinin kendilerine zaman ayırmalarını ve yeni bir gün için enerji toplamalarını engelleyen faktörler olarak psikolojik iyi oluş seviyelerinin düşüklüğüne gerekçe olabileceği düşünülmektedir. Uzman görüşüne başvurmak amacıyla doktorlarla yapılan yüz yüze görüşmelerin sonuçları da bu yorumları desteklemektedir.

Bunlara ek olarak polislerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin doktorlardan yüksek çıkmasının nedeni, yapılan görüşmelerde polislerden alınmış olan bilgiler ışığında yorumlanabilir. Polislere göre üzerlerindeki üniforma ve silah, onların psikolojik sermaye düzeylerini artırmakla kalmamakta, psikolojik iyi oluş düzeylerini de olumlu yönde artırmaktadır. Sahip oldukları güç dolayısıyla kendilerini daha iyi ve güçlü hisseden polislerin psikolojik iyi oluş düzeyleri artmaktadır.

Akademisyen ve bankacıların psikolojik iyi oluş düzeylerinin doktorlardan yüksek olmasının sebebi araştırırken yine bu mesleklerden bireylerin fikirlerine başvurulmuştur. Akademisyenlerin meslekleri gereği kişisel gelişime önem veren sürekli araştıran insanlar olmalarının yanı sıra, meslek hayatı boyunca devam eden kariyer gelişimleri ve bu gelişim sonucunda elde ettikleri maddi ve manevi getiri açısından doktorlardan daha yüksek psikolojik iyi oluş ve boyutlarına sahip oldukları düşünülmektedir. Bankacıların kişisel gelişim düzeylerinin doktorlardan yüksek çıkmasının ise yapılan görüşmeler sonucunda, bankacıların işten ayrılma niyetleri ile ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Yönetim kademesi dışındaki birçok banka çalışanının yoğun çalışma koşulları ve iş stresi dolayısıyla, çalışma şartları daha iyi olan bir işe geçmeyi planladıkları tespit edilmiştir. Analizler sonucunda bankacılarla ilgili olarak elde edilen sonuçlar onların kişisel gelişime önem vermeleri ve yeni iş

imkanlarına yönelik olarak sahip oldukları yetenekleri geliştirme gayretleri ile açıklanabilir.

Katılımcıların psikolojik iyi oluş ve alt boyutları açısından şu anda görev yaptıkları işyerinde çalışma süreleri ve mesleklerinde geçirdikleri toplam süre açısından bir farklılık görülmemiştir. Aynı şekilde idari göreve sahip olma açısından da katılımcıların psikolojik iyi oluş ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Bu durum bireylerin sahip oldukları psikolojik iyi oluş düzeylerinin de psikolojik sermaye düzeyleri gibi içsel bir güç olması ve görev yapılan kuruma veya sahip olunan yetki düzeyine göre farklılık göstermemesi ile açıklanabilir.

Psikolojik iyi oluş ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşıp farklılaşmadığını analiz etmek için t testi yapılmıştır. Test sonuçları Tablo 37'de görülmektedir.

Tablo 37. Medeni Durum ile Psikolojik İyi Oluş Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**p**
Toplam psikolojik iyi oluş	**-2,118**	**,035**
Çevresel hakimiyet	-1,696	,091
Yaşam amacı	-1,586	,114
Kendini kabul	-1,667	,096
Özerklik	-,814	,416
Kişisel gelişim	-,727	,468
Başkalarıyla olumlu ilişkiler	**-2,883**	**,004**

Tablo 37'de de görüldüğü gibi psikolojik iyi oluş düzeyi ile başkalarıyla olumlu ilişkiler alt boyutu medeni duruma göre farklılık göstermiştir. t değeri bekarların toplam psikolojik iyi oluş düzeyinin ve başkalarıyla olumlu ilişkiler kurma düzeyinin evlilerden anlamlı miktarda düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum bireylerin evlilik ile birlikte psikolojik sağlıklarında olumlu yönde bir artış olduğu şekilde yorumlanabilir. Ayrıca bir başkasıyla aynı ev içerisinde yaşayıp hayatı paylaşmanın başkalarıyla açık ve güvenilir ilişkiler kurma, güçlü empati ve sevgi duygularını

geliştirmesi sebebiyle başkalarıyla olumlu ilişkiler alt boyutunun bekarlara kıyasla evli katılımcılarda daha yüksek düzeyde çıktığı düşünülmektedir.

Medeni durum açısından psikolojik iyi oluş düzeyindeki bu farklılıkların yanı sıra, katılımcıların eşlerinin çalışma durumları, sahip oldukları çocuk sayıları ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür. Psikolojik sermaye gibi içsel bir güç olan psikolojik iyi oluşun da eşin çalışması, evdeki çocuk veya bakıma ihtiyacı olan büyükten bağımsız olarak kendini gösterdiği söylenebilir.

Ancak sahip olunan en küçük çocuğun yaşı açısından katılımcıların psikolojik iyi oluş düzeyleri arasında farkın varlığı yapılan varyans analizi sonucunda tespit edilmiştir. Varyans analizi sonuçlarını içeren Tablo 38 aşağıda görülmektedir.

Tablo 38. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Psikolojik İyi Oluşa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	P
Toplam psikolojik iyi oluş	2,050	,087
Çevresel hakimiyet	1,348	,252
Yaşam amacı	1,596	,175
Kendini kabul	1,107	,353
Özerklik	1,950	,102
Kişisel gelişim	,549	,700
Başkalarıyla olumlu ilişkiler	**3,477**	**,008**

Varyans analizi sonuçları katılımcıların sahip oldukları en küçük çocuğun yaşının sadece başkalarıyla olumlu ilişkiler alt boyutu açısından anlamlı bir farklılığa neden olduğunu göstermektedir. Ancak farklılıkların yönünü belirlemek için yapılan Scheffe testi, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu vermede yetersiz kalmıştır.

5.4.4.4. Performansın Demografik Değişkenlere Göre Farklılaştığına İlişkin Bulgular

Araştırmada performans ve alt boyutlarının katılımcıların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t testi yapılmıştır. Toplam

performans ve alt boyutları açısından cinsiyet grupları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Aynı şekilde katılımcıların yaşları açısından da performans düzeyleri arasında anlamlı bir farklın olmadığı görülmüştür. Bu durum bireyin performans düzeyinin, cinsiyet ve yaştan bağımsız olarak değiştiğini göstermektedir.

Performans ve alt boyutları düzeylerinin katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 39'da varyans analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 39. Eğitim Durumu ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	P
Toplam performans	**5,732**	**,000**
Bağlamsal performans	**5,255**	**,000**
Görev performansı	**4,374**	**,002**

Tabloda görüldüğü gibi toplam performans düzeyi ile birlikte bağlamsal performans ve görev performansı alt boyutlarında katılımcıların eğitim durumları açısından anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır. Varyans analizi sonucunda tespit edilen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Tablo 40'ta Scheffe testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 40. Performansın Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	**Eğitim durumu**		**Ortalama farkı**	**Standart hata**	**p**
Toplam performans	Lise	Y. Lisans	,4175(*)	,12678	,030
		Doktora	,4470(*)	,12337	,012
	Y. Okul	Doktora	,3342(*)	,09745	,021
Bağlamsal performans	Y. Okul	Y. Lisans	,3482(*)	,10602	,031
		Doktora	,3485(*)	,10155	,020
Görev performansı	Lise	Doktora	,5019(*)	,14642	,021

*ortalama farkı p<0,05 derecesinde anlamlı

Scheffe testi sonuçları daha düşük eğitim seviyesine sahip katılımcıların performans ve alt boyutlarında daha yüksek düzeye sahip olduklarını göstermektedir.

Bu durumu yorumlayabilmek için katılımcıların cevapladıkları anket formlarına tekrar bakılmıştır. Burada lise ve yüksek okul mezunlarının hangi meslek gruplarında yoğunlaştıkları incelendiğinde lise mezunlarının bankacılık mesleğinde, yüksek okul mezunlarının ise hemşirelik ve polislik mesleğinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Görev tanımları ve performans kriterleri akademisyenlik ve doktorluğa göre daha az bilgi ve yetenek gerektiren bu meslek gruplarında görev yapan bireylerin, kendi kişisel performans düzeylerini yüksek olarak belirledikleri görülmektedir. Düşük eğitim seviyesine sahip bu bireylerin yüksek kariyer beklentilerinin olmamasının, bireysel performans düzeylerini yüksek olarak ifade etmelerine neden olabileceği düşünülmektedir. Diğer yandan yüksek eğitim seviyesine sahip meslek gruplarında bireyin bilgisinin artmasıyla birlikte bilmediklerinin ne kadar çok olduğunun farkına varması, terfi ve kariyer ile görev ve sorumlulukların artıp zorlaşması gibi nedenlerin de performansın düşük olarak değerlendirilmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Performans düzeyinin meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacıyla yapılan varyans analizi sonuçları Tablo 41'de görülmektedir.

Tablo 41. Meslek Grupları ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	P
Toplam performans	**12,024**	**,000**
Bağlamsal performans	**10,393**	**,000**
Görev performansı	**9,031**	**,000**

Varyans analizi sonuç tablosu katılımcıların toplam performans ve alt boyutlarının tamamında meslek grupları arasında farklılıkların tespit edildiğini göstermektedir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe testi sonuçları Tablo 42'de görülmektedir.

Tablo 42. Performansın Meslek Gruplarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	Meslek grupları		Ortalama farkı	Standart hata	p
Toplam performans	Doktor	Hemşire	-,4353(*)	,10460	,002
		Bankacı	-,5205(*)	,12352	,002
		Polis	-,5775(*)	,10367	,000
	Akademisyen	Hemşire	-,2530(*)	,07857	,036
		Polis	-,3952(*)	,07732	,000
		Bankacı	-,3382(*)	,10241	,029
Bağlamsal performans	Doktor	Hemşire	-,4393(*)	,10961	,003
		Bankacı	-,4747(*)	,12943	,010
		Polis	-,5361(*)	,10863	,000
	Akademisyen	Hemşire	-,2939(*)	,08233	,014
		Polis	-,3908(*)	,08102	,000
Görev performansı	Doktor	Hemşire	-,4312(*)	,12512	,020
		Bankacı	-,5663(*)	,14775	,006
		Polis	-,6188(*)	,12400	,000
	Akademisyen	Polis	-,3997(*)	,09249	,001

* ortalama farkı $p<0,05$ derecesinde anlamlı

Meslek gruplarına göre farklılaşmaların incelendiği bu tabloda, doktor ve akademisyenlerin toplam performans düzeyi açısından diğer meslek gruplarına göre daha düşük düzeyde performans sahip oldukları görülmektedir. Yine doktorların görev ve bağlamsal performans düzeylerinde de hemşire, bankacı ve polisten daha düşük seviyede olduğu; akademisyenlerin ise bağlamsal performans açısından hemşire ve polisten, görev performansı açısından ise polislerden daha düşük seviyeye sahip oldukları görülmüştür. Bu durum katılımcıların performans düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşması konusunda daha önce elde edilen sonuçlar ve yapılan yorumlarla uyuşmaktadır. Doktor ve akademisyenler başarı kriterlerinin yüksekliği ve sürekliliği dolayısıyla, kendilerini diğer mesleklere göre daha düşük performanslı olarak ifade etmektedirler. Ayrıca hemşire, polis ve bankacıya göre daha bağımsız çalışma şartlarında görev yapan akademisyen ve doktorların performansa ilişkin kaygılarının olmaması da, performans düzeyleri arasındaki bu farklılığın sebebi olarak gösterilebilir.

Katılımcılar işyerinde çalışma süresine göre performans açısından farklılık göstermezlerken, meslekteki kıdem açısından performans düzeylerinin farklılaştığı aşağıdaki varyans analizi tablosunda görülmektedir.

Tablo 43. Meslekteki Toplam Çalışma Süresi ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	P
Toplam performans	1,578	,180
Bağlamsal performans	,811	,519
Görev performansı	**2,539**	**,040**

Varyans analizi sonuç tablosu katılımcıların görev performansı açısından meslekteki toplam çalışma sürelerine göre farklılıkların tespit edildiğini göstermektedir. Meslekte geçen zaman ile birlikte artan bilgi ve deneyimin görev performansı üzerinde olumlu etki yaptığı düşünülmektedir. Ancak farklılıkların yönünü belirlemek için yapılan Scheffe testi, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu vermede yetersiz kalmıştır.

İdari göreve sahip olup olmama açısından katılımcıların performans düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış olan t testi sonuçları Tablo 44'te görülmektedir.

Tablo 44. İdari Görev ile Performans Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**P**
Toplam performans	**-2,216**	**,027**
Bağlamsal performans	**-2,068**	**,039**
Görev performansı	-1,932	,054

Yapılan t testi sonuçları katılımcıların toplam performans ve bağlamsal performans düzeylerinin idari göreve sahip olup olmamaya göre farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. t değerlerine bakıldığında idari görevi olmayan katılımcıların olanlara göre daha düşük düzeyde performans gösterdikleri görülmektedir. Bu durum idari görevin bireye sağladığı maddi ve manevi imkanlar dolayısıyla, performansta artışa neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Medeni durum açısından katılımcıların performans düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmış olan t testi sonuçları Tablo 45'te görülmektedir.

Tablo 45. Medeni Durum ile Performans Boyutlarına İlişkin t Testi Sonuç Tablosu

	t değeri	**P**
Toplam performans	**-2,438**	**,015**
Bağlamsal performans	**-2,052**	**,041**
Görev performansı	**-2,323**	**,021**

Tablo 45'de de görüldüğü gibi medeni durum katılımcıları toplam performans ve performansın alt boyutlarında sahip oldukları düzeyler açısından farklılaştırmaktadır. t değerleri bekar katılımcıların performans düzeylerinin evlilerden daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum bireyin aile kurması ile birlikte yaşamının belirgin bir amacı olması ve ailesinin geleceği için daha yüksek performans gösterme konusunda içten gelen bir motivasyona sahip olması ile açıklanabilir. Ayrıca eş ve çocuklardan alınan sosyal desteğin de, bireyin performansını artırdığı düşünülmektedir. Bu sonuç literatür tarafından da desteklenmektedir[734].

Katılımcıların eşlerinin çalışma durumu, sahip oldukları çocukların sayısı ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin performans düzeylerini farklılaştırmadığı yapılan analizler sonucunda ortaya çıkmıştır.

Katılımcılar sahip olunan en küçük çocuğun yaşına göre gruplandırıldıklarında, bu gruplar arasında performans düzeyleri açısından anlamlı farkın olup olmadığını tespit etmek amacıyla varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilmiş olan sonuçlar Tablo 46'da görülmektedir.

Tablo 46. Sahip Olunan En Küçük Çocuğun Yaşı ile Performansa İlişkin Varyans Analizi Sonuç Tablosu

	F	P
Toplam performans	**3,397**	**,010**
Bağlamsal performans	**2,927**	**,021**
Görev performansı	**3,015**	**,018**

Varyans analizi sonuçları toplam performans ve alt boyutlar açısından katılımcıların sahip olunan en küçük çocuğun yaşına göre farklılaştıklarını

[734] Repetti, 1989, p. 652.

göstermektedir. Ancak farklılıkların yönünü belirlemek için yapılan Scheffe testi, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu vermede yetersiz kalmıştır.

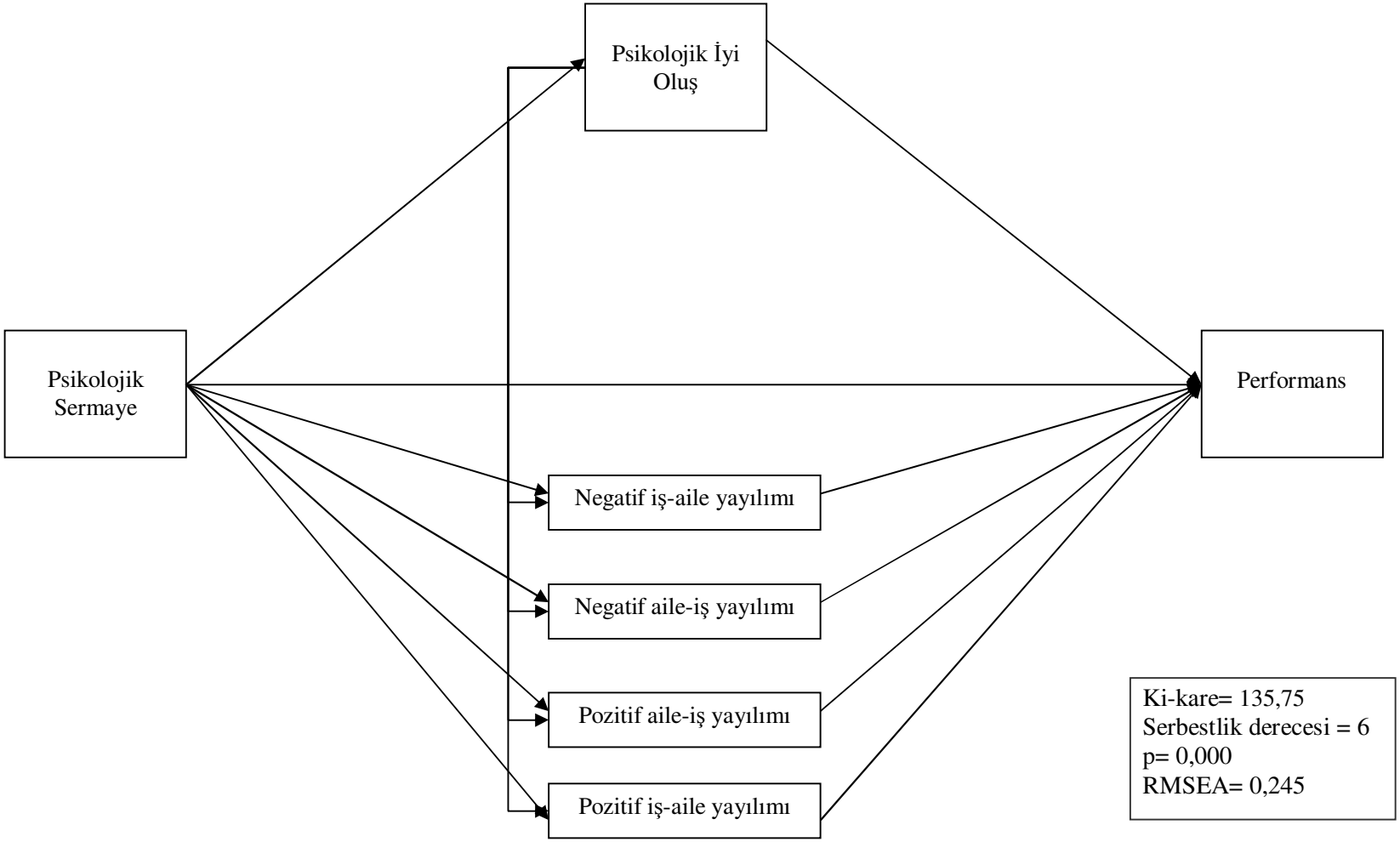
5.4.5. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi son yıllarda sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanlarında önemi ve kullanma sıklığı giderek artmakta olan bir analiz yöntemidir. Özellikle çok değişkenli çalışmalarda, yapısal eşitlik uygulamaları araştırmaların ayrılmaz bir parçası haline gelmeye başlamıştır. Yapısal eşitlik modellemesinin ana amacı, önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş olan ilişki örüntülerinin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığı ortaya koymaktır[735].

Araştırma modellerinin bir bütün halinde test edilmesini sağlayan ve çok değişkenli araştırmalara değişkenler arasındaki tahmin edilen ve/veya edilemeyen bütün ilişkileri ortaya çıkaran bu analiz yöntemi, diğer analiz yöntemlerine kıyasla sahip olduğu üstünlükler nedeniyle, bu çalışmada tercih edilmiştir.

Bu yöntem için öncelikle araştırmanın tahmin modelinin oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve performans değişkenlerinin alt boyutları modelin hem görsel hem de istatistiksel açıdan karmaşıklaşmasını önlemek amacıyla modele dahil edilmemiştir. Ancak iş aile yayılımının boyutlarının pozitif ve negatif yönlü olmalarından dolayı, iş aile yayılımı değişkeni modele alt boyutları ile dahil edilmiştir. Araştırmanın tahmin modeli ve modele ilişkin uyum değerleri Şekil 6'da görülmektedir.

[735] Şimşek, 2004, s.1.



Şekil 6. Araştırmanın Tahmin Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi yöntemlerinden bir tanesi olan gözlenen değişkenlerle yol analizi sonucunda yukarıdaki standardize edilmiş β katsayıları ve uyum değerleri elde edilmiştir. Tahmin modeline ilişkin analiz sonucunda ki-kare değeri 135,75; serbestlik derecesi 6 ve RMSEA değeri 0,245 olarak tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellerinde ki-kare / serbestlik derecesi oranının 2'den küçük, RMSEA değerinin ise 0,05'ten küçük[736] olması arzu edilmektedir. Bu nedenle araştırma verileri tahmin modeli ile iyi uyum göstermemektedir. Bu noktada yapısal eşitlik modellemesi tarafından verilen düzeltme önerilerine bakılması gerekmektedir.

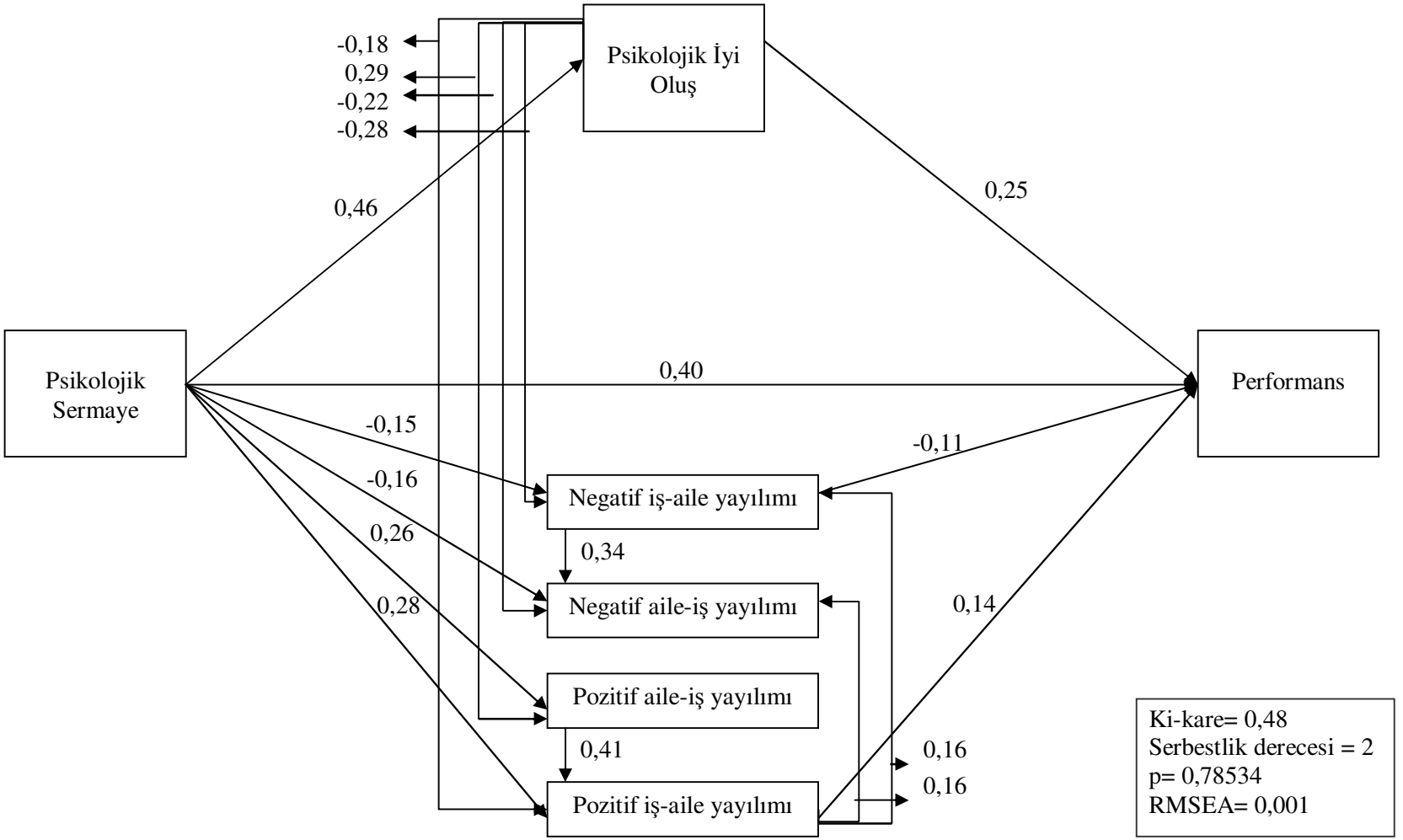
Yapısal eşitlik modeli tarafından verilen düzeltme önerilerinin model üzerinde uygulanabilmesi için en önemli şart, araştırma modeli üzerinde uygulanacak önerilerin güçlü teorik desteğe sahip olmalarıdır. Tahmin modelinin analizi sonucunda verilmiş olan düzeltme önerileri iş aile yayılımının boyutları arasındaki ilişkilerin modele dahil edilmesi şeklindedir. Tez çalışmasının ikinci bölümünde iş aile yayılımı boyutlarının birbiri ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu ve her bir boyutun diğer boyutları etkilediği belirtilmiştir. Bu teorik destek sebebiyle düzeltme önerileri modele yansıtılmıştır.

Ayrıca modeldeki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri de incelenmiştir. t değerlerine göre negatif aile-iş yayılımı ile performans ve pozitif aile-iş yayılımı ile performans arasındaki ilişkiler anlamlı değildir. Bu araştırmada katılımcıların performans düzeyleri, bireysel beyanlara göre belirlenmiştir. Katılımcıların aile hayatları ile ilgili olumlu veya olumsuz deneyimlerin performanslarını etkilemediğini düşünmelerinin ya da bu şekilde ifade etmelerinin aile-iş yayılımı ile performans arasındaki ilişkinin anlamsız çıkmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Düzeltme önerilerinde yer alan değişiklikler modele eklenip, anlamsız olan ilişkiler modelden çıkarıldıktan sonra model tekrar test edilmiştir. Araştırmanın nihai modeli ve modele ilişkin beta katsayıları Şekil 7'de görülmektedir.

---

[736] Şimşek Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekonoks Kitabevi, Ankara 2007, s. 14.



Şekil 7. Araştırmanın Nihai Modeli ve Modele İlişkin Beta Katsayıları

Elde edilen modele ilişkin uyum iyiliği değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 47. Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	**Ölçüm Modeli**	**İyi Uyum[737]**
Kikare/sd	0,24	Kikare/sd< 2
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	1,00	0,95≤GFI≤1
AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	0,99	0,90≤AGFI≤1
NFI (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)	1,00	0,95≤NFI≤1
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	1,00	0,97≤CFI≤1
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,001	0<RMSEA<0,05

Tablo 47'deki değerlerden de görüldüğü gibi düzeltmeler sonucunda elde edilen modelle katılımcılardan elde edilen veriler referans değerlerin sınırları içerisindedir, diğer bir deyişle model iyi uyum göstermektedir. Bu nedenle bu model araştırmanın nihai modeli olarak kabul edilmiştir.

Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilerine ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

5.4.5.1. Doğrudan Etkiler

Nihai modele bakıldığında performans üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik sermaye olduğu görülmektedir (β=0,40). Bu durum psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performanslarının da yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir. Psikolojik sermayenin özelliklerinden birisinin "performans üzerinde etkili olma" olduğu düşünülürse, araştırma sonuçlarının literatürle paralel sonuç ürettiği söylenebilir. Bu bulgu ışığında araştırma hipotezlerinden H1 kabul edilmiştir. Bu durum Rego ve arkadaşları[738] tarafından yapılmış olan araştırma sonuçları ile de büyük oranda benzerlik göstermektedir. 278 devlet memurunun katıldığı bu araştırmada pskikolojik sermayenin bireysel olarak belirtilen performansın %39'unu açıkladığı tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir (β=0,46). Bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç

[737] Yılmaz, Veysel, "Tüketici Memnuniyeti ve İhtiyaçlarının Marka Sadakatine Etkisi: Sigara Markasına Uygulanması", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, 2005, s. 267.
[738] Rego; Marques; Leal et al. 2010.

psikolojik sermaye düzeyi yüksek katılımcıların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı veya psikolojik sermaye düzeyindeki artışın psikolojik iyi oluş düzeyinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Psikolojik sermaye sayesinde bireyin sahip olduğu psikolojik güç, onun kendisini iyi hissetmesine ve hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan daha dirençli olmasına neden olmaktadır.

Psikolojik sermayenin iş aile yayılımı alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında, psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif yönde (β=-0,15; β=-0,16), pozitif iş aile yayılımı boyutlarını ise pozitif yönde (β=0,26; β=0,28) etkilediği görülmektedir. Bu nedenle araştırma hipotezlerinden H2a, H2b, H2c ve H2d kabul edilmiştir. Hipotezlerdeki öngörülerin kabul edilmesi, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının pozitif iş aile yayılımı düzeyleri üzerinde artırıcı, negatif iş aile yayılımı düzeyleri üzerinde ise azaltıcı etki yaptığının göstergesidir. Bu durum bireyin psikolojik sermayesinin iş ve aile hayatı arasındaki uyumsuzluk ve sorunları azaltırken, uyum ve sinerjiyi artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Performans üzerinde en büyük etkiye sahip olan değişkenin psikolojik sermaye olmasının yanı sıra, psikolojik iyi oluş (β=0,25), pozitif iş-aile yayılımı (β=0,14) ve negatif iş-aile yayılımının (β=-0,11) da sırasıyla performansı etkilediği görülmektedir. Diğer bir deyişle psikolojik iyi oluş ve pozitif iş-aile yayılımı performansı artırırken, negatif iş-aile yayılımı performansı azaltmaktadır. Bu bulgular araştırma hipotezlerinden H3a, H3c ve H5'te yer alan öngörüleri doğrulamaktadır. Psikolojik açıdan bireyin kendisini iyi hissetmesinin performansı artırıcı etki yapması, bireyin kendisinde başarıya motive olacak gücü bulması ve bu gücü kullanması ile açıklanabilir. İşte yaşanan olayların aile hayatına olumlu yönde etki yapması (pozitif iş-aile yayılımı) işteki performansın artmasına sebep olmaktadır. Bireyin işinden dolayı ailesiyle ilgili sorun yaşamaması ve aile içerisinde huzurlu olması, işe daha iyi konsantre olmasına ve işte daha çok efor harcamasına neden olmaktadır. Bu ise bireyin performansının artmasına neden olacaktır. Aksine iş hayatı sebebiyle birey ailesine zaman ayıramıyor, stres ve yorgunluktan dolayı onlara gerekli anlayışı gösteremiyorsa, bozulan aile düzeni (negatif iş-aile yayılımı) bireyin işteki performansını da olumsuz etkileyecektir.

Pozitif ve negatif iş-aile yayılımı boyutlarının aksine pozitif ve negatif aile-iş yayılımı boyutlarının performans ile anlamlı ilişki göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple H3b ve H3d hipotezleri reddedilmiştir. Elde edilen bu sonuç katılımcıların aile

kaynaklı olumlu veya olumsuz olayları işteki performanslarına yansıtmadıkları veya bu yansımanın olmasına rağmen kişisel beyana dayanan performans ölçümünde bu durumu kabul etmemeleri ile açıklanabilir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş aile yayılımı alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında psikolojik iyi oluşun pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde (β=0,29) etkilerken, diğer iş aile yayılımı alt boyutlarını negatif yönde (β=-0,28; β=-0,22; β=-0,18) etkilediği görülmektedir. H6b, H6c ve H6d hipotezleri kabul edilirken, H6a hipotezinde beklenen durum gerçekleşmemiş ve bu hipotez reddedilmiştir. H6a hipotezi "işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilemektedir" öngörüsüne dayanmaktadır. Elde edilen sonuç katılımcıların potansiyellerini tam olarak kullanabilme yetisi olarak tanımlanan psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksekliğinin, işin aileye olan pozitif etkisini azalttığını göstermektedir. Kendi yeteneklerine güvenen ve psikolojik açıdan güçlü olan bireyin işinde başarı kazanmak için daha fazla çaba göstermesi sonucunda ev hayatındaki sorumluluklarını ister istemez aksatmasının, pozitif iş-aile yayılımını azaltıcı etki yaptığı düşünülmektedir.

Yapısal eşitlik analizi sonucunda iş aile yayılımı boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında negatif iş-aile yayılımının negatif aile-iş yayılımını (β=0,34), pozitif aile-iş yayılımının da pozitif iş-aile yayılımını (β=0,41) pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca pozitif iş-aile yayılımının negatif iş-aile yayılımı (β=0,16) ve negatif aile-iş yayılımını (β=0,16) pozitif yönde etkilediği de tespit edilmiştir. Yayılım boyutları arasındaki bu etkileşim iş aile yayılımı kavramının en önemli özelliği olan aynı anda birden çok boyutun bir arada yaşanması özelliğini desteklemektedir. Bireyin işinden ailesine olumsuz yansımalar ailesinde düzenin bozulmasına ve aileden de işine olumsuz yansımalara neden olmaktadır. Aynı şekilde bireyin ailesindeki olumlu gidişat işine daha fazla odaklanabilmesine ve iyi işler başarmasına, bu başarı da eve döndüğünde kendini daha huzurlu hissederek aile üyeleriyle iyi ilişkiler kurmasına neden olmaktadır.

Diğer yandan pozitif iş-aile yayılımının negatif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. İşte yaşananlar aile hayatına pozitif yansımalar yaparken, negatif yansımaların da kaçınılmaz olarak artmasına neden olmaktadır. İş aile yayılımının çok boyutlu yapısı bu sonuçla örtüşmektedir. Bu durum başarısından dolayı farklı alanlarda sorumluluklar alan bir bireyin iş ve aile hayatında yaşayabilecekleri ile

örneklendirilebilir. Bireyin terfi alması sonucu iş hayatında daha fazla insanın yönetiminden sorumlu olması sebebiyle, insan ilişkileri konusunda gelişen yeteneği aile üyeleriyle olan ilişkilerini olumlu yönde (pozitif iş-aile yayılımı) etkileyebilir. Bununla birlikte bireyin işte daha fazla zaman geçirmek zorunda kalmasından dolayı, ev hayatına daha az zaman ayırabilecek (negatif iş-aile yayılımı) ve yine zaman sıkıntısından dolayı evdeki sorumluluklarını zaman zaman aksatması mümkündür. Evdeki rolü ile ilgili performansında düşüş olan birey aile üyeleri ile sorunlar yaşamaya başlayabilir, bu sorunlar işteyken sürekli olarak kafasını meşgul edeceğinden dikkat dağınıklığı yaşamasına ve yanlış kararlar almasına (negatif aile-iş yayılımı) neden olabilir. Görüldüğü gibi iş aile yayılımı tek aşamalı bir etkiyi ifade etmemekte, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim sürecini bir bütün olarak içerisine almaktadır.

5.4.5.2. Dolaylı Etkiler

Bu çalışmada araştırma modelinde de görüldüğü gibi psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisine psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı değişkenlerinin dolaylı olarak etki yaptıkları öngörülmüştür.

Psikolojik sermayeden pozitif yönde etkilenen (β=0,46) psikolojik iyi oluş, performansı olumlu yönde (β=0,25) etkilemektedir. Bu durumda psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinden dolaylı olarak performansı etkilediğini (β=0,11) söylemek mümkündür. Ancak bu etki H8 hipotezini doğrulamak için yeterli değildir, bu nedenle H8 hipotezi reddedilmiştir. Çünkü psikolojik iyi oluşun psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiye dolaylı etkisi, aradaki ilişkinin gücünü artırmak yerine azaltmıştır.

İş aile yayılımı alt boyutlarından negatif iş-aile yayılımının psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azaltması beklenmektedir. Bu beklenti H7c hipotezinde belirtilmiştir. Psikolojik sermayenin yüksek olması negatif iş-aile yayılımı düzeyini düşürmektedir (β=-0,15). Negatif iş-aile yayılımı düzeyinin düşmesi de performansın artmasına neden olmaktadır (β=-0,11). Bu durumda psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi negatif iş-aile yayılımının olumlu yönde etkilediği söylenebilir (β=0,02). Ancak bu etki psikolojik sermayenin performans üzerindeki doğrudan etkisine kıyasla çok küçük olduğundan negatif iş-aile yayılımının psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini azalttığını öngören H7c hipotezi kabul

edilmiştir. Bireyin yaşadığı negatif iş-aile yayılımı sebebiyle, sahip olduğu psikolojik sermayeyi etkin olarak kullanamamakta ve performansı beklenen düzeyin altında kalmaktadır.

Bir başka iş aile yayılımı alt boyutu olan pozitif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin artması ile birlikte artmaktadır (β=0,28). Diğer yandan pozitif iş-aile yayılımının artması da, performans düzeyini artırmaktadır (β=0,14). Bu durumda psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi pozitif iş-aile yayılımının olumlu yönde etkilediği söylenebilir (β=0,04). Ancak bu etki psikolojik sermayenin performans üzerindeki doğrudan etkisine kıyasla çok küçüktür. Bu nedenle H7a hipotezinde belirtilen pozitif iş-aile yayılımının psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini artırdığı öngörüsü reddedilmiştir.

Negatif aile-iş yayılımı ve pozitif aile-iş yayılımı ile performans arasında anlamlı ilişki olmadığından dolayı, psikolojik sermaye performans ilişkisindeki dolaylı etkilerinden bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle H7b ve H7d reddedilmiştir.

5.4.5.3. Toplam Etkiler

Son olarak psikolojik sermayenin performans üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin toplamına bakılabilir. Şekil 7'de görüldüğü gibi performansı artırmak amacıyla psikolojik sermayenin yanı sıra, pozitif iş-aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun artırılması, negatif iş-aile yayılımının ise azaltılması gerekmektedir. Performans üzerinde en yüksek doğrudan etkiye sahip olan psikolojik sermayenin (β=0,40), psikolojik iyi oluş (β=0, 11), pozitif iş-aile yayılımı (β=0,04) ve negatif iş-aile yayılımı (β=0,02) değişkenleri üzerinden yaptığı dolaylı etkiler ile birlikte, toplamda performansı (β=0,57) daha büyük bir güçle etkilediği görülmektedir.

Elde edilen sonuçlar pozitif psikoloji yaklaşımı içerisinde olumlu insan davranışlarını geliştirmek amacıyla geliştirilmiş olan iki kavram psikolojik iyi oluş ve pozitif iş-aile yayılımının psikolojik sermayenin performans üzerindeki tek başına etkisini artırmaya yeterli gelmediği şeklinde düşünülebilir. Ancak bu değişkenlerin psikolojik sermaye performans ilişkisine yaptıkları etkiler, psikolojik sermayenin performans üzerine yaptığı etki ile birleştiğinde, performans üzerinde daha büyük bir artış sağlandığı açıkça görülmektedir.

Model üzerinden hipotezler test edildiğinde elde edilen sonuçlar Tablo 48'de özetlenmiştir.

Tablo 48. Hipotezlere İlişkin Özet Test Sonuçları

Hipotez	**İlişki**	**β**	**Sonuç**
H1	Psikolojik Sermaye → Performans	0,40	Kabul
H2a	Psikolojik Sermaye → Pozitif İş-Aile Yayılımı	0,28	Kabul
H2b	Psikolojik Sermaye → Pozitif Aile-İş Yayılımı	0,26	Kabul
H2c	Psikolojik Sermaye → Negatif İş-Aile Yayılımı	-0,15	Kabul
H2d	Psikolojik Sermaye → Negatif Aile-İş Yayılımı	-0,16	Kabul
H3a	Pozitif İş-Aile Yayılımı → Performans	0,14	Kabul
H3b	Pozitif Aile-İş Yayılımı → Performans	0,07	Red
H3c	Negatif İş-Aile Yayılımı → Performans	-0,11	Kabul
H3d	Negatif Aile-İş Yayılımı → Performans	-0,08	Red
H4	Psikolojik Sermaye → Psikolojik İyi Oluş	0,46	Kabul
H5	Psikolojik İyi Oluş → Performans	0,25	Kabul
H6a	Psikolojik İyi Oluş → Pozitif İş-Aile Yayılımı	-0,18	Red
H6b	Psikolojik İyi Oluş → Pozitif Aile-İş Yayılımı	0,29	Kabul
H6c	Psikolojik İyi Oluş → Negatif İş-Aile Yayılımı	-0,28	Kabul
H6d	Psikolojik İyi Oluş → Negatif Aile-İş Yayılımı	-0,22	Kabul
H7a	Psikolojik Sermaye → Pozitif İş-Aile Yayılımı → Performans	0,04	Red
H7b	Psikolojik Sermaye → Pozitif Aile-İş Yayılımı → Performans	-*	Red
H7c	Psikolojik Sermaye → Negatif İş-Aile Yayılımı → Performans	0,02	Kabul
H7d	Psikolojik Sermaye → Negatif Aile-İş Yayılımı → Performans	-*	Red
H8	Psikolojik Sermaye → Psikolojik İyi Oluş → Performans	0,11	Red

*Hipotezin içerdiği yolun bir bölümü anlamsız olduğundan dolayı β katsayısı hesaplanamamıştır.

Tablo 48'de de görüldüğü gibi araştırma hipotezlerinin büyük çoğunluğu kabul edilmiştir. Araştırma modelinin örneklemden elde edilen verilerle iyi uyum göstermesi ve araştırma hipotezlerinin büyük çoğunluğunun kabul edilmesi, tez çalışmasının amacına ulaştığının göstergesi olarak kabul edilebilir. Tez çalışmasında elde edilen veriler ışığında analizlerin genel olarak değerlendirilmesi ve işgören performansını artırmaya yönelik önerilere sonuç bölümünde yer verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkelerin ekonomilerindeki daralmalar ve bu nedenle her geçen gün daha da şiddetlenen küresel rekabet günümüzde etkisini kadın-erkek, çalışan-çalışmayan, işçi-yönetici ayrımı yapmadan tüm bireyler üzerinde göstermeye başlamıştır. Yaşamsal ihtiyaçları karşılama amacıyla paraya duyulan zaruri ihtiyaç ve yine bir yaşamsal ihtiyaç olan sosyal çevre bireyin, dünyadaki değişimden bağımsız yaşamasını engellemektedir. Farkında olsun olmasın her birey zaman içerisinde rekabet çarkının dişlileri arasındaki yerini almaktadır. Rekabet ise iş yükü, stres, ekonomik sorun ve işsizlik gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir.

Günümüzde işgücünün bu şartlar altında potansiyelini sergilemesi ve başarı sağlaması gerekmektedir. İşte bu durum sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanında dikkatlerin pozitif psikoloji alanına kaymasına neden olmuştur. Bireylerin sağlık ve mutluluklarının korunup iyileştirilmesi hem bireysel, hem örgütsel hem de toplumsal açıdan önem arz etmektedir. Pozitif psikolojinin ortaya çıkmasındaki ana neden de bireylerin potansiyellerinin ortaya çıkarılması, güçlü yönlerinin geliştirilerek, zayıflıkların üstesinden gelinmeye çalışılmasıdır.

Geçmişte işgörenlerin psikolojileri ile ilgili araştırmalar genellikle, olumsuz tutum ve davranışlar ve bunların örgüte verdiği zararı konu almaktaydı. Son yıllarda işgörenlerin olumsuz ruh hallerinin ve sonucunda gelişen olumsuz davranışlarının örgütlere ve topluma verdiği zararın muhasebesini tutmanın olumlu sonuçlar üretmeye yetmediği anlaşılmıştır. Bu anlayış olumsuz davranışların giderek artan maliyetleri karşısında örgüt yöneticileri ve örgütsel davranış araştırmacılarının bu soruna bir çözüm bulunması gerektiği konusunda hemfikir olmalarına neden olmuştur. Sorun tespitinden, sorunun çözülmesi aşamasına geçilmesi ise pozitif psikoloji bakış açısı ile araştırmacı ve uygulayıcıların bir çözüm olarak olumlu davranışların artırılması yönünde çaba sarf etmeleri ile gerçekleşmiştir.

İş ortamlarında artan rekabet ve ekonomik krizler, insan faktörünü gün geçtikçe daha önemli bir hale getirmektedir. Geleneksel bakış açılarından farklı olarak pozitif psikoloji yaklaşımı bireysel konulara daha fazla önem vererek verim ve performansın artırabileceği düşüncesini savunmaktadır. Pozitif psikoloji anlayışına göre bireylerle ilgili sorun ve eksikliklerin teşhis ve tedavisinden daha önemlisi, bireylerin potansiyellerinin ve üstün yönlerinin tespit edilerek geliştirilmeye çalışılmasıdır. Bu anlayış ile ortaya çıkmış olan pozitif örgütsel davranış da bireylerin örgüt içerisinde daha mutlu ve huzurlu olduklarında daha başarılı olacaklarını savunmaktadır.

Çalışmada yer alan değişkenlerden birisi olan psikolojik sermaye kavramı bireylerin psikolojik durumlarının onların performanslarına ve sonuç olarak örgüte katkı sağlayacağı düşüncesi ile birlikte ortaya çıkmıştır. İnsan kaynakları ve örgütsel davranış açısından büyük öneme sahip olan psikolojik sermaye kavramı, günümüzde yeni çalışılmaya başlanan pozitif örgütsel davranış kavramlarından birisidir. Zaman içerisinde uygulayıcı ve bilim adamlarının kavramın önemini fark etmeleri ile birlikte, örgüt içerisindeki en büyük güç olan bireyin en değerli sermaye kaynağı olduğunun kabul edileceği ve psikolojik sermayenin artırılması için büyük gayret sarf edileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğü amacıyla sahip olabileceği en büyük güç olduğunu fark eden yöneticiler, işgörenlerinin psikolojik sermayelerini artırmanın yollarını aramaktadırlar. Psikolojik sermayenin yükselmesi ciddi yatırımlar ve büyük değişiklikler gerektirmemektedir. İşgörenlerin mutlu ve huzurlu bir ortamda çalışmaları, kendilerini örgütleri ile bütün hissetmeleri, stres ve kaygıdan uzak olmaları, yönetim ve kurumdan sosyal destek görmeleri örgüt içerisinde psikolojik sermayeyi artırmak için yapılması gerekenlerin başında gelmektedir.

Günümüz iş hayatında geleneksel yöntem ve kaynakların performansı artırmakta yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Bu dönemde en akıllıca yöntem işgörenlerin psikolojik sermayelerine yatırım yapmaktır. Psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performanslarının arttığı yapılan pek çok bilimsel araştırma ile ispatlanmıştır. İşgören performansını artırma garantisi olan bu yatırımın, günümüz iş dünyasında en önemli rekabet üstünlüğü kaynağı olduğu düşünülürse, sonuçta büyük kazanç sağlanması kaçınılmazdır. Bu sebeple tez çalışmasında psikolojik sermaye ve performans ilişkilendirilmiştir.

Çalışmada bir davranış türü olan performans, bağlamsal performans ve görev performansı olmak üzere iki boyutu ile birlikte ele alınmıştır. Bunun nedeni psikolojik kavramların incelendiği bu çalışmada, sadece görev performansının ölçülmesinin işgörenin gerçek performans düzeyi ile ilgili yeterli bilgi vermeyeceğinin düşünülmesidir. Bireyin psikolojik durumundan önemli düzeyde etkilenen bağlamsal performansın araştırmaya dahil edilmesi ile birlikte, işgörenin gerçek performansına ilişkin daha doğru verilerin elde edilmesi sağlanmıştır.

İşgörenlerin psikolojik sermayelerinin yanı sıra, bireyin potansiyelini tam olarak kullanabilme yetisi olarak tanımlanan psikolojik iyi oluş durumunun da, sergileyeceği performansı etkileyeceği düşünülmektedir. Bu sebeple tez çalışmasında psikolojik sermaye ve performans ilişkisine psikolojik iyi oluş değişkeninin etkisi de ölçülmüştür.

Çalışmada yer alan bir diğer değişken ise iş aile yayılımıdır. İş aile yayılımı iş ve aile hayatı arasında sıkışan bireyin yaşadığı pozitif ve negatif tüm deneyimleri bir arada incelemesi dolayısıyla pek çok alanda öneme sahip olan bir kavramdır. Günümüzde aile yapılarına bakıldığında genellikle eşlerin her ikisinin de çalıştığı görülmektedir. Eşlerin ikisinin de çalışması sadece ailenin ihtiyaçlarını karşılama amacına hizmet etmemektedir. Maddi açıdan rahat olan aile üyelerinin de iş hayatı içerisinde rol almaya gönüllü olduğu görülmektedir. Bu durum iş aile yayılımının öneminin de giderek artmasına neden olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun performans üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır.

Bu amaçla yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerin hem uygulayıcılar, hem bilim adamları açısından önemli sonuçlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Ayrıca sonuçların bireysel ve toplumsal açıdan da fayda sağlaması beklenmektedir. Bireyin sahip olduğu psikolojik güç, potansiyelini tam olarak kullanabilme becerisi, işi ve ailesi arasındaki etkileşim ile ilgili bilgi sahibi olması ve daha da önemlisi bunları performansını artırmak amacıyla nasıl yöneteceğini bilmesinin kendisi ve içerisinde yaşadığı toplum açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın literatür açısından önemine bakıldığında öncelikle araştırma modelinin özgünlüğüne dikkat çekmek gerekmektedir. Yerli ve yabancı literatürde

araştırma modelinde yer alan değişkenlerin bir arada kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu açıdan literatürdeki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı kavramlarının yerli literatür açısından yeni kavramlar olmasının da, çalışmanın literatüre sağladığı katkıyı artıracağı düşünülmektedir.

Çalışmanı ana kütlesini Tokat il merkezinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılar oluşturmaktadır. Ana kütlenin bu şekilde geniş bir yelpazeden seçilmesinin sebebi özellikle iş aile yayılımı kavramının ölçülmesinde bireylerin iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimle ilgili algılarını meslek ve çalışma şartlarının etkilerinden bağımsız olarak tespit edebilmektir. Emek yoğun işlerden oluşan mesleklerin yer aldığı ana kütleyi temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Kota örneklemesi yöntemi ile belirlenen 400 işgörene anket formu dağıtılmıştır. Geri dönen anketlerin 361 tanesi analize tabi tutulmuştur.

Araştırma modeli ve hipotezleri tez çalışmasının teorik kısmında yer alan literatür taramasında elde edilen destekler ışığında geliştirilmiştir. Veri toplama araçları olarak seçilen ölçekler yine literatürde farklı çalışmalarda denenmiş ve geçerliği güvenilirliği tespit edilmiş ölçeklerdir. Ancak ölçeklerin Türkçeleştirilmesinin ardından 86 katılımcı üzerinde yapılan pilot çalışma ile ölçeklerde herhangi bir sorun olup olmadığı kontrol edilmiştir. Pilot çalışmaya dahil olan katılımcılardan gelen tepkiler doğrultusunda toplam 104 ifadeye sahip olan ölçekler faktör analizine tabi tutulmuş ve toplam ifade sayısı 80'e düşürülmüştür. Ayrıca pilot çalışma sonucunda ölçeklerin güvenilirlik analizleri de yapılmış ve güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Pilot çalışma sonrası araştırma örnekleminin tamamına uygulanan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları da, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırma örneklemi kadın ve erkek katılımcı sayılarının birbirine yakın olduğu genç işgörenlerden oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarının yüksek olduğu, büyük çoğunluğunun meslekte ve şu anda çalıştığı işyerindeki ilk 5 yılının içerisinde olduğu ve yine büyük çoğunluğunun idari görevinin olmadığı görülmektedir. Çoğunluğu evli işgörenlerden oluşan örneklemin yarısından fazlasının eşlerinin de iş hayatı içerisinde olduğu, büyük bölümünün 2 çocuğa sahip olduğu ve en küçük çocuğunun 0-6 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. Son olarak katılımcıların büyük

bölümünün eş ve çocukları dışında bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin olmadığı görülmüştür.

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler incelendiğinde büyük çoğunluğunun birbiri ile istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye değişkeni araştırmada yer alan diğer tüm değişkenlerle güçlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. Korelasyon analizinin en önemli ve anlamlı sonucu negatif aile–iş yayılımı ile pozitif iş-aile yayılımı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmesidir. İş aile yayılımının iki alt boyutu ile ilgili elde edilen bu sonuç, kavramın iş ve aile hayatı arasındaki ikilemde yaşanan tüm deneyimleri içeren yapısını destekler niteliktedir.

Demografik özelliklere bakıldığında cinsiyetin sadece iş aile yayılımı açısından anlamlı farklılığa neden olduğu görülmüştür. Kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde negatif iş-aile ve negatif aile-iş yayılımı yaşadıkları tespit edilirken, diğer değişkenlerin katılımcıların cinsiyetinden etkilenmedikleri belirlenmiştir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde psikolojik sermaye düzeyleri açısından özellikle iyimserlik alt boyutunda genç katılımcıların daha düşük psikolojik sermaye düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Diğer yandan 56 yaş ve üzeri katılımcıların ise düşük psikolojik iyi oluş düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. İş aile yayılımı ve performans düzeylerinin yaştan etkilenmediği belirlenmiştir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında eğitim düzeyi yüksek katılımcıların psikolojik sermaye ve performans düzeylerinin diğerlerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim seviyesinin yüksek olduğu meslek grupları olan doktor ve akademisyenlerin psikolojik sermaye ve performans düzeylerinin düşüklüğü ile de desteklenmiştir. Ayrıca meslek gruplarında doktorların psikolojik iyi oluş düzeylerinin polis ve akademisyenlerden düşük olduğu ve hemşirelerin negatif iş-aile yayılımlarının polislere oranla yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır.

İşyerinde çalışma süresi açısından değişkenlerin hiçbirinde farklılık tespit edilmezken, meslekteki çalışma süresi açısından ilk 5 yılı içerisinde olan katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. İdari görevi olmayan katılımcıların negatif aile-iş yayılımını daha fazla yaşadıkları ve performans algılarının idari görevi olanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Medeni durum ile ilgili analizlere bakıldığında tüm değişkenlerin medeni durumdan etkilendiği görülmektedir. Evli katılımcıların psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve performans düzeylerinin yüksek, negatif iş aile yayılımı düzeylerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum evliliğin birey üzerinde ciddi anlamda olumlu etki yaptığının göstergesidir. Eşin çalışma durumu açısından katılımcılar incelendiğinde, eşi çalışanların hem negatif iş-aile ve negatif aile-iş yayılımını, hem de pozitif aile-iş yayılımını daha yüksek düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Diğer değişkenler eşin çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir. Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin çocuk sahibi olmaya göre farklılaşması incelendiğinde, bekar ve çocuk sahibi olmayanların psikolojik sermaye düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bakmakla yükümlü olunan aile bireyleri araştırmanın hiçbir değişkeni açısından farka neden olmamıştır.

Araştırma modeli ve hipotezlerinin testi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma örnekleminden elde edilen verilerin araştırmanın nihai modeliyle iyi uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulguları performans üzerinde en büyük etkiye sahip olan değişkenin psikolojik sermaye olduğunu, bunun yanı sıra psikolojik iyi oluş ile pozitif iş-aile yayılımı değişkenlerinin performans üzerinde pozitif, negatif iş-aile yayılımı değişkeninin ise negatif etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Araştırmada öngörülen ilişkilerden negatif aile-iş yayılımı ve pozitif aile-iş yayılımının performans ile ilişkisi ise istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Bu nedenle modelden bu değişkenler arasında çizilmiş olan yollar çıkarılmıştır.

Yapısal eşitlik analizinden elde edilen veriler psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ve pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif, negatif iş aile yayılımı boyutlarını ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyinin iş aile yayılımı boyutları üzerindeki etkisine bakıldığında, psikolojik iyi oluşun negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif yönde, pozitif aile-iş yayılımını ise pozitif yönde etkilediği şeklinde araştırma hipotezlerini destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Ancak beklenilenin aksine psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksekliği pozitif iş-aile yayılımı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

İş aile yayılımı boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında negatif iş-aile yayılımının negatif aile-iş yayılımını, pozitif aile-iş yayılımının da pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca pozitif iş-aile yayılımının

negatif iş-aile yayılımı ve negatif aile-iş yayılımını pozitif yönde etkilediği de tespit edilmiştir.

Araştırma nihai modeli üzerinden dolaylı etkilere bakıldığında psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımlarının psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiye etkileri görülmektedir. Araştırma hipotezlerinden biri olan negatif iş-aile yayılımının psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi negatif yönde etkileyeceği öngörüsü yapısal eşitlik analizi sonucunda desteklenmiştir. Buna göre negatif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini azaltmaktadır.

Analiz sonucunda elde edilen verilere göre psikolojik sermaye performans ilişkisinin psikolojik iyi oluş değişkeninin etkisi ile artmadığı görülmektedir. Yine pozitif iş-aile yayılımı değişkeni ile birlikte psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinin, psikolojik sermayenin performansın üzerindeki tek başına etkisinden büyük olmadığı görülmektedir. Ancak bu değişkenlerin psikolojik sermaye performans ilişkisine yaptıkları etkiler, psikolojik sermayenin performans üzerine yaptığı etki ile birleştiğinde, toplam etkilerin performans üzerinde daha büyük bir artış sağladığı açıkça görülmektedir.

Yönetim alanının en çok çalışılan konularından birisi olan performansın önemi, gün geçtikçe artmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler işgörenlerin psikolojik sermayelerinin artmasının performansın önemli ölçüde artmasına neden olacağını göstermiştir. Aynı zamanda işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve iş ile aile hayatları arasındaki etkileşimin düzenlenmesinin de psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini artıracağı ortaya çıkarılmıştır.

Günümüzde rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için insana yatırım yapılmasının gerekliliği giderek daha fazla kabul görmeye başlamıştır. Bu tez çalışması sonucunda elde edilen veriler de örgüt içerisindeki en önemli gücün insan, insan içerisindeki en önemli gücün de psikolojik durum olduğunu göstermektedir. Bireyin psikolojik sermayesinin yüksek olması, hem sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilmesini, hem iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi kendi menfaatine göre yönetmesini, en önemlisi de performansının yüksek olmasını sağlamaktadır. Diğer bir deyişle bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin büyüklüğü hem iş hem de aile hayatında mutluluk, huzur ve başarıyı yakalamasını sağlamaktadır.

Bu çalışma sonucunda performansın pozitif psikoloji mantığı ile geliştirilmiş olan kavramlardan ciddi ölçüde etkilendiği tespit edilmiştir. Bu sebeple hem uygulayıcı

hem de araştırmacıların pozitif psikolojinin önemini kabul edip, konu ile ilgili detaylı çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Diğer yandan bireysel düzeyde başarıya giden yolun da psikolojik açıdan güçlü olmaktan geçtiği sonucuna varılabilir. Bu sebeple başta birey olarak, daha sonra işgören ve toplum olarak başarıya ulaşmak için pozitif psikolojinin gücünü kabul etmek gerekmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye ile performans arasındaki güçlü ilişkinin psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı boyutlarının etkisi ile daha fazla artması, yöneticiler açısından ciddi bir sonuç olma özelliği taşımaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında örgüt yöneticilerinin performansı artırma konusunda yapabilecekleri işlere örnekler verilebilir. Örgüt içerisinde psikolojik rehberlik ve danışma sistemlerinin kurulması, psikolog istihdam edilmesi veya part-time olarak çalıştırılması, yöneticilerden başlayarak işgörenlerin kişisel gelişim, duyarlılık, duyguların yönetimi, empati, ilişki yönetimi ve psikolojik farkındalık konularında eğitilmesi alınabilecek önlemlerden bazılarıdır. Yine yöneticiler tarafından işgörenlerinin streslerinin azaltılması ile iş tatmin ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik önlemlerin alınmasının da olumlu yönde etki yapacağı düşünülmektedir. Özellikle psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş düzeyleri düşük olan meslek gruplarına yönelik bu tarz düzenlemelerin, bu mesleklerdeki işgörenlerin performansları üzerinde ciddi artışa sebep olması beklenmektedir. Son olarak işgörenlerin iş ve aile hayatları arasında iletişimin güçlendirilmesi, iş ve aile hayatını bütünleştirici uygulamaların yaygınlaştırılmasının da performansı artırma konusunda büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Bu tez çalışmasının sonuçları bir arada incelendiğinde, sonraki çalışmalara yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir.

- Araştırma ana kütlesi beş meslek grubu ile sınırlıdır. Farklı meslek gruplarının da ana kütleye dahil edilmesi, araştırma sonuçlarının tüm mesleklere genellenmesine yardımcı olabilir.
- Örneklem zaman ve bütçe kısıtından dolayı Tokat il merkezi ile sınırlı tutulmuştur. Farklı illerde aynı modelin araştırılması ile birlikte, iller arası farklılıkların modele etkisinin olup olmadığı test edilebilir.
- Araştırma modelindeki değişkenlerden psikolojik sermayenin sadece anket yöntemi ile ölçülmesi bireyin psikolojik sermayesini tam olarak yansıtamamasına neden olabilir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda psikolojik

sermaye ölçümünde anket yönteminin mülakat ile desteklenmesinin anlamlı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

- Değişkenlerin farklı değişkenlerle birlikte incelenmelerinin veya farklı değişkenlerin de araştırma modeline dahil edilmesinin bireysel performansı artırma konusunda faydalı olabileceği düşünülmektedir.
- İş aile yayılımında iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin üçüncü bir ayağı olarak bireysel hayatın etkisinin incelenmesi de farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir.
- Araştırma modeli bir meslek üzerinde daha geniş örneklemle çalışılarak, o meslek grubuna özgü sonuç ve değerlendirmeler elde edilebilir.

EK-1. Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu doktora tez çalışmasına veri toplamak amacı ile hazırlanmıştır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacaktır, bu nedenle formun hiçbir yerinde sizden adınızı, soyadınızı veya kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir. Formun ikinci bölümünde yer alan sorular, mesleğiniz ile ilgili genelleme yapabilmek için kullanılacaktır. Lütfen soruları size en uygun şekilde cevaplayınız. Bu çalışmanın başarılı olabilmesi için anket sorularına verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Arş. Gör. Sema POLATCI
GOP Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
semapolatci@mail.gop.edu.tr

BÖLÜM 1

Aşağıdaki tabloda siz ve yaptığınız işle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen kendiniz ve işiniz ile ilgili olarak hissettiklerinizi en iyi yansıtan kutucuğu (X) işaretleyiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Uzun süreli bir soruna çözüm ararken dahi, kendime güvenirim.					
2. Çalıştığım bölümü yöneticiler karşısında temsil ederken kendime güvenirim.					
3. Örgüt stratejisi ile ilgili tartışmalarda fikrimi söylerken kendime güvenirim.					
4. Çalıştığım bölümün hedeflerini belirlemeye yardım ederken kendime güvenirim.					
5. Örgüt dışındaki kişilerle müzakere yaparken kendime güvenirim.					
6. Bir grup iş arkadaşıma sunum yaparken kendime güvenirim.					
7. Bir sorunla karşılaştığımda, pek çok çözüm yolu bulabilirim.					
8. İşimde üstün başarı sergilediğimi düşünüyorum.					
9. İşimde hedefime ulaşabilmek için pek çok yol bulabilirim.					
10. Şu anda, kendim için belirlediğim iş hedefime ulaşmış durumdayım.					
11. İşler kötü gittiğinde, bu durumu iyileştirmek için çok zorlanırım.					
12. İşteki zorluklarla, bir yolunu bulup başa çıkabilirim.					
13. Gerekirse, tek başıma görevimi yerine getirebilirim.					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
14. Stresli faaliyetlerin hızlı bir şekilde üstesinden gelirim.					
15. Daha önceden zor tecrübeler yaşamam nedeniyle, işte zor alanlara girebilirim.					
16. Bu işte aynı anda pek çok şeyle başa çıkabileceğimi hissediyorum.					
17. İşte olaylar tam olarak belirgin değilse, her zaman en iyiyi ümit ederim.					
18. Her zaman olayların iyi tarafını görürüm.					
19. İşte çok yorulduğumdan dolayı, evde odaklanmam gereken işlere odaklanamam.					
20. İşte yüklendiğim stres, evde sinirli olmama neden olur.					
21. İşteki problem ve sıkıntılar, evde iken kafamı meşgul eder.					
22. İşim nedeniyle, evdeki faaliyetlerime daha az enerji harcamaktayım.					
23. Kişisel veya ailesel problemlerim, işte iken kafamı meşgul eder.					
24. Evde yüklendiğim stres, işte sinirli olmama neden olur.					
25. Evde yapmam gereken işler, işimi iyi yapabilmem için daha iyi dinlenebilmemi engeller.					
26. Evdeki sorumluluklarımdan dolayı, işteki faaliyetlerime daha az enerji harcamaktayım.					
27. Evde gördüğüm sevgi ve saygı, işte kendime güvenmemi sağlar.					
28. Ev hayatım beni rahatlatır ve kendimi bir sonraki iş gününe hazır hissetmemi sağlar.					
29. Evden birileri ile konuşmak, işteki problemler ile başa çıkmamı kolaylaştırır.					
30. Evin ihtiyaçlarını karşılıyor olmak, işte daha sıkı çalışmama neden olur.					
31. İşte iyi bir gün geçirmiş olmak, evde daha iyi bir birey olmamı sağlar.					
32. İşteki deneyimlerim, ev hayatı ile ilgili konularda bana yardımcı olur.					
33. İşte yaptıklarım, evde bana daha iyi bir konum sağlar.					
34. İşte kullandığım becerilerim, ev hayatımda bana faydalı olur.					
35. Genellikle yaşadığım durumlardan sorumlu olduğumu hissederim.					
36. Geçmişte yaptıklarımı ve gelecekte yapacaklarımı düşündüğümde kendimi iyi hissederim.					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
37. Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlanış şeklinden memnunluk duyarım.					
38. Günlük yaşamın gerektirdikleri karşısında, genellikle kendimi mutsuz hissederim.					
39. Genellikle kendimi güvenilir ve olumlu hissederim.					
40. Sorunlarımı paylaşabileceğim az sayıda yakın arkadaşım olmasından dolayı çoğunlukla kendimi yalnız hissederim.					
41. Diğer insanların benimle ilgili düşünceleri hakkında endişe duyarım.					
42. Konuşmaya ihtiyacım olduğunda çevremde beni dinlemek isteyecek çok insan yoktur.					
43. Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenmeye yatkınım.					
44. Yaşadığım durumdan mutsuz olsaydım, onu değiştirmek için etkili önlemler alırdım.					
45. Yaşamda başarmaya çalıştığım şeylerle ilgili olarak akılcı davranma yetisine sahip değilim.					
46. Birçok yönden yaşamımdaki kazançlarıma ilişkin hayal kırıklığı hissediyorum.					
47. Diğer insanların çoğunun benden daha fazla arkadaşı olduğunu düşünüyorum.					
48. Birçok açıdan kim olduğumla ve yaşadığım hayatla gurur duyarım.					
49. Genel fikirlere ters düşse bile kendi görüşlerime güvenirim.					
50. Bir birey olarak zaman içinde çok geliştiğimi düşünüyorum.					
51. Kendim için yaptığım planları gerçekleştirmede etkinimdir.					
52. Başkalarıyla çok sıcak ve güvenli ilişkilerim olmamıştır.					
53. Eğer ailem veya arkadaşlarım kararlarıma katılmıyorsa genellikle fikrimi değiştiririm.					
54. Benim için yaşam, devam eden bir öğrenme, değişme ve büyüme sürecidir.					
55. Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.					
56. Yaşamdaki amaçlarım benim için hayal kırıklığı yaratmaktan çok doyum kaynağı olmuştur.					
57. Yaşamımda yaptığım seçimlerin başkaları tarafından nasıl değerlendirildiğini önemserim.					
58. Yaşamımı beni tatmin edecek biçimde düzenlemekte zorlanırım.					

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
59. Yaşamımda büyük gelişmeler ya da değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.					
60. Kendimi başkalarının önem verdiği değerlerle değil, kendi önem verdiğim şeylerle değerlendiririm.					
61. Zevklerime uygun bir ev ve yaşam tarzı oluşturabildim.					
62. İş arkadaşlarım işe gelmediklerinde, onların işlerine yardım ederim.					
63. İşe hep zamanında gelirim.					
64. İşte resmi olarak benim görevim olmayan şeyleri de gönüllü olarak yaparım.					
65. İşimin bir parçası olmasa da, bölümümdeki işe yeni başlayan bireylerin işe alışmalarına yardımcı olurum.					
66. Arkadaşlarımın iş yükleri fazla olduğunda onlara yardımcı olurum.					
67. İşte gereksiz yere izin kullanmam.					
68. Arkadaşlarıma görevlerinde yardımcı olurum.					
69. Bölümümün kalitesini artırmak için yenilikçi önerilerde bulunurum.					
70. İşte fazladan mola kullanmam.					
71. Sorumluluğum dahilinde olmayan, fakat örgütümün imajına olumlu katkı yapacak faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.					
72. İşteki zamanımı gereksiz görüşmelerle harcamam.					
73. İşimin bütün amaçlarına ulaşırım.					
74. Bütün performans kriterlerine uygunum.					
75. İşimle ilgili bütün görevlerde uzmanlıkla çalışırım.					
76. Verilen görevden daha fazla sorumluluk üstlenebilirim.					
77. Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim.					
78. İşin kapsadığı bütün alanlarda yetenekliyim. Bütün görevlerle ustalıkla başa çıkarım.					
79. Verilen görevleri istenilen şekilde yerine getirerek işin genelinde iyi bir performans sergilerim.					
80. İşin amaçlarına ulaşmayı planlarım ve verilen görevi tamamlanması gererken zamanda tamamlarım.					

BÖLÜM 2

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz ( )Kadın ( )Erkek
Yaşınız ( )25 yaş ve altı ( )26–35 yaş arası
( )36–45 yaş arası ( )46–55 yaş arası ( )56 yaş ve üzeri

Eğitim durumunuz
( )Lise ( )Yüksekokul
( )Üniversite ( )Yüksek Lisans ( )Doktora
Mesleğiniz ( ) Akademisyen ( )Doktor ( )Hemşire
( ) Polis ( )Bankacı
Bu işyerindeki çalışma süreniz *(yıl olarak)*:
( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve üzeri
Bu meslekteki toplam çalışma süreniz *(yıl olarak)*:
( ) 0-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 21 ve üzeri
İdari göreviniz var mı? ( )Yok ( ) Var
Medeni durumunuz ( )Bekar ( ) Evli
Evliyseniz, eşiniz çalışıyor mu? ( )Hayır ( ) Evet
Varsa çocuk sayınız? ( )1 ( ) 2 ( )3 ve üzeri ( ) Yok
Varsa en küçük çocuğunuzun yaşı ( )0-6 yaş ( )7-18 yaş ( )19 yaş ve üzeri
Bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyleri (anne, baba, büyükanne veya büyükbaba gibi) var mı? ( )Hayır ( )Evet

Anket formu sona ermiştir. Değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

EK-2. Tez Çalışmasında Kullanılan Bazı Kavramlar ve İngilizce Karşılıkları

Kavramın Türkçesi	**Kavramın İngilizcesi**
Varlıksız örgütler	Assetless organizations
Davranış temelli çatışma	Behavior based conflict
Beş faktör kişilik özelliği	Big five personality
Pozitif duygu genişletme ve inşa etme teorisi	Broaden-and-build theory
Telafi teorisi	Compensation theory
Çatışma teorisi	Conflict theory
Kaynakların korunması teorisi	Conservation of resources theory
Bağlamsal performans	Contextual performance
Hastalık modeli	Disease model
Akış kuramı	Flow theory
İyi asker sendromu	Good soldier sendrom
Pozitif örgütsel davranış	Positive organizational behavior-POB
Pozitif örgütsel bilim	Positive organizational scholarship-POS
Pozitif psikoloji	Positive psychology
Psikolojik sermaye	Psychological capital
Psikolojik iyi oluş	Psychological well-being
İşgöreni işte tutma	Retention
Rol çatışması	Role conflict
Rol genişletme teorisi	Role enhancement theory
Rol teorisi	Role theory
Kıtlık teorisi	Scarcity theory
Ayırma teorisi	Segmentation theory
Kendini kabul	Self-acceptance
Kendini gerçekleştirmiş birey	Self-actualizer
Özyeterlilik	Self-efficacy
Yayılma teorisi	Spillover theory
Gerilim temelli çatışma	Strain based conflict

Kavramın Türkçesi	**Kavramın İngilizcesi**
Yapısal eşitlik modeli	Structural equation model
Öznel iyi oluş	Subjective well-being
Görev performansı	Task performance
Zaman temelli çatışma	Time based conflict
Bireyi amaca ulaştıracak yol gücü veya enerji	Way power
İstek gücü	Will power
İş aile dengesi	Work family balance
İş aile çatışması	Work family conflict
İş aile geliştirmesi	Work family enhancement
İş aile zenginleştirmesi	Work family enrichment
İş aile kolaylaştırması	Work family facilitation
İş aile uyumu	Work family fit
İş aile yayılımı	Work family spillover

KAYNAKLAR

A. KİTAPLAR VE KİTAP BÖLÜMLERİ

Achor, Shawn, *The Hapiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*, Crown Publishing Group, 2010.

Akal, Zühal, *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 473, 6. Baskı, Ankara 2005.

Aspinwall, Lisa G. and Ursula M. Staudinger, (Eds.). A *Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions and Future Directions for a Positive Psychology,* Apa Books*,* Washington DC 2003.

Bandura, Albert, *Social Foundations of Thought and Action, Englewood Cliffs*, Prentice Hall, New Jersey 1986.

Baumgardner, Steve R. and Marie K. Crothers, *Positive Psychology*, Prentice Hall, New Jersey 2009.

Birsel, Melek, "Esenlik" Güler İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda İyilik de Var*, içinde (s. 91-117). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2010.

Biswas-Diener, Robert and Ben Dean, *Positive Psychology Coaching: Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients*, John Wiley And Sons, Canada 2007.

Boniwell, Ilona, *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, London 2006.

Borman, Walter, C. and Motowidlo, S., J., Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. N. Schmitt and W. C. Borman (Ed.), *Personnel Selection*, in (p. 71-98.). San Francisco: Josey-Bass 1993.

Borman, Walter, C., Job Behavior, Performance, and Effectiveness, M. D. Dunnette and L. M. Hough (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 2*, in (p. 271−326). 2nd Edition, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1991.

Bradburn, Norman, M., *The Structure of Psychological Well-Being,* Aldine Publications, Chicago 1969.

Campbell, J. P., "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology", in M. D. Dunnette and L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (p. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc 1990.

Can, Halil, *Örgütsel Davranış*, Arıkan Kitabevi, İstanbul 2006.

Carr, Alan, *Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths*, Routledge, USA 2004.

Chapman, Anna, "Work-Family Conflict and Australian Labour Law", *Airaanz 18th Conference*: *New Economies; New Industrial Relations*, Noosa, Australia 2004.

Compton, William, C., *Introduction to Positive Psychology*, Wadsworth Publishing, USA 2005.

Conoley, Collie W. and Jane Close Conoley, *Positive Psychology and Family Therapy: Creative Techniques and Practical Tools for Guiding Change and Enhancing Growth*, John Wiley And Sons, New Jersey 2009.

Diener, Ed, Richard E. Lucas and Shigehiro Oishi, "Subjective Well-Being the Science of Happiness and Life Satisfaction", C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* in (p. 63-73). Oxford University Press, 2002.

Friede, Alyssa and Ann Marie Ryan, The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface, Kossek E. E. and S. J. Lambert (Ed.), *Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*, Mahwah, Erlbaum 2005.

Frone, Michael, R. Work-Family Balance. Quick, J.C. and Tetrick, L.E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, in (p. 143-162) American Psychological Association, Washington DC 2003.

Giacalone, Robert, A., Carole L. Jurkiewicz and Craig Dunn, *Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility*, Information Age Publishing, USA 2005.

Gilman Rich, Michael J. Furlong and E. Scott Huebner, *Handbook of Positive Psychology in Schools*, Routledge, New York 2009.

Goleman, Daniel, İş Başında Duygusal Zeka, (Çev. Handan Balkara), 5. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul 2007.

Greenhaus, Jeffrey, H. and Saroj Parasuraman, Research on Work, Family and Gender: Current Status and Future Directions. G. N. Powell (Ed.), *Handbook of Gender And Work* in (p. 391-412), Thousand Oaks, CA: Sage Publication 1999.

Hall, Calvin, S., *Psychology an Introductory Textbook*, Howard Allen Inc. Publishers Cleveland, USA 1960.

Herzberg, Frederick, *Work and the Nature of Man* Cleveland: World Publishing Company, 1966.

Hewitt, John P., "The Social Construction of Self-Esteem", C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology* içinde (135-147) Oxford University Press, 2002

Hmieleski, Keith M. and Jon C. Carr, "The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being", in W. D. Bygrave, Et Al. (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson Park, MA: Babson College 2007.

Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. Diedrick Snoek and Robert A. Rosenthal, Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, John Wiley&Sons, Inc., New York, London, Sydney 1964.

Kanter, R., M., *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, Russell Sage Foundation, New York 1977.

Keyes, Corey L. M., and Jonathan Haidt, *Flourishing: Positive Psychology and The Life Well Lived*, American Psychological Association, Washington DC 2003.

Kirchmeyer, Catherine, Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' Time? C. L. Cooper and D. M. Rousseau (Ed.), *Trends in Organizational Behavior* in (Vol. 7 p. 79-93) West Sussex, UK: Wiley 2000.

Linley, P., Alex, and Stephen Joseph, *Positive Psychology in Practice*, Wiley, New Jersey 2004.

Lopez, Sj and Cr. Snyder Positive, *Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures*, American Psychological Association, Washington DC 2003.

Luthans, Fred, Carolyn M. Youssef and Bruce J. Avolio, *Psychological Capital*, Oxford University Press, New York 2007.

Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, 11. Edition, McGraw Hill 2008.

Maslach, C. Burnout: A Multidimensional Perspective. W. B. Schaufeli, C. Maslach, and T. Marek (Ed.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* in (p. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis 1993.

Maslow, Abraham, H., *Motivation and Personality*, Harper and Row Publishers, New York 1954.

Masten, Ann S. and Marie-Gabrielle J. Reed, "Resilience in Development", C. R. Snyder and S. Lopez (Ed.) *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 74-88). Oxford: Oxford University Press, 2002

Mcgregor, Douglas, *The Human Side of Enterprise,* McGraw-Hill, New York 1960.

Nakamura Jeanne and Mihaly Csikszentmihalyi, The Concept of Flow, R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.) *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 89-105). Oxford University Press, 2002

Nelson, Debra and Cary L. Cooper, *Positive Organizational Behavior*, Sage Publication, London 2007.

Özdamar Kazım, *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Eskişehir 2004.

Özgen, Hüseyin, Azim Öztürk ve Azmi Yalçın, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayıncılık, Adana 2002.

Peterson, Christopher, *A Primer in Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2006.

Poelmans, Steven, Michael O'Driscoll and Barbara Beham, An Overview of International Research on the Work-Family Interface, Steven A., Y. Poelmans (Ed.)*Work And Family an International Research Perspective*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates 2005.

Poelmans, Steven, Olena Stepanova and Aline Masuda, Positive Spillover Between Personal and Professional Life: Definitions, Antecedents, Consequences and Strategies, Korabik K., D. S. Lero and D. L. Whitehead, *Handbook of Work-Family Integration, Research, Theory and Best Practices*, in (p. 141-156), Academic Press, London 2008.

Rosenbaum, M.,, "Learned Resourcefulness as a Behavioral Repertoire for the Self-Regulation of Internal Events: Issues and Speculations", M. Rosenbaum, C. M. Franks and Y. Jaffe (Ed.), *Perspectives on Behavior Therapy in the Eighties*, in (p. 54-73). New York: Springer 1983.

Schaufeli, Wilmar, B., and Salanova Marisa, Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations. Stephen W. Gilliland, Dirk D. Steiner, and Daniel P. Skarlicki (Ed.), *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Greenwich, Ct: Information Age Publishers 2007.

Sekaran, Uma, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley, New York 1992.

Seligman Martin E. P., Positive Psychology, Positive Preventioni and Positive Therapy. C. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed). *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 3-9). Oxford University Press, New York 2002a.

Seligman, Martin, E. P., *Helplessness: On Depression, Development and Death*, W. H. Freeman and Company, San Francisco 1975.

Seligman, Martin, E., P., *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*, Free Press, New York 2002b.

Seligman, Martin, E., P., *Learned Optimism, Pocket Books*, New York 1998.

Sheldon, Kennon M, Todd B. Kashdan and Michael F. Steger, *Designing Positive Psychology, Taking Stock and Moving Forward*, Oxford University Press, New York 2011.

Simonton, Dean, Keith, Creativity. R. Snyder and Shane J. Lopez (Ed.), *Handbook of Positive Psychology*, in (p. 189-201). Oxford University Press, New York 2002.

Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2002.

Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, *Oxford Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York 2009.

Snyder, C. R. and Shane J. Lopez, *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*, Sage Publication, USA 2007.

Snyder, C. R., Lori M. Irving and John R. Anderson, Hope and Health: Measuring the Will and the Ways. R. Snyder and D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology*, in (p. 285-305). Elmsford. New York: Pergamon, 1991.

Snyder, Richard, C., *Handbook of Hope*, San Diego, Academic Press, CA 2000.

Stewart, Thomas, A., *Intellectual Capital: The New Wealth of Nations*, New York: Double Day 1999.

Şimşek Ömer Faruk, *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ekonoks Kitabevi, Ankara 2007.

Tabachnick Barbara G. And Linda S. Fidel, *Using Multivariate Statistics,* Fourth Edition, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon 2001.

Vatansever, Çiğdem, "İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi", Güler İslamoğlu (Ed.), *Kurumlarda İyilik de Var* içinde (s. 201-224), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara 2010.

B. MAKALELER

Ahadzie, D., K., G. P. David and O. Paul, "Towards Developing Competency-Based Measures for Construction Project Managers; Should Contextual Behaviors Be Distinguished from Task Behaviours?", *International Journal of Project Management*, 2007, p. 1-15.

Akın, Ahmet, "The Scales of Psychological Well-Being: A Study of Validity and Reliability", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Vol. 8, Issue 3, 2008, p. 721-750.

Allis, Pam and Michael O'Driscoll, "Positive Effects of Nonwork-to-Work Facilitation on Well-Being in Work, Family and Personal Domains", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, Issue 3, 2008, p. 273-291.

Almeida, David, M., Elaine Wethington and Amy L. Chandler, "Daily Transmission of Tensions Between Marital Dyads and Parent-Child Dyads", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 61, 1999, p. 49-61.

Avey, James, B, Tara S. Wernsing and Fred Luthans, "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 44, Issue 1, 2008, p. 48-70.

Avey, James, B., Bruce J. Avolio, Craig D. Crossley and Fred Luthans, "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement and Relation to Work Outcomes", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, 2009, p. 173-191.

Avey, James, B., Jaime L. Patera and Bradley J. West, "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", *Journal of Leadership and Organization Studies*, Vol. 13, Issue 2, 2006, p. 42-60.

Avey, James, B., James L. Nimnicht and Nancy Graber Pigeon "Two Field Studies Examining the Association Between Positive Psychological Capital and Employee Performance", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 31, Issue 5, 2010, p. 384-401.

Aycan, Zeynep ve Mehmet Eskin "Relative Contribution of Childcare, Spousal and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Males and Females: The Case of Turkey", *Sex Roles*, Vol. 53, 2005, p. 453-471.

Bakker, Arnold B. and Wilmar B. Schaufeli, "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008, p. 147-154.

Barnett, Rosalind C., Nancy L. Marshall and Joseph H. Pleck, "Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 54, 1992, p. 358–367.

Barnett, Rosalind, C. "Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature", *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol. 124, 1998, p. 125-182.

Barnett, Rosalind, Chait and Janet Shibley Hyde, "Women, Men, Work, and Family", *American Psychologist*, Vol. 56, 2001, p. 781–796.

Bartolome, Fernando and Paul L. Evans, "Must Success Cost So Much?", Harvard *Business Review*, Vol. 58, Issue 2, 1980, p. 137-148.

Baruch, Grace, K. and Rosalind Barnett, "Role Quality, Multiple Role Involvement, and Psychological Well-Being in Midlife Women", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 51, Issue 3, 1986, p. 578-585.

Bateman, Thomas S. and Dennis W. Organ, "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee 'Citizenship'". *The Academy of Management Journal*, Vol. 26, Issue 4, 1983, p. 587–595.

Belliveau, Maura, A, Charles A. O'Reilly and James B. Wade, "Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation", *Academy of Management Journal*, Vol. 39, Issue 6, 1996, p. 1568-1593.

Boice, D., F. and Kleiner, B.H., "Designing Effective Performance Appraisal Systems", *Work Study*, Vol. 46, Issue 6, 1997, p. 197–201.

Bolger, Niall, Anita Delongis, Ronald C. Kessler and Elaine Wethington, "The Contagion of Stress Across Multiple Roles", Journal of Marriage and the Family, Vol. 51, Issue 1, 1989, p. 175-183.

Borman, Walter C. "The Concept of Organizational Citizenship", *Current Directions in Psychological Science*, Vol 13, Issue 6, 2004, p. 238-240.

Borman, Walter C. and Stephan J. Motowidlo, Introduction: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance, Special Issue of Human Performance, Borman, Walter C. and Stephan J. Motowidlo (Eds.), Human Performance, Vol. 10, 1997, p. 67-69.

Borman, Walter C., Leonard A. White and David W. Dorsey, "Effects of Ratee Task Performance and Interpersonal Factors on Supervisor and Peer Performance Ratings", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, 1995, p. 168-177.

Borman, Walter, C., Marry Ann Hanson and Jerry W. Hedge, "Personnel Selection", *Annual Review of Psychology*, Vol. 48, 1997, p. 299–337.

Bragger, Jennifer, Denicolis Ofelia Rodriguez-Srednicki, Eugene J. Kutcher, Lisa Indovino and Erin Rosner, "Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, 2005, p. 303-324.

Bruck, Carly, S. and Tammy D. Allen, "The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2003, p. 457-472.

Bryant, Fred, B. and Jamie A. Cvengros, "Distinguishing Hope and Optimism: Two Sides of a Coin, or Two Separate Coins?", *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 23, Issue 2, 2004, p. 273-302.

Burchielli, Rosaria, Timothy Bartram and Rani Thanacoody, "Work-Family Balance or Greedy Organizations?", *Relations Industrielles*, Vol. 63, Issue 1, 2008, p. 108-130.

Burke, Ronald, J., "Some Antecedents of Work-Family Conflict", *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol. 3, 1989, p. 287-302.

Burke, Ronald, J., Tamara Weır and Richard E. Duwors, "Type A Behavior of Administrators and Wives Reports of Marital Satisfaction and Well Being", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 64, Issue 1, 1979, p. 57-65.

Butler, Adam, B., Joseph G. Grzywacz, Brenda L. Bass and Kristen D. Linney, "Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, Issue 2, 2005, p. 155–169.

Cameron, Kim S. and Arran Caza, "Contribution to the Discipline of Positive Organizational Scholarship", *American Behavioral Scientist*, Vol. 47, 2004, p. 731-739.

Carlson, Dawn, S. "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 236-253.

Carlson, Dawn, S., K. Michele Kacmar and Larry J. Williams, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, 2000, p. 249-276.

Carlson, Dawn, S., K. Michele Kacmar, Julie Holliday Wayne and Joseph G. Grzywacz, "Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, Issue 1, 2006, p. 131-164.

Cascio, Wayne, F., Clifford E.Young and James R. Morris, "Financial Consequences of Employment-Change Decisions in Major U.S. Corporations", *Academy of Management Journal*, Vol. 40, Issue 5, 1997, p. 1175–1189.

Cooke, Robert, A., and Denise M. Rousseau, "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, Issue 2, 1984, p. 252-260.

Crispell, Diane, "The Brave New World of Men", *American Demographics*, Vol. 14, Issue 1, 1992, p. 38-43.

Crossfield, Sophie, Gail Kinman and Fiona Jones, "Crossover of Occupational Stress in Dual-Career Couples: The Role of Work Demands and Supports, Job Commitment and Marital Communication, Community", *Work and Family* Vol. 8, 2005, p. 211–232.

Crouter, Ann, C. "Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface", *Human Relations*, Vol. 37, 1984, p. 425-442.

Clark, Sue, Camphell. "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, Vol. 53, 2000, p. 747-770.

Cole, Kenneth, Anne Daly and Anita Mak, "Good For the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital", *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, 2009, p. 464-474.

Cunningham, Michael, R. "What Do You Do When You're Happy or Blue? Mood, Expectancies, and Behavioral Interest", *Motivation and Emotion*, Vol. 12, Issue 4, 1988, p. 309-331.

Delong, Thomas J. and Camille Collett Delong, "Managers as Fathers: Hope on the Homefront", *Human Resourse Management*, Vol. 31, Issue 3, 1992, p. 171-181.

Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker and Wilmar B. Schaufeli, "Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction Among Dual-Earner Parents", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 67, 2005, p. 266-289.

Deneve, K. M. and H. Cooper, "The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, Vol. 124, 1998, p. 197–229.

Diener, Ed, "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin,*. Vol. 95, Issue 3, 1984, p. 542-575.

Diener, Ed, and Richard E. Lucas, "Explaining Differences in Social Levels of Happiness: Relative Standarts, Need Fullfilment, Culture, and Evaluation Theory", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 1, 2000, p. 41-78.

Diener, Ed, Carol Nickerson, Richard E. Lucas and Ed Sandvik, "Dispositional Affect and Job Outcomes", *Social Indicators Research*, Vol. 59, 2002, p. 229-259.

Diener, Ed, Eunkook M. Suh, Richard E. Lucas and Heidi L. Smith, "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress", *Psychological Bulletin*, Vol. 125, Issue 2, 1999, p. 276-302.

Diener, Ed, Eunkook Suh, and Shigehiro Oshi, "Recent Findings on Subjective Well-Being", *Indian Journal of Clinical Psychology*, Vol. 24, Issue 1, 1997, p. 25-41.

Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen and Sharon Griffin, "The Satisfaction with Life Scale", *Journal of Personality Assessment*, Vol. 49, Issue 1, 1985, p. 71-75.

Dierendonck, Dirk, Van. "The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being", *Personality and Individual Differences*, Vol. 36, 2005, p. 629-643.

Duckworth Angela Lee, Tracy A. Steen and Martin E. P. Seligman "Positive Psychology in Clinical Practice", *Annual Review of Clinical Psychology*, Vol. 1, 2005, p. 629-651.

Duxbury, Linda E. and Christopher A. Higgins, "Gender Differences in Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, Issue 1, 1991, p. 60-74.

Edwards, Jeffrey, R. and Nancy P. Rothbard, "Mechanism Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs", *Academy of Management Review*, Vol. 25, Issue 1, 2000, p. 178-189.

Envick, Brooke, R., "Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success", *The Entrepreneurial Executive*, Vol. 10, 2005, p. 41-52

Evans, Paul and Fernando Bartholome, "The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 5, Issue 1, 1984, p. 9-21.

Fava, Giovanni A. and Chiara Ruini, "Development and Characteristics of a Well-Being Enhancing Psychotherapeutic Strategy: Well-Being Therapy", *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, Vol. 34, 2003, p. 45-63.

Fındıklı Remzi, "Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu", Polis Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı: 5-6, 2000, s. 1-16.

Franche, Renee-Loise, Alysha Williams, Selahadin İbrahim, Sherry L. Grace, Cam Mustard, Bruce Minore and Dona E. Stewart, "Path Analysis of Work Conditions and Work-Family Spillover as Modifiable Workplace Factors Associated with Depressive Symptomatology", *Stress and Health*, Vol. 22, 2006, p. 91-103.

Fredrickson, Barbara, L., "The Role of Positive Emotions in Positive Psychology", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 218-226.

Frone, Michael R. and Robert W. Rice, "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 8, Issue 1, 1987, p. 45-53.

Frone, Michael, R., John K. Yardley and Karen S. Markel, "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 50, 1997b, p. 145-167.

Frone, Michael, R., Marcia Russell and Grace. M. Barnes, "Work-Family Conflict, Gender and Health Related Outcomes: A Study of Employed Parents in Two Community Samples", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, Issue 1, 1996, p. 57-69.

Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper "Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70, Issue 4, 1997a, p. 325-335.

Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, Issue 1, 1992, p. 65-78.

Frone, Michael, R., Marcia Russell and M. Lynne Cooper, "Relationship Between Job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?", *Journal of Management*, Vol. 20, 1994, p. 565-579.

Gable, Shelly, L. and Jonathan Haidt, "What (and Why) is Positive Psychology?", *Review of General Psychology*, Vol. 9, 2005, p. 103-110.

Gardner, William, L. and John R. Schermerhorn, "Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational Behavior and Authentic Leadership", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 3, 2004, p. 270-281.

George, J., M. and Bettenhausen K., "Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group Level Analysis in a Service Context", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75, 1990, p. 698–709.

Geurts, Sabine, A. E., Michiel A. J. Kompier, Susan Roxburgh and Irene L. D. Houtman, "Does Work-Home Interference Mediate the Relationship between Workload and Well-Being?", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, 2003, p. 532-559.

Goff, Stephen, J., Michael K. Mount and Rosemary L. Jamison, "Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study", *Personnel Psychology*, Vol. 43, Issue 4, 1990, p. 793–809.

Goldsmith, Arthur H., William Darity and Jonathan R. Veum, "Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages", *Review of Black Political Economy*, Vol. 26, Issue 2, 1998, p. 9-21.

Goode, William, J. "A Theory of Role Strain", *American Sociological Review*, Vol. 25, 1960, p. 483-496.

Goodman, Benjamin, W. and Ann C. Crouter, "Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms", *Family Relations*, Vol. 58, 2009, p. 245-258.

Goodman, Scott, A. and Daniel J. Svyantek, "Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55, 1999, p. 254-275.

Grandey, Alicia, A. and Russell Cropanzano, "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain", *Journal of Vocatiorzal Behaviour*, Vol. 54 1999, p. 350- 370.

Grandey, Alicia, A., Bryanne L. Corderio and Ann C. Crouter "A Longitudinal and Multi-Source Test of the Work-Family Conflict and Job Satisfaction Relationship", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, Issue 3, 2005, p. 305-323.

Greenhaus, Jeffrey, H. and Gary N. Powell, "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31, 2006, p. 72-92.

Greenhaus, Jeffrey, H. and Nicholas J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, Issue 1, 1985, p. 76-88.

Greenhaus, Jeffrey, H., Arthur G. Bedeian and Kevin W. Mossholder, "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 31, Issue 2, 1987, p. 200-215.

Grzywacz, Joseph, G. and Brenda L. Bass, "Work, Family, and Mental Health: Testing Different Models of Work-Family Fit", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 65, 2003, p. 248-262.

Grzywacz, Joseph, G. "Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything?", *American Journal of Helath Promotion*, Vol. 14, Issue 4, 2000, p. 236-243.

Grzywacz, Joseph, G. and Dawn S. Carlson, "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research", *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 9, Issue 4, 2007, p. 455-471.

Grzywacz, Joseph, G. and Nadine F. Marks, "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover between Work and Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, 2000, p. 111-126.

Grzywacz, Joseph, G., and Adam B. Butler, "The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing A Theory and Distinguishing a Construct", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 10, Issue 2, 2005, p. 97-109.

Grzywacz, Joseph, G., David M. Almeida and Daniel A. Mcdonald, "Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor-Force", *Family Relations*, Vol. 51, 2002, p. 28-36.

Gutek, Barbara, A., Sabrina Searle and Lilian Klepa, "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, Issue 4, 1991, p. 560-568.

Hall, Douglas, T. "A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, Issue 4, 1972, p. 471-486.

Hammer, Leslie, B, Jennifer C. Cullen, Margaret B. Neal, Robert R. Sinclair and Margarita V. Shafiro, "The Longitudinal Effects of Work–Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms among Dual-Earner Couples", *Journal of Occupational Health Psychology,* Vol. 20, 2005, p. 138–154.

Hanson, Ginger, C., Leslie B. Hammer and Cari L. Colton, "Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-Family Positive Spillover", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 11, Issue 3, 2006, p. 249-265.

Hart, Peter, M. "Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Nonwork Experiences and Domain Satisfactions", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 84, Issue 4, 1999, p. 564-584.

Headey, Bruce, and Alexander Wearing, "Personality, Life Events, and Subjective Well Being: Toward a Dynamic Equilibrium Model.", *Journal of Personality and Social Psychology,* Vol. 57, Issue 4, 1989, p. 731-739.

Higgins, Cristopher, Linda Duxbury and Karen Lea Johnson, "Part-Time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family?", *Human Resource Management*, Vol. 39, Issue 1, 2000, p. 17–32.

Hill, E., Jeffrey. "Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support", *Journal of Family Issues*, Vol. 26, Issue 6, 2005, p. 793–819.

Hobfoll, Stevan, E. "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stres", *American Psychologist*, Vol. 44, Issue 3, 1989, p. 513–524.

Hofer, Jan, Holger Busch and Florian Kiessling, "Individual Pathways to Life Satisfaction: The Significance of Traits and Motives", *Journal of Hapiness Studies*, Vol. 9, Issue 4, 2008, p. 503-520.

Hoffman, Lois, W. and Lise M. Youngblade, "Maternal Employment, Morale, and Parenting: Social Class Comparisons", *Journal of Applied Developmental Psychology*, Vol. 19, Issue 3, 1998, p. 389-413.

Horn Joan E., Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli and Paul J. G. Schreurs, "The Sturcture of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers*", Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, 2004, p. 365-375.

Huselid, Mark, A., "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal,* Vol. 38, Issue 3, 1995, p. 635-672.

Jahanvash Karim, "Emotional Intelligence and Psychological Distress: Testing the Mediatory Role of Affectivity", *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 4, 2009, p. 20-39

Jawahar, I., M. "The Influence of Perceptions of Fairness on Performance Appraisal Reactions", *Journal of Labor Research*, Vol. 28, Issue 4, 2007, p. 735–754.

Jawahar, I., M. and Dean Carr, "Conscientiousness and Contextual Performance", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, Issue 4, 2007, p. 330-349.

Judge, Timothy, A. and Shinichiro Watanabe "Individual Differences in the Nature of the Relationship Between Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 67, 1994, p. 101-107.

Judge, Timothy, A., and Charles L. Hulin, "Job Satisfaction as a Reflection of Disposition: A Multiple Source Causal Analysis", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 56, 1993, p. 388-421.

Karademas, Evangelos C. "Self-Efficacy, Social Support and Well-Being the Mediating Role of Optimism", *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, 2006, p. 1281-1290.

Karatepe, Osman, M. and Lorina Bekteshi, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Facilitation and Family-Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 27, 2008, p. 517-528.

Karatepe, Osman, M. and Mehmet Tekinkus, "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees", *International Journal of Bank Marketing*, Vol. 24, Issue 3, 2006, p. 173-193.

Keyes, Corey, L., M., Dov Shmotkin and Carol D. Ryff, "Optimizing Well-Being: The Emprical Encounter of Two Traditions", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 82, Issue 6, 2002, p. 1007-1022.

Kirchmeyer, Catherine, "Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources". *Human Relations*, Vol. 45, 1992a, p. 775–795.

Kinnunen, Ulla and Saija Mauno, "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations*, Vol. 51, 1998, p. 157-177.

Kinnunen, Ulla, Taru Feldt, Sabine Geurts and Lea Pulkkinen, "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 47, 2006, p. 149-162.

Kirchmeyer, Catherine. "Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Common Experiences and Coping Of Professional Women and Men", *Sex Roles*, Vol. 28, 1993, p. 531-552.

Kirchmeyer, Catherine. "Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships", *Basic and Applied Social Psychology*, Vol. 13, Issue 1, 1992b, p. 231-249.

Kossek, Ellen, Ernst and Cynthia Ozeki, "Bridging the Work-Family Policy and Psoductivity Gap: A Literature Review", *Community, Work and Family*, Vol. 2, Issue 1, 1999, p. 7-32.

Kossek, Ellen, Ernst and Victor Nichol, "The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance", *Personnel Psychology*, Vol. 45, Issue 3, 1992, p. 485-509.

Kowal, John, and Michelle S. Fortier, "Motivational Determinants of Flow: Contributions from Self-Determination Theory", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 139, Issue 3, 1999, p. 355-368.

Lambert, Susan, J., "Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda", *Human Relations*, Vol. 43, 1990, p. 239-257.

Larson, Milan, and Fred Luthans, "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, Issue 1, 2006, p. 45- 62.

Lazarus, Richard, S., "Does the Positive Psychology Movement Have Legs?", *Psychological Inquiry*, Vol. 14, Issue 2, 2003, p. 93-109.

Leiter, Michael, P. and Marie Josette Durup, "Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover", *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 32, 1996, p. 29-47.

Lepak, David, P., and Scott A. Snell, "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development", *Academy of Management Review*, Vol. 24, Issue 1, 1999, p. 31-48.

Liou, Kuo, Tasai, Ronald D. Sylvia and Gregory Brunk, "Non-Work Factors and Job Satisfaction Revisited", *Human Relations*, Vol. 43, Issue 1, 1990, p. 77-86.

Lobel, Sharon Alisa, "Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research", *Academy of Management Review*, Vol. 16, Issue 3, 1991, p. 507-521.

Lucas, Richard, E., Andrew E. Clark, Yannis Georgellis and Ed Diener, "Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction", *Psychological Science*, Vol. 15, Issue 1, 2004, p. 8-13.

Lui, Steven, S., Hang-Yue Ngo and Anita Wing-Ngar Tsang, "Interrole Conflict as a Predictor of Job Satisfaction and Propensity to Leave", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 16, Issue 6, 2001, p. 469-484.

Luthans Fred, James B. Avey, Bruce J. Avolio, Steven M. Norman and Gwendolyn M. Combs, "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, 2006, p. 387-393.

Luthans, Fred and Bruce J. Avolio, "'The Point' of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, 2009, p. 291-307.

Luthans, Fred and Carolyn M. Youssef, "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 2, 2004, p. 143-160.

Luthans, Fred, "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *Academy of Management Executive*, Vol. 15, Issue 1, 2002a, p. 57-72.

Luthans, Fred, "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, 2002b, p. 695-706.

Luthans, Fred, James B. Avey, Rachel Clapp-Smith and Weixing Li, "More Evidence on the Value of Chinese Workers' Psychological Capital: A Potentially Unlimited Competitive Resource?", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, 2008a, p. 818–827.

Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, Fred O. Walumbwa and Weixing Li, "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance", *Management and Organization Review*, Vol. 1, Issue 2, 2005, p. 249-271.

Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey and Steven M. Norman, "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, 2007, p. 541-572.

Luthans, Fred, Gretchen R. Vogelgesang and Paul B. Lester, "Developing the Psychological Capital of Resiliency", *Human Resource Development Review*, Vol. 5, Issue 1, 2006, p. 25-44.

Luthans, Fred, James B. Avey and Jaime L. Patera, "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 7, Issue 2, 2008, p. 209-221.

Luthans, Fred, Kyle W. Luthans and Brett C. Luthans, "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, Vol. 47, Issue 1, 2004, p. 45-50.

Luthans, Fred, Steven M. Norman, Bruce J. Avolio and James B. Avey, "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008b, p. 219-238.

Mackenzie, S., B., Podsakoff P. M., and Fetter R., "Organizational Citizenship Behavior and Objective Productivity as Determinants of Managerial Evaluations of Salespersons' Performance", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, 1991, p. 123–150.

Marchese, Marc, C., Gregory Bassham and Jack Ryan, "Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", *Journal of Business Ethics*, Vol. 40, 2002, p. 145-154.

Marks, Stephen, R. "Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment", *American Sociological Review*, Vol. 42, Issue 6, 1977, p. 921-936.

Masten, Ann S., "Ordinary Magic: Resilience Process in Development", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 227-239.

Mayer, John, D., Peter Salovey and David R. Caruso, "Emotional Intelligence: Theory, Findings and Implications", *Psychological Inquiry*, Vol. 15, Issue 3, 2004, p. 197-215.

Motowidlo, S., J. and Van Scotter J. R., "Evidence That Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, Issue 4, 1994, p. 475-480.

Muse, Lori, Stanley G. Harris, William F. Giles and Hubert S. Feild, "Work-Life Benefits and Positive Organizational Behavior: Is There a Connection?", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, 2008, p. 171-192.

Myers, David G. and Ed Diener, "Who is Happy?", *Psychological Science*, Vol. 6, Issue 1, 1995, p. 10-19.

Netemeyer, Richard, G., James G. Maxham and Chris Pullig, "Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance and Customer Purchase Intent", *Journal of Marketing*, Vol. 69, 2005, p. 130-143.

Nielson, Troy, R., Dawn S. Carlson and Melenie J. Lankau, "The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, 2001, p. 364-381.

Noor, Noraini, M. "Work- and Family-Related Variables, Work-Family Conflict and Women's Wellbeing: Some Observations", *Community, Work and Family*, Vol. 6, 2003, p. 297-320.

O'Driscoll, Michael, P., Daniel R. Llgen and Kristin Hildreth, "Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, and Affective Experiences", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, 1992, p. 272-279.

Organ, Dennis, W. "Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, Vol. 10, Issue 2, 1997, p. 85-97.

Özdevecioğlu Mahmut ve Nihal Çakmak Doruk "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 33, 2009, s. 69-99.

Özdevecioğlu, Mahmut ve Sevgi Kanıgür, "Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri", *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt 11, Sayı 16, 2009, s. 53-82.

Özen, Serap ve Turgay Uzun, "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt. 7, No 3, 2005, s. 128-147.

Page Liam F. and Ross Donohue, "Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct", *Monash University Department of Management Working Paper Series*, Vol. 51, Issue 4, 2004, p. 1-10.

Peterson, Christopher, "The Future of Optimism", *American Psychologist*, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 44-55.

Parker, Sharon, "Enhancing Role Breadth Self-Efficacy: The Roles of Job Enrichment and Other Organizational Interventions", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, Issue 6, 1998, p. 835-852.

Pearce, Jone, and Amy E. Randel, "Expectations of Organizational Mobility, Workplace Social Inclusion, and Employee Job Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 2004, p. 81-98.

Perry-Jenkins, Maureen, Rena L. Repetti and Ann C. Crouter, "Work and Family in the 1990s.", *Journal Of Marriage and the Family*, Vol. 62, 2000, p. 981–998.

Peterson, Suzanne J. and Barry K. Spiker, "Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective", *Organizational Dynamics*, Vol. 34, Issue 2, 2005, p. 153-167.

Peterson, Suzanne, J. and Fred Luthans, "The Positive Impact of Development of Hopeful Leaders", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 2, Issue 1/2, 2003, p. 26-31.

Peterson, Suzanne, J., Pierre A. Balthazard, David A. Waldman and Robert W. Thatcher, "Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident and Resilient Leaders Different?", *Organizational Dynamics*, Vol. 37, Issue 4, 2008, p. 342-353.

Plotkin, H., M. "What Makes A Successful Salesperson?" *Training and Development Journal*, 1987, p. 54–56.

Polatcı, Sema ve Elif Boyraz, "Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülüklerinin Kaynak ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 24, Sayı 4, 2010, s. 137-154.

Powell, Gary N. and Jeffrey H. Greenhaus, "Is the Opposite of Positive Negative? Untangling the Complex Relationship between Work-Family Enrichment and Conflict", *Career Development International*, Vol. 11, Issue 7, 2006, p. 650-659.

Premeaux, Sonya F., Cheryl L. Adkins and Kevin W. Mossholder, "Balancing Work and Family: A Field Study of Multi-Dimensional, Multi-Role Work-Family Conflict", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 28, 2007, p. 705-727.

Rain, Jeffrey S., Irving M. Lane and Dirk D. Steiner, "A Current Look at the Job Satisfaction/Life Satisfaction Relationship: A Review and Future Considerations", *Human Relations*, Vol. 44, Issue 3, 1991, p. 287-307.

Ramlall, Sunil, J., "Enhancing Employee Performance through Positive Organizational Behavior", *Journal of Applied Social Psychologhy*, Vol. 38, Issue 6, 2008, p. 1580-1600.

Rantanen, Johanna, Ulla Kinnunen, Taru Feldt and Lea Pulkkinen, "Work-Family Conflict and Psychological Well-Being: Stability and Cross-Lagged Relations

within One-and Six-Year Follow-Ups", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 2008, p. 37-51.

Rego, Armenio, Carla Marques, Susana Leal, Filipa Sousa and Miguel Pina E Cunha, "Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System", *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, Issue 9, 2010, p. 1531-1552.

Repetti, Rena, L. "Effects of Daily Workload on Subsequent Behavior During Marital Interaction: The Roles of Social Withdrawal and Spouse Support", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, Issue 4, 1989, p. 651-659.

Repetti, Rena, L., Karen A. Mathews and Ingrid Waldron, "Employment and Women's Health: Effects of Paid Employment on Women's Mental and Physical Health", *American Psychologist*, Vol. 44, Issue 11, 1989, p. 1394–1401.

Rice, Robert, W., Michael R. Frone and Dean B. Mcfarlin, "Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, Issue 2, 1992, p. 155-168.

Rizzo, John, R., Robert J. House and Sidney I. Lirtzman, "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 15, Issue 2, 1970, p. 150-163.

Rothbard, Nancy, P. "Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 46, 2001, p. 655–684.

Rotondo, Denise, M. and Joel F. Kincaid, "Conflict, Facilitation and Individual Coping Styles across the Work and Family Domains", *Journal of Managerial Psychology,* Vol. 23, Issue 5, 2008, p. 484-506.

Rotundo, Maria And Paul R. Sackett, "The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, Issue 1, 2002, p. 66-80.

Rousseau, Denise, M. "Relationship of Work to Nonwork", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, Issue 4, 1978, p. 513-517.

Ruderman, Marian, N., Patricia J. Ohlott, Kate Panzer and Sara N. King, "Benefits of Multiple Roles for Managerial Women", *Academy of Management Journal*, Vol. 45, Issue 2, 2002, p. 369-386.

Ryan, Richard M. and Edward L. Deci, "On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being", *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, 2001, p. 141–166.

Ryan, Richard M., Veronika Huta and Edward L. Deci, "Living Well: A Self-Determination Theory Perspective on Eudaimonia", *Journal of Hapiness Studies*, Vol. 9, Issue 1, 2008, p. 139-170.

Ryff, Carol D. and Burton H. Singer, "Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being", *Journal of Happiness Studies*, Vol. 9, 2008, p. 13-39.

Ryff, Carol D. and Corey Lee M. Keyes, "The Structure of Psychological Well-Being Revisited", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 69, Issue 4, 1995, p. 719-727.

Ryff, Carol, D, "Happiness Is Everthing, or ıs It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, Issue 6, 1989, p. 1069-1081.

Ryff, Carol, D., "Psychological Well-Being in Adult Life", *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 4, Issue 4, 1995, p. 99-104.

Satterfield, Jason, M., "Happiness, Excellence and Optimal Human Functioning", Journal Digest, Vol. 174, 2001, p. 26-29.

Schaufeli, Wilmar, B. and Arnold B. Bakker, "Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, 2004, p. 293–315.

Scheier, M. F., and Charles S. Carver, "Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies", *Health Psychology*, Vol. *4*, 1985, p. 219-247.

Schneider, Sandra, L., "In Search of Realistic Optimism: Meaning, Knowledge and Warm Fuzziness", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 250-263.

Schwab, Richard, L. and Edward F. Iwanicki, "Perceived Role Conflict, Role Ambiguity, and Teacher Burnout", *Educational Administration Quarterly*, Vol. 18, Issue 1, 1982, p. 60-74.

Scotter, J., R., V. and Stephan J. Motowidlo, "Interpersonal Facilition and Job Dedication as Seperate Facets of Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol 81, Issue 5, 1996, p. 525-531.

Seery, Brenda, L., Elizabeth A. Corrigall and Tammy Harpel, "Job-Related Emotional Labor and Its Relationship to Work-Family Conflict and Facilitation", *Family and Child Studies*, Vol. 29, 2008, p. 461-477.

Seligman, Martin and Mihaly Csikszentmihalyi, "Positive Psychology", *American Psychologist*, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 5–14.

Seligman, Martin, E., P., "The President's Address", *American Psychologist*, Vol. 54, 1999, p. 559-562.

Sheldon, Kennon M. and Laura King, "Why Positive Psychology is Necessary", *American Psychologist*, Vol. 56, Issue 3, 2001, p. 216-217.

Sieber, Sam, D. "Toward A Theory Of Role Accumulation", *American Sociological Review*, Vol. 39, Issue 4, 1974, p. 567-578.

Simonton, Dean Keith and Roy F. Baumeister, "Positive Psychology at the Summit", *Review of General Psychology*, Vol. 9, Issue 2, 2005, p. 99-102.

Small, Stephen, A. and Dawe Riley, "Toward A Multidimensional Assessment of Work Spillover into Family Life", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, 1990, p. 51-61.

Snyder, C. R., Susie C. Sympson, Florence C. Ybasco, Tyrone F. Borders, Michael A. Babyak and Raymond L. Higgins, "Development and Validation of the State Hope Scale", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 70, Issue 2, 1996, p. 321-335.

Staines, Graham, L. "Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork", *Human Relations*, Vol. 33, Issue 2, 1980, p. 11-129.

Stajkovic, Alexander D. and Fred Luthans, "Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis", Psychological Bulletin, Vol. 124, Issue 2, 1998a, p. 240-261.

Stajkovic, Alexander. D. and Fred Luthans, "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, Vol. 26, Issue 4, 1998b, p. 62–74.

Steers, Richard, M., "Call For Papers: The Future of Work Motivation Theory", *Academy of Management Review*, Vol. 26, Issue 2, 2001, p. 331-332.

Steinmetz, Holger, Michael Frese and Peter Schmidt, "A Longitudinal Panel Study on Antecedents and Outcomes of Work-Home Interference", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, 2008, p. 231-241.

Stewart, Miriam, Graham Reid and Colin Mangham, "Fostering Children's Resilience", *Journal of Pediatric Nursing*, Vol. 12, Issue 1, 1997, p. 21–31.

Stoddard, Misti and Susan R. Madsen, "Toward an Understanding of the Link Between Work-Family Enrichment and Health" *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 9, Issue 1, 2007, p. 2-15.

Sumer, H. Canan and Patrick A. Knight, "How Do People with Different Attachment Styles Balance Work and Family? A Personality Perspective on Work-Family Linkage", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, Issue 4, 2001, p. 653-663.

Swanson, V., K. G. Power and R. J. Simpson, "Occupational Stress and Family Life: A Comparison of Male and Female Doctors", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 71, 1998, p. 237-260.

Tait, Marianne, Margaret Youtz Padgett and Timothy T. Baldwin, "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 74, Issue 3, 1989, p. 502-507.

Tennant, Christopher. "Work-Related Stress and Depressive Disorders", *Journal of Psychosomatic Research,* Vol. 51, 2001, p. 697-704.

Tiedje, Linda B., Camille B. Wortman, Geraldine Downey, Carol Emmons, Monica Biernat and Eric Lang, "Women with Multiple Roles: Role-Compatibility Perceptions, Satisfaction, and Mental Health", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 52, Issue 1, 1990, p. 63–72.

Tompson, Holly, B. and Jon M. Werner, "The Impact of Role Conflict/Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model", *Journal of Management*, Vol. 23, Issue 4, 1997, p. 583–601.

Tugade, Michele M., B. L. Fredrickson and L. F. Barrett, "Psychological Resilience and Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Emotion Regulation and Health", *Journal of Personality,* Vol. 72, 2004, p. 1161-1190.

Turunç, Ömer ve Mazlum Çelik, "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt. 14, No 1, 2010, s. 209-232.

Van Scotter, J., R. and Motowidlo S. J., "Interpersonal Facilitation and Job Dedication as Separate Facets of Contextual Performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, 1996, p. 525–531.

Van Steenbergen, E.F. and Naomi Ellemers, "Is Managing the Work-Family Interface Worthwhile?: Benefits for Employee Health and Performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 30, Issue 5, 2009, p. 617-642.

Van, Marrewijk Marcel and Joanna Timmers, "Human Capital Management: New Possibilities in People Management", *Journal of Business Ethics*, Vol. 44, Issue 2/3, 2003, p. 171-184.

Van, Rijswijk, Karen, Marrie H. J. Bekker, Christel G. Rutte and Marcel A. Croon, "The Relationships among Part-Time Work, Work-Family Interference and Well-Being", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, Issue 4, 2004, p. 286-295.

Voydanoff, Patrica. "The Effetcs of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 66, Issue 2, 2004, p. 398-412.

Voydanoff, Patricia. "Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family and Indıvıdual Outcomes: An Integrative Model", *Journal of Family Issues*, Vol. 23, Issue 1, 2002, p. 138-164.

Voydanoff, Patricia. "Social Integration: Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, Issue 3, 2005a, p. 666–679.

Voydanoff, Patricia. "Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Research Approach", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, Issue 4, 2005b, p. 822-836.

Voydanoff, Patricia. "Work Role Characteristics Family Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 50, Issue 3, 1988, p. 749-761.

Wadsworth, Lori, L. and Bradley P. Owens, "The Effects of Social Support on Work-Family Enhancement and Work-Family Conflict in the Public Sector", *Public Administration Review*, Vol. 67, Issue 1, 2007, p. 75-86

Wagnild, Gail M. and H. M. Young, "Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale", *Journal of Nursing Measurement*, Vol. 1, Issue 2, 1993, p. 165-178.

Walumbwa, Fred, O., Suzanne J. Peterson, Bruce J. Avolio and Chad A. Hartnell, "An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance", *Personnel Psychology*, Vol. 63, 2010, p. 937-963.

Wang, G. and Netemeyer, R. G. "The Effects of Job Autonomy, Customer Demandingness, and Trait Competitiveness on Salesperson Learning, Self Efficacy, and Performance", *Journal of the Academy Of Marketing Science*, Vol. 30, Issue 3, 2002, p. 217–228.

Warr, Peter. "A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health", *Work And Stress*, Vol. 8, Issue 2, 1994, p. 84-97.

Waterman, Alan, S. "Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64, Issue 4, 1993, p. 678-691.

Watson, Davis, Lee Anna Clark and Auke Tellegen, "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, Issue 6, 1988, p. 1063-1070.

Wayne, Julie, Holliday, Joseph G. Grzywacz, Dawn S. Carlson and K. Michele Kacmar, "Work–Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences", *Human Resource Management Review,* Vol. 17, Issue 1, 2007, p. 63–76.

Wayne, Julie, Holliday, Nicholas Musisca and William Fleeson, "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, 2004, p. 108–130.

Wilensky, Harold, L. "Work, Careers and Social Integration", *International Social Science Journal*, Vol. 12, 1960, p. 543-560.

Williams, Kevin J. and George M. Alliger, "Role Stressors, Mood Spillover and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents", *The Academy of Management Journal*, Vol. 37, Issue 4, 1994, p. 837-868.

Williams, Larry J. and Stella E. Anderson, "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors," *Journal of Management*, Vol. 17, Issue 3, 1991, p. 601-617.

Wright, Thomas, A. and Russell Cropanzano, "Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, Issue 1, 2000, p. 84–94.

Wright, Thomas, A. and Russell Cropanzano, "The Role of Psychological Well-Being in Job Performance", *Organizational Dynamics*, Vol. 33, Issue 4, 2004, p. 338–351.

Wright, Thomas, A., "Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time has Truly Come", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, 2003, p. 437-442.

Wright, Thomas, A., Laurie Larwood and Philip J. Deney, "The Different "Faces" of Hapiness-Unhapiness in Organizational Research: Emotional Exhaustion, Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Psychological Well-Being as Correlates of Job Performance", *Journal of Business and Management*, Vol. 8, Issue 2, 2002, p. 109-126.

Wright, Thomas, A., Russell Cropanzano and Douglas G. Bonett, "The Moderating Role of Employee Positive Well-Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12, Issue 2, 2007, p. 93-104.

Yammarino, Francis, J., Shelley D. Dionne, Chester A Schriesheim and Fred Dansereau, "Authentic Leadership and Positive Organizational Behavior: A Meso, Multi Level Perspective", *The Leadership Quarterly*, Vol. 19, 2008, p. 693-707.

Yılmaz, Veysel, "Tüketici Memnuniyeti ve İhtiyaçlarının Marka Sadakatine Etkisi: Sigara Markasına Uygulanması", *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 1, 2005, s. 257-271.

Yüksel, İhsan. "İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol. 19, Issue 2, 2005, p. 301-314.

Zedeck, Sheldon and Kathleen L. Mosier, "Work in the Family and Employing Organization", *American Psychologist*, Vol. 45, 1990, p. 240-251.

Youssef, Carolyn, M., and Fred Luthans, "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resiliency", *Journal of Management*, Vol. 33, 2007, p. 774–800.

C. BİLDİRİLER

Akdoğan Asuman. A., Mahmut Özdevecioğlu ve Selen Mirap, "Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Duyguların Çalışanların Performansları Üzerindeki Etkileri", *13. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi*, s.119-125, İstanbul 2005.

Çelik, Mazlum ve Ömer Turunç, "Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Çukurova Üniversitesi*, Adana 2010, s. 58-70.

Erkuş Ahmet ve Mine Afacan Fındıklı, "Psikolojik Sermaye ile Mesleki ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkiler: Meslek Yaşam Projesinin Aracılık Etkisi", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,* Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 766-772.

Grzywacz, Joseph, G, "Toward a Theory of Work-Family Facilitation. Paper Presented at the 2002 Persons, Processes, and Places: Research on Families", *Workplaces and Communities Conference*, San Francisco 2002.

Met Ömer L. "Pozitif Psikolojinin Örgütsel Davranışın Gelişmesi Üzerinde Etkileri ve "Psikolojik Sermaye" Kavramı", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 889-895.

Oflazer, Mirap, Selen. "Algılanan Aidiyet Durumunun Görev Performansı, Bağlamsal Performans ve Toplam Performans Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Üniversitesi Kültür Üniversitesi*, İstanbul 2008, s. 142-148.

Özkalp, Enver. "Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı,* Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir 2009 s. 491-497.

Uslu, Tuna. "Kişisel ve Ortamsal Özelliklerin Çalışanlara Etkisinde Pozitif Örgütsel Davranışların ve İşle İlgili Tutumların Aracı Rolü", *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Çukurova Üniversitesi, Adana 2010, s. 807-817.

D. DİĞER

Brisbois, Richard, *A Multidimensional Assessment of Work Family Spillover*, Carleton University, Canada 2002 (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Cenkseven, Fulya, *Üniversite Öğrencilerinde Öznel ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi,* Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana 2004. (Yayınlanmamış Doktora Tezi*)*

Dyson-Washington Faith, *The Relationship Between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being*, Drexel University, 2006 (Unpublished Doctoral Dissertation).

Ercan, Safiye, Neslihan., *Effects of Work-Family; Family-Work Conflicts, Self-Construal, Perceived Managerial Support and Stress On Employees Self-Rated Performance,* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2009. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Gipson-Jones, Trina, L.*, The Relationship Between Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Psychological Well-Being among African American Nurses*, Hampton University , USA 2005, (Unpublished Doctoral Dissertation).

Kinnoin, Carl, M., *An Examination of the Relationship Between Family-Friendly Policies and Employee Job Satisfaction, Intention to Leave, and Organizational Commitment*, Nova Southeastern University, Ph. D. Dissertation 2005.

Vatansever, Çiğdem, *Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)

Viswesvaran, Chockalingam, *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?* University of Iowa 1993, (Unpublished Doctoral Dissertation).

www.positivepsychology.com

www.tdk.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı, Soyadı: Sema POLATCI

Uyruğu: Türkiye (TC)

Doğum Tarihi ve Yeri: 5 Nisan 1982, Tokat

Medeni Durumu: Evli

Tel: 0 356 252 16 16 – 2369

Fax: 0 356 252 16 73

Email: semapolatci@gop.edu.tr

Yazışma Adresi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Taşlıçiftlik Kampusü, Tokat

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü	2007
Lisans	Hacettepe Üniversitesi, İİBF, İşletme (İng.)	2004
Lise	Tokat Anadolu Lisesi	2000

İŞ DENEYİMİ

Yıl	Kurum	Görev
2004-2010	Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü	Araştırma Görevlisi
2010-…	Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Araştırma Görevlisi

YABANCI DİL

İngilizce, Almanca

YAYINLAR

Ulusal Hakemli Dergilerde Yayınlanan Makaleler

1. Polatcı S., K. Ardıç ve Z. D. Tınaz (2007), "Tükenmişlik Sendromu ve Demografik Değişkenlerin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Tokat Orta Öğretim

Kurumlarında Bir Analiz", Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Emin Kayar Özel Sayısı, Cilt:9, Yıl:7, 1-22.

2. Ardıç K. ve S. Polatcı (2007), "İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve Dairi Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1), 137-154.

3. Ardıç K. ve S. Polatcı (2008), "Tükenmişlik Sendromu, Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2), 69-98.

4. Polatcı, S., K. Ardıç ve A. Kaya (2008), "Akademik Kurumlarda Örgüt Sağlığı ve Örgüt Sağlığını Etkileyen Değişkenlerin Analizi", Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(2), 145-161.

5. Ardıç K. ve S. Polatcı (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32, 21-46.

6. Polatcı, S. ve E. Boyraz (2010), "Öğretmenlerin Öğrenilmişlik Güçlülüklerinin Kaynak Ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi", Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(4), 137-154.

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

1. Polatcı, S., K. Ardıç ve H. Akkaş (2009), "Duygusal Zeka ve Tükenmişlik İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi", 7. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Yalova Üniversitesi, Yalova, s. 359-368.
2. Boyraz E. ve S. Polatcı (2011), "Yükseköğretimde Duygular, Duygusal Zeka ve Öğrenci Odaklılığın Yaşam Tatmini Ve Akademik Başarıya Etkisi", Uluslararası Yükseköğretim Kongresi, Yükseköğretim Kurulu, 27-29 Mayıs, İstanbul.

Ulusal Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler

1. Boyraz E. ve S. Polatcı (2008), "Tüketici Etiğine Çift Yönlü Bakış: Tokat İl Merkezinde Bir Araştırma", 13. Ulusal Pazarlama Kongresi Bildiriler Kitabı, Nevşehir Üniversitesi, 25-29 Ekim, Nevşehir, s. 204-214.
2. Boyraz E. ve S. Polatcı (2011), "Pazarlama İnnovasyonu İle Krizden Çıkış Algısı İlişkisinde Rekabet Stratejilerinin Etkisi", 10. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 5-7 Mayıs, İzmir, s. 9-13.