ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
JOURNAL of SOCIAL SCIENCES

Sosyal Bilimler Dergisi

Cilt / Volume . 15 Sayı / Number . 4 Aralık / December 2015

KIŞ
WINTER

EDİTÖRDEN / FROM THE EDITOR

Geolinguistics: A Case of Balkan Immigrant Dialect Maps in Eskişehir
Eskişehir İli Balkan Muhacir Ağızları Örneğinde Geolinguistik
Prof. Dr. Semra Günay Aktaş - Prof. Dr. Erdoğan Boz - Songül İlbaş 1-6

Yabancı Uyruklu Öğretmen Adaylarının Türkiye'deki Eğitimlerine Yönelik Görüşleri: Anadolu Üniversitesi Örneği
The Views of Foreign Teacher Candidates Regarding Their Education in Turkey: Example of Anadolu University
Prof. Dr. Mehmet Gültekin 7-20

Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümlerinde Sürdürülebilir Tasarım Eğitimine Yönelik Öğretim Yaklaşımları ve Proje Dersleri İçin Uygulama Önerileri
Teaching Methods for Sustainable Design Education in Industrial Design Departments and Implementation Proposals in Studio/Project Courses
Öğr. Grv. Dr. Tolga Yılmaz - Prof. Dr. Özlem Er 21-30

Quality of Human Capital As A Determinant of Innovativeness and Competitiveness Presented on The Example of The Most Innovative and Competitive Economies in the World. Rank of Turkish Economy on the International Arena.
Dünyadaki En Yenilikçi ve Rekabetçi Ekonomiler Örneğinde Yenilikçiliğin ve Rekabetçiliğin Belirleyicisi Olarak Beşeri Sermayenin Kalitesi. Uluslararası Arenada Türk Ekonomisinin Yeri.
Asst. Prof. Dr. Özgür Oğuz - Asst. Prof. Dr. Joanna Prystrom 31-42

Türkiye'de Enflasyon ile Ticaret Açıklığı Arasındaki İlişki
The Relationship Between Inflation and Trade Openness in Turkey
Yrd. Doç. Dr. Özlem Ayvaz Kızılgöl - Arş. Grv. Dr. Evren İpek 43-54

Sosyal Bilimler Enstitüsü
AÜSBD
sbd.anadolu.edu.tr
ISSN : 1303-0876

ISSN: 1303 - 0876

Anadolu Üniversitesi Yayınları; No: ????

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Cilt / Volume: 15 Sayı / Number: 4

JAÜSBD

2015 - ESKİŞEHİR

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Sahibi: Anadolu Üniversitesi adına Rektör Prof. Dr. Naci GÜNDOĞAN
Owner: On behalf of Anadolu University, Rector Prof. Dr. Naci GÜNDOĞAN

Yayın Yönetmeni (Sorumlu Müdür)/**Publications Director**: Tuman AÇIKGÖZ
Dizgi/**Typest**: Gülgün BULUT
Görsel ve Kapak Tasarım/**Graphic & Cover Design:** Öğr. Grv. M. Emin ARSLAN

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (AÜSBD) yayın hayatına 2001'de yılda iki sayı ile başlamıştır. 2012 itibariyle Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere yılda 4 defa yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir.

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, **TÜBİTAK-ULAKBİM Sosyal Bilimler Veri Tabanı, Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS Index), RePEc/Econpapers, Econlit, Ebscohost Academic Search Complete, Index Islamicus, Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory ve Sociological Abstracts** tarafından indekslenmektedir.

Yayın dili Türkçe olup, İngilizce, Almanca ve Fransızca yazılmış *araştırma makalesi, derleme, editöre mektup* ve *kitap yorumları* türünden metinleri, yazım kurallarına uygun hazırlanmış olması koşuluyla değerlendirmeye kabul eder. Değerlendirilmek üzere dergimize gönderilen metinlerin, daha önce yayınlanmamış, yayınlanmak üzere kabul edilmemiş ve yayınlanmak için değerlendirilme sürecinde olmaması gerekir. Değerlendirme sürecinde olan ve yayınlanan eserlerin sorumluluğu tümüyle yazar(lar)a aittir.

AÜSBD hem basılı hem de online olarak yayınlanır ve değerlendirme süreci elektronik ortamda çift-körleme (double-blinded) yöntemiyle yürütülür.

Anadolu University Journal of Social Sciences (AÜSBD), a internationally refereed journal, has been in publication since 2001. Starting 2012, the journal will be published quarterly in March, June, September, and December.

Anadolu University Journal of Social Sciences has been indexed in the **TUBITAK-ULAKBIM Social Sciences Data Base, Akademia Sosyal Bilimler İndeksi (ASOS Index), RePEc / Econpapers, Econlit, Ebscohost Academic Search Complete, Index Islamicus, Index Copernicus, Ulrich's Periodicals Directory and Sociological Abstracts.**

Although the language of the journal is Turkish, manuscripts prepared in English, German and French are also welcome. AÜSBD accepts and publishes manuscripts prepared as *research paper, literature reviews, letters to editor* and *book reviews* as long as they are in accordance with the journal's writing guidelines.

Manuscripts, which have been published previously, accepted for publication, or currently being considered for publication elsewhere, will not be considered for publication. The authors are solely responsible for the ideas and opinions expressed in the articles, of which Anadolu University cannot be held responsible.

The Anadolu University Journal of Social Sciences is electronically managed, double-blinded journal from the submission of manuscripts to the publication.

AÜSBD'de yayımlanan tüm eserlerin yayın hakkı Anadolu Üniversitesi'ne aittir.
Anadolu University holds the copyright of all published material that appear in AÜSBD.

Yazışma Adresi / **Address**: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi
Yunusemre Kampusü 26470 Tepebaşı - ESKİŞEHİR
e-mail: sosbilder@anadolu.edu.tr
web: sbd.anadolu.edu.tr

ISSN: 1303 - 0876

Baskı Tarihi: ?? Aralık 2015

Editörden...

Değerli Paydaşlarımız,

Bu sayının bizler açısından anahtar kelimesi "ZORLUK" tur.

Zor bir dönemde derginizin yeni sayısını her zaman ki heyecan ile takdim etmekteyiz. Zorluk bu dönem hem maddi hem de manevi iklimde varlığını aynı anda hissettiriyor. Maddi iklimde mevsimsel, ekonomik ve uluslararası siyaset alanındaki zorluklar ülkemizin başa çıkmaya alışkın olduğu gelişmeler olarak varlığını korumaya devam ediyor. Manevi iklimde de bir zorluk var ki buna alışabilmek pek kolay olmayacak. Bu anlamdaki zorluk yeri dolamayacak bir profil ile karşımızda duruyor. Çünkü, derginizin 2015-4 sayısının hazırlandığı dönemde akademik camia bir büyük çınarını kaybetmenin derin üzüntüsünü yaşamak zorluğu ile yüz yüze geldi. Bu derginin hazırlanmasında dün bugün ve gelecekte emeği bulunan/bulunacak pek çok paydaşın hocası, büyüğü, ağabeyi olan Prof. Dr. İlker Parasız vefat etti. Bizim için bu büyük bir zorluk…

İşte tam da bu nedenle; altı faklı alandaki makaleyi, akademik dünya ile Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi aracılığı ile paylaşmayı tercih eden biri yurtdışından olmak üzere oniki faklı üniversiteden yirmi beş yazarımız, dergi yönetimi, hakemlerimiz ve operasyon ekibimiz başta olmak üzere adını anamadığımız tüm paydaşlarımızın hoş görüsüne sığınarak bu sayımızı Prof. Dr. İlker Parasız'ın aziz hatırasına hediye ediyoruz. Bu sayede bir büyük hocayı kaybetmiş olmanın acısını zorlukla taşıyanlara omuz vermek, acılarını paylaştığımızı ifade etmek istiyoruz.

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi diğer bir ifadeyle derginiz, paydaşlarının katkıları ile büyümeye devam ediyor. Derginize yönelik yoğun ilginin titiz bir denetimle süzülmesi sonucu sizlere takdim edilmesi gerçekten zorlu bir süreç gerektiriyor. Bu sürecin bir zorluğu da araştırmaları yayın aşamasında bekleyen paydaşlarımıza aittir. Kendilerinin bu zorlu bekleyişlerini en kısa sürede sona erdirebilmek için dergi yönetiminin çabalarının da bir başka zorlu süreci oluşturduğunu ifade etmek ihtiyacı kendisini hissettirmektedir.

Yeni yılda zorlukların kolaylıklara dönüşmesi dileklerimizle…

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM
Editör

From the Editor...

Dear stakeholders,

The keyword of this issue is “DIFFICULTY” for us.

We present the new issue of your journal as with usual excitement at a difficult time. Difficulty hints its presence both in the moral and material climates at the same time in this period. Difficulties in seasonal, economics and international politics fields maintain their presences in the material climates as our country is accustomed to coping with. There is a difficulty in the moral climate that will not be easy to get used to it. The difficulty in this context faces of us with an irreplaceable profile. Because during the period of preparation of your journal issue 4, 2015 the academic community faced the deep sorrow of losing a great tutor. Prof. Dr. İlker Parasız, who is the tutor, brother of the stakeholders in the preparation period of this journal from the past to today and tomorrow, has passed away. This is a difficult time for us.

This is the reason why we would like to dedicate this issue to the glorious memory of Prof. Dr. İlker Parasız by asking for tolerance from all our stakeholders, especially from the twenty five authors -including one from abroad- who preferred to share six different fields’ articles with the academic world through Anadolu University Journal of Social Sciences, from twelve different universities, journal management, reviewers, operational team and any other stakeholders who we do not mention in here. Thus, we want to express that we share the pain of losing a great tutor and support the people who sorrow for him.

Anadolu University Journal of Social Sciences in other words your journal has been growing with its stakeholder contributions. The presentation of this journal required a really difficult process of rigorous auditing of great interest. One facet of this difficulty belongs to our stakeholders whose researches are waiting during the publication process. To end this difficult waiting time, the efforts of journal management comprising of another difficult process that need to be expressed.

We hope to put an end to these difficulties in the new year…

Prof. Dr. Kemal YILDIRIM
Editor

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
ANADOLU UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Editör / Editor: Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1262
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: kyildirim@anadolu.edu.tr

DANIŞMA KURULU / ADVISORY BOARD

Semiha AKINCI - Anadolu Üniversitesi
Alper ALTUNAY - Anadolu Üniversitesi
Metin ARGAN - Anadolu Üniversitesi
Özlem ATALIK - Anadolu Üniversitesi
Michael J. BAKER - University of Strathclyde
Tahir BALCI - Çukurova Üniversitesi
Şehmuz BALOĞLU - University of Nevada
Michael BASIL - University of Lethbridge
C. Necat BERBEROĞLU - Anadolu Üniversitesi
Tyler COWEN - George Mason University
Nejat DOĞAN - Anadolu Üniversitesi
Recai DÖNMEZ - Anadolu Üniversitesi
Hasan DURUCASU - Anadolu Üniversitesi
H. Nüvit GEREK - Anadolu Üniversitesi
Emre GÖKALP - Anadolu Üniversitesi
John GRAHL - Middlesex University
Zehra GÜLMÜŞ - Anadolu Üniversitesi
Semra GÜNAY AKTAŞ - Anadolu Üniversitesi
Abdülkadir GÜRER - Ankara Üniversitesi
Richard James HOLDEN - Leeds Metropolitan University
Jens Normann JØRGENSEN - University of Copenhagen
Ahmet KALENDER - Selçuk Üniversitesi
Hakan KARAKEHYA - Anadolu Üniversitesi
Kurtuluş KARAMUSTAFA - Erciyes Üniversitesi
A. Çiğdem KIREL - Anadolu Üniversitesi
Philip J. KITCHEN - Brock University
Ahmet MAKAL - Ankara Üniversitesi
Theo NICHOLS - Cardiff University
A. İlhan ORAL - Anadolu Üniversitesi
Ahmet ÖZMEN - Anadolu Üniversitesi
Sevgi Ayşe ÖZTÜRK - Anadolu Üniversitesi
Gülsev PAKKAN - Ufuk Üniversitesi
Tony ROYLE - National University of Ireland
Elif TEKİN İFTAR - Anadolu Üniversitesi
M. Necdet TİMUR - Anadolu Üniversitesi
Selahittin TOLKUN - Anadolu Üniversitesi
Metin TOPRAK - İstanbul Üniversitesi
Ali Umut TÜRKCAN - Anadolu Üniversitesi
Hakan SİVAS - Anadolu Üniversitesi
Süleyman Sözen - Anadolu Üniversitesi
Ali ŞİMŞEK - Anadolu Üniversitesi
B. Yelda UÇKAN - Anadolu Üniversitesi
Halil İbrahim USTA - Ankara Üniversitesi
Nezih VARCAN - Anadolu Üniversitesi
Erinç YELDAN - Yaşar Üniversitesi
Cengiz YILMAZ - Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Erkan YÜKSEL - Anadolu Üniversitesi
T. Volkan YÜZER - Anadolu Üniversitesi

Bu listedeki Anadolu Üniversitesi öğretim üyeleri Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Başkanlarından oluşmaktadır.

Editör Yardımcısı / Associate Editor
Fatih TEMİZEL
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 26470 Eskişehir - Turkey
Tel/Phone: +90 222 335 05 80 dahili/ext: 3243-1264
Faks/Fax: +90 222 335 08 95
e-posta/e-mail: ftemizel@anadolu.edu.tr

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Kemal YILDIRIM
Yalçın DEMİR
Recai DÖNMEZ
H. Sabri ALANYALI
Fatih TEMİZEL
S. Fatih KOSTAKOĞLU

HAKEM KURULU / REVIEW BOARD

Emrah **Acar,** (İstanbul Teknik Ü.)
Abdullatif **Acarlıoğlu,** (Anadolu Ü.)
Işıl **Açıkalın,** (Anadolu Ü.)
Sezgin **Açıkalın,** (Anadolu Ü.)
Bülent **Açma,** (Anadolu Ü.)
F. Râna **Adaçay,**(Anadolu Ü.)
O. Cem **Adıgüzel,** (Anadolu Ü.)
Aslı **Afşar,**(Anadolu Ü.)
Muharrem **Afşar,**(Anadolu Ü.)
Asuman **Ağaçsapan,**(Anadolu Ü.)
Esmahan **Ağaoğlu,**(Anadolu Ü.)
Ahmet **Ağca,** (Dumlupınar Ü.)
Ömer **Akat,**(Uludağ Ü.)
Nazire **Akbulut,**(Gazi Ü.)
Yavuz **Akbulut,**(Anadolu Ü.)
Erhan **Akdemir,** (Anadolu Ü.)
Tahir **Akgemci,**(Selçuk Ü.)
Yılmaz **Akgündüz,** (Mersin Ü.)
Semiha **Akıncı,**(Anadolu Ü.)
Şebnem **Akipek Öcal,** (Ankara Ü.)
Mine **Akkan,** (Dokuz Eylül Ü.)
Tolga **Akkaya,** (Anadolu Ü.)
Meryem **Akoğlan Kozak,**(Anadolu Ü.)
H. Kıvanç **Aksoy,**(Osmangazi Ü.)
Şafak **Aksoy,** (Akdeniz Ü.)
E. Ozan **Aksöz,** (Anadolu Ü.)
Feriştah **Alanyalı,** (Anadolu Ü.)
H. Sabri **Alanyalı,** (Anadolu Ü.)
Ertuğrul **Algan,** (Anadolu Ü.)
Mete **Alım,** (Atatürk Ü.)
Nesrin **Alptekin,** (Anadolu Ü.)
Erol **Altınsapan,** (Anadolu Ü.)
Figen **Altuğ,** (İstanbul Ü.)
Alper **Altunay,** (Anadolu Ü.)
Mustafa **Altunoğlu,** (Anadolu Ü.)
Serpil **Altınırmak,** (Anadolu Ü.)
A. Ender **Altunoğlu**, (Muğla S. Koçman Ü.)
Handan **Anıl,** (Anadolu Ü.)
Mustafa **Apaydın,** (Çukurova Ü.)
İlker Murat **Ar,** (KTÜ)
Metin **Argan,** (Anadolu Ü.)
M. Zafer **Arıcan,** (Bahçeşehir Ü.)
M. Necip **Arman,** (Adnan Menderes Ü.)
Zeki **Arsal,** (Abant İzzet Baysal Ü.)
M. Oğuz **Arslan,** (Anadolu Ü.)
Özgür **Arun,** (Akdeniz Ü.)
Murat **Aslan,** (Osmangazi Ü.)
Ergin **Aslanargun,** (Düzce Ü.)
H. Rıza **Aşıkoğlu,** (Afyon Kocatepe Ü.)
Olcay Bige **Aşkun Yıldırım,** (Marmara Ü.)
Nejdet **Atabek,** (Anadolu Ü.)
Murat **Ataizi,** (Anadolu Ü.)
Murat **Atalı,** (Yakın Doğu Ü.)
Özlem **Atalık,** (Anadolu Ü.)
Gökhan **Atılgan,** (Ankara Ü.)
Mustafa **Avcı,** (Anadolu Ü.)
Erdal **Aydemir,** (Süleyman Demirel Ü.)
C. Hakan **Aydın,** (Anadolu Ü.)
Sinan **Aydın,** (Anadolu Ü.)
Ufuk **Aydın,** (Anadolu Ü.)
Şule **Aydın Tükeltürk,** (Trakya Ü.)
Belgin **Aydın,** (Anadolu Ü.)
Enver **Aydoğan,** (Gazi Ü.)
Serpil **Aygün Cengiz,** (Başkent Ü.)
Oya **Aytemiz Seymen,** (Balıkesir Ü.)
Tahir **Balcı,** (Çukurova Ü.)
Zülal **Balpınar,** (Anadolu Ü.)
Kerim **Banar,** (Anadolu Ü.)
A. Barış **Baraz,** (Anadolu Ü.)
Gülfidan **Barış,** (Anadolu Ü.)
Ali **Baş,** (Selçuk Ü.)
Mehmet **Başar,** (Anadolu Ü.)
E. Sema **Batu,** (Anadolu Ü.)
Dilek **Baybora,** (Anadolu Ü.)
Onur **Baycan,** (Anadolu Ü.)
Gaye **Baycık,** (Ankara Ü.)
Ayhan **Bayrak,** (Anadolu Ü.)
A. Kemal **Bayram,** (Afyon Kocatepe Ü.)
Fatih **Bayram,** (Karabük Ü.)
Nuran **Bayram,** (Uludağ Ü.)
M. Fatih **Bayramoğlu,** (Bülent Ecevit Ü.)
Suzan Duygu **Bedir Erişti,** (Anadolu Ü.)
Çetin **Bektaş,** (Erzincan Ü.)
Ş. Dilek **Belet**, (Anadolu Ü.)
Serap **Benligiray,** (Anadolu Ü.)
C. Necat **Berberoğlu,** (Anadolu Ü.)
Senem **Besler,** (Anadolu Ü.)
Semih **Bilge,** (Osmangazi Ü.)
Faik **Bilgili,** (Erciyes Ü.)
Yılmaz **Bingöl,** (Yıldırım Beyazıt Ü.)
Haluk **Birsen,** (Anadolu Ü.)
Mutlu **Binark,** (Başkent Ü.)
Tamer **Bolat,** (Balıkesir Ü.)
Nilüfer **Boran Güneysu,** (Anadolu Ü.)
Yücel **Bozdağlıoğlu,** (Adnan Menderes Ü.)
Müjgan **Bozkaya,** (Anadolu Ü.)
Deniz **Börü,** (Marmara Ü.)
Semih **Büker,** (Ufuk Ü.)
Köksal **Büyük,** (Anadolu Ü.)
Gürhan **Can,** (Anadolu Ü.)
Verda **Canbey Özgüler,** (Anadolu Ü.)
Aydan **Cavcar,** (Anadolu Ü.)
Metin **Coşkun,** (Anadolu Ü.)
Füsun **Curaoğlu,** (Anadolu Ü.)
Celil **Çakıcı,** (Mersin Ü.)
Mustafa **Çakır,** (Anadolu Ü.)
Tufan **Çakır,** (Anadolu Ü.)
Cenap **Çakmak,** (Osmangazi Ü.)
Şuayyip **Çalış,** (Sakarya Ü.)
Hasan **Çalışkan,** (Anadolu Ü.)
Nazım **Çatalbaş,** (Anadolu Ü.)
G. Serap **Çekerol,** (Anadolu Ü.)
Kamil **Çekerol,** (Anadolu Ü.)
Fatih **Çelebioğlu,** (Dumlupınar Ü.)
Adnan **Çelik,** (Selçuk Ü.)
H. Eray **Çelik,** (Yüzüncü Yıl Ü.)
Zafer **Çelik,** (Yıldırım Beyazıt Ü.)
C. Cengiz **Çelikoğlu,** (Dokuz Eylül Ü.)
Aydem **Çiftçioğlu,** (Uludağ Ü.)
Orhan **Çoban,** (Selçuk Ü.)
Sıtkı **Çorbacıoğlu,** (Osmangazi Ü.)
Zühal **Çubukçu,** (Osmangazi Ü.)
Elif **Dağdemir,** (Anadolu Ü.)
Özcan **Dağdemir,**(Osmangazi Ü.)
Banu **Dağtaş,** (Anadolu Ü.)
Erdal **Dağtaş,** (Anadolu Ü.)
Şule **Daldal,** (Marmara Ü.)
Gökhan Yavuz **Demir,** (Uludağ Ü.)
Murat Cem **Demir,** (Tunceli Ü.)
Emine **Demiray,** (Anadolu Ü.)
Uğur **Demiray,** (Anadolu Ü.)
İbrahim H. **Diken,** (Anadolu Ü.)
Meltem **Dikmen Caniklioğlu,** (İzmir Eko. Ü.)
Nejat **Doğan,** (Anadolu Ü.)
Sema **Doğan,** (Hacettepe Ü.)
Ahmet **Doğanay,** (Çukurova Ü.)
Osman **Doğru,** (Marmara Ü.)
Recai **Dönmez,** (Anadolu Ü.)
Seyyare **Duman,** (Anadolu Ü.)
Gül **Durmuşoğlu Köse,** (Anadolu Ü.)
Hasan **Durucasu,** (Anadolu Ü.)
Gülsün **Eby,** (Anadolu Ü.)
Şemsettin **Edeer,** (Anadolu Ü.)
Ayla **Efe,** (Anadolu Ü.)

Vedat **Ekergil,** (Anadolu Ü.)
Aykut **Ekinci,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Filiz **Ekinci,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Nilgun **Elam,** (Anadolu Ü.)
Murat **Emeksiz,** (Anadolu Ü.)
Oktay **Emir,** (Anadolu Ü.)
Fikret **Er,** (Anadolu Ü.)
İrem **Erdem Aydın,** (Anadolu Ü.)
A. Volkan **Erdemir,** (Erciyes Ü.)
Erkan **Erdemir,** (Osmangazi Ü.)
Ceyda **Erden,** (Anadolu Ü.)
B. Zafer **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Levent **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Melih **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Meltem **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
N. Kemal **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Nurten **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Serap **Erdoğan,** (Anadolu Ü.)
Şenol **Erdoğmuş,** (Osmangazi Ü.)
Serra **Eren Sarıoğlu,** (İstanbul Ü.)
İclal **Ergenç,** (Ankara Ü.)
Ali **Ergur,** (Galatasaray Ü.)
Çağrı **Erhan,** (Ankara Ü.)
Nuri **Erişgin,** (Ankara Ü.)
Erhan **Eroğlu,** (Anadolu Ü.)
A. Figen **Ersoy,** (Anadolu Ü.)
Ali **Ersoy,** (Anadolu Ü.)
N. Figen **Ersoy,** (Anadolu Ü.)
Mesut **Erşan,** (Osmangazi Ü.)
Murat **Ertuğrul,** (Anadolu Ü.)
Ethem **Esen,** (Anadolu Ü.)
Halim **Esen,** (Anadolu Ü.)
Rana **Eşkinat,** (Anadolu Ü.)
H. Mahir **Fisunoğlu,**(Çukurova Ü.)
A. Ercan **Gegez,** (Marmara Ü.)
Evrim **Genç Kumtepe,** (Anadolu Ü.)
Pınar **Genç,** (Anadolu Ü.)
Ender **Gerede,** (Anadolu Ü.)
H. Nüvit **Gerek,** (Anadolu Ü.)
Sevgi **Gerek,** (Anadolu Ü.)
M. Cem **Girgin,** (Anadolu Ü.)
Ümit **Girgin,**(Anadolu Ü.)
Emre **Gökalp,** (Anadolu Ü.)
Zeliha **Gökalp,** (Anadolu Ü.)
Doğan **Gökbel,** (Anadolu Ü.)
Erten **Gökçe,** (Ankara Ü.)
Nazlı **Gökçe,** (Anadolu Ü.)
Orhan **Gökçe,** (Selçuk Ü.)
Seda **Gökmen,** (Ankara Ü.)
Mustafa **Göksu,** (Gazi Ü.)
Ece **Göztepe,** (Bilkent Ü.)
Ekrem **Gül,** (Sakarya Ü.)
Yasemin **Gülbahar,** (Ankara Ü.)
Fuat **Güllüpınar,** (Anadolu Ü.)
Bahadır **Gülmez,** (Anadolu Ü.)
Gülnihal **Gülmez,** (Anadolu Ü.)
Zehra **Gülmüş,** (Anadolu Ü.)
Gürer **Gülsevin,** (Ege Ü.)
Mehmet **Gültekin,** (Anadolu Ü.)
Erdal **Gümüş,** (Osmangazi Ü.)
Erhan **Gümüş,** (Osmangazi Ü.)
Gülten **Gümüştekin,** (Dumlupınar Ü.)
Kerim **Gündoğdu,** (Adnan Menderes Ü.)
Erdin **Gündüz,** (Anadolu Ü.)
Fatime **Güneş,** (Anadolu Ü.)
İhsan **Güneş,** (Anadolu Ü.)
Güler **Günsoy,** (Anadolu Ü.)
Meral **Gürbüz,** (Anadolu Ü.)
H. İbrahim **Gürcan,** (Anadolu Ü.)
Necmi **Gürsakal,** (Uludağ Ü.)
Meral **Güven,** (Anadolu Ü.)
Canatay **Hacıköylü,** (Anadolu Ü.)
Ayhan **Hakan,** (Anadolu Ü.)
Hakan **Hakeri,** (İstanbul Medeniyet Ü.)
Ali **Halıcı,** (Başkent Ü.)
Şaduman **Halıcı,** (Anadolu Ü.)
Emel **Hanağası,** (Anadolu Ü.)
Gürkan **Haşit,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Ayşe **Hepkul,** (Anadolu Ü.)
Yasemin **Işıktaç,** (İstanbul Ü.)
Ayşe **İlker,** (Celal Bayar Ü.)
İbrahim **İlkhan,** (Selçuk Ü.)
S. Zeki **İmamoğlu,** (Gebze Ü.)
İsa **İpçioğlu,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Ö. Faruk **İşcan,** (Atatürk Ü.)
Erkan **İznik,** (Anadolu Ü.)
Yusuf **Kaderli,** (Adnan Menderes Ü.)
C. Hakan **Kağnıcıoğlu,** (Anadolu Ü.)
Uğur **Kara,** (Anadolu Ü.)
Nuray **Karaca,** (Anadolu Ü.)
A. Aziz **Karagül,** (Anadolu Ü.)
Erdal **Karakaş,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Hakan **Karakehya,** (Anadolu Ü.)
Ahmet **Karakocalı,** (Anadolu Ü.)
Kurtuluş **Karamustafa,** (Erciyes Ü.)
Elif **Karaosmanoğlu,** (İstanbul Teknik Ü.)
Ekrem **Karayılmazlar,** (Pamukkale Ü.)
Fatih **Karcıoğlu,** (Atatürk Ü.)
S.Rıdvan **Karluk,** (Anadolu Ü.)
Bilhan **Kartal,** (Anadolu Ü.)
Filiz **Kartal,** (TODAİE)
Saadet **Kasman,** (Dokuz Eylül Ü.)
Tuğrul **Katoğlu,** (Bilkent Ü.)
Yüksel **Kavak,** (Hacettepe Ü.)
A. Yalçın **Kaya,** (Selçuk Ü.)
Ergün **Kaya,** (Anadolu Ü.)
M. Mesut **Kayalı,** (Dumlupınar Ü.)
S. Yüksel **Kaygusuz,** (Uludağ Ü.)
Şaban **Kayıhan,** (FSMVÜ)
İlknur **Keçik,** (Anadolu Ü.)
Gülpınar **Kelemci,** (Marmara Ü.)
Aşkın **Keser,** (Uludağ Ü.)
Mehmet **Kesim,** (Anadolu Ü.)
Uğur **Keskin,** (Anadolu Ü.)
Metin **Kılıç,** (Karabük Ü.)
Ramazan **Kılıç,** (Dumlupınar Ü.)
Yılmaz **Kılıçaslan,** (Anadolu Ü.)
H. Selçuk **Kıray,** (Anadolu Ü.)
İbrahim **Kırcova,** (Yıldız Teknik Ü.)
Çiğdem **Kırel,** (Anadolu Ü.)
Şölen **Kipöz,** (İzmir Ekonomi Ü.)
Murat **Kiracı,** (Osmangazi Ü.)
Fatma **Kocabaş,** (Anadolu Ü.)
Fatma **Kocamemik Sündal,** (Anadolu Ü.)
Umut **Koç,** (Osmangazi Ü.)
Serpil **Koçdar,** (Anadolu Ü.)
Emine **Kolaç,** (Anadolu Ü.)
Osman **Konuk,** (Afyon Kocatepe Ü.)
İsa **Korkmaz,** (Necmettin Erbakan Ü.)
S. Fatih **Kostakoğlu,** (Anadolu Ü.)
Cüneyt **Koyuncu,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Nazmi **Kozak,** (Anadolu Ü.)
Erdoğan **Köse,** (Atatürk Ü.)
Sevinç **Köse,** (Celal Bayar Ü.)
A. Tolga **Kumtepe,** (Anadolu Ü.)
Zekeriya **Kurşun,** (Marmara Ü.)
Mesut **Kurulgan,** (Anadolu Ü.)
Erol **Kutlu,** (Anadolu Ü.)
Önder **Kutlu,** (Selçuk Ü.)
Abdullah **Kuzu,** (Anadolu Ü.)
İsmail **Küçükaksoy,** (Dumlupınar Ü.)
Derman **Küçükaltan,** (İstanbul Arel Ü.)
Yakup **Küçükkale,** (KTÜ)
Aykut **Lenger,** (Ege Ü.)

Elçin **Macar,** (YTÜ)
Muhsin **Macit,** (Anadolu Ü.)
Nazif **Mandacı,** (Yaşar Ü.)
İlknur **Maviş,** (Anadolu Ü.)
Mehmet **Mercan,** (Hakkari Ü.)
Ali **Meydan,** (Nevşehir Ü.)
Bilçin **Meydan,** (Uludağ Ü.)
M. Emin **Mutlu,** (Anadolu Ü.)
Zaur **Mükerrem,** (Anadolu Ü.)
Meltem **N. Velioğlu,** (Abant İzzet Baysal Ü.)
Yavuz **Odabaşı,** (Anadolu Ü.)
Aytunga **Oğuz,** (Dumlupınar Ü.)
Neval **Okan,** (Anadolu Ü.)
Emel **Oktay,** (Hacettepe Ü.)
M. Recep **Okur,** (Anadolu Ü.)
Erdal **Onar,** (Bilkent Ü.)
A. İlhan **Oral,** (Anadolu Ü.)
Nezih **Orhon,** (Anadolu Ü.)
A. Şevket **Ovalı,** (Dokuz Eylül Ü.)
Mine **Oyman,** (Anadolu Ü.)
Serdar **Öge,** (Selçuk Ü.)
Serdar **Ögel,** (Afyon Kocatepe Ü.)
Oktay **Öksüzler,** (Balıkesir Ü.)
Kemal **Öktem,** (Hacettepe Ü.)
Nalan **Ölmezoğulları,** (Uludağ Ü.)
Saime **Önce,** (Anadolu Ü.)
Tuncay **Önder,** (Gazi Ü.)
Erkan **Özata,** (Anadolu Ü.)
F. Zeynep **Özata,** (Anadolu Ü.)
F. Hülya **Özcan,** (Anadolu Ü.)
M. Tevfik **Özcan,** (İstanbul Ü.)
Ömer **Özçiçek,** (Gaziantep Ü.)
Aşkın **Özdağoğlu,** (Dokuz Eylül Ü.)
Ali **Özdemir,** (Anadolu Ü.)
A. Murat **Özdemir,** (Hacettepe Ü.)
Erkan **Özdemir,** (Uludağ Ü.)
Muhammet **Özekes,** (Gediz Ü.)
Arzu **Özen,** (Anadolu Ü.)
Mustafa **Özer,** (Anadolu Ü.)
Alper **Özer,** (Ankara Ü.)
Ömer **Özer,** (Anadolu Ü.)
Aydın Ziya **Özgür,** (Anadolu Ü.)
Enver **Özkalp,**(Anadolu Ü.)
Ali Ekrem **Özkul,** (Anadolu Ü.)
Hayrettin **Özler,** (Dumlupınar Ü.)
Ahmet **Özmen,** (Anadolu Ü.)
Müjdat **Özmen,** (Osmangazi Ü.)
Ahmet **Öztürk,** (Uludağ Ü.)
Feride **Öztürk,** (Dumlupınar Ü.)
Kadriye **Öztürk,** (Anadolu Ü.)
M. Canan **Öztürk,** (Anadolu Ü.)
Sevgi Ayşe **Öztürk,** (Anadolu Ü.)
Zafer **Öztürk,** (Bülent Ecevit Ü.)
Canan **Parla,** (Anadolu Ü.)
Cem **Pekman,** (Marmara Ü.)
Helga **Rittersberger-Tılıç,** (ODTÜ)
Cem **Saatçioğlu,** (İstanbul Ü.)
H. İbrahim **Sağlam,** (Sakarya Ü.)
Mustafa **Sağlam,** (Anadolu Ü.)
Necdet **Sağlam,** (Anadolu Ü.)
Songül **Sallan Gül,** (Süleyman Demirel Ü.)
A. Yaşar **Sarıbay,** (Uludağ Ü.)
Arif **Sarıçoban,** (Hacettepe Ü.)
Şadi Can **Saruhan,** (Marmara Ü.)
Melike **Sayıl,** (Hacettepe Ü.)
Seval **Selimoğlu,** (Anadolu Ü.)
Celalettin **Serinkan,** (Pamukkale Ü.)
Serdar **Sever,** (Anadolu Ü.)
Güven **Sevil,** (Anadolu Ü.)
Adnan **Sevim,** (Anadolu Ü.)
Nurdan **Sevim,** (Bilecik Şeyh Edebali Ü.)
Şerafettin **Sevim,** (Dumlupınar Ü.)
Uğur **Sevim,** (Giresun Ü.)
Selami **Sezgin,** (Osmangazi Ü.)
İ. Özgür **Soğancı,** (Anadolu Ü.)
Başak **Solmaz,** (Selçuk Ü.)
Harun **Sönmez,** (Anadolu Ü.)
H. Cenk **Sözen,** (Başkent Ü.)
Süleyman **Sözen,** (Anadolu Ü.)
Meriç **Subaşı Ertekin,** (Anadolu Ü.)
N. Bulbin **Sucuoğlu,** (Ankara Ü.)
Nadir **Suğur,** (Anadolu Ü.)
Serap **Suğur,** (Anadolu Ü.)
Zerrin **Sungur,** (Anadolu Ü.)
A. Nurhan **Şakar,** (Anadolu Ü.)
İlker Gökhan **Şen,** (Anadolu Ü.)
S. Yücel **Şenyurt,** (Gazi Ü.)
Emel **Şıklar,** (Anadolu Ü.)
Ali **Şimşek,** (Anadolu Ü.)
İsmail **Şiriner,** (Kocaeli Ü.)
Deniz **Şükrüoğlu,** (Bülent Ecevit Ü.)
Sami **Taban,** (Osmangazi Ü.)
Deniz **Taşcı,** (Anadolu Ü.)
Demet **Taşdelen,** (Anadolu Ü.)
İskender **Taşdelen,** (Anadolu Ü.)
Çağatan **Taşkın,** (Uludağ Ü.)
O. Ercan **Taşkın,** (Anadolu Ü.)
Çoşkun **Taştan,** (Ağrı İbrahim Çeçen Ü.)
Ümit **Tatlıcan,** (Adnan Menderes Ü.)
A. Tolga **Tek,** (Anadolu Ü.)
Ahmet **Tekin,** (Osmangazi Ü.)
Elif **Tekin İftar,** (Anadolu Ü.)
Fatih **Temizel,** (Anadolu Ü.)
M. Necdet **Timur,** (Anadolu Ü.)
Ahmet **Tiryaki,** (Anadolu Ü.)
Filiz **Tiryakioğlu,** (Anadolu Ü.)
Selahattin **Tolkun,** (Anadolu Ü.)
H. Zümrüt **Tonus,** (Anadolu Ü.)
Özgür **Tonus,** (Anadolu Ü.)
Elif **Toprak,** (Anadolu Ü.)
Metin **Toprak,** (İstanbul Ü.)
Cengiz **Toraman,** (Gaziantep Ü.)
Ömer **Torlak,** (Karatay Ü.)
A. Nil **Tosun,** (Hacettepe Ü.)
Cevat **Tosun,** (Gazi Ü.)
M. Umur **Tosun,** (Hacettepe Ü.)
Şebnem **Tosunoğlu,** (Anadolu Ü.)
M. Mahur **Tulum,** (Anadolu Ü.)
Nurcan **Turan,** (Anadolu Ü.)
Ü. Deniz **Turan,** (Anadolu Ü.)
Kıvılcım **Turanlı Yücel,** (Anadolu Ü.)
Melih **Turğut,** (Osmangazi Ü.)
Hasan **Tutar,** (Sakarya Ü.)
A. Umut **Türkcan,** (Anadolu Ü.)
Erhan **Türker,** (Anadolu Ü.)
H. Gökçe **Türkoğlu,** (Yaşar Ü.)
A. Sibel **Türküm,** (Anadolu Ü.)
Ayşe Nur **Tütüncü,** (İstanbul Ü.)
B. Yelda **Uçkan,** (Anadolu Ü.)
Banu **Uçkan,** (Anadolu Ü.)
Özcan **Uçkan,** (Anadolu Ü.)
Nurullah **Uçkun,** (Osmangazi Ü.)
Sezen **Uludağ,** (Anadolu Ü.)
Cemil **Ulukan,** (Anadolu Ü.)
Nazmi **Ulutak,** (Anadolu Ü.)
Canan **Uluyağcı,** (Anadolu Ü.)
M. Fatih **Uşan,** (Yıldırım Beyazıt Ü.)
Gülriz **Uygur,** (Ankara Ü.)
Doğan **Uysal,** (Celal Bayar Ü.)
Ferruh **Uztuğ,** (Anadolu Ü.)
Elif **Uzun,** (Anadolu Ü.)

Ertuğrul **Uzun,** (Anadolu Ü.)
Turgay **Uzun,** (Muğla Sıtkı Koçman Ü.)
Seyfettin **Ünal,** (Dumlupınar Ü.)
Sezen **Ünlü,** (Anadolu Ü.)
A. Oğuz **Ünlüer,** (Anadolu Ü.)
Yılmaz **Ürper,** (Anadolu Ü.)
M. Erkan **Üyümez,** (Anadolu Ü.)
İlhan **Üzülmez,** (Gazi Ü.)
İ. Yaşar **Vural,** (Recep Tayyip Erdoğan Ü.)
Sezgin **Vuran,** (Anadolu Ü.)
Esra **Yakut,** (Anadolu Ü.)
Kemal **Yakut,** (Anadolu Ü.)
Abdullah **Yalama,** (Osmangazi Ü.)
Rahmi **Yamak,** (KTÜ)
Handan **Yavuz,** (Anadolu Ü.)
Şahinde **Yavuz,** (KTÜ)
Nazan **Yelkikalan,** (ÇOMÜ)
İbrahim **Yerebakan,** (R. Tayyip Erdoğan Ü.)
Ahmet **Yıkmış,** (Abant İzzet Baysal Ü.)
Hakan **Yıldırım,** (Marmara Ü.)
Halil **Yıldırım,** (Sakarya Ü.)
Kemal **Yıldırım,** (Anadolu Ü.)
Nihal **Yıldırım Mızrak,** (Anadolu Ü.)
Selim **Yıldırım,** (Anadolu Ü.)
Soner **Yıldırım,** (ODTÜ)
Yavuz **Yıldırım,** (ÇOMÜ)
Zübeyr **Yıldırım,** (Uluslararası Antalya Ü.)
Sıtkı **Yıldız,** (Kırıkkale Ü.)
Zeki **Yıldız,** (Osmangazi Ü.)
Abdullah **Yılmaz,** (Dumlupınar Ü.)
Ali **Yılmaz,** (Ondokuz Mayıs Ü.)
Hakan **Yılmaz,** (Anadolu Ü.)
Özlem **Yılmaz,** (ODTÜ)
R. Ayhan **Yılmaz,** (Anadolu Ü.)
Rasim **Yılmaz,** (Namık Kemal Ü.)
Sinan **Yılmaz,** (Bülent Ecevit Ü.)
Veysel **Yılmaz,** (Osmangazi Ü.)
Medet **Yolal,** (Anadolu Ü.)
Mehmet **Yüce,** (Uludağ Ü.)
Betül **Yüce Dural,** (Anadolu Ü.)
Bülent **Yücel,** (Anadolu Ü.)
Süleyman **Yükçü,** (Dokuz Eylül Ü.)
A. Haluk **Yüksel,** (Anadolu Ü.)
Coşgül **Yüksel,** (Anadolu Ü.)
Erkan **Yüksel,** (Anadolu Ü.)
Mezher **Yüksel,** (Kırıkkale Ü.)
N. Aysun **Yüksel,** (Anadolu Ü.)
Deniz **Yüncü,** (Anadolu Ü.)
A. Tülin **Yürük,** (Anadolu Ü.)
T. Volkan **Yüzer,** (Anadolu Ü.)
Mahmut **Zortuk,** (Dumlupınar Ü.)

İÇİNDEKİLER / CONTENT

MAKALELER / ARTICLES

Geolinguistics: A Case of Balkan Immigrant Dialect Maps in Eskişehir
Eskişehir İli Balkan Muhacir Ağızları Örneğinde Geolinguistik
Prof. Dr. Semra Günay Aktaş - Prof. Dr. Erdoğan Boz - Songül İlbaş 1-6

Yabancı Uyruklu Öğretmen Adaylarının Türkiye'deki Eğitimlerine Yönelik Görüşleri: Anadolu Üniversitesi Örneği
The Views of Foreign Teacher Candidates Regarding Their Education in Turkey: Example of Anadolu University
Prof. Dr. Mehmet Gültekin 7-20

Endüstri Ürünleri Tasarımı Bölümlerinde Sürdürülebilir Tasarım Eğitimine Yönelik Öğretim Yaklaşımları ve Proje Dersleri İçin Uygulama Önerileri
Teaching Methods for Sustainable Design Education in Industrial Design Departments and Implementation Proposals in Studio/Project Courses
Öğr. Grv. Dr. Tolga Yılmaz - Prof. Dr. Özlem Er 21-30

Quality of Human Capital As A Determinant of Innovativeness and Competitiveness Presented on the Example of the Most Innovative and Competitive Economies in the World. Rank of Turkish Economy on the International Arena.
Dünyadaki En Yenilikçi ve Rekabetçi Ekonomiler Örneğinde Yenilikçiliğin ve Rekabetçiliğin Belirleyicisi Olarak Beşeri Sermayenin Kalitesi. Uluslararası Arenada Türk Ekonomisinin Yeri.
Asst. Prof. Dr. Özgür Oğuz - Asst. Prof. Dr. Joanna Prystrom 31-42

Türkiye'de Enflasyon ile Ticaret Açıklığı Arasındaki İlişki
The Relationship Between Inflation and Trade Openness in Turkey
Yrd. Doç. Dr. Özlem Ayvaz Kızılgöl - Arş. Grv. Dr. Evren İpek 43-54

Farklı Ülkelerdeki Tarımsal Destekleme Politikalarının Tarımsal Üretim Üzerine Etkisinin Karşılaştırmalı Analizi
Effects on Agricultural Production in Different Countries Comparative Analysis of Agricultural Support Policies
Doç. Dr. Erkan Aktaş - Doç. Dr. Metin Altıok - Arş. Grv. Mehmet Songur 55-74

Sosyal Sermayenin Sürdürülebilir Kalkınmaya Etkisi
Effect of Social Capital on Sustainable Development
Doç. Dr. Rana Eşkinat 75-90

Türkiye'de Aylık İstihdam Serisinin Durağanlığı: Geleneksel, Yapısal Kırılmalı ve Mevsimsel Birim Kök Test Uygulamaları
Stationarity Properties of Monthly Employment in Turkey: Conventional, Structural Break and Seasonal Unit Root Tests
Doç. Dr. Selim Yıldırım - Doç. Dr. Hasan Murat Ertuğrul - Prof. Dr. Uğur Soytaş 91-102

Türkiye'de Örgütsel Sessizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalara Yönelik Literatür İncelemesi
Literature Review of Researchs Related Organizational Silence in Turkey
Öğr. Grv. Dr. Gözde Yeşilaydın - Arş. Grv. Gamze Bayın 103-120

İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri ile Etkileşimi
Another Face of Work to Family Conflict: Work to Family Enrichment and Its Interaction with Psychological Resiliency, Perfectionism and Life Satisfaction
Yrd. Doç. Dr. Sezer Cihan Çalışkan - Yrd. Doç. Dr. Selma Çetinaslan Arıkan 121-142

Zorunlu Karşılık Uygulamasının Bankaların Bilançolarına Etkisi – Türkiye Örneği
The Effect of Reserve Requirements on Bank Balance Sheets - The Case of Turkey
Doç. Dr. Adalet Hazar - Yrd. Doç. Dr. Sedat Yenice 143-158

İlk Halka Arzların Kısa Dönem Fiyat Performansları: Borsa İstanbul'da Sektörel Karşılaştırmalı Bir Uygulama
Short Time Price Performances of Initial Public Offerings (IPO): A Comparative Sectoral Analysis in Borsa İstanbul
Harun Çakır - Doç. Dr. Soner Akkoç 159-170

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi | AÜSBD | Anadolu University Journal of Social Sciences

İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri ile Etkileşimi

Another Face of Work to Family Conflict: Work to Family Enrichment and Its Interaction with Psychological Resiliency, Perfectionism and Life Satisfaction

Yrd. Doç. Dr. Sezer Cihan Çalışkan - Yrd. Doç. Dr. Selma Çetinaslan Arıkan

Öz

Bu araştırmanın amacı, yönetim organizasyon ve örgütsel davranış yazınında iş-aile çatışmasına göre çok daha yeni bir kavram olan "iş-aile zenginleşmesi" kavramını kapsamlı olarak incelemek ve bazı kişilik değişkenleri ile ilişkisini ve yaşam doyumu üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu bağlamda, "psikolojik yılmazlık" ve "mükemmeliyetçilik" gibi bireysel değişkenlerin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisi irdelenmiş ve bu etkileşimin de genel yaşam doyumu üzerindeki etkisi kapsamlı bir araştırma modeli ile test edilmiştir. Yapılan analizlerde işten aileye ve aileden işe zenginleşmede özellikle psikolojik yılmazlık değişkeninin önemli bir katkı sağladığı ve iş-aile zenginleşmesinin psikolojik yılmazlığın genel yaşam doyumu üzerindeki etkisinde kısmi ara değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir. Sonuç kısmında bulgulara ait detaylar ve yönetim uygulamaları üzerindeki etkileri tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *İş-Aile Zenginleşmesi, Psikolojik Yılmazlık, Uyumlu/Uyumsuz Mükemmeliyetçilik, Yaşam Doyumu*

Abstract

The main purpose of this study is to search the concept of "work to family enrichment" which is a new concept in the literature relatively comparing to work to family conflict and to emprically test its interaction with personality variables such as "psychological resiliency" and "perfectionism" and also investigate the impact of this interaction on general life satisfaction of employees within an integrated research model. Statistical results proves that psychological resiliency has a significant impact on both work to family and family to work enrichment dimensions of work-family enrichment and work to family enrichment partially mediates the relationship between psychological resiliency and general life satisfaction. Detailed results and managerial implications were discussed in conclusion part.

Keywords: *Work to Family Enrichment, Psychological Resiliency, Adaptive/Mal-Adaptive Perfectionism, Life Satisfaction*

Giriş

İş ve aile alanlarının birbirleriyle çatışması sonucu bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkan olumsuz sonuçlar örgütsel davranış yazınında geniş bir yer tutmakla birlikte, bu iki yaşam alanının birbirlerini desteklemesi ve bir sinerji oluşturması kavramı yazında görece olarak daha yeni ele alınmaktadır. Yazında özellikle 2000'li yıllardan sonra gelişen pozitif psikoloji akımı bağlamında iş-aile zenginleşmesi ile ilgili kavramsal ve görgül çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Ancak iş-aile zenginleşmesi kavramı ile ilgili olarak Türkiye'de henüz sınırlı sayıda araştırmaya rastlanmaktadır.

İş-aile zenginleşmesi kavramının temelinde, bireyin iş alanında kazandığı maddi ve manevi tüm kaynaklar ve

Yrd. Doç. Dr. Sezer Cihan Çalışkan, Haliç Üniversitesi, **segunaydin@yahoo.com**
Yrd. Doç. Dr. Selma Çetinaslan Arıkan, Okan Üniversitesi, **selmarikan@okan.edu.tr**

birikimlerin aile yaşamındaki ***performansı ve etkinliğini artırması*** ve aynı şekilde bireyin aile alanında elde ettiği beceri ve tecrübelerin iş yaşamındaki ***performansı ve etkinliğini artırması*** fikri yer almaktadır (Carlson vd.,2006; Greenhouse ve Powell, 2006). Yapılan araştırmalar iş ve aile alanları arasında bir sinerji oluşabileceğini ve bu sinerjinin çatışma ve aksaklıklardan ayrı bir kavram olarak değerlendirilmesi gereğini ortaya koymaktadır. Buna rağmen iş-aile zenginleşmesi kavramının kuramsal ve görgül çalışmalar ile geliştirilmesi ihtiyacı devam etmektedir. Ayrıca ilgili yazının geliştirilmesi ve bu konuda görgül çalışmaların yapılabilmesi için, iş-aile zenginleşmesi konusunda geçerlik ve güvenirliği kanıtlanmış ölçek geliştirme ve/veya yabancı yazında geliştirilen ölçeklerin Türkçe adaptasyonlarının yapılmasına ihtiyaç vardır.

İşletmelerin en temel ihtiyaçlarından birisi, verimli ve yüksek performans ile çalışan, doyum düzeyi yüksek çalışanlardır. Bireyin yapmakta olduğu işten ve aile yaşamından aldığı doyum ne kadar yüksek ise yaşam doyumu da o kadar yüksek olmaktadır. Yaşam doyumu yüksek ve mutlu çalışanlar da işletmeye daha çok katkı sağlayan çalışanlar olacaktır. Bu pozitif döngü, günümüzde işletmelerin ve yöneticilerin, çalışma yaşamının kalitesini arttırarak genel yaşam doyumlarını arttıracak önlemler almalarını da zorunlu kılmaktadır. İşletmeler ve yöneticiler, sadece iş aile çatışmasını etki eden faktörleri ortadan kaldırmakla yetinmemeli, aynı zamanda çalışma yaşamının kalitesini arttırmak adına iş aile zenginleşmesine etki eden öncellerin de neler olduğunu tespit etmeli ve bunları arttıracak önlemler de almalıdır. Bu nedenle, gerek genel anlamda yaşam kalitesini arttırmak, gerekse çalışan verimliliği ve performansını arttırmak adına iş-aile zenginleşmesini ortaya çıkaran bazı faktörlerin incelenmesine ve bu çalışmalardan çıkartılacak sonuçlara yöneticilerin ve işletmelerin ihtiyaçları olacağı kanısındayız. Bu amaçla, çalışmada öncelikli olarak araştırma modelinde yer alan değişkenler ve aralarındaki ilişkinin kuramsal çerçevesi ortaya konulacaktır.

Kuramsal Çerçeve

İş-Aile Zenginleşmesi Kavramı

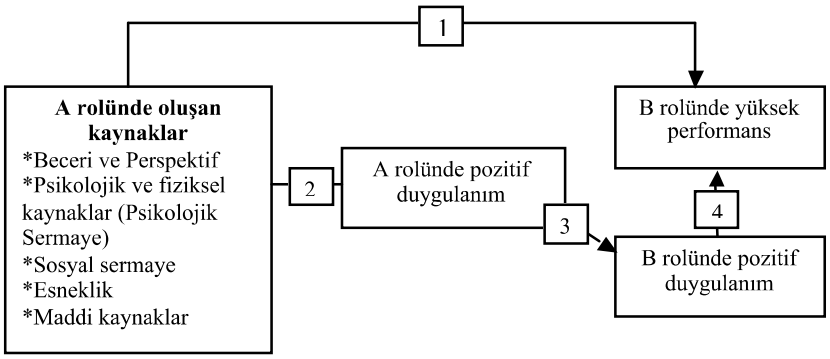
Bireyler günlük yaşantıları içerisinde toplumsal yapının bir parçası olmaları ve toplumsal statüleri gereği birçok rol üstlenmektedirler. Toplum, son derece karmaşık sosyal ilişkiler üzerine kurulu olduğu için birey aynı anda birden fazla statü işgal eder ve dolayısıyla birden fazla toplumsal rol oynar. Özellikle modern sonrası toplumsal yapı incelendiğinde küreselleşme, kadınların iş hayatlarında aktif olarak yer alması, toplumsal iş bölümünün artması ve yeni meslek ve sosyal yaşantı tarzlarının ortaya çıkması günümüz insanının toplumsal yapı içerisinde çok çeşitli ve fazla sayıda roller üstlenmesine neden olmuştur. Bireyin sahip olduğu rolleri ile davranış biçimleri arasında güçlü bir bağ vardır. Her birey rolünün gerektirdiği biçimde davranır. Bu rollerin gereklilikleri bireylerin bazen rol çatışması, bazen de rol pekişmesi yaşamalarına neden olabilmektedir. Sosyolojik bakış açısı ile rol çatışması, bireyin yerine getirdiği rolleri arasındaki uyumsuzluktur; rol pekişmesi ise bireyin yerine getirdiği rollerin birbirini desteklemesidir. Bireyler hayatlarında çok çeşitli rollere sahip olduklarından bu rollerdeki başarıları veya başarısızlıkları diğer toplumsal ilişkilerine yansımakta ve bu ilişkilerin kalitesini etkilemektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İnsanlar bir aile içinde doğar ve büyürler. Hayatlarının belli bir döneminden sonra da bir iş sahibi olurlar. Dolayısıyla insanlar günün çok büyük bir kısmını ya işlerinde ya da evlerinde aileleriyle birlikte geçirmektedirler. Bu nedenle kişilerin hayatla ilgili beklentileri işleri ya da aileleriyle ilgili olmaktadır. Aynı şekilde bir insandan beklenenler denilince de çoğunlukla kastedilen kişinin, iş çevresinin ve aile fertlerinin ondan beklentileridir. Bu nedenle iş *ve aile ile ilgili rollerde kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir* diyebiliriz (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Bu roller arasında kurulacak olan denge ve pozitif aktarımlar bireyin genel anlamda yaşam kalitesini, doyumunu ve her iki roldeki başarı ve performansını olumlu yönde etkilemektedir. Yazında iş ve aile alanlarının etkileşimi ile ilgili çalışmalara bakıldığında genelde rol çatışması kuramlarının etkili olduğu, aile ve iş ile ilgili rol gerekliliklerinin birbirleriyle negatif yönlü bir aktarıma sebep oldukları, bu nedenle iş-aile çatışmasının stres, tükenmişlik, doyumsuzluk, işe yabancılaşma gibi negatif çıktılar üzerindeki etkilerine odaklanıldığı görülmektedir. Bu çalışmanın konusu iş-aile çatışması olmamakla birlikte, başlıkta da belirtildiği gibi kavramın öteki yüzü olan iş-aile zenginleşmesinin daha iyi anlaşılması için iş-aile çatışması kavramı ve türlerine kısa bir parantez açarak değinmek faydalı olacaktır. Bilindiği gibi, iş aile çatışması roller arası bir çatışma biçimidir. Bu çatışma biçiminde bir alandaki yükümlülüklerin yerine getirilmesiyle ilgili yaşanan baskıların diğer alandaki

yükümlülüklerin yerine getirilmesini güçleştirmesi söz konusudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bir başka deyişle iş aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilmesindeki güçlükten kaynaklanır. Turgut (2011)'un Greenhaus ve Beutel (1985, s. 77-82)'den aktardığı gibi, iş aile çatışmasının, zaman, duygu ve davranış olmak üzere üç temelde yaşanabileceğinden bahsederler. *Zaman temelli çatışma*, bir rolle ilişkili zaman baskısının diğer role verilecek zamanı ihlal etmesidir. Bir başka deyişle, bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın fazla olması sebebiyle diğer rolü hakkıyla yerine getirebilmek için yeterli zaman kalmadığında yaşanan çatışmadır. *Duygu-temelli çatışma*, bir rolü icra ederken yaşanan bitkinlik, huzursuzluk ve gerilim gibi duyguların diğer rolün yerine getirilmesini güçleştirdiğinde yaşanır. Örneğin, birey işyerinde kendisini fiziksel ve duygusal olarak tükenmiş hissettiğinden eve geldiğinde ailevi sorumluluklarını yerine getirmek için enerji bulamıyorsa duygu-temelli çatışma yaşaması olasıdır. *Davranış-temelli çatışma* bir role özgü davranışlar ile diğer role özgü davranışlar arasında uyumsuzluk olduğunda yaşanır. Örneğin, iş hayatında uygun görülen mantık ve rekabete dönük davranışlar ile aile hayatında tercih edilen duygusallık ve fedakârlığa dönük davranışlar birbirleriyle uyumsuzdurlar ve bireyler bir rolden diğerine geçerken davranışlarında uygun değişikliği yapamıyorlarsa veya bir rolde başarılı olmalarını sağlayan davranışlar diğer rolde başarısız sonuçlarla karşılaşmalarına neden oluyorsa davranış-temelli çatışma yaşamaları muhtemeldir (Turgut, 2011).

Özellikle 2000'li yıllardan sonra gelişen pozitif psikoloji akımı ile ilgili çalışmalar iş aile alanlarının etkileşiminde yeni bir perspektif sunmuş ve bu iki alandaki etkileşimi çatışmadan ziyade pozitif bir etkileşim ve sinerji oluşturacak şekilde tanımlama yoluna gitmiştir. Bu makalenin de temel konusu olan iş aile zenginleşmesi kavramının iş aile çatışmasından ayrı bir kavram olarak tanımlanması gereği bu şekilde ortaya çıkmaktadır.

İş-aile zenginleşmesi kavramı ilk defa Greenhaus ve Powell (2006) tarafından Academy of Management Review'da yayınlanan çalışmalarında kuramsal bir çerçevede ele alınmıştır. Greenhouse ve Powell (2006) iş-aile zenginleşmesi kuramını, daha önce Sieber (1974) tarafından ortaya atılan rol akümülasyonu kuramı ile Marks (1977) tarafından geliştirilen genişlemeci kurama dayandırarak geliştirmiştir. Sieber (1974), rol akümülasyonu teorisinde, bireylerin yaşamlarında üstlendikleri roller sayesinde elde ettikleri kazanımların, ödüllerin (role dayalı ayrıcalıklar, role dayalı statünün kazandırdığı saygınlık ve güvenlik, kişilik gelişimi) ve yarattığı birikimin, bireyin üstlendiği rol çokluğuna paralel olarak artış gösterdiğini, bu nedenle de aile ve iş alanlarında edinilen rollerin birbirlerini pozitif yönde etkileyeceğini söylemektedir. Başka bir deyişle birey yaşantısı içerisinde ne kadar farklı roller üstleniyor ise bu rollerin getirdiği birikim ve kaynaklar, zenginleşmeyi ve farklı rollerin birbirlerini pozitif yönde etkilemesini ortaya çıkarmaktadır. Marks (1977) ise, genişlemeci kuramında, insan enerjisinin kullandıkça çoğalan ve artan bir özellik gösterdiğini, bu nedenle yaşamlarında bir çok rolü üstlenen bireylerin bu kümülatif enerji birikimini diğer rollere de yöneltebileceğini iddia etmektedir. Başka bir deyişle, bir rol gerçekleştirilirken ortaya çıkan enerji, diğer roldeki görev ve sorumlulukların da yerine getirilmesine olumlu yönde etki edebilmektedir. Bu noktadan hareketle, Greenhouse ve Powell (2006), iş aile zenginleşmesi kavramını "*bireyin bir rolde elde ettiği tecrübenin diğer rolle ilgili yaşam kalitesini arttırması*" şeklinde tanımlamaktadır. Yaşam kalitesinden kasıt, yüksek performans ve pozitif duygulanımdaki artıştır. Zenginleşmenin gerçekleşmesi için öncelikle, bireyin gerçekleştirmekte olduğu rol neticesinde, bazı kaynakların ortaya çıkması gerekmektedir. Greenhouse ve Powell (2006) iş-aile zenginleşmesi modellerinde, bireyin gerçekleştirdiği rol ile ilgili olarak beş temel kaynağın ortaya çıkabileceğini belirtmektedir. Bu kaynaklar yazarlar tarafından, ***beceri ve perspektif*** (kişilerarası iletişim becerileri, güç ve stresli durumlar ile başa çıkma becerisi, bireysel farklılıklara saygılı olma), ***psikolojik ve fizyolojik kaynaklar*** (öz-yeterlilik artışı, iyimserlik), ***sosyal sermaye*** (sosyal etki ve bilgi edinme), ***esneklik*** (esnek saatlerde çalışma imkanı) ve ***maddi kaynaklar*** (maaş, ek ödemeler) olarak sınıflandırılmaktadır. Rol performansı sırasında ortaya çıkan bu kaynaklar daha sonra ya "doğrudan" ya da pozitif duygulanımlar gibi "aracı değişkenler" vasıtası ile diğer roldeki performansı olumlu yönde etkilemektedir. Greenhouse ve Powell (2006) tarafından geliştirilen iş-aile zenginleşmesi modeli Şekil 1 de şematik olarak gösterilmektedir. Şekilde de görüldüğü gibi, zenginleşme ya A rolünde oluşan kaynakların ***doğrudan*** B rolündeki yüksek performansı ve yaşam kalitesini arttırması ile ortaya çıkmaktadır (1 numaralı ok ile gösterildi-

ği gibi) ya da A rolünde oluşan kaynaklar, A rolünde pozitif duygulanımları arttırmakta, bu da B rolündeki pozitif duygulanımların ve sonuçta B rolündeki performansın artmasına ***dolaylı olarak*** etki etmektedir (2,3 ve 4 numaralı oklar ile gösterildiği gibi). Örneğin, bireylerin işlerinde çatışma yönetimi konusunda almış oldukları bir eğitim neticesinde elde ettikleri çatışma yönetimi becerisi (A rolündeki kaynak), eşi, çocukları ve diğer aile bireyleri ile yaşadıkları çatışmaları da etkin bir şekilde çözmesine olumlu yönde katkı sağlıyor ve diğer roldeki performansı doğrudan arttırıyor ise (B rolündeki performansta artış), iş aile zenginleşmesi doğrudan gerçekleşmektedir. Aynı şekilde bireyin evde örneğin çocukları ile iletişim kurarken sabırlı olmayı öğrenmesi iş yerindeki diğer insanlar ile iletişim kurarken de sabırlı ve kontrollü davranma becerisini olumlu yönde etkileyebilecektir. Bu durumda da, ailede elde edilen bir kaynak diğer rol olan iş rolündeki performansa ve yaşam kalitesine doğrudan olumlu etkide bulunmaktadır. Bu doğrudan etkilerin dışında, örneğin işten keyifli bir ruh hali ve olumlu duygular ile ayrılıp (A rolünün yarattığı pozitif duygulanımlar) eve giden bir çalışan evde de aile bireyleri ile daha olumlu, sabırlı ve neşeli bir iletişim içerisinde olacak (B rolüne pozitif duygulanımların aktarılması), bu da iyi bir eş ya da ebeveyn olmak gibi ailede ki rol performansını (B rolündeki performans artışı) olumlu yönde arttıracaktır.



Şekil 1. İş aile zenginleşmesi modeli (Greenhouse ve Powell (2006)'ın modelinden uyarlanmıştır)

İş aile zenginleşmesi kavramının gelişmesinde diğer önemli bir katkı da Carlson, Kacmar ve Williams (2006) tarafından yapılmıştır. Greenhouse ve Powell (2006)'ın geliştirdiği iş aile zenginleşmesi modellemesinden sonra, bu yazarlar da, özellikle görgül çalışmalarda kullanılmak üzere kavramın nasıl ölçümleneceği konusunda çalışmalar yaparak "Çok Boyutlu İş-Aile Zenginleşmesi Ölçeği"ni geliştirilmişler ve aynı zamanda iş aile zenginleşmesinin çok boyutlu tanımını da ortaya koymuşlardır. Bu noktada Carlson vd. (2006) tarafından yapılan iş-aile zenginleşmesi kavramının alt boyutlarına yer vermek kavramın daha geniş bir perspektiften anlaşılması açısından önemlidir. Carlson vd. (2006) iş-aile zenginleşmesini 6 boyutlu bir kavram olarak ele almaktadır. Bu boyutlar:

1. İşten aileye gelişim: İşle ilgili kazanılan *mesleki bilgi, beceri ve farklı bakış açılarının* aile yaşamındaki performansı arttırması

2. İşten aileye olumlu duygu aktarımı*:* İşle ilgili hissedilen olumlu duyguların (neşe, tatmin, haz, mutluluk) aile yaşamındaki performansı arttırması

3. İşten aileye psikolojik sermaye aktarımı: İşle ilgili bireysel anlamda elde edilen psikolojik sermayenin (başarı ve bir şeylerin üstesinden gelme duygusu, güven, kişisel olarak potansiyelin gerçekleştirilmesi) aile yaşamındaki performansı arttırması

4. Aileden işe gelişim: Aile alanında kazanılan bilgi, sorunlara farklı bakış ve çözüm yolu bulma becerilerinin iş yaşamındaki performansı arttırması

5. Aileden işe olumlu duygu aktarımı: Aile ile ilgili hissedilen olumlu duyguların (neşe, tatmin, haz, mutluluk) iş yaşamındaki performansı arttırması

6. Aileden işe etkinlik aktarımı: Aile ile ilgili sorumlulukların iş yerinde zamanın ve kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasını sağlaması, işe odaklanarak çalışma ve işyerinde etkinlik ve performans artışı.

İş Aile Zenginleşmesinin Öncelleri ve Ardılları

İş aile zenginleşmesi konusunda yapılan bu kavramsal çalışmalar ve geliştirilen ölçüm aracı ile birlikte son yıllarda yazında, kavramın öncelleri ve ardılları üzerine yapılan araştırmaların sayısı artmaya başlamıştır. Şu ana kadar yapılan çalışmalar tarandığında, iş-aile zenginleşmesinin iş, aile ve sağlık ile ilgili alanlarda bazı çıktılar üzerinde etkilerinin incelendiği görülmektedir. İş aile zenginleşmesinin ardılları olarak, örgütsel bağlılık, iş doyumu, yaşam doyumu, fiziksel ve zihinsel iyi oluş, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi fazladan rol performansını içeren davranışlar görgül çalışmalarla incelenmiştir (Bhargava ve Baral, 2009; McNall, Nicklin, & Masuda, 2010). Bu araştırma sonuçlarından da görüldüğü gibi, iş aile zenginleşmesi çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik olumlu tutumlar göstermesine neden olmaktadır. Bu pozitif etkinin nedeni, McNall vd. (2010) ile Russo ve Buonocore (2012) gibi yazarlar tarafından, Blau (1964)'nun geliştirdiği "sosyal değiş tokuş" kuramına dayandırılmaktadır. Sosyal değiş tokuş kuramına göre, sosyal etkileşim içerisinde bulunan taraflardan birisi olumlu ve destekleyici davranışlar sergilediğinde, karşı taraf da kendisini olumlu karşılıklar vermek zorunda hissetmektedir. Bu kuramı iş aile zenginleşmesi kuramı ile ilişkilendirecek olursak, bireyler çalışmakta oldukları kurumun iş ve aile alanlarının dengelenmesi konusunda kendilerine destekleyici ve yardımsever bir tutum izlediklerini algıladıklarında karşılıklılık prensibine uygun olarak iş alanında olumlu tutumlar içerisine gireceklerdir. Bulundukları işletmenin kendi iş yaşam dengelerine hassasiyet ve önem vermesi karşılığında pozitif duygular geliştirerek, iş tatmin düzeyleri ve duygusal bağlılıkları artış gösterecektir. İş-aile zenginleşmesi yukarıda sıralanan değişkenlere etkisi nedeni ile çalışma ortamının kalitesinin ve genel performans düzeyinin arttırılmasında örgütlere de önemli katkılar sağlayacak bir değişkendir.

İş aile zenginleşmesinin olumlu çalışan tutumlarına pozitif etkisi göz önünde bulundurulduğunda, zenginleşmeyi ortaya çıkaran faktörlerin başka bir deyişle kavramın öncellerinin de araştırılması gerekmektedir. Nitekim daha önce yapılan çalışmalarda öz yeterlilik, iyimserlik, pozitif ve negatif duygulanım, büyük beş kişilik özellikleri, iş karakteristikleri, destekleyici liderlik, iş rolüne adanmışlık gibi değişkenlerin iş aile zenginleşmesine olan öncel etkileri bulgulanmıştır (Fung, Ahmad ve Omar, 2012; Michel, Clark ve Jaramillo, 2011; Michel ve Clark, 2009, Chen ve Powell, 2012). Siu vd. (2010)'nin iş aile zenginleşmesi ile ilgili yaptıkları geniş kapsamlı çalışmada, Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen İGK (İş Gereklilikleri/ Kaynakları Modeli) temel alınarak bir araştırma modeli kurgulanmış ve iş aile zenginleşmesi için yeni önceller tespit edilmiştir. İGK modeli role dayalı stres kaynakları ile ilgili 2000'li yılların başında geliştirilen bir modeldir. İGK modeli, çalışma şartlarını iş gereklilikleri ve iş kaynakları olmak üzere iki genel kategoride sınıflandırır. 'Stres yapıcılar' olarak da adlandırılan iş gereklilikleri bir işin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerji harcanmasını gerektiren fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özellikleridir. Bu gereklilikler, çok fazla enerji harcanmasına sebep olursa, stres yapıcılara dönüşürler ve bazı fizyolojik ve psikolojik hasarlara yol açarlar. Örneğin, zaman baskısı, kötü -fiziksel çalışma şartları gibi iş gereklilikleri çok fazla enerji harcanmasını gerektirdiğinden bireyin zihinsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarını tüketir ve depresyon gibi sağlık sorunları yaşamasına sebep olabilir. Diğer taraftan, iş kaynakları hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran, gerekliliklerin sebep olduğu fizyolojik ve psikolojik etkileri azaltan ve bireysel gelişmeyi teşvik eden fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özelliklerdir. Örneğin, özerklik ve kurumsal destek gibi iş kaynakları özellikle olumlu yaşantıların kazanımı için önemlidir, zira bu kaynaklar bireylerin iş yerlerinde kendilerini güvende, sağlıklı ve güdülenmiş hissetmeleri için ortam oluştururlar (Turgut, 2011). İşte Siu vd. (2010) çalışmalarında, özerklik ve kurumsal/ sosyal destek gibi iş kaynaklarının iş aile zenginleşmesine olan etkileri üzerine bir araştırma modeli geliştirmişlerdir. İşle ilgili pozitif kaynakların (sosyal destek mekanizmaları: yönetici desteği, çalışma arkadaşlarının desteği, işle ilgili özerklik derecesi, aile dostu işletme politikaları) nın çalışanların çalışmaya tutkunluklarını arttırdığı ve bu etkinin de çalışanlarda işten aileye ve aileden işe zenginleşme düzeylerini arttırdığını bulgulamışlardır. Başka bir deyişle, çalışmaya tutkunluk ile iş aile zenginleşmesi

arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır ve çalışmaya tutkunluk iş kaynakları ve iş aile zenginleşmesi arasında bir ara değişken vazifesi görmektedir.

Ülkemizde ise, iş aile zenginleşmesi kavramı, öncelleri ve ardıllarına ait olan çalışmaların kısıtlı sayıda olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle yönetim organizasyon yazınına bakıldığında, aynı zamanda bu makale çalışmasının da ön çalışmasını teşkil eden ilk çalışma Çalışkan ve Arıkan (2012) tarafından 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon kongresinde sunulmuş ve hemen ardından 2013 yılında yapılan 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde de Çalışkan, Sanı, Atan ve Yozgat (2013) tarafından hizmetkâr liderliğin iş aile zenginleşmesi üzerindeki etkisi ve bu etkileşimde örgütle özdeşleşme ile pozitif psikolojik kaynakların aracılık rolü incelenmiştir. Çalışkan vd.(2013) tarafından beyaz eşya ve elektronik sektöründeki işletmelerin 313 beyaz yakalı çalışanından veri toplanarak gerçekleştirilen bu çalışmada, hizmetkar liderlik tarzının (duygusal destek ve fedakarlık/kişisel gelişim ve kariyer için destek sağlama/liderin kavramsal yeteneğe sahip olması ve etik davranma alt boyutlarından oluşmaktadır), işten aileye ve aileden işe zenginleşmede pozitif yönlü anlamlı bir açıklayıcı güce sahip olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda, hizmetkar liderliğin pozitif psikolojik kaynakları (öz benlik değeri, öz-yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik) ve örgütle özdeşleşme düzeyini arttırdığı ve bu değişkenlerin hizmetkar liderlik ve iş-aile zenginleşmesi etkileşiminde aracı değişken vazifesi gördükleri de tespit edilmiştir. Böylelikle, hizmetkar liderlik, pozitif psikolojik kaynaklar ve örgütle özdeşleşmenin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki öncel etkileri kanıtlanmıştır. Ancak iş-aile zenginleşmesi kavramının yeni önceller ve bütüncül araştırma modelleri bağlamında incelenmesi ihtiyacı devam etmektedir kanısındayız.

Bu ihtiyaçtan hareketle, bu araştırmada birey düzeyinde iş-aile zenginleşmesine etki edeceği öngörülen bazı kişilik özelliklerinin iş-aile zenginleşmesi ve genel yaşam doyumu üzerindeki etkileri bütüncül bir model ile test edilmek istenmiştir. Bu kişilik özellikleri bazı araştırmacılar tarafından çağımızın hastalığı olarak tanımlanan "mükemmelliyetçilik" ve pozitif psikoloji yazını içerisinde artık temel kişilik özelliklerden birisi olarak kabul gören "psikolojik yılmazlık" değişkenleridir. Bu araştırmada şimdiye kadar iş aile zenginleşmesi üzerindeki etkileri henüz test edilmemiş kişilik değişkenleri modele dahil edilmiştir. Modelde özellikle değiştirilemez bazı kişilik özellikleri ile çalışmak yerine geliştirilebilir ve değiştirilebilir bu kişilik değişkenleri tercih edilmiştir çünkü mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin uyumsuz tarafları kontrol altında tutularak ve bireylerin psikolojik yılmazlık düzeyleri arttırılarak iş-aile zenginleşmesi ve yaşam doyum düzeylerinin de kontrol edilebileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçilik kavramlarını açıklamak ve iş-aile zenginleşmesine olan etkilerini ortaya koymak bundan sonraki bölümün temel amacını oluşturmaktadır.

Psikolojik Yılmazlık Kavramı ve İş Aile Zenginleşmesi İlişkisi

Doğası gereği toplumsal bir varlık olan insan, ilişkiler ağı içerisinde doğar, yaşar ve ölür. İnsan ilişkileri, kişilerin özellik ve etkileşimlerinden etkilendiği gibi içinde yaşanılan toplumsal ve fiziksel ortamdan da etkilenir (Hortaçsu, 2003). Birey yaşadığı ortamın zorlukları ve talihsizlikleriyle karşılaştığında, kendisini yaşamaya devam ettiren bir yapıştırıcı güç olan yılmazlığa ihtiyaç duyar. Bireyin zorluklarla baş etmesini ve zorlukların getirdiği değişikliklere uyum göstermesini sağlayan faktör başa çıkma davranışı ve kişisel gücüdür (Onat, 2010). Yılmazlık, kötü veya zor bir durum karşısında kendini toparlama, değişime uyma ve zorlukları yönetme kabiliyetidir (Joseph, 1994). Her insan yaşamı boyunca türlü güçlüklerle karşılaşır. Bazı insanlar bu güçlüklerle baş edebilirken bazıları edemez, anlamlı bir varoluşu sürdüremez (Gençtan, 2000).Yılmazlık "meydan okumalar ve tehditler içeren bir çevreye rağmen başarılı bir uyum neticesi, süreci veya kapasitesi" olarak tanımlanmıştır. Yılmazlık özelliği farklı şekillerde değerlendirilmekte; kişisel bir özellik, bir süreç veya bir sonuç olarak görülmektedir (Glantz ve Sloboda, 1999). Yılmazlık düzeyleri yüksek olan çocukların ve ergenlerin, iyi sonuçlar üretme yetenekleri konusunda diğerlerinden daha umutlu ve orta derecede mutlu bireyler oldukları bulunmuştur (Kumpfer, 1999). Psikolojik yılmazlık genel olarak bir başarı veya uyum sağlama sürecini ifade eder (Hunter 2001). Bu çerçevede bir travma, bir tehdit, bir trajedi veya ailesel ve ilişkisel sıkıntılar, ciddi sağlık problemleri, işyeri ve parasal sorunlar gibi önemli stres kaynaklarına karşı, psikolojik yılmazlık kişinin uyum sağlama süreci olarak görülmektedir (Tusaie ve Dyer 2004). Diğer açıdan psikolojik yılmazlık, zor yaşamsal tecrübeler karşısında kişinin kendisini to-

parlama gücü (Garmezy, 1991) veya değişimin ya da felâketlerin başarılı biçimde üstesinden gelme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Wagnild ve Young 1993). Araştırmacılar, yılmazlığın doğuştan gelen bir dizi kişilik özelliğinden çok öğrenme ile kazanılan bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Bazı kişilerin yılmazlığa katkıda bulunan sosyal eğilimlere ya da fiziksel çekicilik gibi genetik eğilimlere sahip oldukları öne sürülmüş olsa da yılmaz bireylerin özelliklerinin birçoğu normal bireyler tarafından da kazanılabilir. İster genç ister yaşlı herkesin yılmazlık geliştirebileceği ifade edilmektedir (Öğülmüş, 2001). Yılmazlık ve gelişim arasındaki bağlantı, her zaman birbirini etkileyen ve devam eden yaşanılması gerekli gerçeğini yansıtan bir süreçtir (Ahern, Ark ve Byers, 2008)

Kişilik, bireylerin bulundukları ortamı ve çevreyi algılama ve anlamlandırma konusunda önemli etkiye sahip temel bir bireysel değişkendir. Bu nedenle, belli kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin iş aile zenginleşmesini daha yüksek düzeyde algılamaları ve pozitif sonuçlarından yararlanmaları daha çok mümkün olmaktadır. *Öyle ki bireyler kişilik yapıları gereği aynı durumları farklı şekillerde anlamlandırabilmektedir. Bazı bireyler için farklı rollere sahip olmak çatışma yaratan bir durum olarak görülürken, bazıları açısından da tam tersi farklı roller ve bunların birbirleriyle etkileşimleri pozitif olarak ve zenginleştirici tarafı ile değerlendirilebilmektedir* (Fung vd. 2012). Yazında daha önce kişilik ile iş aile zenginleşmesini irdeleyen çalışmalarda, örneğin dışa dönük, sorumluluk düzeyi yüksek, tecrübeye açık bireylerin iş aile zenginleşmesini daha çok yaşadıkları ve öz yeterlilik düzeyleri yüksek, iyimser bireylerin de yaşadıkları iş aile zenginleşmesi algısı nedeni ile iş doyumlarının arttığı araştırmalarla da bulgulanmıştır (Michel vd., 2011; Fung vd. 2012, Wayne vd. 2004).

Psikolojik yılmazlık, Luthans ve diğerleri (2007) tarafından, ümit, iyimserlik ve öz-yeterlilik değişkenleri ile birlikte psikolojik sermayenin önemli bir unsuru olarak ele alınmaktadır. Yazında daha önce pozitif psikolojik sermayenin diğer temel bileşenlerinden olan iyimserlik ve öz yeterlilik kavramlarının iş aile zenginleşmesi üzerindeki etkileri kısıtlı sayıda çalışma ile incelenmiş ve iyimserlik ile öz yeterliliğin iş aile zenginleşmesi üzerindeki olumlu etkileri ortaya konulmuş olmakla birlikte (Çalışkan vd., 2013; Fung vd.,2012), psikolojik yılmazlığın iş aile zenginleşmesi üzerindeki doğrudan etkisini inceleyen araştırmalara henüz rastlanılmamaktadır. Hâlbuki psikolojik yılmazlık düzeyi yüksek olan kişilerin, stres ve zorluklar ile daha kolay mücadele edip, bu nedenle yaşamın farklı alanındaki talepleri daha kolay dengeleyip bunu bir avantaja çevirebilmekte daha başarılı olabileceklerini iddia edebiliriz. Hayatın farklı alanlarındaki rollerin (örneğin iş ve aile alanları) getirdiği sorumluluklar duygusal, davranışsal ve fiziksel şartlar açısından iç içe geçtiğinde bireyler üzerinde role dayalı stres, baskı, engellenmişlik ve endişe ortaya çıkarmaktadır. Ancak psikolojik yılmazlık düzeyi yüksek bireylerin, bu çatışmayı sahip oldukları uyum ve strese dayanıklılık becerileri ile tolere edebileceği ve bir avantaja çevirebileceğini iddia etmek yanlış olmaz. Bu nedenle araştırmada, psikolojik yılmazlığın iş-aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Mükemmeliyetçi Kişilik Kavramı ve İş-Aile Zenginleşmesi İlişkisi

Araştırmada ele alınan diğer bir bireysel değişken ise mükemmeliyetçi kişilik yapısıdır. "Mükemmeliyetçilik", en genel ifade ile kusursuza ulaşma çabası olarak tanımlanabilir. Mükemmeliyetçilik, bireyin ideale ulaşmak için hata ve eksik yapmayı istememesi, kendisine yüksek hedefler koyması, yoğun bir çaba ile hedefe ulaşma için gayret göstermesi ve başarısızlık toleransının düşük olması şeklinde tanımlanmaktadır. Flett ve Hewit (2002), bireyin kendisine ve başkalarına yönelik yüksek standartlar belirlemesini ve her şeyin, her zaman düzen içerisinde olmasını istemeyi "mükemmeliyetçilik" olarak tanımlamaktadırlar. İlgili yazın incelendiğinde mükemmeliyetçilik genelde olumsuz yönleri ile ele alınmakta ve bazı araştırmacılar tarafından çağımızın hastalıkları arasında sıralanmaktadır (Accordino vd., 2000). Buna karşın, son yıllarda mükemmeliyetçilikle ilgili en yaygın yaklaşım ise, mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz olarak iki yönü olduğu şeklindedir. Özellikle son 10 yıl içerisinde mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan kavram geçerliliği çalışmalarında, tek bir boyut olarak ele alınmaktan ziyade "uyumlu"ve "uyumsuz"mükemmeliyetçilik özellikleri olarak iki ayrı boyut altında toplandığı ve bu doğrultuda yeni ölçüm araçları geliştirildiği görülmektedir (Johnson ve Slaney, 1996; Slaney vd., 2001; Cox ve Enns, 2003).

Slaney ve arkadaşlarının (2001) yaptıkları çalışmalarda, ***uyumlu mükemmeliyetçilik*** "bireyin kendisine yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşmak için sorumluluk duygusu ile yoğun bir çaba göstermesi **(yüksek standartlar)**" ve "bireyin yaşa-

mında düzene ve intizama önem vermesi **(düzen)**" şeklinde tanımlanırken, ***uyumsuz mükemmeliyetçilik*** ise, "bireyin ne kadar çaba gösterirse göstersin yaptığı işten bir türlü tatmin duymaması, performans düzeyi ile ilgili sürekli tatminsizlik yaşaması **(tatminsizlik)**" ve "bireyin gösterdiği performans düzeyi ile hedeflediği performans arasında devamlılık arz eden bir çelişki yaşaması **(çelişki)**" şeklinde ifade edilmektedir. Kottman ve Ashby (2000)'e göre, olumlu mükemmeliyetçilik yüksek standartlar ve düzenlilik ihtiyacı, performans arttırıcı dürtü olarak geliştirici bir özelliktir. Olumlu mükemmeliyetçiler yüksek standartlara ulaşmak için kaygı yaşamazlar, eğer amaçlarına ulaşamazlarsa, bundan dolayı yıkılmazlar. Olumsuz mükemmeliyetçiler ise beklentilerine ulaşmada aşırı kaygılıdırlar ve mükemmele ulaşamazlarsa, kendilerini yıkılmış hissederler.

Özellikle psikoloji yazınında, mükemmeliyetçilik ve doğurduğu bireysel sonuçlar üzerine birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip bireylerin, kronik başarısızlık hissi, belirsizliği tolere edememe, hataları kabullenememe, düşük öz yeterlilik, ümitsizlik, endişe ve kaygı, depresyon, psikosomatik şikayetlerde artış, intihar eğilimi, yeme bozuklukları, kişilik bozuklukları ve obsesif kompülsif bozukluk gibi değişkenler ile ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Ashby ve Rice, 2002; Ashby, Kottman ve Stoltz, 2006; Ashby, Rice ve Martin, 2006; Blatt, 1995; Brewer, 2002; Brown vd. 1999; Campbell, 2002; Chang, 2000; Chang, Watkins ve Banks, 2004; Cox ve Enns, 2003; Cox, Enns ve Clara, 2002;Dinç, 2001; Flett ve Hewitt, 2002; Flett, Besser, Davis ve Hewitt, 2003; Flett, Greene ve Hewitt, 2004; Flett, Hewitt, ve Dyck, 1989; Flett, Hewitt, Oliver ve McDonalds, 2002; Hart, Gilner ve Gfeller, 1998; Johnson, ve Slaney, 1996;Parker ve Stumpf, 1995; Periasamy ve Ashby, 2002; Rice ve Lopez, 2004; Rice, 2004; Rice, Ashby ve Preusser, 1996; Richadson ve Burke, 1995; Siegle ve Schuler, 2000; Slade ve Owens, 1998; Slaney ve Ashby, 1996; Slaney, , Chadha, Mobley ve Kennedy, 2000; Slaney, Rice ve Ashby, 2002). Mitchelson ve Burns (1998) de, olumsuz mükemmeliyetçiliğin işyerinde sinizm ve tükenmişlik sendromlarının artmasında ve özellikle çalışan annelerde iş-aile alanlarında çatışma, stres ve kaygının gelişmesinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte, olumsuz mükemmeliyetçiliğin, hayattan genel olarak duyulan tatmin, iş tatmini ve yaşam tatmini üzerinde negatif etkileri olduğunu bulgulamışlardır.

Bu bireysel psikolojik olumsuz etkilerden başka, mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip bireylerin algılanan sosyal destek düzeylerinin azaldığı ve kişilerarası ilişkiler ile aile ilişkilerinde bozulma yaşadıkları da tespit edilmiştir (Flett, Hewitt, Shapiro, & Rayman, 2001; Dunkley, Zuroff, & Blankstein, 2003). Özellikle bu son bulgular bizim araştırma modelimiz açısından da anlamlı sonuçlar içermektedir. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin sürekli tatminsizlik ve çelişki yaşamaları ve bir türlü bekledikleri düzeyde standartlara ulaşamadıklarına dair olumsuz inançları sahip oldukları farklı roller açısından da tatminsizlik yaşamalarına, başarısız hissetmelerine ve rol çatışmaları yaşamalarına zemin hazırlayabilir. Bu nedenle iş aile alanlarını zenginleşmeden ziyade çatışma boyutu ile algılama eğilimleri yüksek olabilir.

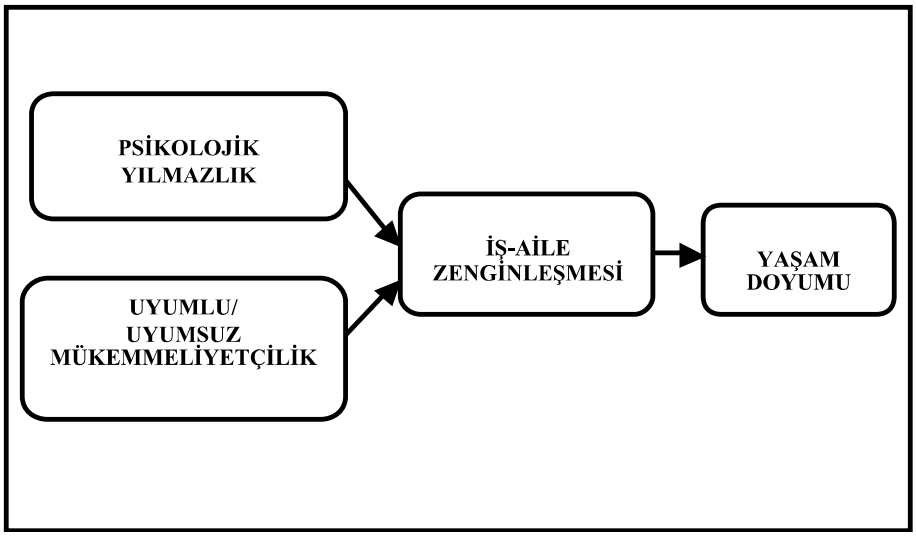
Yaşam Doyumu Kavramı, Anlamı ve Önemi

Bireylerin yaşamları ile ilgili en temel amaçlarından birisi Diener (2000)'in de belirttiği gibi "mutlu" bireyler olabilmektir. Farklı kültürlerde yapılan araştırmalarda, insanlara hayatlarında en çok istedikleri şeylerin neler olduğu sorulmuş ve listelerin başında "mutluluk" kavramı yer almıştır (Diener, 2000). Psikoloji biliminde mutluluk kavramının karşılığında "öznel iyi oluş" kavramı kullanılmaktadır. En genel ifade ile öznel iyi oluş yaşamdan alınan doyum olarak tanımlanmaktadır (Diener, 1984; Myers ve Diener, 1995). Yaşam doyumu öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu oluştururken, bireyin olumlu duygulanımlarının sık, olumsuz duygulanımlarının az yaşanması (olay ve durumlara karşı verilen olumlu ve olumsuz duygusal tepkiler) ise duygusal boyutunu oluşturmaktadır. Daha öz bir ifade ile, öznel iyi oluşun bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ana bileşeni vardır: Bilişsel bileşen yaşam doyumu algısını belirler, diğer bir deyişle yaşam doyumu mutluluğun bilişsel yönünü oluşturur. Duygusal bileşen ise olumlu ve olumsuz duygulanımı içerir (Dorahy vd. 1998).

Bireylerin öznel iyi oluşlarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Yaşam şartları (demografik değişkenler-yaş,cinsiyet, eğitim durumu, yaşanılan yer, ekonomik durum vb..), genetik özellikler, kişilik özellikleri, duygu ve düşüncelerin kullanılarak kasıtlı olarak gerçekleştirilen eylemler (insanlara yardım et-

mek, sosyal ilişkiler kurmak vb..), yaşamdaki engellemeler, bireysel hederler, temel psikolojik ihtiyaçların doyurulması gibi değişkenler bunlar arasında yer almaktadır (Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade, 2005).

Bireyin yaşamının büyük bir kısmını geçirmekte olduğu temel yaşam alanlarından birisi de iş yaşamıdır. Dolayısı ile yaşam doyumunun ortaya çıkmasında iş yaşamının kalitesi ve bireyin iş yaşamlarına uyumlarını kolaylaştıran faktörler fazlası ile önem kazanmaktadır. Bireylerin iş ortamında kendilerini mutlu hissetmeleri yapmakta oldukları iş ve çalıştıkları örgüte karşı birçok olumlu davranış ve tutumun da ortaya çıkmasına neden olacaktır. İş doyumlarının artması, örgüte bağlılıklarının artması, fazladan rol davranışlarında ve bağlamsal performansta artış, iş ve örgüt ile özdeşleşmede artış bu olumlu sonuçlardan bazılarıdır (Sanı, Çalışkan ve Atan, 2013). Bu nedenle iş yerinde çalışanın yaşam doyumuna olumlu anlamda katkı sağlaması öngörülen yeni değişkenlerin incelenmesi gerek birey ve gerekse işletmeler açısından önemlidir. Bu araştırmada da, özellikle iş aile zenginleşmesinin araştırmanın bağımsız değişkenleri olan mükemmeliyetçilik ve psikolojik yılmazlık değişkenleri ile etkileşim halinde yaşam doyumunu nasıl etkilediği araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Teorik Çerçevesi ve Modeli

Bu bağlamda araştırmanın teorik çerçevesi Şekil1'de özetlenmekte ve hipotezler belirtilmektedir.

Şekil 1 de görüldüğü gibi araştırmanın bağımsız değişkenleri psikolojik yılmazlık ile uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliktir. Bu iki değişkenin öncelikli olarak iş aile zenginleşmesi üzerindeki etkisi test edilmek istenmektedir. Yaşam doyumu araştırma modelinin bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. İş aile zenginleşmesinin yaşam doyumu üzerinde anlamlı bir açıklayıcı etkisi olup olmadığı test edilmektedir. Ayrıca araştırma modeli kapsamında iş aile zenginleşmesinin, kişilik değişkenleri ile yaşam doyumu arasında bir ara değişken vazifesi görüp görmediği incelenmektedir. Araştırma modeli çerçevesinde, araştırmaya ait hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri:

H1: Psikolojik yılmazlık iş-aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü bir etki sağlar.

H2: Uyumsuz mükemmelliyetçilik iş aile zenginleşmesi üzerinde negatif yönlü bir açıklayıcı güce sahiptir.

H3: Uyumlu mükemmelliyetçilik iş aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü bir açıklayıcı güce sahiptir.

H4: İş aile zenginleşmesi yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü bir açıklayıcı güce sahiptir.

H5: Psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçilik özellikleri iş-aile zenginleşmesi aracılığı ile yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağlar.

Yöntem

Kullanılan Ölçüm Araçları ve Prosedür

Araştırma kapsamında veriler, İstanbul'da sağlık, finans ve eğitim gibi farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışmakta olan yönetici ve profesyonellerden ***ulaşabilirlik/kolayda örneklem*** yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın analizleri toplam 391 veri üzerinden SPSS 17.0 programı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırma modelinde yer alan değişkenleri ölçümlemek amacı ile Slaney ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilen *"Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (APS-R)"*; Block ve Kremen (1996)'in *"yılmazlık ölçeği"*, Carlson ve diğerleri tarafından geliştirlen altı boyutlu iş-aile zenginleşmesi ölçeği ve Diener ve diğerlerinin (1985) *"yaşam doyumu (SWLS)"* ölçekleri gibi yüksek iç tutarlılıkları nedeni ile yazında kabul gören ölçüm araçları kullanılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, yaş ortalamalarının 34; cinsiyet dağılımlarına bakıldığında, %60,8'inin erkek, % 39,2'sinin kadın; %56,7'sinin evli ve %43,2'sinin bekâr; %70'inin lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 40,2'si ailelerinde bakmakla yükümlü kişilerin (hasta, bakıma muhtaç, yaşlı veya çocuk) olduğunu, %59,8'i ise bakmakla yükümlü kimseleri olmadığını belirtmişlerdir. Bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı olarak katılımcıların %32'si ise bu sayının 2 olduğunu, % 5,5'i ise 2'den fazla kişiye bakmakla yükümlü olduklarını belirtmişlerdir. %37,5'i haftada 45 saate kadar ve %52,5'i ise haftada 45 saatten fazla çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Bulgular

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan iş-aile zenginleşmesini ölçümlemek üzere kullanılan ve toplam 18 ifadeden oluşan ***İş-aile zenginleşmesi ölçeğine*** yapılan faktör analizi neticesinde, faktör yükü düşük olan sorular analizden çıkarıldıktan sonra, orjinal ölçeğe uygun olarak 2 alt faktör elde edilmiştir. Bu faktörler, "işten aileye zenginleşme" ve "aileden işe zenginleşme" faktörleri olarak isimlendirilmiştir. Faktör analizi neticesinde elde edilen toplam açıklayıcı varyans, faktörlerin açıklayıcı varyansları, faktör yükleri ve her bir faktöre yapılan güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen iç tutarlılık değerleri (Cronbach α) Tablo 1'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Toplam 23 ifadeden oluşan "***Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (APS-R)"*** a yapılan faktör analizi neticesinde 4 faktör elde edilmiştir. Bu faktörler; Çelişki, Düzen, Tatminsizlik ve Yüksek Standartlar faktörleri olarak (orijinal ölçek altında yer alan faktör isimlerine uygun) isimlendirilmiştir. Faktör analizi neticesinde elde edilen toplam açıklayıcı varyans, faktörlerin açıklayıcı varyansları, faktör yükleri ve her bir faktöre yapılan güvenilirlik analizi neticesinde elde edilen iç tutarlılık (Cronbach α) değerleri Tablo 2'de detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 1. İş-Aile Alanlarının Zenginleşmesi Ölçeği Faktör Analizi

İfade No	İfadeler	İŞTEN AİLEYE ZENGİNLEŞME	AİLEDEN İŞE ZENGİNLEŞME
9	İşimin bana yaşattığı başarma duygusu, daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor	,828	
5	İşime olan bağlılığım, beni mutlu ve huzurlu bir insan yapıyor bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor	,815	
7	İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım kişisel tatmin duygumu arttırıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor	,810	
6	İşime olan bağlılığım beni neşeli bir insan yapıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor	,807	
4	İşimle uğraşmak beni iyi bir moda sokuyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor	,800	
8	İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım bana bir şeylerin üstesinden gelme duygusu hisettirir, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar	,791	
1	İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım farklı bakış açıları geliştirmeme yardım eder, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar	,708	
2	İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım, yeni bilgiler edinmeme olanak verir, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar	,698	
15	Aile işleri ile uğraşmak, beni mutlu ve huzurlu bir birey yapıyor bu da daha iyi bir çalışan olmama olanak sağlıyor		,804
12	Aile yaşantım sayesinde elde ettiğim farklı bakış açıları, daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlar		,782
17	Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde işlerime daha çok odaklanmam konusunda beni cesaretlendirir		,764
13	Aile işleri ile uğraşmak beni iyi bir moda sokuyor bu da daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlıyor		,757
16	Aile hayatımın olması, işyerinde zamanımı boşa harcamamı engeller, bu da daha etkin ve verimli bir çalışan olmama katkı sağlar		,754
14	Aileme olan bağlılığım, ben neşeli bir insan yapıyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlıyor		,750
18	Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde zamanımı daha etkin kullanmama zemin hazırlar, bu da beni daha verimli bir çalışan yapar		,742
11	Aile hayatım sayesinde kazandığım tecrübe ve beceriler daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlar		
		,722	
	Açıklayıcı Varyans %	35,183	33,303
	Cronbach Alpha	**,942**	**,921**
	Toplam Açıklayıcı Varyans %	**68,487**	
	Kaiser – Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy Olkin Measure	*,931*	
	Bartlett Test of Sphericity		
	Approx.Chi Square 4529,625, df: 120; Sig. ,000		

Tablo 2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Faktör Analizi

İfade No	İfadeler	ÇELİŞKİ	TATMİNSİZLİK	DÜZEN	YÜKSEK STANDARTLAR
16	Gösterdiğim performans ile nadiren standartlarıma ulaşırım.	,802			
19	Performansım için koyduğum standartları nadiren karşılayabilirim.	,791			
21	Yaptığım şeyin iyi olduğunu nadiren düşünürüm	,722			
9	Yüksek standartlarıma nadiren ulaşırım	,697			
20	Performansımdan nerede ise hiç tatmin olmam	,678			
23	Bir işi tamamladığımda genellikle hayal kırıklığına uğrarım, çünkü daha iyisini yapabileceğimi bilirim	,567			
11	Elimden gelenin en iyisini yapmam benim için asla yeterli değildir		,789		
17	Yapabileceğimin en iyisini yaptığımı bilsem bile asla tatmin olmam		,780		
6	En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görülmez		,772		
13	Başarılarımdan asla tatmin olmam		,736		
12	Kendim için çok yüksek standartlar koyarım		,626		
4	Tertip, düzen benim için önemlidir			,868	
2	Düzenli bir insanımdır			,837	
10	Her zaman düzenli ve disiplinli olmayı isterim			,753	
7	Her eşya yerli yerine konulmalıdır			,733	
14	Kendimden en iyisini beklerim				,703
22	Mükemmeli elde edebilmek için çok fazla çabalama ihtiyacı hissederim				,675
18	Yaptığım her şeyin en iyisini yapmaya çalışırım				,631
8	Kendimden beklentilerim yüksektir				,590
	Açıklayıcı Varyans %	17,903	17,855	15,987	11,612
	Cronbach Alpha	**,829**	**,848**	**,861**	**,696**
	Toplam Açıklayıcı Varyans	**63,857**			

Kaiser – Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy Olkin Measure ,837
Bartlett Test of Sphericity Approx.Chi Square 3392,041, df: 171; Sig. ,000

Toplam 14 ifadeden oluşan ***"Psikolojik Yılmazlık"*** ölçeğine yapılan faktör analizi neticesinde SPSS 3 faktör hesaplamış ancak literatüre uygun olarak bu alt faktörlerin toplamı tek bir faktör olarak (Cronbach α:,85) analizlere dahil edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelere örnek olarak, "Korkularımın üstesinden çabucak gelip kendimi toparlayabilirim", "Yeni ve olağandışı durumlarla ilgilenmekten keyif alırım", "Yeni ve zorlayıcı işler yapmayı severim", "Kendimi güçlü bir kişilik olarak tanımlayabilirim" ifadeleri örnek gösterilebilinir.

Son olarak, 5 ifadeden oluşan ***"Yaşam Doyumu Ölçeği"***ne yapılan faktör analizi neticesinde iç tutarlılığı ,87 olan tek boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Ölçek maddelerine örnek olarak, "Yaşamım ideallerime büyük ölçüde yaklaşıyor", "Yaşam koşullarım mükemmel", "Yaşamımdan memnunum", "Hayata bir daha gelseydim şu ana kadar sahip olduğum hiçbir şeyi değiştirmek istemezdim" ifadelerini verebiliriz.

Hipotez Testleri ve Regresyon Analizleri

Araştırma modeline ait ilk hipotez olan *psikolojik yılmazlığın iş-aile zenginleşmesi faktörleri üzerindeki etkisini test edebilmek amacı ile* yapılan regresyon analizleri neticesinde, psikolojik yılmazlığın iş-aile zenginleşmesinin her iki boyutunu da (işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme) anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkilediği bulunmuştur. Psikolojik yılmazlığın işten aileye zenginleşme üzerinde ,355'lik anlamlı bir katkı sağladığı (***R2:,13, F:50,853, ß: ,355, t:7,131, p<,01)*** ve psikolojik yılmazlığın aileden işe zenginleşme üzerinde ,305 değerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir katkı ***(R2:,09, F:31,648, ß: ,305, t:5,626, p<,01)*** sağladığı görülmektedir. Bu durumda, ***H1 kabul edilmektedir.*** Analiz sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4 de gösterilmektedir.

Tablo 3. Psikolojik Yılmazlığın İş Aile Zenginleşmesinin "İşten Aileye Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
PSİKOLOJİK YILMAZLIK	,355	,126	,123	50,853	,000	,355	7,131	,001

Tablo 4. Psikolojik Yılmazlığın İş Aile Zenginleşmesinin "Aileden İşe Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
PSİKOLOJİK YILMAZLIK	,305	,093	,090	31,648	,000	,305	5,626	,001

Araştırma modeline ait ikinci hipotez *olan uyumsuz mükemmelliyetçiliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisini test edebilmek amacıyla* yapılan regresyon analizleri neticesinde, tatminsizlik ve çelişki boyutlarından oluşan bu kişilik özelliğinin, işten aileye ve aileden işe olan zenginleşmeyi beklenilenin tam tersi olarak pozitif yönlü açıkladığı görülmektedir. Stepwise tarzında yapılan analizde bir tek tatminsizlik boyutunun iş-aile zenginleşmesi üzerinde anlamlı bir etki sağladığı görülmektedir. Ancak regresyon analizinde bulunan açıklayıcı güç oldukça düşüktür. (Uyumsuz Mükemmeliyetçilik (Tatminsizlik) à İşten aileye zenginleşme : ***R2:,05, F:9,037, ß Tatminszlik:,264, t:4,061, p<,01) ve*** (Uyumsuz Mükemmeliyetçilik (Tatminsizlik) àAileden işe zenginleşme: ***R2:,03, F:5,177, ß Tatminsizlik: ,223, t:3,216, p<,01***). Bu durumda ***H2 red edilmektedir.*** Analiz sonuçları Tablo 5 ve Tablo 6 da gösterilmektedir.

Tablo 5. Uyumsuz Mükemmelliyetçiliğin "İşten Aileye Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
TATMİNSİZLİK	,225	,051	,045	9,037	,000	,264	4,061	,001

Tablo 6. Uyumsuz Mükemmelliyetçiliğin "Aileden İşe Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
TATMİNSİZLİK	,184	,034	,027	5,177	,000	,223	3,216	,001

Araştırma modeline ait üçüncü hipotez olan *uyumlu mükemmeliyetçiliğin iş aile zenginleşmesi üzerindeki etkisini test edebilmek amacı ile* yapılan regresyon analizleri neticesinde, uyumlu mükemmeliyetçiliğin yüksek standatlar boyutunun işten aileye ve aileden işe zenginleşmede beklenildiği gibi pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağladığı doğrulanmaktadır. Düzen faktörü ise anlamlı bir katkı sağlamaktadır. Bu durumd***a H3 kısmen kabul edilmektedir*** (Uyumlu Mükemmeliyetçilik (Düzen ve Yüksek Standartlar)à İşten aileye zenginleşme, ***R^2:,17, F:35,717, ß Yüksek Standartlar:,385, t:6,462, p<,01 ve*** Uyumlu Mükemmeliyetçilik (Düzen ve Yüksek Standartlar)à Aileden işe zenginleşme, ***R^2:,11, F:18,402, ß Yüksek Standartlar: ,296, t:4,525, p<,0. Analiz sonuçları, Tablo 7 ve Tablo 8 de gösterilmektedir.***

Tablo 7. Uyumlu Mükemmelliyetçiliğin "İşten Aileye Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
YÜKSEK STANDARTLAR	,412	,170	,165	35,717	,000	,385	6,462	,000

Tablo 8. Uyumlu Mükemmelliyetçiliğin "Aileden İşe Zenginleşme" Boyutu Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
YÜKSEK STANDARTLAR	,329	,108	,102	18,402	,000	,296	4,525	,000

Araştırma modeline ait 4. *Hipotezde iş-aile zenginleşmesinin her iki boyutunun da genel yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağlayacağı öngörülmüştü.* Yapılan regresyon analizi neticesinde, bu etki doğrulanmaktadır (İşten aileye zenginleşme àYaşam Doyumu: ***R²:,19, F:36,923, ß :,140, t:2,020, p<,05 ve Aileden işe zenginleşme*** àYaşam Doyumu: : ***R²:,19, F:36,923, ß: ,327, t:4,717, p<.0)*** *Bu bulguda, aileden işe olan zenginleşmenin genel yaşam doyumu üzerinde işten aileye olan zenginleşmeye göre daha yüksek bir etki yarattığı görülmektedir* ***(ß: ,327).*** *Bulgular neticesinde* ***H4 kabul edilmektedir. Analiz sonuçları Tablo 9 da gösterilmektedir.***

Araştırmanın son hipotezinde, psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçilik özelliklerinin iş-aile zenginleşmesi aracılığı ile yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağladığı öngörülmekteydi. Bu hipotezi test etmek üzere yapılan hiyerarşik regresyon ve ara değişken analizleri neticesinde, sadece "psikolojik yılmazlık" değişkeninin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş aile zenginleşmesinin her iki boyutunun da kısmi ara değişken olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. İş Aile Zenginleşmesinin "Yaşam Doyumu" Üzerindeki Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
	,435	,190	,184	36,923	,000			
İŞTEN AİLEYE ZENGİNLEŞME AİLEDEN İŞE ZENGİNLEŞME						,140 ,327	2,020 4,217	,005 ,001

Ara değişken analizi kuralına uygun olarak öncelikle, psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumu üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Bu ilk adımda mükemmeliyetçilik denkleme girmediği için, sadece psikolojik yılmazlık değişkeni ile analizlere devam edilmiş ve psikolojik yılmazlığın yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağladığı görülmüştür. İkinci adımda iş-aile zenginleşmesinin bağımlı değişken olan yaşam doyumu üzerindeki etkisi zaten hipotezlerimiz gereği (bkz: H4) doğrulanmıştı. Üçüncü adımda ise, psikolojik yılmazlık ve iş-aile zenginleşmesinin iki alt boyutu hep birlikte analize sokulduğunda psikolojik yılmazlığın yaşam doyumu üzerindeki etkisi tam olarak ortadan kalkmamakla birlikte, iş-aile zenginleşmesinin alt faktörlerinin denkleme girmesi ile psikolojik yılmazlığın Beta değerleri düşmüştür. Bu doğrultuda, işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme faktörlerinin psikolojik yılmazlık ve yaşam doyumu etkileşiminde kısmi bir ara değişken vazifesi gördüğü yani H5 kısmi olarak doğrulanmaktadır. İşten aileye zenginleşme faktörü denkleme eklenince, psikolojik yılmazlık değişkeninin Beta değeri, ,291'den, ,172'ye düşmüştür. Yapılan Sobel testi ve diğer ara değişken onaylayıcı testlerle de kısmi ara değişken bulgusu desteklenmektedir ***($t_{yılmazlık}$:5,965, p<,01, $t_{iş\text{-}aile\ zenginleşmesi}$: 5,455, p<,01 Sobel: 4,025 p<.01, Aroian: 3,995, p<,01; Goodman Test:4,056, p<.01); Aileden işe zenginleşme faktörü denkleme eklenince ise, psikolojik yılmazlık değişkeninin Beta değeri ,291'den, ,169'a düşmüştür. Yapılan Sobel testi ve diğer onaylayıcı testler de kısmi ara*** *değişken* ***bulgusunu desteklemektedir ($T_{yılmazlık}$:5,965, p<.01, $t_{aile\text{-}iş\ zenginleştirmesi}$:6,769, Sobel: 5,139, p<,01; Aroian:4,457, p<,01; Goodman Test:4,512, p<,01). Detaylı analiz sonuçları Tablo 10 da gösterilmektedir.***

Tablo 10. İş-Aile Zenginleşmesinin Psikolojik Yılmazlık ile Yaşam Doyumu Etkileşiminde Kısmi Ara Değişken Etkisi

DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
İŞTEN AİLEYE ZENGİNLEŞME	,392	,153	,149	31,095	,000	,293	5,455	,000
PSİKOLOJİK YILMAZLIK						,172	3,199	,002
DEĞİŞKENLER	R	R2	Düzeltilmiş R2	F	ANLAMLILIK F	Standardize Edilmiş Beta	t değeri	p değeri
AİLEDEN İŞE ZENGİNLEŞME	,457	,209	,204	39,719	,000	,370	6,769	,000
PSİKOLOJİK YILMAZLIK						,169	3,082	,000

Sonuç ve Tartışma

Örgütsel Davranış alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iş-aile çatışmasının bireyler ve örgütler açısından doğurduğu olumsuz sonuçlara yönelik birçok çalışmaya rastlanılmaktadır. Ancak iş ve aile alanlarının birbirleriyle etkileşiminde doğurabileceği pozitif etkiler ve bunun bireysel ve örgütsel çıktıları nasıl etkilediği şu ana kadar üzerinde çok durulmamış bir konudur. Pozitif örgütsel davranış alanındaki literatürün 2000'li yıllardan sonra gelişmeye başlaması ile birlikte bu konudaki çalışmaların artacağı düşünülmektedir. İşte bu araştırmada da, alandaki boşluğu doldurmak ve bundan sonra yapılacak çalışmalara öncülük etmek adına "iş-aile alanlarının zenginleşmesi" kavramı ele alınmış ve bireyler açısından olduğu kadar işletmeler açısından da önemli bir psikolojik sermaye olan yaşam doyumu ile etkileşimi incelenmiştir.

Araştırma bulguları psikolojik yılmazlık açısından yüksek, zor yaşam koşullarına daha kolay uyum sağlayabilen ve bu koşulların yarattığı stres ile daha kolay mücadele edebilen bireylerin, iş-aile zenginleşmesini daha çok yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Bu bireyler aile ve iş yaşamlarını daha iyi dengeleyebilmekte, iş yaşamında elde ettiği bilgi, deneyim ve tecrübeleri aile alanında kullanabilmekte, iş yaşamında elde ettikleri başarı ve doyumu aileye yansıtabilmektedirler. Aynı şekilde aile yaşamında elde ettikleri bazı problem çözme beceri ve yetilerini başarılı bir şekilde işe taşımakta ve aile sorumlulukları nedeni ile iş yaşamındaki zaman başta olmak üzere birçok kaynağı etkin ve verimli kullanabilmektedirler. Bu durum hayatın her iki alanında da performans ve etkinliğin artması sonucunu beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, bir yönetimsel uygulama olarak, özellikle çalışma saatleri yoğun ve düzensiz olan- hizmet sektörü gibi alanlarda bazı kilit noktalarda çalıştırılacak personelin seçiminde psikolojik yılmazlık önemli bir seçim kriteri olarak kullanılabilinir.

Araştırmada vurgulanması gereken diğer önemli bir sonuçta aileden işe ve işten aileye zenginleşmenin yaşam doyumu üzerinde sağlayacağı öngörülen katkının kanıtlanmış olmasıdır. Bu bulguda, aileden işe olan zenginleşmenin genel yaşam doyumu üzerinde işten aileye olan zenginleşmeye göre daha yüksek bir etki yarattığı görülmektedir. Ailenin birey açısından

çok önemli bir sosyal destek mekanizması olduğu düşünüldüğünde, aile yaşamının sağladığı doyum, neşe ve pozitif moralin bireyin iş yaşamına olumlu yansıması ve genel yaşam doyumunu arttırması fikri bu bulguyu desteklemektedir kanısındayız.

Mükemmeliyetçilik ile ilgili çıkan sonuçlara bakıldığında ise, uyumlu mükemmeliyetçilik (bireyin yüksek standartlara sahip olması), iş-aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü bir katkı sağlamaktadır. Standartları yüksek bireyler hem aile hem iş hayatında yüksek performansa ulaşabilmek için iki alanda elde ettikleri bilgi, deneyim ve tecrübeyi birbirine aktarmakta ve aynı zamanda başta zaman olmak üzere, kıt kaynakları daha etkin ve verimli bir şekilde kullanabilmektedirler. Araştırma bulgularından elde edilen şaşırtıcı sonuç, beklenilenin aksine uyumsuz mükemmeliyetçiliğin de, iş-aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü bir katkı sağlamış olmasıdır (analizde düşük bir açıklayıcı güç olmasına rağmen). Hipotezler kurulurken yaşanılan tatminsizlik duygusunun bireyin kaynaklarını etkin şekilde kullanmasını negatif yönde etkileyeceği düşünülmüştü. Ancak sürekli mükemmeli arayan ve elde ettiği performanstan bir türlü tatmin duymayan bireylerin, hem aile hem de iş alanlarında performansını arttırabilmek adına sürekli olarak iki alandaki kaynakları daha dengeli ve etkin kullanması ve bilgi, beceri aktarımı için çaba göstermesi söz konusu olabilir. Bu bulgu ile ilgili daha net bir şey söylenilebilmesi için ilerideki çalışmalarda uyumsuz mükemmeliyetçiliğin iş-aile zenginleşmesinin öteki yüzü olan iş-aile çatışması üzerinde ayırt edici bir etkisi olup olmadığına bakmak gerekebilir.

Bu çalışmanın kuramsal alandaki katkısı, iş-aile zenginleşmesi kavramı konusunda alanda yer alan boşluğu doldurması (konu ile ilgili kısıtlı çalışmalar olması nedeni ile) ve özellikle çalışma yaşamının kalitesi ve psikolojik esenlik alanında geliştirilecek yeni görgül araştırma modellerine öncülük etmesidir. Bu çalışmada sadece iş-aile zenginleşmesi üzerinde etkili olabilecek bazı bireysel değişkenler (psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçilik) ele alınmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda da, iş-aile zenginleşmesine katkı sağlayabilecek lider-üye etkileşimi kalitesi, örgüt kültürü, liderlik tarzı, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, örgüt iklimi gibi çevresel-ortamsal değişkenlerin de iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkileri incelenebilir. Ayrıca iş-aile alanlarının zenginleşmesinin doğurduğu sonuçlar açısından birey ve örgüt düzeyinde yeni bağımlı değişkenler araştırma modeline eklenebilir. Örneğin, yaşam doyumu dışında, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işe gönülden adanmışlık, örgüt vatandaşlığı davranışı, işten ayrılma niyeti gibi temel örgütsel davranış değişkenleri ile iş-aile zenginleşmesinin ilişkisi irdelenebilinir. Belki de bu noktada iş-aile zenginleşmesinin etkisinin incelenmesi gereken ilk değişken "iş performansı" dır. Çünkü literatür bölümünde de değinildiği gibi, tanımı gereği iş-aile zenginleşmesi bireyin iş alanında kazandığı maddi ve manevi tüm kaynaklar ve birikimlerin aile yaşamındaki ***performansı ve etkinliğini arttırması*** ve aynı şekilde bireyin aile alanında elde ettiği beceri ve tecrübelerin iş yaşamındaki ***performansı ve etkinliğini arttırması*** fikrine dayanmaktadır (Carlson vd.,2006). Bu nedenle iş-aile zenginleşmesinin doğrudan iş performansı üzerindeki yordayıcı etkisi sınanmalıdır.

Sonuç olarak, özellikle hizmet sektörü gibi müşteri odaklılığın ve müşteri memnuniyetinin işletmenin sonuçları açısından doğrudan katkı sağladığı ortamlarda çalışanların yaşam doyumlarını artırmak önemli bir yatırım olarak ele alınmalıdır. İş-aile alanı zenginleşmesi yaşayan çalışanların çalışma ve iş yaşamından aldıkları doyum da artış göstermektedir. İşletmelerin iş ve aile alanlarının yarattığı sinerjiden yararlanabilen, iş-aile zenginleşmesi algıları yüksek çalışanlar istihdam etmeleri yarattığı bireysel sonuçlar kadar (yaşam doyumu, iş tatmini vb..) örgütsel verimlilik ve performans açısından da önem taşımaktadır. Bu bağlamda işletmelerin iş-aile zenginleşmesini sağlayacak ve arttıracak uygun ortamların neler olabileceğini göz önünde bulundurup, politikalar geliştirmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

Accordino, D. B., Accordino, M. P., & Slaney, R. B. (2000). An Investigation of Perfectionism, Mental Health, Achievement Motivation in Adolescents. Psychology in the Schools, 37 (6), 535-545.

Ahern, N. R., Ark, P., & Byers, J. (2008). Resilience and Coping Strategies in Adolescents. Pediatric Nursing, 20(10).

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences Associated with Work-family Conflict: A review and Agenda for Future Research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.

American Psychologist, 55 (1), 34-43.

Ashby, J. S. & Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes, and selfesteem:A structural equation analysis. *Journal of Counseling and Development,* 80 (2), 197-203.

Ashby, J. S., Kottman, T., & Stoltz, K. B. (2006). Multidimensional perfectionism and personality profiles. *The Journal of Individual Psychology*, 62 (3), 312-323.

Ashby, J. S., Rice, K. G., & Martin, J. L. (2006). Perfectionism, shame and depressive symptoms. *Journal of Counseling and Development*, 84, 148-156.

Bhargava, S. & Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. Psychological Studies, 54, 213-225.

Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1986). Role Quality, Multiple Role Involvement and Psychological Well-being in Midlife Women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 578-585.

Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for treatment of depression. American Psychologist, 50, 1003-1020.

Block, J. and Kremen, A. M. (1996). 'IQ and Ego-resiliency: Conceptual and Empirical Connections and Separateness'. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–61.

Brewer, A. L. (2002). Perfectionism and parenting: The relationship of perceived parenting style of parent, attachment, parent status and gender to parental perfectionism. Dissertation Abstracts International Section B: The Sciences and Engineering, 62 (9-B), pp. 4270. Retrieved October, 10, 2006, from http://www.search.epnet.com.

Brown, E., Heimberg, R. G., Frost, R. O., Makris, G., Juster, H. R., & Leung, A. W. (1999). Relationship of perfectionism to affect, expectations and performance in the classroom. *Journal of Social and Clinical Psychology,* 10, 98-120.

Campbell, J. D. & Di Paula, A. (2002). Perfectionistic self-beliefs: Their relation to personality and goal pursuit. In G.L. Flett & P.L. Hewitt (Eds.), Perfectionism: Theory, research and treatment (pp.181-198). Washington,DC: American Psychological Association.

Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2006). Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.

Carlson, D. S., Kacmar, M. K., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the Positive Side of the Work-family Interface: Development and Validation of a Work-family Enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.

Chang, E. C. (2000). Perfectionism as a predictor of positive and negative psychological outcomes: Examining a mediation model in younger and older adults. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 18-26.

Chang, E. C., Watkins, A. F., & Banks, K. H. (2004). How adaptive and maladaptive perfectionism relate to positive and negative psychological functioning: Testing a stress-mediation model in black and white female college students. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (1), 93-102.

Chen, Z., ve Powell, G.N. (2012). A resource based model of work to family enrichment and conflict, *Journal of Vocational Behaviour*, 81, 89-98.

Cox, B. J. & Enns, M. W. (2003). Relative Stability of Dimensions of Perfectionism in Depression. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, 35, 124-132.

Cox, B. J. & Enns, M. W. (2003). Relative stability of dimensions of perfectionism in depression. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 35, 124-132.

Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. Psychological Assessment, 14 (3), 365-373.

Çalışkan S.C., Ürü Sanı, F.O., Atan,Ö ve Yozgat, U.(2013). Hizmetkar Liderliğin İş-Aile Zenginleşmesi Üzerindeki Etkisinde Kapsamlı Bir Model Geliştirme Arayışları: Örgütle Özdeşleşme ve Pozitif Psikolojik Kaynakların Bu Etkileşimdeki Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Kütahya.

Çalışkan, S. C., ve Arıkan, S. (2012). "İş-Aile çatışmasının öteki yüzü: İş-Aile zenginleşmesi ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmeliyetçilik ve Yaşam Doyumu Değişkenleri ile etkileşimi", 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 9 Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Çeşme-İzmir, 24-26 Mayıs 2012.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., ve Schaufeli, W. B. (2001). "The Job Demands-Resources Model of Burnout", *Journal of Applied Psychology,* 86, ss.499–512.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. Psychological Buletin, 95 (3), 542-575.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index.

Dinç, Y. (2001). Predictive role of perfectionism on depressive symptoms and anger:Negative life events as the moderator. Unpublished master's thesis, Middle East Technical University, Ankara, Turkey.

Dorahy, M.J., Lewis, C.A., Schumaker, J.F., ve ark. (2000). Depression and life satisfaction among Australian, Ghanaian, Nigerian, Northern Irish, and Swazi University Students. J Soc Behav Pers, 2000 - 15:569-580.

Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 234-252.

Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism: Theory, Research and Treatment. Washington, DC: American Psychological Association.

Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (Eds.). (2002). Perfectionism: Theory, research and treatment. Washington, DC: American Psychological Association.

Flett, G. L., Besser, A., Davis, R. A., & Hewitt, P. L. (2003). Dimensions of perfectionism, unconditional self-acceptance and depression. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 21 (2), 119-138.

Flett, G. L., Greene, A., & Hewitt, P. L. (2004). Dimensions of perfectionism and anxiety sensitivity. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 22 (1), 39-57.

Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism and anxiety. Personality and Individual Differences, 10 (7), 731-735.

Flett, G. L., Hewitt, P. L., Oliver, J. L., & McDonalds, S. (2002). Perfectionism in children and parents: A developmental analysis. In G.L. Flett & P.L. Hewitt (Eds.). Perfectionism: Theory, research and treatment (pp.89-132). Washington, DC: American Psychological Association.

Flett, G. L., Hewitt, P. L., Shapiro, B., & Rayman, J. (2001-2002). Perfectionism, beliefs, and adjustment in dating relationships. Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social, 20, 289-311.

Fung, N.S., Ahmad, A. ve Omar, Z.(2012). Work-family entichment: It's mediating role in the relationship between dispositional factors and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol.2.No.11. 73-88.

Garmezy, N. (1991). Resilience and Vulnerability to Adverse Developmental Outcomes Associated with Poverty. *Journal of Behavioral Sciences*, 34,416-430.

Gençtan, E. (2000). Psikanaliz ve Sonrası, 9. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Glantz, M. D. & Sloboda, Z. (1999). Analysis and Reconceptualization of Resilience. M. D.Glantz & J. L. Johnson (Ed), Resilience and Development: Positive Life Adaptations içinde (pp.109-126). New York: Plenum Publisher.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1), ss.76-88.

Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

Gürgan, U. (2006). Yılmazlık Ölçeği (YÖ): Ölçek Geliştirme, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(2):45-74.

Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and Validation of a Multidimensional Scale of Perceived Work-family Positive Spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.

Hart, B. A., Gilner, F. H., Handal, P. J., & Gfeller, J. D. (1998). The relationship between perfectionism and self-efficacy. Personality and Individual Differences. 24, 109-113.

Hortaçsu, N. (2003). Çocuklukta İlişkiler Ana-Baba Kardeş, Arkadaşlar, Ankara: İmge Kitabevi.

Johnson, D. P. & Slaney, R. B. (1996). Perfectionism: Scale Development and A Study of Perfectionists in Counseling. *Journal of College Student Development*, 37, 29-41.

Johnson, D. P. & Slaney, R. B. (1996). Perfectionism: Scale development and a study of perfectionists in counseling. *Journal of College Student Development*, 37, 29-41.

Kottman, T. ve Ashby, J. (2000). Perfectionistic children and adolescents: Implications for school counselors. Professional School Counseling, 3, 182-188.

Kumpfer, K. L. (1999). Factors and Processes Contributing to Resilience: The Resilience Framework. M. D. Glantz & J. L. Johnson, (Ed), Resilience and Development: Positive Life Adaptation içinde (s:179-224) New York: Plenum Publishers.

Luthans, F., C.M. Youssef ve B.J. Avolio (2007), "Positive Pscyhological Capital: Beyond Human and Social Capital", Business Horizons, January-February: 45-50.

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111–131.

McNall, L.ve Nicklin, J.(2009). A Meta- Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment, *Journal of Business and Psychology,* published online.

Michel, J.S ve Clark, M.A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to work models of conflict, enrichment and satisfaction. Personality and Individual Differences. 47, 163-168.

Michel, J.S., Clark, M.A. ve Jaramillo, D.(2011). The role of five factor model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work-non work spillover: a meta-analytic review, *Journal of Vocational Behaviour,* 79, 191-203.

Mitchelson, J.K. & Burns, L.R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. Personality and Individual Differences, 25, 477–485.

Myers, D. G. ve Diener, E."Who Is Happy?", Psychological Science, 1995- 6, 10-19.

Onat, G. (2010). Demokratik ve Otoriter Baba Olarak Algılanan Ana-Baba Tutumlarının Lise Birinci Sınıf Öğrencilerinin Yılmazlık Düzeyine Etkilerinin Araştırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı.

Öğülmüş, S. (2001). "Bir Kişilik Özelliği Olarak Yılmazlık". 1.Ulusal Çocuk ve Suç: Nedenler ve Önleme Çalışmaları Sempozyumu Bildirileri. Ankara Üniversitesi.

Özbay, Y. & Mısırlı-Tasdemir, Ö. (2001). Çok boyutlu mükemmelliyetçilik ölçegi: Geçerlik ve güvenirlik çalısması. Paper presented at the VIIth National Psychological Counseling and Guidance Congress.

Özdevecioğlu, M. ve Çakmak Doruk, N.(2009). Organizasyonlarda İş ve Aile Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, ss.69-99

Özgüngör, S. (2003). The relationship between goal orientation and perfectionism. Egitim ve Bilim, 28 (127), 25-30.

Parker, W. D. & Stumpf, H. (1995). An examination of multidimensional perfectionism scale with a sample of academically talented children. *Journal of Psychoeducational Assessment,* 13, 372-383.

Periasamy, S. & Ashby, J. (2002). Multidimensional perfectionism and locus of control: Adaptive vs. maladaptive perfectionism. *Journal of College Student Psychotherapy*, 17 (2), 75-86.

Personality Assessment, 49, 71-75.

Rice, K. G. & Lopez, F. G. (2004). Maladaptive perfectionism, adult attachment and self-esteem in college students. *Journal of College Counseling*, 7 (2), 118-128.

Rice, K. G. (2004). Maladaptive perfectionism, adult attachment and self-esteem in college students. *Journal of College Counseling,* 7 (2), 118-128.

Rice, K. G., Ashby, J. S., & Preusser, K. J. (1996). Perfectionism, relationships with parents and self-esteem. Individual Psychology, 52 (3), 246-260.

Richadson, A.M., Burke, R.J. (1995).Models of burnout: implications for intervention. *International Journal of Stress Management,* 2:31-43

Sanı Ürü, F.O., Çalışkan, S.C.ve Atan, Ö.(2013). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel destek algılarının işle ilgili temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve öznel iyi oluş etkileşiminde düzenleyici rolleri: turizm sektöründe bir araştırma. 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 326-333.

Siegle, D. & Schuler, P. A. (2000). Perfectionism differences in gifted middle school students. *Rooper Review,* 23 (1), 39-44.

Siu, O., Lu J., Brough, P., Lu, C., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D.R., Chen, W., Lo, D., Sit, C. Ve Shi, K. (2010). Role Resources and work-family enrichment: the role of work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*. 77(2010), 470-480.

Slade, P. D. & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. Behavior Modification, 22 (3), 372-390.

Slaney, R. B. & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of A Criterion Group. *Journal of Counseling and Development*, 74 (4), 393-398.

Slaney, R. B. & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling and Development*, 74 (4), 393-398.

Slaney, R. B., Chadha, N., Mobley, M., & Kennedy, S. (2000). Perfectionism in Asian Indians: Exploring the meaning of the construct in India. The Counseling Psychologist, 28 (1), 10-31.

Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2002). A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales. In G.L. Flett & P.L. Hewitt (Eds.), Perfectionism: Theory, research and treatment (pp. 63-88). Washington, DC: American Psychological Association.

Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34, 130-145.

Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised Almost Perfect Scale. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34, 130-145.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş Aile Çatışması İlişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt: 25, Sayı: 3-4.

Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S. ve Kacmar, K.M.(2007). Work- family facilitation: a theoratical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Ressources Management Review,* 17, 63-76.

Wayne, J.H., Musica, N., and Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.

Wayne, J.H., Randel, A.E. ve Stevens, J. (2006). The role of identity and work family support in work family enrichment and its work related consequences. *Journal of Vocational Behaviour*. 69, 445-461.