20. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

Yayına Hazırlayanlar
Prof. Dr. Ceyhan ALDEMİR
Prof. Dr. Ömür N. TİMURCANDAY ÖZMEN
Yard. Doç. Dr. Ulaş ÇAKAR
Araş. Gör. Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK
Araş. Gör. Ozan Nadir ALAKAVUKLAR
Araş. Gör. Selcen KILIÇASLAN GÖKOĞLU

Düzenleyen
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ

24-26 MAYIS 2012
İZMİR

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ VII

ÖNSÖZ IX

YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRELERİ TARİHÇESİ XI

20. ULUSAL YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ KURULLARI XIV

SAYILARLA 20. YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ XV

İÇİNDEKİLER XIX

PARALEL OTURUM I

Örgütsel Alt Kültürlerde Örgütsel Adalet Ve Güven Algısı Üzerine Bir Araştırma 3
İlksun Didem Ülbeği, Hüseyin Özgen, Ali Danışman

Örgüte Güvensizlik: Kültürlerarası Nitel Bir Çalışma 8
Arzu Wasti, K. Duygu Erdaş, Uzay Dural Şenoğuz

Güvenilir İnsan Tanımı Değişiyor Mu? 14
Güler İslamoglu, E. Serra Yurtkoru, Deniz Börü, Melek Birsel

İş Doyumunu Oluşturan Boyutların İş Performansı İle İlişkisi 21
Atilla Yelboğa

Performansa Dayalı Ek Ödeme Sisteminin Etkileri Üzerine Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma 23
Ali Talip Akpınar, Yunus Taş

Psikolojik Sermaye Ve Performans Ölçeklerinin Geçerlilik Ve Güvenilirliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma 29
Mehmet Beyazgül, Cemile Çelik

Örgütsel Yetkinliklerin Çalışanların Müşteri Değeri Algılamaları Üzerine Etkisi 35
Murat Yaşlıoğlu, Ömer Şap

Havayolu İş Modelleri: Kavramsal Bir Analiz 40
Ferhan Kuyucak Şengür, Yusuf Şengür

Örgütlerde Yapısal Dönüşümlerin Çalışanları Etkileme Biçimlerinin Nitel Ve Nicel Olarak İncelenmesi 45
Tuna Uslu

İdeoloji, Söylem Ve Kurumsallaşma: Kurumsal Bir Alan Olarak Yönetim Ve Organizasyon Yazını Örneği 51
Ata Özdemirci, Binali Doğan

Akademi, Kurumsal Baskılar Ve Bilgi Üretiminin Politikası 56
Ozan Nadir Alakavuklar, Ulaş Çakar

Sosyal Ağ Kuramı Bağlamında Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresinin Kurumsallaşma Süreci 61
Jülide Kesken, Burak Çapraz, Derya Kelgökmen İlic, Nazlı Ayşe Ayyıldız Ünnü, Kamil Sözen

Oturum 5

Algılanan Örgütsel Prestijin (Aöp) Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi: İş Tatmininin Aracılık Rolü
Muharrem Tuna, Murat Yeşiltaş, Ayşen Akbaş Tuna, Sıddık Aslan 67

Algılanan Örgütsel İtibarın İşgören Tutumları Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma
Ayşe Cingöz, A. Asuman Akdoğan 73

Kurumsal İtibarın Örgütsel Kıvanç, Duygusal Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi
Güler Dinçel, Hülya G.Çekmecelioğlu, C.Gazi Uçkun 78

PARALEL OTURUM II

Oturum 6

Üniversite Girişimciliği Ve Üniversite Performansına Etkileri: Türk Üniversiteleri Üzerine Bir Saha Araştırması
Çağrı Bulut, Melih Tütüncüoğlu, Duygu Seçkin Halaç 86

Performansın Açıklanmasında Endüstri Faktörleri Ve İşletme Kaynaklarının Rolü
Rıfat Kamaşak 92

Çevresel Kaynak Tabanlı Yaklaşım Ve Kobi'lerde Çevresel Yönelim – Örgütsel Performans İlişkisi Üzerine Bir Araştırma
Kurtuluş Yılmaz Genç 97

Oturum 7

Örgütsel İklimin, Çalışanların Psikolojik Kapasitesi İle İş Doyumu İlişkisine Düzenleyici Etkisi
Ömür Nezcan Timurcanday Özmen, Pınar Süral Özer, Tayfun Topaloğlu 103

Pozitif Psikoloji Çerçevesinden Örgüt İklimi Ve Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Güçlenmesi Aracılığıyla Mesleki Özdeşleşmeye Etkileri
Tuna Uslu, Zennure Gündoğdu, Didem Rodoplu Şahin 106

Manisa İlindeki Kamu Kurumlarında Kişi-Örgüt Uyumu Ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkileri
Mustafa Tepeci, Şentürk Hoşgül 112

Oturum 8

Bireysel İş Performansının Türk Kültüründe Yapısal Özelliğinin İncelenmesi
Atilla Yelboğa 118

İş İlişkilerinin 'Avrupalılaşması'? Uluslararası Çerçeve Anlaşmaları Ve Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Kadire Zeynep Sayım, Markus Helfen, Dimitris Stevis, Özge Berber Agtaş 119

Türk Kültüründe Toplulukçuluk Üzerine Bir Meta Analizi
İlker Baran, Fahri Erenel 124

Oturum 9

Demir Kafesi Yeniden Yapılandırmak: Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı Çerçevesinde Kurumsal İş Ve Kurumsal Girişimciliğe İlişkin Bir Araştırma
Oktay Koç, Çağla Yavuz 130

Ortak Yaşam Ve Örgüt Nüfuslarının Etkileşimleri: Türkiye Sağlık Sektörü Örneği
Bora Aksu 138

Devlet Ve Mesleğin Örgüt Popülasyonları Üzerindeki Kurumsal Etkilerinin Analizi: Türk Sağlık Alanında Bir Araştırma (1834-2010)
Bilçin Tak 144

İş-Aile Çatışmasının Öteki Yüzü: İş Aile Zenginleşmesi Ve Psikolojik Yılmazlık, Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu Değişkenleri İle Etkileşimi
Sezer Cihan Çalışkan, Selma Çetinaslan Arıkan 148

Örgütlerde İş İle İçli Dışlı Olmanın (Job Embeddedness) Çalışanların İş Hayatı Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü
Selen Oflazer, Tuğba Dedeoğlu, Mahmut Özdevecioğlu 154

İş - Aile Hayatı Dengesi Kurmada Örgütsel Politikalar, Bireysel Pazarlıklar Ve Örgütsel Normların Etkileşimi: Çalışanlar İş-Aile Hayatı Çatışmasını Nasıl Yönetiyorlar?
Zeynep Erden Bayazıt, Mahmut Bayazıt 160

PARALEL OTURUM III

Zihinsel İşyükünün Çalışanların Davranış Bozuklukları Belirtileri Üzerindeki Etkileri
Mahmut Özdevecioğlu, Yasemin Kaya, Fatma İnce Balcı, Onur Ünlü 164

A Tipi Kişilik Özelliği İle İşkoliklik Arasındaki İlişkide İş Taleplerinin Rolü
Nil Selenay Erden, Duygu Toplu, Simge Arı, Murat Yaşlıoğlu 169

Öz Benlik Değerlendirmeleri İle İş Ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Sorgulanmasına Yönelik Görgül Bir Araştırma
Pınar Süral Özer, Güler Tozkoparan 174

Bireylerin Ağ Düzeneğindeki Yerinin Oluşmasında Lider-Üye Etkileşiminin Rolü: Sosyal Ağ Analizi Yaklaşımı
Çağdaş Akif Kahraman, H.Cenk Sözen, Cem Harun Meydan 179

Lider Desteği Ve Sosyal Desteğin İş Performansına Etkisinde Özdeşleşmenin Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Uygulama
Hakan Dilek, Necdet Bilgin 183

İş Bulma Sürecinde İlişki Ağının Rolü Üzerine Bir Araştırma
Gül Eser, Orkun Demirbağ 191

Olumsuz Test İfadelerinin İç Tutarlılığa Ve Faktör Yapısına Etkileri: Türk Örnekleminde Bir İnceleme
Tülay Turgut, Nil Selenay Erden 196

Zımbardo Zaman Perspektifi Ölçeğinin İşletme Çalışanları Üzerinde Psikometrik Özelliklerinin Belirlenmesi
Güler Sağlam Arı, Banu Yücel Toy, Yasin Boylu 202

Türk Yönetim Değerlerinin Ölçülmesi: Ölçme Aracı Ve Ölçek Geliştirilmesi
Aylin Ünal, İ. Taylan Çelik 208

İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Etkinlik Üzerindeki Rolü
Işıl Kıroğlu 214

Transformasyon İçin Geçmişi Çalışanların Gözünden Görmek: İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin Kurumsal Tarihçenin Görselleştirilmesine Yönelik Bir Atölye Çalışması *Elif Sungur*	219
Performansı Arttırmada İçsel Motivasyon Aracı Olarak "Akış"(Flow) Kavramının Örgütsel Davranış Kapsamı İçinde İncelenmesi Ve Bir Model Önerisi *Ömer L. Met*	224
Yönetişim Mekanizmalarının Tamamlayıcı Unsurları: İşbirlikçi Uyarlanma Bakış Açısı *Tuğba Gürçaylılar Yenidoğan*	232
Yöneticilerin Stratejik Düşünebilmelerinde Yaratıcı Ve Eleştirel Düşünmenin Belirleyici Rolü *Mukaddes Çiçek, Atılhan Naktiyok*	235
Strateji Geliştirmede, Optimal Kararların Belirlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi: A'wot Hibrit Modeli Uygulaması *Mine Şenel, Bilgin Şenel, Sevda Ürker, Gözde Aktaş*	240
PARALEL OTURUM IV	
Çalışanların Kurum Amaçlarını İçselleştirmelerinde Yöneticilerin Dönüşümsel Liderlik Davranışlarının, Sosyal Normların Ve Tepe Yönetime Duyulan Güvenin Etkisi *Eda Aksoy*	245
Dünü, Bugünü Ve Geleceği İtibariyle Örgütsel Kimlik Kavramı *Ozan Ağlargöz, Güneş Nezire Zeytinoğlu, Yıldız Uzuner, Senem Besler*	249
Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü *Emre İşçi, İnci Artan Erdem*	254
Bireysel Farklılıkların Yönetiminde Liderin Hareket Seçeneklerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkileri *Hande Tasa, Nevin Deniz*	260
Mikro Kredi Uygulamalarının Kadınların İstihdamına Olan Katkısına Yönelik Ülkelerarası Karşılaştırmalı Bir Araştırma *Aslı Beyhan Acar, Burcu Özge Özaslan*	266
Engelli İstihdamı Ve İşverenlerin Engelli İstihdamı Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Sivas İlinde Bir Araştırma *Berrin Filizöz*	270
Yöneticilerin Otantik Liderlik Düzeylerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi Ve Bir Araştırma *Hülya Öcal, Gülten Eren Gümüştekin, Aydan Çağ*	276
Otantik Liderlik Davranışının Çalışanların İşe İlişkin Duygusal İyilik Algıları Üzerindeki Katkısı Ve Yöneticiye Güvenin Bu İlişkideki Üzerindeki Şartlı Rolü *Zennure Gündoğdu, Güler İslamoğlu*	282
Etik Liderliğin Etik İklime, Birey Ve Örgüt Performansına Etkileri *Meral Elçi, İrge Şener, Seval Aksoy*	287

Oturum 19

İnsan Kaynakları Yönetimindeki İş Etiği Uygulamaları İle Örgütsel Performans Arasındaki İlişki: Fortune Türkiye 500 Örneği
Serkan Bayraktaroğlu, Sevdiye Ersoy Yılmaz 293

Stratejik Yönetim Literatüründe İş Etiğinin Sınırları Nasıl Çiziliyor? Türkiye'deki Akademik Çalışmalar Üzerine Bir Araştırma
Mehmet Ali Köseoğlu, Kemal Karayormuk, Mehmet Barca 299

Çalışanların İşten Çıkarılma Sürecinde Etik İlkelere İlişkin Davranışların Algılanmasına Yönelik Bir Araştırma
Hasan Tutar, Aydın Yılmazer 304

Oturum 20

Bilgi Dönüşüm Modlarının Örgütsel Yaratıcılık Ve Performansa Etkisi: Aracı Değişken Olarak Sosyal Sermaye
Dilek Zamantılı Nayır, Serdar S. Durmuşoğlu 311

İşletmelerde İçgirişimcilikten Girişimciliğe Yönelimi Etkileyen Faktörler: İstanbul'da Faaliyette Bulunan Mikro İşletmelerde Bir Araştırma
Fatma Ayanoğlu Şişman, Nilay Gemlik, Uğur Yozgat 315

Örgütsel Girişimcilik: Dönüşümcü Lider Ve Örgütsel Mimarinin Rolü
Deniz Kantur, Arzu İşeri Say 319

PARALEL OTURUM V

İşgörenlerde Bağımsızlık Davranışının İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi
Ahmet Diken, Mehmet Ulutaş, Şükran Gökçe 326

Sükut İkrardan Gelir Mi? İşgörenlerin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına İlişkin Tutumları İle İş Tatmin Düzeyleri Ve Duygusal Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki Etkileşim
Hakkı Aktaş, Eylem Şimşek 330

Çalışanların "Örgütsel Ses Ve Sessizlik" Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Araştırma
Lutfiye Özdemir, Sevtap Sarıoğlu Uğur 336

Denge Analizi Uygulama Süreci İçin Çok Ölçütlü Bütünleşik Bir Model Önerisi
İhsan Yüksel, Metin Dağdeviren 343

Türk Yükseköğretim Sektörünün Rekabet Düzeyi Ve Derinliği Üzerine Bir Araştırma
Mehmet Barca 349

Türkiye'de Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Iso 9001 Kalite Yönetim Sisteminin Sağladığı Rekabet Üstünlükleri Üzerine Ampirik Bir Çalışma
Tolga Gök 351

Beş Faktör Kişilik Modeli Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma
Ayşe Begüm Ötken, Tuna Cenkci 359

Bürokratik Gücün Kaynağı Olarak Örgütsel Hafıza: Bürokratik Gücün Kişiselleşmesi
Aykut Göksel, Belgin Aydıntan 364

Çatışma Yönetiminde Arabuluculuk Tarzları Ve Kişilik İle İlişkisi
Ünsal Sığrı, Barbaros Dağlı, Yavuz Erçil 369

Oturum 25

Stratejik Grupların Dinamik İlişkileri: Melez (Hibrid) Stratejik Gruplar
Erdem Kırkbeşoğlu, Esra Kurt 375

Örgütlerarası İlişkilerde Merkezilik Analizi: Lojistik Sektöründe Bir Alan Araştırması
Duygu Türker 380

Kurumsal Yönetim Mekanizmalarının Ve Kurumsal Mesafenin Gelişmekte Olan Ülke Kökenli Çokuluslu İşletmelerin Strateji Tercihleri Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği
Tarhan Okan, Tülay İlhan Nas 386

Oturum 26

Örgütsel Fay Hatları (Faultlines) Çalışmaları Üzerine Bir İçerik Analizi
Soner Taslak 391

Karikatürlerin Diliyle Yönetsel İlişkilerin Analizi
Rukiye Çelik, Ramazan Erdem, Elif Akkaş, Necla Bardak 398

Örgütsel Açıdan Cinsiyet, Kadınlar Ve Yönetsel Kontrole Direnç
Ozan Nadir Alakavuklar, Ulaş Çakar 403

PARALEL OTURUM VI

Oturum 27

Yöneticinin Bilgi Paylaşım Davranışının, Çalışanların Bilgi Paylaşımı Sonucu Değersiz Olma Kaygısı Üzerindeki Etkisi Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma
Gül Eser, Şebnem Ensari 411

Algılanan Örgütsel Destek Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Psikolojik Sermayenin Rolü
İpek Kalemci Tüzün, Fatih Çetin, H. Nejat Basım 416

İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye Ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma
Ahmet Erkuş, Mine Afacan Fındıklı 420

Oturum 28

Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü
İrfan Akkoç, Abdullah Çalışkan, Ömer Turunç 424

Türkiye'de 2000-2010 Yılları Arasında Örgüt Kültürü Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlere İlişkin Bir Bibliyometrik Bir Analiz Çalışması
Belma Keklik, Seher Derya, Umut Can Öztürk 428

Örgüt Kültüründe Yeni Bir Boyut Olan Sıkılık-Esneklik İle Örgütsel Yenilikçilik İlişkisi: Türk Ve İtalyan Mermer Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Emir Özeren, Ömür Neczan Timurcanday Özmen 432

Oturum 29

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Psikolojik Sermaye Ve Yenilikçi Davranış Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma
Çetin Bektaş, Hüseyin Yılmaz 438

Stratejik İnsan Kaynakları Bakış Açısından Yeni Bir Stratejik Liderlik Yaklaşımı Olarak Sinerjik Liderlik Ve İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Sinerjik Liderlik Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma
A. Haluk Pınar 445

Stratejik İky Uygulayan İşletmelerde Öne Çıkan Faaliyetler Ve Fark Yaratan İk Uygulamaları
Özlem Balaban, Yasemin Özdemir 452

Oturum 29 455

Kariyer Platosu: Araştırma Görevlisi Doktorlar Sorunsalı
K. Övgü Çakmak Otluoğlu, Banu Saadet Ünsal Akbıyık 456

Kariyer Çapalarının, Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Kültürel Değerler İle İlişkisi: Türkiye Ve Abd Karşılaştırması
Sait Gürbüz, Ünsal Sığrı 460

Schein'ın Kariyer Çapaları Perspektifinde Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerlerine İlişkin Bir Araştırma: Isparta Sdü Ve Kuzey Irak Selahattin Üniversitesi Örneği
Orhan Adıgüzell, Fatih Cura 466

Oturum 30 471

Stratejik Örgütlerle Çalışan Firmaların Kontrat Yönetiminde Karşılaştıkları Problemler: Global Normlu İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma
Ramazan Erturgut 472

Uluslararası Statü Transferinde Mesafenin Rolü
Işın Güler 478

Türkiye'deki İşletme Gruplarının Uluslararasılaşma Motivasyonunun Lokasyon Ve Giriş Stratejisi Üzerindeki Etkisi
Kader Şahin, Kübra Mert 482

PARALEL OTURUM VII

Oturum 31 487

Bezdiriye (Mobbıng) Karşı Hoşgörü: Bireysel Ve Çevresel Değişkenler Çalışanların Hoşgörü Düzeyini Etkiler Mi?
Atılhan Naktiyok, Ömer Faruk İşcan, Kürşat Timuroğlu 488

Örgütsel Sessizlik, Mobbing Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama
Faruk Kalay, Abdullah Oğrak 492

Örgütsel Ortamda Sosyal Tembellerin Oluşturdukları İzlenimler
Cem Harun Meydan, Çağdaş Akif Kahraman 496

Oturum 32 501

Yönetim Kurullarında Yer Alan Murahhas Ve Aile Üyelerinin Örgüt Performansına Etkisi
İrge Şener, Abdülkadir Varoğlu 502

Borsa Şirketlerinin Kurumsal Yönetim İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Olarak Dahil Oldukları Gruplar Açısından Bağımsız Yönetim Kurulu Üyelerinin İncelenmesi
Cem Cüneyt Arslantaş, Nadire Çerezci Baycan, Gaye Özkasap 507

Uzun Yaşayan Firmalarda Strateji: Bursa İlinde Faaliyet Gösteren Firmalara İlişkin Bir Araştırma
Mustafa Kurt, Kemal Demir, Nazım Duygu 512

Oturum 33 517

İşveren Markasının Fonksiyonel Ve Sembolik Faydalarının, Örgütsel Çekicilik Ve İşe Adanmışlık İle İlişkisi
Ayşe Gül Terlemez, Türker Baş 518

İşveren Markasının Bileşenleri Ve Algılanan Önem Dereceleri: Çalışanlar Ve İş Arayanlar Arasında Bir Karşılaştırma
Esra Almaçık, Ümit Almaçık 522

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi: Tr42 Bölgesi Otomotiv Sanayi Üzerinden Bir Değerlendirme
Sevgi Dönmez Maç, Şuayyip Çalış 527

Gelişmekte Olan Ülkelerde Ulusal Kültürün Kurumsal Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Üzerindeki Etkisi
Emrah Koparan, Tülay İlhan Nas 532

Oturum 34 535

Kurumsal Değişim Ve Direniş: Kurumsal Mantıkların Değişimi Sürecinde Türk Emniyet Teşkilatı Örneği
Oktay Koç 536

Örgütsel Alanlarda "Eşisimlendirme (Isonymısm)"Nin Öncülleri Üzerine Bir Araştırma
Mehmet Eryılmaz 543

Türkiye'deki Makro İktisadi Bağlamın İşletme Gruplarının Çeşitlendirme Stratejilerine Etkileri: 1975-2010 Dönemi İçin Boylamsal Bir Analiz
Serkan Dirlik, Ömer Faruk Altınç 545

Kurumlar Nasıl Ortaya Çıkar? Farklı Türde Kurumların Farklı Düzeylerde Kurumsallaşması Üzerine Bir Model Önerisi
Erkan Erdemir 552

Oturum 35

Kobi'lerde Temel Çalışanların Örgütsel Performansa Etkileri Üzerine Bir Araştırma
Kurtuluş Yılmaz Genç 555

Yüksek Performanslı İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bireysel Ve Örgütsel Performansa Etkisi
Tolga Yılmaz, Sait Gürbüz 560

Kore'de Yüksek Performans İş Sistemleri (Ypis) Ve Örgüt Performansı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Çevresel Dinamizm Ve Sendikanın Bağıl Etkileri
Erhan Atay 564

Üst Yönetim Ekibi Üyelerinin Eğitim Özelliklerinin İşletme Performansı Üzerindeki Belirleyiciliği
Muzaffer Aydemir, Yavuz Ercil 568

PARALEL OTURUM VIII

Oturum 36

Örgütsel Sessizliğin Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması
Mehmet Altınöz, Serdar Çöp 574

Personel Güçlendirme İç Girişimcilik Üzerinde Ne Derece Etkilidir?
Dursun Bingöl, Aydın Beraha 580

İnsan Kaynakları Çalışanlarının İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları İle İlgili Görüş Ve Beklentilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma
Ayşe Oya Özçelik, Sibel Uğraşbul, Beynaz Uysal, Arzu Eryılmaz 585

Oturum 37

Algılanan Örgütsel Adalet İle Sanal Kaytarma Arasındaki İlişkinin Analizi: Hastane Çalışanları Örneği
Metin Kaplan, Adem Öğüt 592

Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi: Yalova İli Kamu Ve Özel Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma
Özgür Doğan Gürcü, Uğur Yozgat 597

Örgütlerde İş Dışı İnternet Kullanımı: İk Yöneticilerinin Algısı Ve Mevcut Yönetsel Uygulamalar Üzerine Bir İnceleme
Mehlika Saraç, B. Aydem Çiftçioğlu 604

Oturum 38 607

Portföy Kariyer Ve İş-Yaşam Dengesi: Mimarlar Üzerinde Bir Araştırma
Gülşah Vural Özkan, Ece Kuzulu, Selver Kurtuldu, Khagani Bashirov 608

Y Kuşağının (Yeni Jenerasyon) Kariyer Eğilimlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma
Özlem Atan, Sezer C. Çalışkan, F. Oben Ürü 613

Kültürel Değerler Ve Sosyal Sermaye
Zeynep Akşehirli 618

Oturum 39 624

Bireysel Düzeydeki Girişimciliğin Öncülleri Ve İnovasyon Arasındaki İlişki: Schumpeter Ve Kırzner Temelli Fırsat Yaratma Davranışlarının Aracı Rolü
Aykut Berber, Dilek Yılmaz Börekçi, Yasin Rofcanin 625

Stratejik Bilgi Yönetiminin İnovasyon Ve Performans Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama
Yunus Demirel, Nurzahit Keskin, Hayri Ülgen 630

İnovasyon Çağında Stratejik Teknoloji Yönetimi Ve İşletmelerde Teknoloji Ve İnovasyon Stratejileri İle Rekabet Stratejileri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma
A. Haluk Pınar 636

Oturum 40 642

Yapısal Ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri
Ebru Tolay, Olca Sürgevil 643

Sendikaya Bağlılık İle Örgüte Bağlılık Aynı Anda Mümkün Mü?
Altan Doğan, Serdar Bozkurt, Ayşegül Karaeminoğulları 648

Liderlik Stilleri Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Meta Analizi
Hüseyin Demir, Türker Baş, Fahri Erenel 654

PARALEL OTURUM IX

Oturum 41

Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü
Abdullah Çalışkan, İrfan Akkoç 662

Destek Ve Engel İkileminde Bölgesel Kalkınma Ajansları İçin İnovasyon
Hüsniye Fırat Şimşek, Ali Akdemir 667

Çalışanların Karar Alma Sürecine Katılımının Yenilikçilik Kapasitesi Ve Örgütsel Öğrenme Üzerindeki Etkisi
Adem Öğüt, Cihat Erbil, Kadir Aksay 675

Oturum 42

Örgütsel Psikolojik Sermayenin Çalışan Tükenmişliğine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma
Fatih Çetin, Harun Şeşen, H. Nejat Basım 681

Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü: Türkiye Ve Bosna-Hersek Sağlık Çalışanları Örneği
Mustafa Kemal Topcu, Metin Ocak 685

Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma
Metin Kaplan, Durdu Mehmet Biçkes 691

İçindekiler	
Ümit, İyimserlik, Toparlanma Ve Özyeterlilik, Çalışanın Görev Performansı Ve Bireysel Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Ne Kadarını Açıklıyor? *Adnan Özyılmaz*	698
İyi Askerden İyi Oyunculara: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İçin 1980-2010 Arası Bir Yazın Taraması Ve Araştırma Metodolojisine Yönelik Bir Önerisi *Yasin Rofcanin, Aykut Berber, Yasemin Şen, Mine Afacan Fındıklı*	705
Yöneticilerin Öz Yeterlilik Ve Karar Verme Tarzlarına İlişkin Özel Bankalarda Bir Araştırma *Gamze Ebru Çiftçi, Melahat Öneren*	710

OTURUM 10

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÖTEKİ YÜZÜ: İŞ AİLE ZENGİNLEŞMESİ VE PSİKOLOJİK YILMAZLIK, MÜKEMMELLİYETÇİLİK, YAŞAM DOYUMU DEĞİŞKENLERİ İLE ETKİLEŞİMİ

SEZER CİHAN ÇALIŞKAN, SELMA ÇETİNASLAN ARIKAN
HALİÇ ÜNİVERSİTESİ, OKAN ÜNİVERSİTESİ

ÖRGÜTLERDE İŞ İLE İÇLİ DIŞLI OLMANIN (JOB EMBEDDEDNESS) ÇALIŞANLARIN İŞ HAYATI VE YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İYİMSERLİĞİN ROLÜ

SELEN OFLAZER, TUĞBA DEDEOĞLU, MAHMUT ÖZDEVECİOĞLU
ERCİYES ÜNİVERSİTESİ, MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ

İŞ - AİLE HAYATI DENGESİ KURMADA ÖRGÜTSEL POLİTİKALAR, BİREYSEL PAZARLIKLAR VE ÖRGÜTSEL NORMLARIN ETKİLEŞİMİ: ÇALIŞANLAR İŞ-AİLE HAYATI ÇATIŞMASINI NASIL YÖNETİYORLAR?

ZEYNEP ERDEN BAYAZIT, MAHMUT BAYAZIT
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ, SABANCI ÜNİVERSİTESİ

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÖTEKİ YÜZÜ: İŞ AİLE ZENGİNLEŞMESİ VE PSİKOLOJİK YILMAZLIK, MÜKEMMELLİYETÇİLİK,YAŞAM DOYUMU DEĞİŞKENLERİ İLE ETKİLEŞİMİ

Yrd. Doç. Dr. Sezer Cihan Çalışkan
Haliç Üniversitesi
İşletme Fakültesi
segunaydın@yahoo.com

Yrd. Doç. Dr. Selma Çetinaslan Arıkan
Okan Üniversitesi
selmaarikan@okan.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, literatürde iş-aile çatışmasına göre çok daha yeni bir kavram olan "iş-aile zenginleşmesi" kavramını tanımlayarak, iş-aile zenginleşmesini etkileyebilecek psikolojik yılmazlık ve mükemelliyetçilik bireysel özellikleri ile bu değişkenlerin genel yaşam doyumu ile etkileşimlerini teorik bir model çerçevesinde incelemektir. 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 etkisi tartışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-aile zenginleşmesi, Psikolojik Yılmazlık, Uyumlu/Uyumsuz Mükemmelliyetçilik, Yaşam Doyumu

GİRİŞ

Bu çalışmanın temel amacı özellikle 2000'li yıllardan sonra gelişen "pozitif örgütsel davranış" akımı bağlamında iş ve aile alanlarının birbirleriyle etkileşimlerini çatışmadan ziyade pozitif bir açıdan ele alarak iş-aile zenginleşmesi kavramını Türk yazınına kazandırmak, ayrıca bu kavramın "psikolojik yılmazlık" ve "mükemmelliyetçilik" bireysel değişkenleri ile "yaşam doyumu" arasındaki aracılık rolünü test etmektir. 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 literatürde görece olarak daha yeni ele alınmaktadır. "Zenginleşme" kavramının temelinde, 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* 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 teorik ve görgül çalışmalar ile geliştirilmesi ihtiyacı devam etmektedir. Ayrıca ilgili yazının geliştirilmesi ve bu konuda görgül çalışmaların yapılabilmesi için, iş-aile zenginleşmesi konusunda geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçek geliştirme ve/veya yabancı yazında geliştirilen ölçeklerin Türkçe adaptasyonlarının yapılmasına ihtiyaç vardır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, literatürde iş-aile çatışmasına göre çok daha yeni bir kavram olan "iş-aile zenginleşmesi" kavramını tanımlayarak, iş-aile zenginleşmesini etkileyebilecek psikolojik yılmazlık ve mükemelliyetçilik bireysel özellikleri ile bu değişkenlerin genel yaşam doyumu ile etkileşimlerini teorik bir model çerçevesinde incelemektir.

1. İş-Aile Alanlarının Zenginleşmesi Kavramı:

İş-aile zenginleşmesi kavramı Carlson vd. (2006) tarafından kapsamlı olarak ele alınmış ve bir ölçek geliştirilmiştir. Carlson vd. (2006) iş-aile zenginleşmesini 6 boyutlu bir kavram olarak ele almaktadır. Bu boyutlar:

1) İşle ilgili kazanılan mesleki bilgi, beceri ve farklı bakış açılarının aile yaşamındaki performansı arttırması: *işten aileye gelişim (work to family development)*

2) İşle ilgili hissedilen olumlu duyguların (neşe, tatmin, haz, mutluluk), aile yaşamındaki performansı arttırması: *işten aileye olumlu duygu aktarımı (work to family affect)*

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

4) Aile alanında kazanılan bilgi, sorunlara farklı bakış ve çözüm yolu bulma becerilerinin iş yaşamındaki performansı arttırması: *aileden işe gelişim (family to work development)*

5) Aile ile ilgili hissedilen olumlu duyguların (neşe, tatmin, haz, mutluluk), iş yaşamındaki performansı arttırması: *aileden işe olumlu duygu aktarımı (family to work affect)*

6) Aile ile ilgili sorumlulukların iş yerinde zamanın ve kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasını sağlaması, işe odaklanarak çalışma ve işyerinde etkinlik ve performans artışı: *aileden işe etkinlik aktarımı (family to work efficiency).*

2. Psikolojik Yılmazlık, Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Değişkenleri ve İş-Aile Alanlarının Zenginleşmesi ile İlişkisi

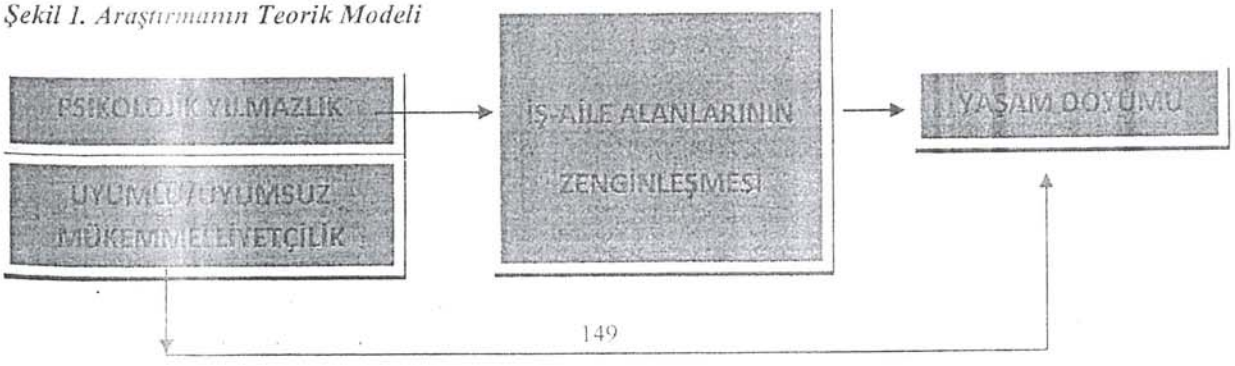
Psikolojik yılmazlık genel olarak bir başarı veya uyum sağlama sürecini ifade eder (Hunter 2001). Bu çerçevede bir travma, bir tehdit, bir trajedi veya ailesel ve ilişkisel sıkıntılar, ciddi sağlık problemleri, işyeri ve parasal sorunlar gibi önemli stres kaynaklarına karşı, psikolojik yılmazlık kişinin uyum sağlama süreci olarak görülmektedir (Tusaie ve Dyer 2004). Diğer açıdan psikolojik yılmazlık, zor yaşamsal tecrübeler karşısında kişinin kendisini toparlama gücü (Garmezy 1991) veya değişimin ya da felâketlerin başarılı biçimde üstesinden gelme yeteneği olarak da tanımlanmaktadır (Wagnild ve Young 1993). Psikolojik yılmazlık aynı zamanda Luthans ve diğerlerinin de belirttiği gibi bir pozitif psikoloji değişkenidir. *Psikolojik yılmazlık düzeyi yüksek olan kişilerin, yukarıda belirtilen özellikleri nedeni ile 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.* Bu nedenle araştırmada, psikolojik yılmazlığın iş-aile zenginleşmesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Araştırmada ele alınan diğer bir bireysel değişken olan "mükemmelliyetçilik", 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. İlgili yazın incelendiğinde mükemmeliyetçilik genelde olumsuz yönleri ile ele alınmakta ve bazı araştırmacılar tarafından çağımızın hastalıkları arasında sıralanmaktadır. Mükemmeliyetçi kişilerin yakın ilişkilerinde beklentileri yüksek olduğu için sıkça hayal kırıklıkları yaşadıkları, iş yaşamında çok sorumluluk üstlendikleri ve aşırı çalıştıkları için ailelerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları, eleştirilmeye tahammülleri olmadığı, kuruntulu bir bakış açısına sahip oldukları, başarısızlık durumunda çok kolay depresyona girdikleri, risk almayı sevmediklerinden risk gerektiren görevlerden kaçtıkları yapılan çeşitli teorik ve görgül araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Ancak özellikle son 10 yıl içerisinde mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan kavram geçerliliği çalışmalarında, tek bir boyut olarak ele alınmaktan ziyade "uyumlu (adaptive)" ve "uyumsuz (mal-adaptive)" mükemmeliyetçilik özelliklerin iki ayrı boyut altında toplandığı ve bu doğrultuda yeni ölçüm araçları geliştirildiği görülmektedir (Johnson ve Slaney, 1996; Slaney ve çalışma arkadaşları, 2001; Enns ve Cox, 2002). Slaney ve arkadaşlarının 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 yaşamında 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.

Yukarıda belirtilen tanım neticesinde, mükemmelliyetçiliğin uyumsuz taraflarını gösteren bireylerin tatminsizlik ve çelişki düzeylerinin yüksek olması nedeni ile iş-aile yaşamlarında pozitif bir etkileşimden çok çatışmaya açık olabilecekleri iddia edilebilir. Bu nedenle araştırmada, uyumsuz mükemmelliyetçiliğin iş-aile zenginleşmesi üzerinde negatif yönlü bir etki yapacağı öngörülmektedir. Buna karşılık uyumlu mükemmelliyetçiliğe sahip bireylerin ise, kaynaklarını daha verimli ve düzenli kullanarak iş aile zenginleşmesinden daha çok yararlanabilecekleri öngörülebilinir.

Bireysel özellikler ve iş-aile zenginleşmesi arasındaki bu etkileşim aynı zamanda bireylerin yaşamdan duydukları genel tatmin duygusu üzerinde de olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu nedenle, psikolojik yılmazlık ve mükemmeliyetçilik özelliklerinin iş-aile zenginleşmesi aracılığı ile yaşam doyumu üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir katkı sağladığı da öngörülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın teorik çerçevesi Şekil1'de özetlenmekte ve hipotezler belirtilmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Teorik Modeli



Hipotezler:

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.

II. METOD

Kullanılan Ölçüm Araçları ve Prosedür: Araştırma kapsamında İstanbul'da sağlık, finans ve eğitim gibi farklı sektörlerde tam zamanlı olarak çalışmakta olan yönetici ve profesyonellere zaman kısıtlılığı nedeni ile kolayda örneklem yöntemi kullanılarak, Slaney ve ark (2001) tarafından geliştirilen *"Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (APS-R)"* ; psikolojik yılmazlık için Block ve Kremen (1996)'in *"yılmazlık ölçeği"* ve *"iş-aile zenginleşmesi"* için, Carlson ve diğerleri tarafından geliştirlen altı boyutlu iş-aile zenginleşmesi ölçeği ve Diener ve ark.'nın (1985) *"yaşam doyumu (SWLS)"* ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmaya ait analizler toplam 391 anket üzerinden yapılmıştır. 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 bekar, %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.

III. BULGULAR

1. Faktör Güvenilirlik Analizleri

Toplam 23 ifadeden oluşan *"Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği (APS-R)"* a yapılan faktör analizi neticesinde SPSS 17.0 programı orijinal ölçek yapısına uygun olarak 4 faktör hesaplamıştır. Bu faktörler, Çelişki (Cronbach α: .81); Düzen (Cronbach α: .86); Tatminsizlik (Cronbach α: .73); ve Yüskek Standartlar (Cronbach α: .73) boyutlarıdır. Cronbach α değerlerinden de görüldüğü üzere, faktörlerin iç tutarlılıkları ve güvenlirlikleri iyi düzeyde çıkmıştır. Ölçekteki ifadelere örnek olarak; *Çelişki* boyutu için "Yüksek standartlarıma nadiren ulaşırım", "Gösterdiğim performans ile nadiren standartlarıma ulaştığımı düşünüyorum", "Performansımla ilgili beklentilerimi karşılıyamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir"; *Düzen* boyutu için, " Düzenli bir insanım", "Tertip, düzen benim için son derece önemlidir", "Her eşya alındığı yere konulmalıdır"; *Tatminsizlik* boyutu için "En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görünmez", "Başarılarımdan asla tatmin olmam", "Elimden gelenin en iyisini yapmam benim için asla yeterli değildir"; ve *Yüksek Standartlar* boyutu için "İşyerindeki performansıma ilişkin standartlarım yüksektir", "Kendimden beklentilerim yüksektir", "Kendimden en iyisini beklerim", "Mükemmeliyeti (mükemmeli) elde etmek için çok fazla çabalama ihtiyacı hissederim" ifadeleri verilebilir. 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 değeri .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. Toplam 18 ifadeden oluşan *İş-aile zenginleşmesi ölçeğine* yapılan faktör analizi neticesinde ise beklenildiği gibi her biri 6 ifadeden oluşan 2 alt faktör elde edilmiştir. Bu alt faktörlere yapılan iç tutarlılık analizleri neticesinde oldukça güvenilir değerler elde edilmiştir. Faktör 1:"işten aile alanına zenginleşme" (Cronbach α: .94) ve Faktör 2: "aileden iş alanına zenginleşme" (Cronbach α: .92) faktörleri olarak isimlendirilmiştir. 1. Faktör altında toplanan ifadelere örnek olarak, İşimle ilgili görev ve sorumlulukarım farklı bakış açıları geliştimeme yardım eder, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar", "İşime olan bağlılığım, beni mutlu ve huzurlu bir birey yapıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama olanak sağlıyor" "İşimle ilgili görev ve sorumluluklarım kişisel tatmin duygumu arttırıyor, bu da daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlıyor", "İşimin bana yaşattığı başarma duygusu, daha iyi bir aile bireyi olmama katkı sağlar" gibi ifadeler örnek verilebilinir. 2.faktör altında toplanan ifadelere örnek olarak, "Aile işleri ile uğraşmak, beni mutlu ve huzurlu bir birey yapıyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama olanak sağlıyor", "Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde işlerime daha çok odaklanmam konusunda beni cesaretlendirir, bu da daha etkin ve verimli bir çalışan olmama katkı sağlar", "Ailemle ilgili görev ve sorumluluklarımın olması, işyerinde zamanımı çok daha etkin kullanmama zemin hazırlar, bu da beni daha verimli bir çalışan yapar", "Aileme olan bağlılığım, beni neşeli bir insan yapıyor, bu da daha iyi bir çalışan olmama katkı sağlıyor" gibi ifadeler örnek verilebilinir. 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.

2. 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, β: .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, β: .305, t:5.626, p<.01)* sağladığı görülmektedir. Bu durumda, ***H1 kabul edilmektedir.***

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) □ İşten aileye zenginleşme : *R2:.05, F:9.037, β Tatminsizlik: .264, t:4.061, p<.01) ve* (Uyumsuz Mükemmeliyetçilik (Tatminsizlik) □Aileden işe zenginleşme: *R2:.03, F:5.177, β Tatminsizlik: .223, t:3.216, p<.01*). Bu durumda ***H2 red edilmektedir***.

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 durumda *H3 kısmen kabul edilmektedir* (Uyumlu Mükemmeliyetçilik (Düzen ve Yüksek Standartlar)□ İşten aileye zenginleşme, R^2*:.17, F:35.717, β Yüksek Standartlar: .385, t:6.462, p<.01 ve* Uyumlu Mükemmeliyetçilik (Düzen ve Yüksek Standartlar)□ Aileden işe zenginleşme, R^2*:.11, F:18.402, β Yüksek Standartlar: .296, t:4.525, p<.0).*

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 □Yaşam Doyumu: R^2*:.19, F:36.923, β : .140, t:2.020, p<.05 ve* Aileden işe zenginleşme □Yaşam Doyumu: : R^2*:.19, F:36.923, β: .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 *(β: .327).* Bulgular neticesinde *H4 kabul edilmektedir.*

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. 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 kısmi ara değişken bulgusunu desteklemektedir (Sobel: 5,306, p<.01); Aileden işe zenginleşme faktörü denkleme eklenince ise, psikolojik yılmazlık değişkeninin Beta değeri .291'den, .169'a düşmüştür. Yapılan Sobel testi kısmi ara değişken bulgusunu desteklemektedir (Sobel: 5,139, p<.01).

IV. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel Davranış alanında yapılan çalışmalara bakıldığında iş-aile çatışmasının bireyler ve örgütler açısından doğurduğu olumsuz sonuçlara yönelik bir çok 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 bir çok 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 ve ölçeğinin Türk yazınına kazandırılarak 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 alınmakla birlikte, bundan sonra yapılacak çalışmalarda iş-aile zenginleşmesine katkı sağlayabilecek lider-üye etkileşimin kalitesi, örgüt kültürü, liderlik tarzı, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, örgüt iklimi gibi çevresel-ortamsal (contextual) faktörlerin 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.

Bu çalışmanın en önemli kısıtlılığı özellikle zaman problemi nedeni ile kolayda örneklem yönteminin uygulanmış olmasıdır. Buna rağmen elde edilen örneklem sayısı 391 gibi iyi bir rakamdır. Ancak sektörler bazında bazı yönetimsel çıkarsamalar yapabilmek için daha etkin örneklem yöntemleri ile sektör bazlı analizlerin yapılması araştırma bulgularının geçerliliği ve güvenilirliğini arttıracaktır kanısındayız.

Sonuç olarak, özellikle hizmet sektörü gibi müşteri odaklılığın ve müşteri memnuniyetinin işletmenin sonuçları açısından doğrudan katkı sağladığı ortamlarda çalışanların yaşam doyumlarını arttırmak önemli bir yatırım olarak ele alınmalıdır. Zira, işletmelerin 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.

KAYNAKÇA

Accordino, D. B., Accordino, M. P., & Slaney, R. B. (2000). An investigation of perfectionism, mental health, achievement, and achievement motivation in adolescents. *Psychology in the Schools*, 37 (6), 535-545.

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.

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.

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

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.

Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict. Journal of Vocational Behavior, 56(2), 249–276.

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

Enns, M. W., Cox, B. J., & Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935.

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

Garmezy N (1991) Resilience and Vulnerability to Adverse Developmental Outcomes Associated with Poverty. Am Behav Sci, 34:416-430.

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.

Hunter AJ (2001) A Cross-cultural Comparison of Resilience in Adolescents. J Pediatr Nurs, 16:172-179.

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.

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

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., 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.

Tusaie K, Dyer J (2004) Resilience: A Historical Review of the Construct. Holist Nurs Pract, 18:3-8.

Wagnild GM, Young HM (1993) Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. J Nurs Meas, 1:165-178.