

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HATİCE ECEM GEZER

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. GÜRKAN HAŞİT

BİLECİK, 2022

10467294

T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE
PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HATİCE ECEM GEZER

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. GÜRKAN HAŞİT

BİLECİK, 2022

10467294

BEYAN

“İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma ” adlı yüksek lisans tezinin hazırlık ve yazımı sırasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlandığım bölümlerde bilimsel kurallara uygun olarak atıfta bulunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin herhangi bir kısmının Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını, aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Bu çalışmanın,			
Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP), TÜBİTAK veya benzeri kuruluşlarca desteklenmesi durumunda; projenin ve destekleyen kurumun adı proje numarası ile birlikte, ETİK KURUL onayı alınması durumunda ise ETİK KURUL tarih karar ve sayı bilgilerinin beyan edilmesi gerekmektedir.			
DESTEK ALINMIŞTIR		DESTEK ALINMAMIŞTIR	×
Destek alındı ise;			
Destekleyen kurum;			
Desteğin Türü		Proje Numarası	
1- BAP (Bilimsel Araştırma Projesi)			
2- TÜBİTAK			
Diğer;.....			
ETİK KURUL onayı var ise;			
ETİK KURUL karar tarih/sayı:		11.06.2021/7	

Hatice Ecem Gezer

Tarih

İmza

ÖN SÖZ

Çalışma hayatında artan iş talepleri, uzun ve düzensiz çalışma saatleri, zor çalışma koşulları ve uzaktan çalışma evle iş arasındaki ayrımın giderek bulanıklaşmasına ve iş-aile dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Son yıllarda psikoloji alanında meydana gelen gelişmeler pozitif psikoloji akımının doğmasına neden olmuş ve bunun örgütlere yansmasıyla birlikte çalışanların pozitif özelliklerinin bir bütünü olarak ifade edilen psikolojik sermaye kavramı sıkça çalışma konusu haline gelmiştir. Örgütlerde psikolojik sermayeye sahip çalışanlarla ilgili yapılan çalışmalar onların sahip oldukları öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi özellikler sayesinde daha fazla zorluklarla mücadele edebildiklerini ortaya koymuştur. Bu tez çalışmasında iş-aile çatışmasının neden olduğu işten ayrılma niyetinin azaltılmasında çalışanların psikolojik sermayelerinin rolü olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlarının sorunun anlaşılmasında ve sürecin yönetilmesinde yeni bir bakış açısı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yüksek lisans eğitim sürecimde ve tez çalışmamın tamamlanmasında, çalışmamı sahiplenerek takip eden, her zaman bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'e değerli katkıları için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunmayı bir borç bilirim.

Tez yazım sürecinde kıymetli zamanını ayırarak özveri ile her sorduğum soruya içtenlikle cevap vererek manevi desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Dr. Eylem ORUÇ'a ve bu süreçte yanımda olup beni motive eden tüm arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bu günlere ulaşmamda her zaman yanımda olan, destekleri ile beni yalnız bırakmayan; kıymetli annem ve babama, bu sürecin gizli kahramanı değerli eşim İbrahim Gezer'e ve hayatımın ışığı kızlarım Miray ve Güneş'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hatice Ecem Gezer

2022

ÖZET

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışma yaşamı her geçen gün daha yoğun ve stresli hale gelmektedir. Bu yoğun çalışma koşulları altında uzun süre kalan çalışanlar psikolojik ve fizyolojik bazı sorunlar yaşamaktadır. Psikolojik açıdan huzursuzluk, gerginlik, tükenmişlik ve mutsuzluk gibi hususlar deneyimlenmektedir. İşin birçok kişi için hayatın merkezinde olması bu olumsuzlukların daha da fazla yaşanmasını tetiklemektedir. Bunlardan biri de iş-aile çatışmasıdır. İş-aile çatışması iş sorumluluklarının ve aile sorumluluklarının yeterince yerine getirilmemesi, ailenin ihmal edilmesi ve aileye yeterince zaman ayırlamamasından kaynaklanmaktadır. İş-aile çatışmasına zamanında müdahale edilmezse bireyin iş ve sosyal yaşamını olumsuz etkileyebilecek bir konudur. Bu sebeple iş-aile çatışmasının sonuçlarının ve iş-aile çatışmasının azaltılmasında etkili olan faktörlerin neler olduğuna dair araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için nicel bir araştırma tasarlanmıştır. Araştırmaya toplamda 277 özel sektör çalışanı katılmıştır. Araştırma bulgularına göre iş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif, psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif etkilemiştir. Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici rol oynamıştır.

Araştırmanın diğer bulguları ise şu şekildedir. Cinsiyet ve eğitim düzeyine göre iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye farklılaşmamıştır. Evlilerin psikolojik sermaye düzeyleri bekârlardan daha yüksek çıkmıştır. Çocuk sayısı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmıştır. Yaş ve iş yaşamında çalışma tecrübesi arttıkça, psikolojik sermayenin de arttığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular yorumlanmış, bundan sonraki araştırmalar, örgütler ve çalışanlar için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sermaye, Özel Sektör Çalışanları.

ABSTRACT

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH ON PRIVATE SECTOR EMPLOYEES

Working life is getting more intense and stressful every day. Employees who stay for a long time under these intense working conditions experience some psychological and physiological problems. Psychologically, issues such as restlessness, tension, burnout and unhappiness are experienced. The fact that the job is at the center of life for many people and it triggers these negativities to be experienced even more. One of these negativities is work-family conflict. Work-family conflict is caused by the inadequate fulfillment of job responsibilities and family responsibilities, neglect of the family, and the inability to spare enough time with the family. Work family conflict is an issue that can negatively affect the work and social life of the individual if the family conflict is not intervened in a timely manner. For this reason, there is a need for research on the consequences of work-family conflict and the factors that affect the reduction of work-family conflict.

In this study, it is aimed to examine the moderating role of psychological capital in the effect of work-family conflict on the intention to quit the job. A quantitative research has been designed to achieve the purpose of the research. A total of 277 employees from private sector participated in the study. According to the research findings, work-family conflict positively affected the intention to quit, while psychological capital affected the intention to quit the job negatively. Psychological capital played a moderating role in the effect of work-family conflict on intention to quit the job.

Other findings of the study are as follows. Work-family conflict, intention to quit the job and psychological capital did not differ according to gender and education level. The psychological capital levels of married people were found to be higher than singles. As the number of children increased, the intention to quit decreased. It has been found that as age and working experience increase, psychological capital also increases. The findings obtained in the study were interpreted, and some suggestions were made for future studies, organizations and employees.

Keywords: Work-family conflict, Turn-over Intentions, Psychological Capital, Private Sector Employees.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖN SÖZ.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÇATIŞMA, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1. Çatışma Tanımı	3
2.2. Çatışma Yönetimi	4
2.3. Çatışmanın Nedenleri.....	5
2.3.1. Amaç Farklılıkları.....	6
2.3.2. Kişilik Farklılıkları	6
2.3.3. Yönetimsel Sorunlar	7
2.3.4. Yapısal Sorunlar.....	7
2.3.5. İletişim Sorunları.....	7
2.3.6. İşlerin Birbirine Bağlı Olması.....	8
2.4. Çatışmanın Sonuçları.....	8
2.5. Çatışma Türleri	8
2.5.1. Kişiler Arası Çatışma.....	9
2.5.2. Bölümler Arası Çatışma	9
2.5.3. Grup Çatışmaları	9
2.5.4. Gruplar Arası Çatışmalar	9
2.5.5. Örgütler Arası Çatışmalar	9
2.5.6. Kişinin Kendi Kendisiyle Çatışması	10
2.6. İş- Aile Çatışması.....	10
2.6.1. İş- Aile Çatışmasının Türleri.....	12
2.6.2. İş-Aile Çatışması Kuramları	13
2.6.3. İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler.....	14
2.6.4. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	14
2.6.5. İş-Aile Çatışmasını Azaltıcı Öneriler.....	15

3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARININ İNCELENMESİ	18
3.1. Pozitif Psikoloji ve Örgütlere Yansıması.....	18
3.2. Psikolojik Sermaye	22
3.2.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları	24
3.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Sonuçları.....	29
3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	31
3.4. İş- Aile Çatışması, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Araştırmalar	35
4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	39
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	39
4.2. Yöntem.....	39
4.2.1. Araştırmanın Hipotezleri	40
4.2.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması	41
4.2.3. Ölçekler	41
4.3. Bulgular.....	42
4.3.1. Normal Dağılım Testi.....	43
4.3.2. Geçerlilik Analizi.....	45
4.3.3. Tanımlayıcı İstatistikler.....	46
4.3.4. Farklılık Testleri.....	47
4.3.5. Korelasyon Analizi	50
4.3.6. Regresyon Analizi.....	51
4.3.7. Düzenleyici Etki Testi	52
4.4. Hipotezlerin Sonuçları	53
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	54
KAYNAKÇA	58
EKLER.....	71

TABLÖLER LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4. 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı	42
Tablo 4. 2. Güvenilirlik Analizi Bulguları	43
Tablo 4. 3. Aile Çatışması Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri	44
Tablo 4. 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri	44
Tablo 4. 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri	45
Tablo 4. 6. Ölçeklere İlişkin Doğrulamalı Faktör Analizi Bulguları.....	45
Tablo 4. 7. İş Aile Çatışması Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 4. 8. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	46
Tablo 4. 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 4. 10. Araştırma Kapsamındaki Temel Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	47
Tablo 4. 11. Cinsiyet Değişkeni İçin Grup İstatistikleri.....	48
Tablo 4. 12. Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	48
Tablo 4. 13. Medeni Durum Değişkeni İçin İçin Grup İstatistikleri	49
Tablo 4. 14. Medeni Durum Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T- Testi Bulguları.....	49
Tablo 4. 15. Eğitim Düzeyi Değişken İçin Anova Analizi Bulguları.....	50
Tablo 4. 16. Korelasyon Analizi Bulguları.....	50
Tablo 4. 17. Regresyon Analizi (İş Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi)	51
Tablo 4. 18. Regresyon Analizi (Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi).....	51
Tablo 4. 19. İş Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	52
Tablo 4. 20. Araştırma Hipotezlerinin Kabul / Ret Durumları.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	40
-------------------------------------	----



1. GİRİŞ

Modern çalışma yaşamında iş, birçok insan için hayatın merkezinde son derece önemli bir konudur. İş ve aile yaşamı insanların hayatlarındaki en önemli iki temel yaşam alanını ifade etmektedir. Bu sebeple insanlar her iki alanda da mutlu ve başarılı olmayı istemektedir. Her bir yaşam alanının kendine has sorumlulukları ve bu sorumlulukların yerine getirilmesi için talepleri bulunmaktadır. İşe yüksek düzeyde önem verilmesi kişinin iş dışı sorumluluklarının yeterince yerine getirilememesine neden olmaktadır. Bu durum ise iş ve sosyal yaşam arasında dengenin bozulmasına ve iş-aile çatışmalarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. İşinde ve aile yaşamında mutlu olmak isteyen bireylerin her iki alan için dengeli bir şekilde zaman ve enerji ayırmalıdır (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004: 109). Ancak birçok kişi bu dengeyi sağlayamamakta ve işteki sorunlarını, stresini ailesine yansıtmaktadır. Ayrıca işteki sorumluluklarından dolayı eşi ve çocukları ile yeterli zaman geçirememekte, onlarla yeteri kadar ilgilenememektedir. Bu durumda iş ve aile çatışması yaşanmaktadır. İş aile çatışması bir tür rol çatışmasıdır. Çünkü işteki roller ile ailedeki roller arasında çatışma yaşanmaktadır.

İş-aile çatışması kişinin ailesi ile sorunlar yaşamasına, daha mutsuz hale gelmesine ve tükenmişlik düzeyinin artması gibi birçok psikolojik sorun yaşamasına neden olmaktadır (Çarıkçı vd., 2010). Çalışanın yaşadığı bu durum yaptığı görevlerde performansının azalmasına ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olabilir. İşte bu noktada iş-aile çatışmasını azaltıcı faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Örgütlerde işten ve çalışma koşullarından kaynaklı birçok uygulama ile iş-aile çatışması azaltılabilir (Akkas, Hossain ve Rhaman, 2015: 2069). Bu sebeple iş-aile çatışmasının ve özellikle de örgütlerde neden olduğu sonuçlara dair sürecin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu sürecin etkili bir şekilde yönetilebilmesinde bireysel ve örgütsel birçok faktörden bahsedilebilir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesai saatlerinin düzenlenmesi, iş yükünün dengelenmesi örgütsel uygulamalardan sadece bazılarıdır. Bireysel olarak ise kişinin zamanını iyi yönetmesi, işi ve ailesinde denge gözetmesi iş-aile çatışmasını azaltıcı bir etkiye sahiptir (Çarıkçı vd., 2010: 54; Çelik ve Turunç, 2011; Taslak, 2007; Tekingündüz vd., 2015). Bununla birlikte bazı bireysel farklılıklar bireyin yaşadığı olumsuzlukları yönetmede oldukça etkilidir. Ancak bireysel hangi niteliklerin ve farklılıkların kişinin iş-aile çatışması yaşamasını ve iş-aile çatışmasının neden olduğu olumsuz sonuçların azalmasını sağlayacağını incelenmesi gerekmektedir. Bu bireysel farklılıklardan birinin psikolojik sermaye olduğu varsayılabilir. Çünkü psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireyler küçük sorunlarla fazla vakit kaybetmeden birçok insan için çarpıcı ve

yorucu algılanacak birçok yaşam deneyiminde de dirayetli kalabilen kişilerdir (Luthans, Avolio vd., 2007). Dolayısıyla psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının örgütlerde neden olduğu olumsuz sonuçların yönetilmesinde etkili rol oynayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik sermaye diğer sermaye türlerinin aksine doğrudan gözlemlenebilecek bir sermaye değildir. Bu sermaye kişinin bilişsel kapasitesi ile ilişkilidir. Psikolojik sermayesi yüksek kişiler kendilerine ilişkin farkındalık düzeyi yüksek, kendilerine doğru amaçlar belirleyebilen ve bu amaçları gerçekleştirmek için mücadele eden kişilerdir. Bu kişiler hayatın beklenmedik zorlu ve acı tecrübeleriyle güçlü bir şekilde mücadele edip hayatlarına devam edebilirler. Karşılaşılan zorluklar karşısında yılmayıp aksine azimle, sabırla sorunlarla yüzleşirler. Amaçlarını gerçekleştirmede kararlı ve umutludurlar. Hayata karşı iyimser ve pozitif bir eğilim içindedirler (Goldsmith vd., 1998: 15; Luthan ve Youssef, 2007: 147; Polatçı, 2011).

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda iş-aile çatışması ölçeği, psikolojik sermaye ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ve demografik soruların yer aldığı bir anket formu oluşturulmuştur. Anket formu vasıtasıyla araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan veriler internet ortamında anket yöntemiyle toplanmıştır. Bu kapsamda özensiz ve eksik anket formları çıktıktan sonra toplamda 277 adet anket formu ilgili analizlere tabi tutulmuştur.

2. ÇATIŞMA, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde ilk olarak çatışma kavramının tanımına, nedenlerine, sonuçlarına ve türlerine yer verilmiştir. Daha sonra iş-aile çatışmasının tanımı, türleri, iş-aile çatışması kuramları, iş-aile çatışmasını etkileyen faktörler, iş-aile çatışmasının sonuçları açıklanmış ve iş-aile çatışmasını azaltıcı öneriler sunulmuştur.

2.1. Çatışma Tanımı

Türk Dil Kurumuna göre çatışma kavramı ‘çatışmak eylemi’ olarak tanımlanmış olup; çatışmak ise (sözler, savlar, davranışlar, tutumlar) birbiriyle çelişmek, birbirini tutmamak, birbirini çelmek, birbirine aykırı olmak’ olarak ifade edilmiştir (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021)

Birey açısından bakıldığında çatışma, birbirine benzer ya da farklı iki seçenek arasında karar verirken ortaya çıkan tereddüt ve uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır. Kişilerarası ilişkiler boyutunda çatışma, kişinin başka bir kişinin amacına ulaşmasında gösterdiği düşmanlık ya da kavgaya halidir. Örgütsel yönüyle değerlendirildiğinde ise çatışma, örgütte yer alan iki veya daha fazla kişi arasında ya da örgütler arasında çeşitli nedenlerden dolayı var olan uyumsuzluklardır (Toraman, 2009: 8).

Deutsch çatışmayı, "bir kişinin müdahale etme, tıkama ya da başka bir yolla bir başkasının davranışını engelleme veya daha az etkili hale getirme süreci" şeklinde tanımlamıştır (Tjosvold ve Tsao, 1989: 43). Balak’a göre (2013) ise bireyler arasında çatışma hem psikolojik hem de fiziksel ihtiyaçların karşılanamadığı durumlarda ortaya çıkan gergin olma hali olarak ifade etmiştir. Bir başka tanıma göre çatışma, kişi ve topluluklar arasında ortaya çıkan anlaşmazlık veya sürtüşmeler neticesinde oluşan duygusal ortamlardır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154). Farklı bir tanımla çatışma, örgüt içindeki kişilerin grup içerisindeki sınırlı kaynakların dağıtılması veya görevlerin paylaştırılması ile yine bu kişi veya kişilerin arasındaki algı ve değer farklılıklarından oluşan anlaşmazlık veya uyumsuzluk halidir (Şimşek, 2003: 43).

Erdoğan (1999) ise yaptığı tanımda, bireylerin duygu ve davranışlarına odaklanmaktadır. Ona göre, "...çatışmayı kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemedikleri ile karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması halinde gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapı" olarak tanımlamak mümkündür. Çatışma bireyler ve grupların içinde ya da arasında ortaya çıkan uyumsuzluk ve/veya anlaşmazlık durumunu ifade etmektedir (Rahim, 1985: 81).

Geniş bir çerçevede bakacak olursak çatışma, her türlü direnç gösterme ve karşılıklı olumsuz ilişkiyi ifade ederek gücün, kaynakların veya toplumsal pozisyonun eksikliğine ve kişiden kişiye değişen değer yargılarına dayanır (Robbins, 2001: 21). Çatışma sosyal yapı içindeki insanların duygularının, geçmiş yaşam deneyimlerinin, düşünce yapılarının, hayattan beklentilerinin farklı olması sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Bu durum sosyal bir gerçek olarak örgütlerde de karşımıza çıkmaktadır. Çünkü örgütlerdeki bireyler de farklı geçmişe, farklı değerlere ve kişilik özelliklerine sahiptir. Bu durum da beraberinde örgütlerde sürtüşmeleri, anlaşmazlıkları ve uyumsuzlukları doğurabilmektedir. Örgütlerde çatışma çalışanın kendi içinde, kişiler arasında, birey ve grup arasında, gruplar arasında ve örgütlerin birbirleri arasında meydana gelebilir (Okutan, 2019: 249).

Bireylerin birbirleriyle etkileşim halinde oldukları her bağlamda çatışma ortaya çıkabilmektedir. Örgütlerde de bireyler sürekli başkalarıyla etkileşimde oldukları için çatışma kaçınılmazdır. Örgütlerde sınırlı kaynaklara daha fazla erişme isteği, farklı tutum ve değerlere sahip olma, çıkarların kesişmesi, güç ve statü farklılıkları gibi birçok neden örgütlerde çatışmaları doğurur (Karip, 2010: 69). Örgütlerde ortaya çıkan çatışmaları yönetmek yöneticilerin en çok yüzleşmek zorunda kaldığı durumlardan biridir. Ancak çatışmanın etkili bir şekilde yönetilebilmesi için çatışmanın öncelikle nasıl değerlendirildiği ve algılandığının bilinmesi gerekir. Çatışma ile mücadele etmede ortaya atılan yaklaşımlardan bazıları çatışmayı olumsuz bir durum olarak ele almakta iken bazı yaklaşımlar ise çatışmanın etkin yönetildiğinde örgüt açısından pozitif sonuçlar doğurabilecek bir durum olarak ele almaktadır (Erdoğan, 1999: 145). Literatürde görüldüğü üzere ortaya çıkan çatışmanın etkin yönetilmesi olumlu sonuçların elde edilmesi açısından oldukça önemlidir.

2.2. Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetimi çatışmanın örgütün ve çalışanların yararına sonuçlandırılması sürecidir. Örgütlerde çok farklı türlerde ve farklı kişilerin dâhil olduğu birçok çatışma bulunmaktadır. Bu sebeple çatışmaları yönetmede atılacak adımlardan biri çatışmanın kimler arasında ve neden ortaya çıktığının anlaşılmasına çalışılmasıdır. Bunun için çatışmaya taraf olan kişilerden, olaya şahit olan kişilerden ve kayıtlardan bilgi toplanır. Daha sonra bu bilgiler incelenip analiz edilir ve her şeyden önce sorun daha net bir şekilde anlaşılmasına çalışılır (Tutar, 2016: 103-105). Bu noktadan sonra benimsenen çatışma çözme stiline göre çatışmalar yönetilmeye çalışılır. Çatışma yönetim tarzları aşağıda ana hatları ile ele alınmıştır;

Uyma: Çatışmaya taraf olan kişinin özveride bulunarak karşı tarafa daha yardımsever, uyumlu yaklaşmasını ifade eder.

Uzlaşma: Çatışmaya taraf olanlar kendi menfaat ve amaçları ile karşı tarafın menfaat ve amaçlarını dengelemeye çalışırlar.

Bütünleştirme: Bu yöntemle göre çatışmaya taraf olan iki tarafın ilgisi birbirine yüksektir uzlaşının ötesinde yakın iş birliği de söz konusudur.

Hükmetme: Çatışmaya taraf olanlardan biri (kişi ya da grup) diğer tarafı, korku, baskı ve tehditle kontrol altında tutmaya çalışır. Kendi istediğini yapıp karşı tarafın isteklerini görmezden gelir.

Kaçınma: Çatışmayı görmezden gelme, zamanla çözüleceğini düşünme, çatışmayı çok iletmemeye durumunu ifade eder (Rahim, 2002: 218-220; Robbins ve Judge, 2012: 460; Tutar, 2016: 106-107).

Farklı görüşlere göre farklı stiller tercih edilse de bütünleştirme insan doğasına en uygun olan yöntemdir. Çünkü sonunda kazan-kazan vardır. Örgütlerde çatışma pek çok araştırmacı tarafından incelenen ve tanımlanan bir konudur. Kavram hakkındaki tanımlar incelendiğinde araştırmacılar açısından konuyu ele alış şeklinin farklılaştığı görülmektedir. Örgütlerde çatışma bazıları için bir fırsat bazıları için ise amaçlara ulaşmayı engelleyen bir sorun olarak ele alınmaktadır. Çatışmaların fırsat yaratmak ya da olumlu sonuçlanması için iyi yönetilmesi gerekir. Çatışmanın etkin bir şekilde yönetilebilmesi için de çatışmanın nedenlerinin incelenmesi gerekmektedir (Ayan ve Yavuz, 2018: 747-748).

2.3. Çatışmanın Nedenleri

Örgütlerde çatışmanın birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler bireysel, örgütsel ve iletişimsel nedenler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel nedenler kişilik, amaç, statü ve güç farklılıkları gibi unsurlardır. Örgütsel nedenler örgüt büyüklüğü, örgüt yapısı, yetki ve sorumlulukta karmaşıklık, yönetim felsefesi, iş bölümünün doğru yapılamaması, aşırı iş yükü, bürokratik engeller, örgüt içi güç mücadeleleri, kontrol tarzı gibi hususlardır. İletişim problemleri ise eksik bilgi, dinlememe, kopuk iletişim kanalları, yanlış iletişim türünün tercih edilmesi gibi etkili iletişimi engelleyen her türlü faktörü ifade etmektedir (Ayan ve Yavuz, 2018: 747-748). Örgütlerde çatışmalar yıkıcı ve yapıcı sonuçlara yol açabilmektedir. Yapıcı sonuçlanan çatışmalar yeni fikirlerin geliştirilmesi, yeniliğin teşviki, yaratıcılığın artması, motivasyon oluşturma, örgütte canlılığı arttırma, rahatça sorunların dile getirilebileceği bir örgütsel ortam inşa etme gibi sonuçların elde edilmesine katkı sunmaktadır. Yıkıcı sonuçlanan çatışma ise örgütlerdeki enerjiyi ve çalışanların mutluluğunu azaltır (Sims, 2002: 246; akt.

Üngüren, 2008: 885). Aşağıda örgütlerde çatışmaya neden olan faktörler geniş bir şekilde incelenmiştir.

2.3.1. Amaç Farklılıkları

İnsanların sorunları ele alış şekli, sorunları çözme şekli, sorunları çözmedeki amacı birbirinden farklıdır. Daha önemlisi insanların hayatı ele alış şekilleri farklıdır. Profesyonel çalışma hayatında amaç farklılığı ise kişilerin sorun çözümünde ya da karar almada rol oynamak istemesinden kaynaklanmaktadır. Kişilerin amaçları kendi istekleri doğrultusunda sorunları çözmek ya da kararlar almak olduğunda, kişiler arasında sürtüşmeler yaşanabilmektedir. Ayrıca bu amaç farklılıkları farklı şekillerde de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işveren ile çalışanların temel amaçları farklı olabilir ya da örgütlerde grupların farklı amaçları söz konusudur. Benzer şekilde departmanlar arası amaçlarda da farklılıklar meydana gelebilmektedir. Bu farklılıklar etkin yönetildiğinde sorunların zamanında çözülmesine ve çatışmanın işlevsel bir şekilde sonuçlanmasına katkı sunar ancak bu durum her zaman mümkün olmamaktadır (Eren, 2008: 556; Koçel, 2018: 668-669; Robbins ve Judge, 2013; Tutar, 2016: 99-102).

2.3.2. Kişilik Farklılıkları

Kişilik özelliklerindeki farklılıklar, çalışanları algılamalarından tutumlarına kadar birçok farklı yelpazede örgüt içi davranış ve dinamikleri etkilemektedir. Örgütlerde çatışmaların en temel sebeplerinden biri de kişilik uyuşmaması ya da kişilik farklılıklarıdır. Örneğin biri tez canlı diğeri sakin iki kişinin sorunları çözme ve karar alma yaklaşımları farklı olacaktır. Tez canlı kişi hemen karar alıp telaşa kapılma eğiliminde olabilir ancak sakin kişi daha rahat bir şekilde karar alabilir. Bu iki kişi alınacak karardan birlikte sorumlu olduklarında ve orta noktada buluşamadıklarında sorunlar yaşanacaktır. Kişilik farklılıkları aynı ofisi paylaşan kişiler arasında da çatışmaya neden olabilmektedir. Birisi dağınık diğeri aşırı titiz iki çalışanın ortak kullanım alanlarını farklı muhafaza etme eğilimleri bile çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Kişilik özelliklerinden otoriter kişi genelde çatışmaları domine etme eğiliminde olacaktır. Bununla birlikte dogmatik bir yapıya sahip bireylerin de yeni fikirleri kabul etme düzeyleri düşük olacağı için örgütlerde bu gibi nedenlerden dolayı sık sık çatışmalar yaşanabilmektedir (Eren, 2008: 556; Koçel, 2018: 668-669; Robbins ve Judge, 2013; Tutar, 2016: 99-102).

2.3.3. Yönetsel Sorunlar

Örgütlerde yönetsel birçok sorun ya da yönetsel uygulamaların çalışanların beklentilerine uygun olmaması çok sayıda çatışmanın oluşmasına neden olmaktadır. Yönetim anlayışı olarak son derece otokratik olunması çalışanları rahatsız edebilmekte olup bu durum çalışanların yönetimi sürekli eleştirmesine sebep olmaktadır. Örgütlerde kararların çalışandan bağımsız alınması ve çalışana sadece duyurulması da çalışanları rahatsız etmekte, çatışmaları körüklemekte ve motivasyonu azaltmaktadır. Çalışana ilişkin bakış açısının çağa ve insan doğasına uygun olmaması da çatışmalara yol açmaktadır. Çalışanı bir değer olarak görmek yerine, maliyet olarak görmek çalışanları rahatsız etmektedir. Örgütlerdeki adaletsizlik ve kaynakların yönetimce doğru ve adil dağıtılmaması da çatışmaya yol açmaktadır. Çalışanlar verdikleri emek karşılığında emeklerinin karşılığını alamadıklarında tepki göstermektedir. Özellikle kendilerinden daha az emek ve zaman harcayan çalışanların daha fazla kaynağa erişmesi adaletsizlik algısını ve doğal olarak çatışmaları ortaya çıkarmaktadır (Eren, 2008: 556; Koçel, 2018: 668-669; Robbins ve Judge, 2013; Tutar, 2016: 99-102).

2.3.4. Yapısal Sorunlar

Örgütlerde emir-komuta belirsizliği, rol belirsizliği, çalışanların iş tanımlarının belirgin olmaması, örgütün çok büyük olması gibi birçok örgüt yapısına ilişkin sorun örgütlerde çatışmalara yol açmaktadır. Çalışanın kimden emir alacağı ve kime rapor vereceği belirsizse bu durum örgütte çok fazla soruna sebep olmaktadır. Birden fazla kişiden emir alan çalışan arada sıkışıp kalmakta, bu durum işten tatmin olamamasına ve örgüte ilişkin kızgınlığının artmasına neden olmaktadır. Bir diğer önemli husus ise çalışandan beklenen işlerin net olarak belirlenmemesidir. Çalışan kendisine verilen birbirinden farklı işleri yapmaya çalıştıkça yöneticiye ve örgüte yönelik olumsuz tutum geliştirecektir. Bu durumda da çatışmaların artması olağandır (Eren, 2008: 556; Koçel, 2018: 668-669; Robbins ve Judge, 2013; Tutar, 2016: 99-102).

2.3.5. İletişim Sorunları

Örgütlerde çalışanların kullandıkları iletişim şekli ilişkilerin düzelmesi, güçlenmesi ve bazen de bozulması için en etkili nedenlerden biridir. Her ne kadar kişiler yetki sahibi olsa da bu yetki başkalarına sert bir şekilde emir vermeyi meşru kılmamaktadır. Başkalarına karşı kaba, duyarsız ve sert bir üslup benimseyen kişiler genelde bu tutumun karşılığı olarak olumsuz tepkilerle karşılaşır. Bu durumun sonucunda da çatışmalar kaçınılmaz olmaktadır. İletişim sorunları bazen uzakta bulunduğu için ya da yanlış iletişim kanalı tercih edildiği için

de doğmaktadır. Bazen kişinin algılama hatasından ve yetersiz bilgisinden de kaynaklanabilir (Eren, 2008: 556; Koçel, 2018: 668-669; Robbins ve Judge, 2013; Tutar, 2016: 99-102).

2.3.6. İşlerin Birbirine Bağlı Olması

Örgütlerde bir işin başlaması ya da tamamlanması başka bir işin bitmesine bağlı ise bu işler arasında yaşanan gecikme ve sorunlar birbirini yakından etkilemektedir. Örneğin A birimi işini zamanında yapamayınca B birimi de mecburen işini geciktirmek zorunda kalıyorsa burada işler arası bir bağdan söz etmek mümkündür ve bu durum çatışmaları artırabilmektedir.

2.4. Çatışmanın Sonuçları

Örgütlerde yaşanan çatışmaların birçok olası sonucu bulunmaktadır. Çatışmaların etkin bir şekilde yönetilmesi durumunda çatışmanın sonucu olumlu olurken, çatışma yönetiminin başarısız olduğu durumlarda ise çatışmanın sonucu olumsuz olacaktır.

Çatışmanın yönetim şekline, çatışma nedenine ve çatışmaya taraf olan kişilere bağlı olarak çatışmanın sonuçları farklılaşabilir. Çatışmanın iyi yönetildiği durumlarda; yeni fikirlerin ortaya çıkması, önceden süregelen sorunların anlaşılması ve çözülmesi, sorunların çözümünde enerji ve dikkat sağlaması, dinamizmin artması ve ilişkilerin güçlenmesi gibi olumlu sonuçlarla karşılaşılması mümkündür. Ancak çatışmanın etkin yönetilemediği durumlarda ise çok fazla enerji harcanması ve bu enerjinin başka yerde kullanılamaması, uyumun bozulması, tarafların kutuplaşması, iş birliğinin azalması, takım çalışmalarını oluşturmama, moral düşüklüğü, çalışanların psikolojik sağlığının olumsuz etkilenmesi, motivasyonunun düşmesi, verimlilikte azalma ve düşmanlık duygusunun körüklenmesi gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (akt., Okutan, 2019: 259- 260). Çatışmanın fonksiyonel sonuçlarını elde edebilmek için çatışmanın çok üst noktalara gelmeden zamanında yönetilmesi gerekmektedir.

2.5. Çatışma Türleri

Çatışma türleri taraflara, ortaya çıkış şekillerine, organizasyon yapısındaki yerine, işlevselliğine, niteliğine ve birey-örgüt ilişkisine göre farklı biçimlerde sınıflandırılmıştır. Çalışmamızın ana konusunu oluşturan iş-aile çatışması kavramı, çatışmanın taraf olanlar bakımından incelendiğinde oluşturulan sınıflandırmada kişinin kendi kendisiyle çatışması içerisinde yer aldığı için çatışma türleri açıklanırken, çatışmaya taraf olanlar bakımından bir sıralama yapılmıştır.

2.5.1. Kişiler Arası Çatışma

Aynı örgütte yer alan kişilerin kişilik, çıkar, hedef ve beklenti farklılıklarından kaynaklanan çatışmalardır. Çalışma arkadaşlarının, ofis arkadaşlarının birbirleriyle yaşadıkları çatışma, kişiler arası çatışmaya bir örnektir. Bu çatışmalar örgütlerde en sık görülen çatışma türlerindendir. Sadece çalışma arkadaşlarının birbirleriyle yaşadıkları çatışmalar değil, ast-üst ile kurmay-yöneticileri arasındaki çatışmalar da bu çatışmalar kapsamındadır (Ataman, 2001: 473-477).

2.5.2. Bölümler Arası Çatışma

Örgütteki departmanlar arasında yaşanan çatışmaları ifade etmektedir. Üretim departmanı ve finans departmanı arasında örneğin bir yatırım için kaynak bulma ve zamanlama yapma konularında yaşanan çatışmalar bölümler arası çatışmadır. Bölümler arası çatışmanın önemli bir nedeni de her departmanın örgütteki kaynaklardan daha fazla yararlanma ve kendi bölümünün daha güçlü olması isteğidir (Koçel, 2018: 535-538)..

2.5.3. Grup Çatışmaları

Grup üyelerinin grubun norm ve kuralları ile ilgili yaşadığı çatışmayı ifade etmektedir. Grupta yer alan üyelerden biri ya da bazılarının grubun genel düşüncesiyle farklılaşan bir düşünce ya da değere sahip olması durumunda yaşanan anlaşmazlıkları tanımlamaktadır (Koçel, 2018: 535-538).

2.5.4. Gruplar Arası Çatışmalar

Örgütlerde örgüt yapısının belirlediği formal ve kendiliğinden oluşan informal gruplar vardır. Gruplar arası çatışma formal ve informal gruplar arası yaşanan çatışmayı ifade etmektedir. Örgütlerde bölümler arasında biçimsel anlaşmazlıklar olabilir. Aynı bölümde çalışanların bazıları kendi içinde küçük gruplar ve klikler oluşturabilirler. Bunun sonucunda klikler arası çatışmalar yaşanabilir (Koçel, 2018: 535-538).

2.5.5. Örgütler Arası Çatışmalar

Benzer ya da aynı ürün ve hizmet üreten örgütler benzer müşterilere hitap ederler. Bu durum örgütler arasında çıkar ve amaç çatışmalarına neden olabilir. Bu bakımdan örgütler arası çatışma birbirine rakip olan örgütlerin çatışması durumunu ifade etmektedir (Robbins ve Judge, 2007: 506).

2.5.6. Kişinin Kendi Kendisiyle Çatışması

Bu çatışma kişinin işiyle ve işteki rolüyle ilgili yaşadığı bir çatışma türüdür. Çalışanın kişiliği ile işin gerekleri uyuşmadığı zaman ortaya çıkan bir anlamda çalışan-rol uyumsuzluğundan kaynaklanan bir çatışmadır. Burada kişinin kendisi ile yapılan iş uyumsuzdur (Tutar, 2016: 94-96). Kişinin kendi kendisiyle çatışması sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışması kavramı bir sonraki başlıkta detaylı bir şekilde incelenmiştir

2.6. İş- Aile Çatışması

Günümüzde insanlar zamanlarının büyük bir kısmını ya işte ya da ailesi ile birlikteyken geçirmektedir. Yani temelde insanların en fazla vakit ayırdığı iki temel konu çalışma yaşamı ve aile hayatıdır. Günümüz modern dünyasında çalışma ve gelir elde etme oldukça önemli bir husustur, bu sebeple insanlar belirli zamanlarını işe ayırmalıdır. Bununla birlikte aile yaşamı da son derece önemlidir. Ancak insanlardan aile ve iş hayatını her zaman dengeli bir şekilde yürütmesi beklenemez. Bu durum ise bireyin hem aile hem de iş yaşamını olumsuz etkileyebilmektedir. İnsanın yaşamında en önemli roller kapsamında iş yaşantısı ve aile yaşantısıyla ilgili rolleri saymak mümkündür. Birçok durumda bu roller eş zamanlı ilerlemektedir. İş ve iş dışı roller kapsamında kişinin görev sorumluluklarını kusursuz olarak yerine getirmesi oldukça zordur (Fırat, 2018: 159).

İş-aile çatışmasını konu alan ilk çalışmalar rol kuramına dayanmaktadır. Bu kurama göre üstlenilen bir role ilişkin sergilenen davranışlar üstlenilen başka bir role ilişkin sergilenen davranışlarla uyumlu olmaması halinde bireyde gerginlik yaratmaktadır. Bu gerginlik ise davranışlar arasında uyumsuzluk olan roller arasında çatışmalara neden olmaktadır. Bu bakımdan iş-aile çatışması da rol çatışmasının özel bir türü olarak değerlendirilmektedir. İş-aile çatışması hem işten kaynaklanan roller sergilenirken hem de aile temelli roller sergilenirken her iki alanında olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır. İş ve aile çatışması iş-aile ve aile-iş çatışması olarak iki yönlüdür. İlkinde iş yoğunlukları ve sorumlulukları aile rolünün aksamasına, diğerinde ise aile rolleri iş sorumluluklarının aksamasına neden olur (Nart, 2019: 410-411).

İnsanlar iş dışında arkadaşları, aileleri, tanıdıkları, akrabaları veya örgütlerle sürekli bir ilişki halindedir. Bu ilişkiler yelpazesi içerisinde kişinin en çok dikkat etmesi gereken husus aile ile olan ilişkidir. Bireyler hayatta birden fazla role sahiptir. Her bir rol farklı sorumluluklar gerektirir. Bireylerin rollerindeki başarıları veya başarısızlıkları ilişkilerinin niteliğini etkilemektedir. Bazı rollerin çok yoğun olması, diğer rollerin yeterince yerine

getirilmesinde engel teşkil edebilmektedir. Bu durum rol çatışmaları, rol karmaşası veya rol belirsizlikleri gibi durumlara yol açmaktadır. Dolayısı ile farklı rolleri yerine getirirken roller arası dengeyi korumak gerekmektedir. Günümüzde iş dünyasının en önemli sorunlarından biri aile ile iş arasında yaşanan çatışmalardır. Yoğun şartlar altında çalışan bireylerin yoğunluğu aile hayatlarını negatif etkilemekte ve hem ailesinin hem de kendisinin mutluluğu bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 70).

İş-aile çatışması birçok ülkede ve kültürel bağlamda modern yaşamın yaygın bir olgusudur. İş ve aile arasındaki dengesizlik çalışan, örgüt ve aileler açısından olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. İş-aile çatışması, iş ve ailenin taleplerinin uyumsuzluğunda ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle bir rolün talepleri, diğer rollerin talepleriyle çakıştığı zaman iş-aile çatışması ortaya çıkmaktadır (Akkas vd., 2015: 2064-2064).

İş-aile çatışmasına ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar içerisinde en çok atıf alan iki tanım aşağıda paylaşılmıştır. Bu tanımlardan biri işten ve aileden gelen baskıların her iki taraf açısından uyumsuz olması sonucunda farklı roller arasında kendini gösteren çatışma (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77) şeklindedir. Diğer bir tanımda ise iş rolünün aile rolüne olumsuz etkiler yapması sonucunda ailenin talepleri ile işin talepleri arasında ortaya çıkan çatışma şeklinde tanımlanmıştır (Wayne vd., 2004:108). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş-aile çatışması aile talepleri ve iş taleplerinin kesişmesi sonucunda yaşanan gerilimi ifade etmektedir. Yani bireyin bir çalışan olarak işine ilişkin sorumlulukları ve örgütün çalışandan beklentileri bulunmaktadır. Bir aile üyesi olarak da ailenin de bireyden zaman, enerji, ilgi, ev işleri, çocuk bakımı vb. gibi konularda beklentileri bulunmaktadır. Yani her iş ve ailenin getirdiği farklı roller bulunmaktadır. Bu roller dengeli bir şekilde yerine getirilmediğinde ise gerginlik ve çatışma ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması hem işten aileye hem de aileden işe yönelik olarak yaşanmaktadır. Bu sebeple aşağıda aile-iş çatışmasına da yer verilmiştir. Esasen iş-aile çatışması kapsamında bu çalışmada işten aileye ve aileden işe yaşanan çatışmanın her ikisi de kast edilmiş ve içerik birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bu şekilde oluşturulmuştur.

Her insan içinde yaşadığı toplumda çeşitli sosyal grupların üyesidir. Bu sebeple bireyler dâhil olduğu grup sayısına bağlı olarak çeşitli sorumluluklar almaktadır. Bu ait olunan gruplardan ikisi aile ve iş gruplarıdır. Her iki alan birey için son derece kritik olduğu için insanlar bu iki alanda da başarılı olmak isterler. Bununla birlikte iş ve aile yaşamında eş zamanlı bir şekilde ortaya çıkan talep ve istekler her iki kurumu zaman zaman karşı karşıya getirip çatışmanın ortaya çıkmasına neden olur. İş de aile de birey için son derece önemli

olduğu için her iki alandan kaynaklı çatışma ve gerginlikler bireyi yakından ilgilendirir. Bireyin sınırlı zaman ve enerjisi olduğu için günümüz çalışma yaşamında iş-aile çatışmasının yaşanması olağandır (Nart, 2019: 410). Önemli olan bu çatışmalarının nedenlerinin anlaşılıp önleyici uygulamalar geliştirmektir.

İş-aile çatışması araştırmalarında genelde işten aileye yönelik yaşanan çatışma ön plana çıkmaktadır. Ancak iş-aile çatışması hem işten kaynaklı nedenlerden dolayı aile ile yaşanan çatışmayı hem de aileden kaynaklı nedenlerden dolayı işte yaşanan çatışmayı ifade etmektedir. Kişinin aile yaşamının ve aile özelliklerinin, ailevi durumlarının işe yönelik tutumları (iş motivasyonu, işe devamlılık) etkilediği bilinmesine rağmen henüz yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. Bunun nedenlerinden biri aile-iş çatışmasının aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında daha yaygın incelenmesidir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 74). Yani aile-iş çatışması ailevi problemler veya ailelere gösterilen özel ilgi ve harcanan zaman kaynaklı iş yerinde sorunlar yaşanması durumunda ortaya çıkan çatışmayı ifade etmektedir. İşe aşırı önem verilmesi aileyi ya da tam tersi aileye aşırı önem ve ilgi işi ihmal etmeye zemin oluşturmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 70).

Aile yaşantısına ilişkin problemler sadece eşlerin birbirleriyle yaşadığı sorunlar olarak algılanmamalıdır. Ebeveyn olarak çocukların beklentileri, sorunları, okul performansları, dönemsel ihtiyaçları vb. gibi birçok sorumluluk alanı bulunmaktadır. Bu sorumluluk alanları ise bazı bireylerde stres ve gerginliğe neden olabilmektedir. Bu gerginliğin iş yaşamına yansması ise aile kaynaklı iş-aile çatışmasına neden olmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998:158).

2.6.1. İş- Aile Çatışmasının Türleri

İş-aile çatışması genelde üç tür altında incelenmektedir. Bunlar zaman temelli çatışma, gerginlik temelli çatışma ve davranış temelli çatışmadır. Aşağıda her biri ana hatları ile ele alınmıştır.

2.6.1.1. Zaman Esaslı Çatışma

Kişilerin günlük yaşamında çok çeşitli rolleri bulunmaktadır. Bu rollerden temel ikisi işte çalışan, evde ise aile üyesi (anne, baba, abi, abla vb.) olmaktır. Her bir rolün ayrı sorumlulukları bulunmakta ve bu rollerin sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi için zaman ve enerji açısından gerekli özenin gösterilmesi gerekmektedir. Bazı kişiler rolleri arasında zaman dağılımı açısından dengeli bir yaklaşım benimsemekte zorlanmaktadır ve bu durum zaman kaynaklı gerginliklere neden olmaktadır. Yani belirli bir rol için harcanması gereken zaman

başka bir iş için harcanıyorsa burada zaman temelli çatışma ortaya çıkmaktadır (Tosunoğlu, 2021: 37).

2.6.1.2. Davranış Esaslı Çatışma

Birey işinde ve ailesinde birbirinden farklı rolleri yerine getirmektedir. Davranış esaslı çatışma belirli bir role ilişkin davranışlarla başka bir role ilişkin davranışlar arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkmaktadır. Kişinin işte sergilemesi gerektiği davranışlarla ailesinde sergilediği davranışlar birbirinden farklıdır ve bu davranışlar arasında uyumsuzluklar olabilmektedir. Davranış esaslı çatışma, çalışanın işyerindeki rolünden ailesindeki rolüne geçiş yaptığı sırada davranışlarını uygun bir şekilde değiştiremediği durumda ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2011: 158).

2.6.1.3. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik temelli çatışma, belirli bir rol yerine getirilirken oluşan gerginliğin diğer rolün taleplerinin yerine getirilirken de devam etmesi olarak ifade edilebilir. Yani gerginlik temelli çatışmada işinde gergin olan birinin evine gidip bu gerginliği yansıtmaması ve bu gerginlikten dolayı evdeki rollerini yerine getirememesi ya da ihmal etmesi durumu söz konusudur (Tosunoğlu, 2021: 37). Bu çatışma türünde çalışanın işinde ya da ailesinde yaşadığı gerginlik ve tahammülsüzlük diğerine de (aileye ya da işe) yansır. İşte yoğun şartlar, aşırı iş yükü, yetersiz yönetici desteği, evde ise eş desteğinin yetersizliği gibi etkenler gerginlik temelli iş-aile çatışmasını etkilemektedir (Coşkun, 2013: 28).

2.6.2. İş-Aile Çatışması Kuramları

İş-aile çatışmasını açıklayan çeşitli kuramlar vardır. Bunlar akılcı bakış kuramı, telafi kuramı, katkı kuramı, taşma kuramı ve çatışma kuramı gibi birçok kuram bulunmaktadır. Her bir kuram kısaca açıklanmıştır. Akılcı bakış açısı kuramına göre iş-aile çatışmasının en temel nedeni bireylerin kısıtlı zamana sahip olmasıdır. Bu kısıtlı zaman roller dengeli dağıtılmadığında da çatışma ortaya çıkmaktadır. Telafi kuramı, çalışanların iş veya aile yaşamlarının birisiyle ilgili olarak yaşadıkları tatminsizliği gidermek için diğer yaşam alanlarından daha fazla tatmin elde etmeye yöneldikleri, bunun sonucu olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin sarsılmasına neden olarak çatışma yaşadıklarını varsaymaktadır. Katkı kuramı bireysel ve örgütsel unsurların birbirlerini etkileyerek çalışanın genel yaşam tatmini seviyesini etkilediği varsayımına dayanmaktadır. Taşma kuramı, iş ve aile yaşamının birinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer etkileri oluşturacağını varsaymaktadır. Son olarak çatışma kuramı, çalışanların iş-

aile yaşam çatışması yaşamalarının en temelinde iş ve aile yaşam alanlarında farklı rollere sahip olmanın değil, üstlenilen bu rollerin gereklerini yerine getirmenin çok zor olmasında kaynaklı çatışma yaşandığı varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

2.6.3. İş-Aile Çatışmasını Etkileyen Faktörler

Her insan kendine has bir yapıya ve fıtrata sahiptir. Bu sebeple bireylerin tepki ve davranışları da birbirinden farklıdır. Yani bazıları olaylara karşı hassas tepkiler verebilirken bazıları da aynı durumda daha duyarsız davranabilmektedir. Kişisel faktörler iş-aile çatışmasına yön vermede ve şiddetini belirlemede etkilidir. İş-aile çatışmasını etkileyen faktörler arasında cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi hususlar yer almaktadır (Keser, 2005: 81).

Örgütsel birçok uygulama ve politika, iş temelli iş-aile çatışmasının artışına neden olabilmektedir. Örneğin uzun ve düzensiz çalışma saatleri, mesai saatlerinin belirsizliği, hafta sonu çalışmaya devam edilmesi, toplantıların çok erken ya da çok geç saatlerde yapılması, çok sık iş seyahati yapılması, yetersiz ve düşük ücret, yetersiz fiziksel koşullar ve çalışma şartları, üstlerin yeterli düzeyde anlayışa sahip olmaması, katı bir örgüt yapısı ve kültürü gibi faktörler örgütlerde iş-aile çatışmasını artırabilmektedir (Çarıkçı, 2001: 37).

Çalışma koşullarından kaynaklı sebeplerden biri uzun ve yorucu çalışma saatleridir. Çalışan sabahdan akşama kadar işle ilgili yoğun bir gün geçirince evindeki sorumluluklarını layığı ile yerine getirmede zorluklar yaşayabilmektedir. Çünkü uzun çalışma saatleri tek günlük değil sistematik bir şekilde devam etmektedir. Bu durum ise çalışanın uzun vadede kaynaklarının azalmasına ve kendini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır. Böyle olunca da çalışan evde eşine, çocuklarına ve aile üyelerine yeterli zaman, enerji ayıramamaktadır. Örgütsel nedenler içinde bir diğer önemli etmen ise yüksek iş talebidir. Çalışanların mesai süresinin uzun olması her daim yorulacakları ya da yoğun olacakları anlamına gelmemektedir. Ancak mesai saatleri kısa olsa bile çok aşırı iş talebi altında çalışan kişiler, vardiyalı çalışanlar, hızlı ve kesintisiz çalışması gereken çalışanlar genelde yüksek düzeyli stres altındadır. Bu durum yine çalışanın aile rollerine zaman ve enerji ayırmasını engellemektedir (Akkas vd., 2015: 2066-2067).

2.6.4. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile çatışmasının çalışanın kendisine, ailesine ve çalıştığı örgüte yönelik birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. İş-aile çatışması iş tatmini düşürmekte, işten ayrılma niyetini ve tükenmişliği artırmaktadır. Fiziksel, zihinsel ve duygusal yorgunluk nedeniyle yüksek

düzeyde devamsızlık, iş stresi, işyerinde şiddet ve azalan sağlık ve iş performansı yine iş-aile çatışmasının sonuçlarındandır. Bununla birlikte örgüte olan bağlılığın azalması, depresyonun ve kaygının artmasına da yol açar. Bu durumlar da örgütsel verimliliği azaltmaktadır (Akkas vd., 2015: 2068).

İş-aile çatışmasının daha önceki çalışmalarda pozitif ilişkili olduğu değişkenlerden bazıları; işten ayrılma niyeti (Allen ve Armstrong, 2006; Post, DiTomaso, Farris ve Cordero, 2009), duygusal tükenme (Karatepe, 2010), tükenmişlik (Burke ve Greenglass, 2001; Montgomery vd., 2003), iş stresi (Kazmi, Hashim, Manzoor ve Kee, 2017) şeklindedir. İş-aile çatışmasının negatif ilişkili olduğu değişkenlerden bazıları iş tatmini (Kafetsios, 2007; Namasivayam ve Mount, 2004), örgütsel bağlılık (Namasivayam ve Zhao, 2007), psikolojik iyi oluş (Obrenovic, Obrenovic ve Hudaykulov, 2015) şeklindedir.

2.6.5. İş-Aile Çatışmasını Azaltıcı Öneriler

İş-aile çatışmasını azaltma ve bu çatışmayı etkin bir şekilde yönetebilmek için birçok öneri ortaya atılmıştır. Bu öneriler bireysel ve örgütsel açıdan sınıflandırılabilir. Bireysel açıdan iş-aile çatışmasında kişi bu çatışmayı azaltıcı birçok yöntemle başvurabilir. Bunların başında zamanın planlanması ve etkin bir şekilde yönetilmesi gelmektedir. Eğer kişi zamanını doğru planlarsa bundan sonra ortaya çıkacak çatışmaların düzeyini azaltmış olacaktır. Stresli çalışma ortamının hayata yansıma sonucu oluşan iş-aile çatışmasını azaltmak için sağlıklı beslenme, düzenli uyku, spor yapma, aile, akraba ve arkadaşlarla yeterli ve sağlıklı vakit geçirip sosyal destek sağlama yöntemleri önerilmektedir (Eker, 2011: 121-122).

Çalışanlar kendi iş programları üzerinde çok az kontrole sahip olduklarında, stres seviyeleri artmaktadır. Çalışanlar iş ve aile etkinlikleri arasında, stresi işlerinden eve (işten eve yayılma) veya aileden işe (evden işe yayılma) taşıyabilirler. Sonuç olarak iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma çalışanların üretkenliğini ve sağlığını etkileyebilir. Bu bakımdan örgütlerde iş-aile çatışmasının azaltılması için “esnek çalışma” uygulamalarına başvurulabilir. Zamanlarını kendileri ayarlayan çalışanlar işlerini kendilerine en uygun zamanda yapacakları için aynı zamanda işlerini zamanlamak kendi kontrollerinde olduğu için motive olacaklardır. İşlerin çok yoğun olmadığı saatlerde ya da çalışanların esnek ya da uzaktan çalışarak da tamamlayabileceği işlerde örgütlerin çalışanlara gerekli esnekliği göstermesi gerekmektedir (Busick, 2015). Çünkü esnek çalışma imkanı çalışanların motive etmekte, işlerine ilişkin söz sahibi oldukları için kuruma olan bağlılıklarının artmakta ve yöneticiden daha fazla memnuniyet duymalarını sağlamaktadır (Akkas vd., 2015; 2066-2067).

İş-aile çatışmasını azaltmak isteyen bir işveren bir programı uygulamaya koyduğunda çalışanların programın amacını ve nasıl uygulanacağını anlamaları gerekir. İş yaşam dengesini desteklemek ve iş-aile çatışmasını azaltmak, bunun sonucunda motivasyon artışı sağlamak, örgütsel verimi artırmak işçi güvenliğini ve sağlığını artırmak isteniyorsa yöneticilerin ve iş verenlerin öncelikle esnekliğe önem vermeleri gerekmektedir. Eğer mümkünse ve işler daha esnek çalışarak yürütülebiliyorsa çalışanlara bu imkânın sunulması gerekir. Ayrıca iş-aile çatışması yaşayan çalışanlara yöneticilerin duygusal destek sağlaması da önemli bir katkıdır. Çalışan yöneticisi ile rahat bir şekilde sorunlarını paylaşabilmeli, bunun için yönetici çalışana o rahatlığı hissettirecek şekilde davranmalıdır (Busick, 2015).

Eşin işe yönelik desteği, iş ve aile çatışmasını azaltmaktadır. Yöneticilerin çalışanlara sunduğu destek gibi eşlerin de birbirlerine destek olması gerekmektedir ve eş desteği araçsal ve duygusal boyutta olmaktadır. Eşin, eşinin sorumluluklarını azaltması için evdeki iş yüküne destek olması, ev sorumluluklarını paylaşması araçsal destektir. Kişinin işine saygı duyarak ve ilgisini göstererek duygusal destek sunması, çalışanın iş yaşamını kolaylaştırarak çatışma yaşamasını azaltıcı rol oynamaktadır (Coşkun, 2013: 28). Özellikle her iki eşin de çalışması durumunda sosyal destek daha da önemli hale gelmektedir. Burada evdeki rollerin kadına yıkılması ancak kadının da aynı zamanda iş yaşamında yoğun bir mesai harcaması durumunda gerginlikler artmaktadır. Bu bakımdan demokratik bir ortam inşa edilip çalışan eşlerin ev içi sorumluluklarını dengeli bir şekilde yürütmeleri gerekmektedir. Çalışan eşlerden her ikisi de işe çok fazla önem verdiğinde yine denge sağlanamayacaktır. Dolayısı ile eşler kariyerleri ve ailelerini dengeli bir şekilde yürütmelidir (Akkas vd., 2015: 2066-2067).

Özellikle çalışan kadınların belirli bir yaştaki çocuğunu işe getirmesi ve bu doğrultuda kreş ya da çocuk bakım merkezleri ile ailelere destek olunabilir. Ayrıca örgütlerin iş-aile çatışmasını azaltmak için evden çalışma veya yarı zamanlı çalışma düzenlemesi, sıkıştırılmış çalışma saatleri ve azaltılmış çalışma saatleri gibi aile dostu politikaları formüle etmesi ve uygulaması gerekir. Yani işyeri politikaları ve girişimleri, iş ve aile uyumunu artırmalıdır. Çalışanların iş ve iş dışı sorumlulukları yönetmelerine yardımcı olmak için çalışma ortamında da değişikliğe gidilebilir. Örneğin Japonya'da kadın çalışanlar evlendiklerinde onlara yarı zamanlı ve koşullu iş düzenlemeleri sunulur. İdeal bir anne olmak için çalışan kadınlar, çocuklarının ve evlerinin bakımını üstlenirler. (Akkas vd., 2015: 2069-2070).

Türkiye'deki bazı firmalara bakıldığında Microsoft Türkiye'nin yeni baba olan kişilere yasal haklarına ek olarak 6 haftalık ek babalık izni sunmaktadır. Danone "anne baba dostu uygulamalar" altında yeni anne baba olmuş kişilere yasal izinlerine ek olarak 2 hafta daha izin

hakkı vermektedir. ING Bank “ING’de baba olmak” özel izni ile çalışanların bir yıl boyunca diledikleri zaman kullanabilecekleri 10 gün izin imkânı sunmaktadır. Gittigidiyor’da yine babalara on günlük izin hakkı tanınmaktadır. Çalışanlar ayrıca çocuklarının özel günlerinde izin alabilmektedir (Nart, 2019: 418-419). Tüm bu uygulamalar ile çalışanlar aile dengesini daha fazla muhafaza etme şansı elde etmektedir.

Literatürdeki bu önerilerin yerine getirilmesine rağmen iş-aile çatışması olgusuyla karşı karşıya kalınabilir ve bu durum örgütler açısından olumsuz sonuçlara neden olabilir. Yukarıda iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından birisinin de işten ayrılma niyeti olduğu ifade edilmişti. Dolayısıyla örgütlerde alınan önlemlere rağmen iş-aile çatışmasının yaşanması ve bunun sonucunda işten ayrılma niyetinin ortaya çıkması bu iki değişken arasında başka ne tür değişkenlerin olduğu ya da olabileceği sorusunu akla getirmektedir. Bu çalışma bahsedilen iki değişken arasındaki pozitif ilişkide diğer bir örgütsel davranış kavramı olan psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olup olmadığını araştırmak üzere tasarlanmıştır. Çünkü çalışanlarda özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi faktörlerden oluşan psikolojik sermaye kapasitesinin varlığı örgütlerde ortaya çıkan olumsuz sonuçların önlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Buradan hareketle bir sonraki bölümde psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti kavramları, nedenleri ve sonuçları ile ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

3. PSİKOLOJİK SERMAYE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARININ İNCELENMESİ

Bu bölümde ilk olarak psikolojik sermaye kavramının tarihsel gelişim süreci üzerinde durulmuş olup bu doğrultuda psikolojik sermayenin temelini oluşturan pozitif psikoloji akımı ve bu akımın örgütlere yansması olan diğer alt akımlara öncelikle yer verilmiştir. Devamında psikolojik sermaye kavramı içerisinde bulunduğu öne çıkan diğer sermaye türleri ile karşılaştırmalı olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra psikolojik sermayenin boyutları, önemi ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bunu takiben işten ayrılma niyetinin tanımı ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler açıklanmıştır. Son olarak iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti ile ilgili literatürdeki çalışmalar incelenmiştir.

3.1.Pozitif Psikoloji ve Örgütlere Yansması

Psikolojik sermaye kavramı, pozitif psikoloji yaklaşımı sonrası ortaya çıkan pozitif örgütsel davranış akımından doğmuştur (Luthans vd., 2007). Bu sebeple psikolojik sermaye kavramının gelişim sürecinin daha iyi anlaşılması için öncelikle pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımları ana hatları ile ele alınmıştır.

Pozitif psikoloji, 1998 yılında Martin Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği başkanlığına seçilmesi sonrasında Seligman tarafından ortaya atılan bir yaklaşımdır. Pozitif psikoloji her ne kadar yakın bir tarihte ortaya atılsa da tarihi kökenleri çok eskilere dayanmaktadır. Pozitif psikoloji tarihsel süreç içerisinde insanların olumlu taraflarını ele alan tüm yaklaşımları tek bir çatı altında toplamış ve bunları bilimsel bir yöntemle incelemiştir (Demir ve Türk, 2020: 109).

Tarihsel süreç içinde adına doğrudan pozitif psikoloji denilmesine bile pozitif psikolojinin kökenleri William James'in yazdıklarına kadar dayanmaktadır. Daha sonra 1902'de Allport'un olumlu insan özelliklerine olan ilgisi, 1958'de Maslow'un sağlıklı fikir sunabilme kavramına odaklanması esasen pozitif psikolojinin dolaylı olarak çok daha önceden de incelendiğine işaret etmektedir (Gable ve Haidt, 2005). Nitekim pozitif psikoloji kavramı ilk olarak Maslow' un "Motivasyon ve Kişilik" kitabında yer alan "pozitif psikolojiye doğru" isimli bölümünde bahsedilmiştir. Maslow, psikolojinin ağırlıklı olarak patoloji ile ilgilendiğini ancak esasen bu durumun işin yarısı olduğunu vurgulamıştır. Çünkü Wright (2003)'a göre psikolojinin sadece sorunlarla ilgilenmek değil bununla birlikte sevgi, cesaret, mutlu olma, kendini gerçekleştirme, iyimserlik gibi temel hususları da kapsaması gerektiğinin altını çizmiştir (akt., Kutanis ve Oruç, 2014).

Tarihsel süreç içerisindeki bu parça parça pozitif psikoloji konusuna giren çalışmalar üzerine inşa edilen pozitif psikoloji hareketi, psikolojide yıllardır ihmal edilen herhangi bir sorunu olmayan insanların daha mutlu olması için nelerin yapılabileceği konusunu gündeme getirmiştir. Çünkü psikoloji, pozitif psikoloji hareketinden önce insanların sorunlarını çözmeye odaklı bir anlayışla ilerlemekteydi. Pozitif psikoloji ile birlikte insanların herhangi bir sorunu olmasa bile sağlıklı insanların geliştirilebilir yönlerinin incelenmesi, psikolojinin inceleme alanına girmeye başlamıştır (Gable ve Haidt, 2005).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000)'a göre kişilerin kendilerine ilişkin olumlu öznel deneyimleri, olumlu bireysel özellikleri yaşamlarını daha mutlu ve keyifli hale getirebilmektedir. Seligman ve Csikszentmihalyi, (2000) tarihsel süreç içerisinde psikoloji alanında çok az sayıda çalışmada, insanların olumlu özelliklerine odaklanıldığını tespit etmişlerdir. Bunun yerine patolojik sorunların psikolojinin odağında olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar bu durumun hayatı yaşamaya değer kılan umut, bilgelik, yaratıcılık, cesaret, maneviyat, sorumluluk ve sebat gibi kavramların yeterince incelenmemesine neden olduğunu iddia etmişlerdir. Bu boşluk üzerine pozitif psikoloji hareketini başlatmışlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu bakımdan geleneksel psikolojinin insanlardaki patolojik durumlarını ortadan kaldırmaya çalışan yaklaşımına karşı ileri sürülen “Pozitif Psikoloji Hareketi” önemli bir dönüm noktasıdır. Bu hareket insanların sorunlarına değil onları daha mutlu eden hususlara, onları pozitif düşünmeye yöneltten düşünme biçimlerine, nezaket ve hoşgörüye yöneltmiştir. Çünkü psikoloji sadece sorunlara değil, insanları daha mutlu edecek hususlara da odaklanmalıdır (Akçay, 2011).

Pozitif psikoloji, psikolojiye katkıda bulunan koşulların ve süreçlerin incelenmesini kapsamaktadır. Ancak pozitif psikoloji akımından bu yana psikolojide hayatı daha anlamlı kılan hususlara çok fazla odaklanılmamıştır. Bu sebeple pozitif psikoloji, psikoloji alanındaki kritik boşlukların doldurulması üzerine ortaya çıkmıştır. Özellikle 2000’li yıllardan önce affetme, ilham, kahkaha atma gibi davranışlar çok az incelenmiştir. Pozitif psikoloji ile bu gibi konuların da detaylı bir şekilde incelenmesinin gerekli olduğuna dair farkındalık artmaya başlamıştır. Bununla birlikte pozitif psikoloji, psikolojinin geri kalan diğer alanlarının olumsuz ve gereksiz olduğu anlamına kesinlikle gelmemektedir (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikoloji, enerjinin ve zamanın insan eksikliklerini gidermek yerine karakter gücünü keşfetme ve güçlendirmeye teşvik edici bir yaklaşıma sahiptir. Pozitif psikoloji, kişinin yaşam kalitesini iyileştirmek için olumsuz bakış açısını ve düşüncelerini daha iyimser bir perspektifle ele alması gerektiğini vurgulamaktadır. Günlük yaşamda veya çalışma

yaşamında olumsuz gelişmeler hayatın bir parçası olsa da pozitif psikoloji geçmişteki olumsuzluklara takılıp kalmaktansa olumlu düşünce ve davranışlara yoğunlaşılması gerektiğini vurgulamaktadır. Psikoloji tarihi incelendiğinde depresyon, kaygı, duygu durum bozuklukları gibi anormallikler psikolojinin temel inceleme alanı olmuştur. Pozitif psikoloji araştırmaları daha ziyade pozitif düşünce ve davranışların bilimsel olarak incelenmesine odaklanır. Pozitif psikoloji bireyin hayatını daha anlamlı hale getirmek, davranış ve duyguları yönetmek, olumsuzlukları azaltmak, üretkenliği arttırmak gibi konularda bireylere katkı sunduğu için önemli bir alandır (Adikwu, 2020).

Peterson (2006) pozitif psikolojinin üç temel sacayağının olduğunu ileri sürmüştür. Bunlar pozitif öznel deneyimler, pozitif özellikler ve pozitif kurumlardır. Pozitif öznel deneyimler mutluluk, zevk, refah ve umut gibi pozitif duyguları kapsamaktadır. Pozitif özellikler, yetenek, yaratıcılık, karakter güçleri, cesaret gibi bireysel yetkinlik ve özellikleri kapsamaktadır. Pozitif kurumlar ise örgütler, aileler, toplumlar ve okullar gibi kurumları içermektedir. Pozitif kurumlar, pozitif özellikleri ve pozitif duygular geliştirmeyi kolaylaştırmaktadır (Peterson, 2006). Özellikle örgütlerde pozitif duygu ve özelliklerin geliştirilmesi, pozitif örgütsel psikolojinin güçlenmesini sağlamıştır.

Pozitif psikoloji yaklaşımının ilgi görmesi ve destekleyici bulmasından sonra örgütleri de bu perspektifle ele alan pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı doğmuştur. Burada çalışanların olumsuz yönlerini iyileştirme yerine çalışanların geliştirilebilir yönlerine odaklanılmaya başlanmıştır (Akçay, 2011). Yani örgütsel davranış araştırmalarında pozitif bir yaklaşım belirlenmesi gerektiğini ortaya konulmuştur. Pozitif örgütsel psikoloji yaklaşımı birbiri ile ilişkili iki temel hareketin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu hareketlerden ilki Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ileri sürülen pozitif örgüt okuludur. Diğer hareket ise Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları tarafından ortaya atılan pozitif örgütsel davranıştır. Her iki hareket pozitif psikolojinin örgütsel bağlamda yararlanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu iki hareket psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bu çalışmada bu iki ayrıma detaylı bir şekilde girilmeden genel olarak pozitif örgütsel psikoloji ana hatları ile ele alınmıştır. Çünkü pozitif örgüt okulu ve pozitif örgütsel davranış aralarında farklar olsa da pozitif örgütsel psikolojinin iki temel bileşenidir ve birçok noktada örtüşmektedir (Kutanis ve Oruç, 2014).

Pozitif örgütsel psikoloji, örgütlerde etkinliği ve yaşam kalitesini artırabilmek için pozitif öznel deneyimlerin ve özelliklerin örgütlerde bilimsel olarak incelenmesidir (Donaldson ve Ko, 2010). Luthans (2002) pozitif örgütsel psikolojiyi örgütsel performansın

iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynağı ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması olarak tanımlamıştır. Cameron ve Caza (2004) ise pozitif örgütsel psikolojiyi örgütlerde bireye hayat veren ve geliştiren örgütlerde pozitif olan hususların bilimsel olarak incelenmesi olarak ifade etmiştir. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere pozitif örgütsel psikoloji örgütlerde çalışan ve örgüt performansının artırılmasına odaklanmaktadır.

Pozitif örgütsel psikoloji, örgüt çalışanları nasıl daha iyisini yapar sorusuna cevap arayan bir akımdır. Örgütlerde çalışanların devamsızlık yapması, düşük motivasyonları, düşük performansları gibi sorunları azaltmayı ve örgütlerde pozitif olana odaklanmayı amaçlar. İşverenler ve yöneticiler örgütlerde çalışanların verimli ve mutlu olmasını arzu etmektedir. Bunun için örgütlerde çalışanların ihtiyaç duyduğu bazı temel hususlar vardır. Bunlar fiziksel koşulların iyi olması, duygusal olarak iyi bir ortam, zihinsel gelişimin sağlanacağı bir atmosfer ve işin bir anlamının olmasıdır. Bu gibi beklentilerin karşılanması örgütlerde çalışanların daha mutlu verimli çalışmasını sağlamaktadır. Fiziksel koşulların iyi olması ile çalışanın çalışmaya elverişli bir çalışma ortamına sahip olabilmesi ifade edilmektedir. Duygusal olarak iyi bir ortam olması ise çalışanların ilham alabileceği, kendilerine destek bulunduğu, kabul ve saygı gördükleri bir örgüt ortamı kastedilmektedir. Zihinsel gelişimin sağlanacağı bir atmosfer ile kastedilen ise çalışanların bilgi ve beceri düzeylerinin artmasını sağlayan ve ihtiyaç halinde sağlıklı geribildirim alacakları bir çalışma ortamı vurgulanmaktadır. İşin bir anlamının olması ise çalışanın yaptığı işin birilerine olumlu etkisi olduğunu bilmesi ve böylelikle işini sahiplenmesini sağlamak olarak ifade edilebilir (Mapa, 2017).

Fred Luthans pozitif psikolojinin örgütsel kapsamda incelenmesine öncülük eden isimlerdendir. Luthans örgütlerde sadece zayıf yönlerle, insan psikolojisinin olumsuz taraflarına değil, çalışanların ve örgütün performansını artıracak hususlara da yoğun bir şekilde odaklanması gerektiğini savunmuştur. Umut, güven, esneklik, ilham verme gibi duyguların örgütlere değer katacağını ve bu duyguların örgütsel psikoloji kapsamında incelenmesi gerektiğini ileri sürmüş ve pozitif psikolojinin en uygulanabilir kavramlarından birisi olarak psikolojik sermaye kavramını geliştirmiştir (Luthans, 2002). Buradan hareketle psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılması için psikolojik sermayenin özelliklerine ve psikolojik sermayenin bileşenlerine yer verilmesinde fayda görülmektedir.

3.2. Psikolojik Sermaye

Örgütlerin amaçlarına ulaşarak sürdürülebilirliğine katkı sunacak alternatif yolları arama girişimi uzun yıllardır devam etmektedir. Örgütlerin sürdürülebilirliğine katkı sunan birçok etmen bulunmaktadır. Bunlar arasında ekonomik sermaye, insan sermayesi (beşerî sermaye), sosyal sermaye ve psikolojik sermaye sayılabilir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Ekonomik sermaye, birey açısından ele alındığında bireyin sahip olduğu maddi ve fiziki imkânları ifade etmektedir. Örgütler açısından ise finansal kaynaklar, tesisler, fiziksel altyapı ve ekipmanlar gibi varlıkları içinde barındırır. Bu sermaye son derece önemli ve gerekli olmakla birlikte tek başına insan sermayesinin önüne geçebilen bir sermaye değildir. Çünkü ekonomik sermayeyi de elde eden yine insandır (Luthans vd., 2004).

Günümüz iş dünyasında rakiplerin önüne geçebilmek ve sürdürülebilir başarılar elde edebilmek için bir örgütün çalışanlarına büyük rol düşmektedir. Bu doğrultuda bir örgütü diğerinden farklı kılan en temel hususlardan biri insan faktörüdür. Beşerî ya da entelektüel sermaye olarak da adlandırılan insan sermayesi, modern çağın gerektirdiği esnekliğe ve yenilikçiliğe sahip, aynı zamanda bilgi, beceri ve tecrübesini örgüte aktaran insan kaynağını ifade etmektedir (Luthans vd., 2004). İnsan sermayesi, bir örgütteki çalışanların bilgi ve becerilerine ek olarak motivasyonlarını da kapsamaktadır. Örgütlerde çok sayıda insan bulunmaktadır. Özellikle uzun yıllar örgütlerde yer alan çalışanların örgüte ilişkin kurumsal hafızaları da oluşmaktadır. Örgüte yeni katılmış çalışanlar da daha önceki iş ve sosyal yaşam bilgilerini örgüte potansiyel olarak aktarabilirler. Bu bakımdan insan sermayesi bir örgütte çalışan bireylerin bilgi ve beceri deposu olarak düşünülebilir (Petty ve Guthrie, 2000).

Öne çıkan diğer sermaye türü sosyal sermayedir. En yalın haliyle kişinin tanıdıkları ve sosyal ağının kişiye doğrudan ve dolaylı olarak sunduğu katkıyı ifade etmektedir. Kişinin sosyal çevresi işe girmesi, sosyalleşmesi ve sorunlarına hızlı çözümler bulabilmesi açısından oldukça önemlidir. Sosyal sermaye kişinin kimleri tanıdığı ile ilgilidir. Sosyal ağı geniş olan kişilerin genelde sosyal sermayeleri de oldukça fazladır. Özellikle çeşitli grup aktivitelerine katılan, sosyal yapılanmalara üye olan, başkaları ile sık sık etkileşimde bulunan kişilerin sosyal sermaye düzeyleri yüksek olabilmektedir (Pretty ve Ward, 2001).

Psikolojik sermayeye ilişkin ise literatürde çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Bu tanımlar arasında en yaygın kabul gören tanımlardan biri Luthans vd. (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar psikolojik sermayeyi bireyin pozitif yönde sergilediği psikolojik gelişme

durumu olarak tanımlamıştır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye kavramının tek bir seferde anlaşılması zordur. Çünkü psikolojik sermaye kavramı öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi bireysel farklılık ve nitelikleri barındırmaktadır. Ancak psikolojik sermaye bu bileşenlerin toplamından daha fazlasını ifade etmektedir. Çünkü bu dört bileşen düzeyinin bir arada yüksek düzeyde olması güçlü bir sinerji ortaya çıkarmaktadır.

Avey'e (akt., Oruç, 2015) göre psikolojik sermayenin özellikleri aşağıdaki şekliyle ifade edilmiştir.

- Psikolojik sermaye, çok boyutlu bir kavramdır. Öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi bireysel farklılıkları da kapsamaktadır.
- Psikolojik sermaye spesifik alanlara göre farklı olabilmektedir. Örneğin sosyal yaşamında yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip bir birey bunu çalışma yaşamında tam olarak gösteremeyebilir. Ya da belirli bir işi yerine getirme konusunda bireyin psikolojik sermaye düzeyi işe göre değişkenlik arz edebilir. Yani psikolojik sermaye her durum ve bağlam için sabit bir nitelik değildir.
- Psikolojik sermaye kişilik özellikleri ve anlık duyguların değişiminden daha farklıdır. Kişilik özelliklerinin gelişimi ve değişimi uzun zaman alır. Kişilik özellikleri genlerle ve çocukluk dönemleri ile de yakından ilişkilidir. Bu sebepte değişim hızı yavaş olabilmektedir. Ancak psikolojik sermaye her ne kadar kişilik özellikleri ile ilişkili olsa da kişilik özelliklerine göre daha esnek yapıdadır. Öte yandan kişilik özelliklerinden bağımsız olarak insanların duygu durumları gün içerisinde çalkantılı bir hal alır. Duygu durumların değişimi bazen anlıkta olabilmektedir. Ancak psikolojik sermaye esnek bir özellik olmakla birlikte anlık da değişmez. Örneğin psikolojik dayanıklılık gücü yüksek bir birey basit bir duygu değişiminde çaresiz hale gelmez.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir. Psikolojik sermayenin ölçümü için birkaç ölçek bulunmaktadır. Luthans vd. (2007) tarafından örgütsel bağlamında psikolojik sermayenin ölçümü için geliştirilmiş ölçek en yaygın kullanılan psikolojik sermaye ölçeğidir. Ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin sadece örgütsel bağlamda değil hayatın tüm alanında ve dolayısı ile daha genel kullanım için Lorenz, Beer, Pützve Heinitz (2016) tarafından 12 maddeli bileşik psikolojik sermaye ölçeği geliştirilmiştir. Bir diğer ölçek ise öz-bildirim yolu ile psikolojik sermayeyi ölçmek yerine örtük bir şekilde tasarlanmıştır. Buna göre katılımcı başkasına ait bir hikaye oluşturur ve bu hikayeyi olumlu, nötr ve olumsuz şekilde değerlendirir.

- Psikolojik sermayenin performansa etkisi pozitifdir. Psikolojik sermaye kişinin iş ve sosyal yaşamında daha güçlü, iyimser ve dirayetli olmasını sağlamaktadır. Bu durum bireyin başarılı olma ihtimalini olumlu yönde etkilemektedir. Yoğun ve stresli çalışma ortamında kendine güvenen, iyimserliğini koruyan kişiler beraberinde yüksek performans ortaya koyabilmektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalarda bunu desteklemektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013).
- Çoğunluk bireysel düzeyde incelenmektedir. Psikolojik sermaye bazı araştırmalarda grup ya da takım düzeyinde de incelenirse de ağırlıklı olarak birey bazında incelenmektedir. Yani analiz birimi bireysel düzeydedir.

Bu özelliklerden hareketle daha önce de ifade edildiği gibi psikolojik sermayenin anlaşılabilmesi için onu oluşturan alt boyutların açıklanması gerekmektedir. Bu alt boyutların meydana getirdiği sinerji, psikolojik sermayeyi oluşturan ana unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.2.1. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılması için psikolojik sermayenin temel boyutları aşağıda ana hatları ile ele alınmıştır.

3.2.1.1. Öz-yeterlilik

Öz-yeterlilik, kişinin kendi yeterliliklerine dair inançlarına ve bu inançların kişinin davranışlarına etkisi üzerine çalışmalar yapan Albert Bandura'nın Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramına dayanmaktadır. Bandura bireyin belirli bir amacı gerçekleştirmek için bireyde olması gereken unsurlara, beklenen sonuç ve bu sonuca atfedilen değere öz-yeterliliği de eklemiştir (Akçay, 2011).

Öz-yeterlilik psikolojik sermayenin en kritik bileşenlerden biridir. Kişinin karşılaştığı sorunlarını çözme, yaşamında verdiği kararlar sonucunda karşılaştığı sonucu kontrol etme, zor sorunların üstesinden gelebilme gibi konularda kişinin kendi kaynaklarına olan inancını ifade etmektedir. Öz-yeterlilik düzeyi yüksek kişilerin özellikleri arasında zorlu hedefler belirleme, karşılaştıkları sorunlar karşısında çabuk pes etmeme, mücadele etme ve amaç doğrultusunda hareket etme eğiliminin yüksek olması gibi özellikler bulunmaktadır. Öz-yeterliliği düşük kişiler başarısız olduklarında cesaretleri çabuk kırılır. Ancak öz-yeterliliği yüksek kişiler başarısızlıklarla karşılaşınca kendi kişisel kaynaklarıyla bu başarısızlıkların üstesinden gelebilecekleri konusunda kendilerine inançları yüksektir (Grabarek, 2018).

Çalışanların öz-yeterliliklerinin geliştirilmesi için en uygun yol çalışanların başarıyı deneyimlemeleridir. Çalışanlar öz-yeterliliklerini artırmak için zor ancak ulaşılabilir hedefler seti belirlemelidir. Çünkü çok zor olan her amaç çalışanın motivasyonunu düşürebilir. Amaçlar zorlu ancak ulaşılması mümkün olursa birey amacı doğrultusunda daha motive bir şekilde harekete geçebilir. Çalışanların öz-yeterliliklerini arttırmada diğer bir etkili yol ise öğrenmedir. Burada birey başarılı bir bireyi kendisine örnek alarak onun deneyimlerinden ve tecrübelerinden yararlanarak o kişiyi gözlemleyebilir. Öz-yeterliliği arttırmada etkili bir diğer yol ise kişinin kendisini belirli bir amacı gerçekleştirdiğini hayal etmesi gerekir. Bu durum kişinin motivasyonunu artıracak ve öz-yeterliliğinin yükselmesine katkı sağlayacaktır (Oruç, 2015; 26-29). Aşağıda Luthans vd. (2007)'a göre öz-yeterliliğin temel dinamik ve özellikleri incelemiştir;

Öğrenme ile gelişir: Birey birçok öğrenme kanalıyla elde ettiği bilgi, beceri ve tecrübesiyle öz-yeterlilik düzeyini artırabilir. Yani öz-yeterlilik sabit bir özellik değildir.

Değişime açıktır: Öğrenme ve tecrübeyle değiştiği için öz-yeterlilik esnek bir yapıdır. Pozitif psikolojik sermaye kapsamında öz-yeterlilik düzeyinin artırılması yönünde çalışmalar sürse de kişinin yaşadığı bazı olumsuz deneyimler ve köklü travmalar esasen öz-yeterlilik düzeyinin azalmasına da neden olabilir.

Alana ve konuya özgüdür. Öz-yeterlilik her alan, konu ve bağlamda aynı değildir. Yapılan işin doğasına göre değişir. Spesifik olarak konu bazında farklılaşabilir. Örneğin bir kişinin el becerileri çok gelişmiştir ve psikomotor beceri gerektiren işlerde öz-yeterlilik düzeyi yüksek olabilir. Ama matematik konusunda çok kötüdür ve matematik öz-yeterliliği düşük olabilir (Luthans vd., 2007: 36-38).

Luthans, Youssef ve Avolio (2006)'a göre öz-yeterlilik düzeyi yüksek kişilerin beş temel özelliği olduğunu belirterek bu özellikleri aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

Zor hedefler belirleme: Kolay hedefler çalışanı motive etmez. Çalışanın motive olması için hedeflerin daha zorlu olması gerekir. Öz-yeterlilik düzeyi yüksek çalışanlar kendilerine ulaşılması zor hedefler belirlemektedir. Öz-yeterliliği düşük bireyler ise kendilerine ulaşılması zor hedefler belirlemekte zorlanırlar.

Zorluklara talip olma: Öz-yeterlilik düzeyi yüksek çalışanlar zor olan işlerin üstesinden gelebileceklerine inanırlar bu sebeple zor bir işi yapabileceğini ifade ederler.

Öz-motivasyon: Öz-yeterlilik düzeyi yüksek kişiler başkaları onu zorlamadan da kendi kendilerini motive edebilirler. Yani bu kişilerin içsel motivasyon düzeyi yüksektir.

Çaba: Öz-yeterlilikleri yüksek bireyler kendilerine zor hedefler belirledikleri gibi bu hedeflerini gerçekleştirmek için yoğun çaba sarf ederler. Mücadeleci kişilerdir.

Zorluklara direnme: Öz-yeterlilik seviyeleri yüksek çalışanlar karşılaştıkları zorluklara hemen boyun eğmezler. Zorluklarla mücadele edip onları aşmak için direnirler.

3.2.1.2. Umut

Umut çalışanın kendisine yeni amaçlar belirlemesi ve bu amaçlara ulaşacak yolları tespit etmede motive olmasını kapsamaktadır (Snyder, 2002). Umut kavramı teorik olarak güven ve benzeri kavramlarla yakından ilişkili olsa da bu kavramlardan belirli yönleriyle ayrılmaktadır. Bireyin umut düzeyi yükseldikçe geleceğe daha pozitif bakabilmekte, doğru ve ulaşılabilir amaçlar belirlemekte ve bu amaçlara nasıl ulaşabileceğinin yollarını belirleyebilmektedir (Luthans vd., 2004).

Umut kavramı, bireyin amaç ve hedeflerine güçlü bir şekilde ulaşmak istediği inancına dayanmaktadır. Bu bakımdan umut düzeyinin yükselmesi kişinin doğru işlere yönelmesi ve yanlış amaçlardan uzaklaşması ile yakından ilişkilidir. Çünkü yanlış amaçlara yönelince kişinin o amaçları gerçekleştirme isteğinde düşüş yaşanır. Bunun sebebi ise kişinin bu amaçları gerçekleştirecek kaynağı kendinde bulamamasıdır. Bu açıdan umut düzeyini düşürmemek ve mevcut umut düzeyini muhafaza etmek için doğru amaçlar belirlemek kritiktir. Bununla birlikte sadece doğru amaçlar belirleme değil, belirlenmiş bu amaçlara nasıl ulaşılacağına dair de doğru kararlar vermek gerekir. Çünkü amaçlara ulaştıracak yanlış kararlar vermek kişinin motivasyonunu düşürebilir (Luthans ve Youssef, 2004).

Umut kişinin amaçlarına ulaşmasında sürükleyici rolü olan ve önemli bir psikolojik sermaye bileşenidir. Umut amaçlara ulaşmada irade gücü sağlar. İrade gücü, amaçlara etkin bir şekilde ulaşmada gerekli olmakla birlikte, istenen amaçlara ulaşmada karşılaşılan sorunlarla baş edebilmeye ek olarak üstesinden alternatif çıkış yolları bulmak adına motive olma açısından da önemlidir. Umut kavramının diğer önemli bir bileşeni yöntemler veya alternatif yolları düşünmedir. Bu tarz düşüncenin merkezi, sorunlar karşısında alternatif yolların irdelenmesi ile ilişkilidir (Çetin ve Basım, 2012).

Umut düzeyi yüksek insanlar ile umut düzeyi düşük insanlar arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Umutları yüksek bireyler, umutları düşük bireylere göre hedeflerine ulaşmak için çok daha fazla çaba sarf ederler. Eğer ilk denemede hedeflerine ulaşamazlarsa, hedeflerine ulaştırıcı alternatif yollar ararlar. Yine de başarılı olamazlarsa kendilerini mevcut duruma daha hızlı bir şekilde adapte edebilirler (Grabarek, 2018).

Umut kavramı amaç yönelimli olma ve amaçlara ulaşmak için planlar oluşturma ile ilişki olduğu için motive edici yönü yüksek bir kavramdır. Çünkü umut düzeyi yüksek çalışanlar hedeflerine zamanında ulaşabilmek için olumsuz durumu olumluya çevirmeye çalışırlar. Bu bakımdan umut çalışanların amaçlarına ulaşabilmeleri için itici güçtür. Bu nedenle de pozitif örgütsel davranış alanı açısından umut kavramı son derece önemlidir (Bilkay, 2020).

Çalışanların umut düzeylerini artırmaları ve umutlarını geliştirmelerinin çeşitli yolları bulunmaktadır. Bu noktada eğer çalışanlar kendilerine açıkça belirtilmiş, gerçekçi, ölçülmesi mümkün ve zor amaçlar belirler ise umut düzeyleri artabilir. Bu durum sadece örgütlerde değil sosyal yaşam için de geçerlidir. Ayrıca bireylerin belirledikleri amaçları gerçekleştirmek için alt amaçlar belirlemesi de umut gelişimine katkı sunmaktadır. Çalışanların beklenmedik durumlara karşı zihinsel prova yapmaları da umut düzeyini artırmaktadır. Çünkü bu durum olası sorunların azalmasına ve kişinin hevesinin kırılmamasına katkı sunmaktadır (Oruç, 2015: 30-31).

3.2.1.3. İyimserlik

Psikolojik sermaye kapsamında iyilik ve umut kavramı benzer anlamlarla kullanılabilir. Her ne kadar yakın anlamları olsa da her iki kavram birbirinden farklıdır. İyimserlik sadece gelecekte iyi şeyler ile karşılaşacağına dair bir tahmin ve görüş değil aynı zamanda yaşanan olayları çeşitli nedenlere dayandırma sürecini de kapsamaktadır (Akçay, 2011).

Pozitif psikolojide en yaygın kullanılan kavramlardan biri iyimserliktir. İyimserlik kişinin hayatı boyunca her zaman mutlu olması anlamında gelmez. Pozitif psikolojide bireyin zaman zaman hayatta büyük olumsuzluklarla karşılaşacağı kabul edilir. İşte bu zorlukları hayatta sanki hep devam edecekmiş gibi algılamak iyimserliğin zıttı olan karamsarlıkla ilişkilidir. İyimser kişiler zorluklarla karşılaşınca bu durumun geçici olduğunu bilir ve bununla iyimser bir tutumla yüzleşerek bu sorunları aşmanın yollarını arar (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

İyimser kişiler sorunların geçici olduğunu bilincindedir. Bu sebeple başlarına istenmeyen bir şey geldiğinde sanki hayatın sonuymuş gibi düşünmezler. Bunun yerine olaya iyi yanından bakıp, makul çözüm alternatifleri geliştirmeyi öncelerler. Ancak karamsarlar karşılaştıkları sorunları sanki kalıcıymış gibi algılama eğilimindedir. Bu nedenle de enerjileri hızlı düşer ve motive olma düzeyleri azalır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

İyimserlik genel anlamda kişinin olumlu sonuçlar beklentisi içinde olma düzeyini ifade ettiği için iyimser kişiler genelde beklediği olumlu sonuçlarla karşılaşma eğilimindedir. Tıpkı öz-yeterlilikte olduğu gibi iyimserlikte de gelecekte belirlenen amaçları gerçekleştirmek için kişinin kendi kaynaklarına inanma durumu söz konusudur. Bu durum iyimserlik düzeyi yüksek olan kişilerin motive olmasını olumlu yönde etkilemektedir (Grabarek, 2018).

Çalışanların iyimserlik düzeylerini artırmalarının çeşitli yöntemleri bulunmaktadır. İyimserliğin geliştirilmesi en önemli konulardan biri kişinin geçmiş başarısızlıklarına takılıp kalmamasıdır. Geçmişteki başarısızlıklar gelecekte benzer hata ve başarısızlıklarla karşılaşmamak adına önemli bir öğreticidir. Ancak buraya takılıp kalmak kişinin enerjisini düşürüp kişiyi karamsarlığa sürükleyebilir. İyimserliği artırma ya da geliştirmede bir diğer önemli husus çalışanın mevcut hayatlarının iyi yönlerini görmeleri ve memnuniyet düzeylerini artırmalarıdır. Ayrıca çalışanların esnek ve gerçekçi bir özellikte olmaları da çalışanların iyimserliklerini artırabilmektedir (Oruç, 2015: 33-34).

3.2.1.4. Psikolojik dayanıklılık

Psikolojik sermayenin bir diğer kritik bileşeni psikolojik dayanıklılıktır. Birey hayat deneyimi boyunca çocukluktan erişkinliğe kadar birçok olumsuz hadise deneyimlemektedir. Bu durumda kişinin yaşadığı travmatik hadiseler, istenmeyen ve beklenmeyen acı gelişmeler sürekli insan ruh halini olumsuz etkilemektedir. Bu noktada bireyi potansiyel olarak sarsabilecek bu hadiseler karşısında kişinin dirayetli ve sabırlı bir şekilde bu sorunla yüzleşebilmesi psikolojik dayanıklılığı ifade etmektedir (Luthans ve Youssef, 2007).

Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek kişiler karşılaştıkları sorunlar karşısında stres düzeylerini yönetebilmekte, kaynaklarını doğru kullanmakta ve köklü sarsılmalardan alıkoyabilmektedir. Bu özellik esasen bireyin ruhsal sorunlar yaşamasını frenleyici bir niteliktir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Çünkü psikolojik dayanıklılık zorluklardan, risklerden ve başarısızlıklardan sıyrılma yeteneğini ifade etmektedir. Dayanıklı bireyler değişen ve stresli durumlara etkili bir şekilde uyum sağlayabilmektedir. Çevrelerinde meydana gelen olumsuz deneyimler ve değişiklikler üzerinde çalışmak konusunda iyidirler. Zor durumlarla dirayetli bir şekilde yüzleşirler ve genelde bu kişilere güçlü kişiler denilmektedir (Grabarek, 2018). Psikolojik dayanıklılık örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi araştırmalarında ihmal edilmektedir. Ancak zorluklarla ve köklü olumsuz değişikliklerle mücadele edebilme yeteneği günümüz çalışma yaşamında son derece gerekli bir niteliktir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Çalışanların dayanıklılığını geliştirebilmelerinde en kritik hususlardan biri istenmeyen sonuçlarla karşılaşabilecekleri riskleri minimize etmeleridir. Bununla birlikte olumlu sonuçlara zemin oluşturacak kaynakları artırmaları bu risk faktörlerini ortadan kaldırmalarına yardımcı olmaktadır (Oruç, 2015: 36). Psikolojik dayanıklılığın 3 temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar; kaynaklar, risk etmenleri ve değerlerdir. Kaynaklar olarak ifade ettiğimiz özellik insanların mizacı, bilişsel kapasitesi, kendi kendilerini yönetebilme becerileri ve hayatı pozitif değerlendirmeleridir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek çalışanlar şiddet, travma, tükenmişlik, depresyon gibi çalışanın psikolojik sağlığını olumsuz etkileyecek risk faktörlerine karşı dirençlidir. Ayrıca psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek bireyler, sahip oldukları değerler sayesinde kendilerini olumsuz koşullar altında güçlü tutabilmektedir (Luthans vd., 2006: 117-118).

3.2.2. Psikolojik Sermayenin Önemi ve Sonuçları

Rekabet düzeyi giderek artan küresel iş ortamında teknolojik değişme ve gelişmelere uyum sağlamak örgütler için bir zorunluluk haline gelmiştir. Siyasi ve sosyal gelişmelerin örgütsel yaşama etkileri, örgütlerde küçülme ve kademe azaltma gibi uygulamaları artırmıştır. Çalışanlarında özel ve iş hayatlarında üzerindeki baskı giderek artmıştır. Çalışanlar açısından bu gelişmelere bağlı olarak iş kaybetme korkusu, mutsuzluk, performansta azalma, verimsizliğin düşmesi gibi duygu değişimleri ve davranışlar giderek artmaktadır. Bu durum ise çalışanların sorunlarının azaltılması, daha verimli ve mutlu olmaları, örgütün sahip olduğu insan kaynağının daha etkin yönetilmesi gibi konuları ön plana çıkarmıştır. Bu konular arasında en önemli konulardan biri psikolojik sermayedir (Akçay, 2012).

Modern çağda örgütlerde stres, tükenmişlik gibi psikolojik faktörlerin etkisi giderek artmaktadır. Bu psikolojik faktörler çalışanların sağlığını da olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu durum ise çalışanların iş performansının azalmasına, kurumlarına olan bağlılıklarının zayıflamasına neden olmaktadır. İnsan kaynaklarını ele alış şeklindeki değişimler son yıllarda insanın değerli olarak ele alınıp pozitif yönlerine odaklanması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu doğrultuda örgütlerde çalışanların bilgi, beceri, yetkinliklerine odaklanılmakta ve insan kaynaklarının gelişimi bu doğrultuda yönlendirilmektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Çalışanların yetkinliklerine odaklanma ve onları daha mutlu hale getirme noktasında pozitif psikoloji kritik rol oynamaktadır.

Psikolojik sermaye, nitelikli çalışanın örgüte kazandırılması ya da mevcut çalışanların mutlu bir şekilde yaşamlarına devam etmeleri konusunda katkı sunmaktadır. Hem iş ile ilişkili konularda hem de insani ilişkiler açısından etkili bir unsur olarak görülebilecek olan pozitif

psikolojik sermaye kavramı, yöneticiler açısından da önemlidir (Aslaner, 2020). Psikolojik sermaye psikolojik bir kaynak olarak bireyin kişisel gelişimini ve performansını teşvik eden, örgütsel bağlamda da performans artışında kaldıraç gücü olan bir özelliktir. Bu durum ise örgütlerin rekabet avantajı sağlamasına katkı sunmaktadır (Çetin ve Basım, 2012)

Psikolojik sermayesi yüksek bireyler hem sosyal yaşamında hem de iş yaşamında başarılı olmaktadır. Çünkü hayatta bireyin karşılaşacağı durumlar belirsizdir. Hayat akışı içerisinde karşılaşılan ani olumsuz gelişmeler karşısında bireyin dirayetli, iyimser ve umutlu olması son derece etkili sonuçlara yol açabilmektedir. Örgütlerde psikolojik sermayesi yüksek çalışanların daha verimli ve mutlu olduğu sonucuna varmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek bireyler geçmişin çıkmazında boğulup kalmak yerine geleceğe pozitif baktıkları için sahip olduğu kaynak ve imkânları iyi kullanırlar. Bu durum çalışma yaşamında streslerinin dengelenmesine, iş-aile dengesinin sağlanmasına ve performanslarının artmasına dayanak oluşturur (Grabarek, 2018).

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden umut, iyimserlik, öz yeterlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının ölçülebilir ve geliştirilebilir olması son derece önemlidir. Çünkü bu sayede verilen eğitimlerle bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri artırılabilir. Bu durumda örgütlerde pozitif bir iklim oluşturarak çalışanların verimlilik düzeylerini artırmak isteyen yöneticiler ya da işverenler çalışanların gelişime açık yanlarını tespit etmelidir. Daha sonra da gerekli eğitim ve destekleri sunarak çalışanların psikolojik sermayelerine yatırım yapmaları gerekmektedir (Keleş, 2011).

Psikolojik sermayenin örgütsel sonuçlarına ilişkin birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar dünyanın farklı bölgelerinde farklı örneklemeler ve sektörler üzerinde yürütülmüştür. Bu çalışmalarda psikolojik sermayenin boyutları bazen ayrı ayrı incelenmiş bazen de toplu olarak incelenmiştir. Bu çalışmalarda çalışan mutluluğu ve örgütsel performans açısından son derece önemli olan birçok konu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş performansı, örgütsel bağlılığı, işe bağlılık gibi birçok değişken ile psikolojik sermaye ilişkisi araştırmalara konu olmuştur. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar genel olarak psikolojik sermayenin çalışanlar ve örgütler açısından son derece önemli bir kaynak olduğunu göstermektedir. Aşağıda konuya ilişkin yapılmış çalışmaların bazılarına yer verilmiştir. Bu bulgular psikolojik sermayenin önemini ve psikolojik sermayenin sonuçlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sunacaktır.

Youssef (2004) tarafından çok sayıda yönetici üzerinde yapılan bir çalışmada umut ile iş tatmini, iş mutluluğu ve örgütsel bağlılık gibi işe yönelik tutumlar arasında pozitif ilişki elde edilmiştir. Benzer şekilde psikolojik sermayenin önemli bir unsuru olan dayanıklılık ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve mutluluk gibi değişkenlerin pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Youssef ve Luthans, 2007). Bir diğer çalışmada iyimserlik ve çalışan performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki elde edilmiştir (Jensen, Luthans, Lebsack ve Lebsack 2007). Yine psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanların iş tatmini (Luthans vd., 2007) ve örgütsel bağlılık (Luthans vd.,2008) düzeyleri yüksek tespit edilmiştir.

Konuya ilişkin uluslararası alanda yapılan çalışmalara benzer şekilde Türkiye’de yürütülen çalışmalarda da paralel sonuçlar elde edilmiştir. Akçay (2012), pozitif psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi 450 çalışanın katılımıyla bir kamu kurumu örneklemini üzerinde incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) çeşitli sektörlerde çalışan 572 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye, iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ilişki elde etmiştir. Psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki elde edilmiştir. Çalışmada ön plana çıkan bir diğer bulgu ise öz-yeterliliği yüksek olan çalışanların performans düzeylerinin de yüksek bulgulanmasıdır.

Keser ve Kocabaş (2014) ilköğretimde yöneticilik yapan öğretmenlerin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerini karşılaştırmıştır. Elde ettikleri bulguya göre psikolojik sermaye ve otantik liderlik arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Çınar (2011) 107 beyaz yakalı personel üzerinde yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık boyutları ile pozitif psikolojik sermaye boyutları arasında pozitif ilişki elde etmiştir. Biçkes, Yılmaz, Demirtaş ve Uğur (2014) yaptığı çalışmada duygusal emek ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolü oynadığı sonucuna varmışlardır.

Tüm bu araştırmalar göstermektedir ki psikolojik sermaye çalışanların mutluluğu, verimi ve performansları açısından son derece etkili bir psikolojik kaynaktır. Bu sebeple örgütsel verimliliğin ve performansın artmasına ve örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde önemli katkılar sunmaktadır.

3.3. İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Çalışanlar işlerine, sosyal yaşamlarına ve aile yaşamlarına ilişkin birçok nedenden dolayı işlerinden ayrılmak durumunda kalabilirler. İşten ayrılma çoğu durumda aniden alınan

bir karar değildir. Bu kararın alınmasında birçok etmen rol oynamaktadır. Yani bu kararı vermeden önce çalışan açısından işten ayrılma niyetini ortaya çıkaran çok sayıda faktör bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetine ilişkin çeşitli tanımlamalar yapılmıştır ancak işten ayrılma niyeti en basit haliyle yakın bir gelecekte bir çalışanın işini bırakması ya da işine son verme isteği ile ilgili düşüncesini ifade etmesi anlamına gelmektedir (Mobley, 1982: 10).

Örgütler nitelikli personeli örgüte çekme, işe alma ve işte tutma için çok fazla zaman ve enerji harcamaktadır. Bir çalışan işe alınana kadar örgütlerin özellikle insan kaynakları departmanı birçok süreci takip etme durumundadır. Bu süreçten sonra işe alınan çalışanın işe ve örgüte adaptasyonun sağlanması da zaman almaktadır. Daha sonra işine adapte olan ve işine ilişkin tecrübe kazanan çalışanın verimliliğinin artması beklenir. Ancak bazen verimli çalışanlar işten ayrılma niyetine girer ve sonrasında işten ayrılır. Bu durum ise örgütler için istenmeyen sonuçlara yol açar. Çünkü onca maliyete katlandıktan sonra nitelikli çalışanı kaybetmek örgütlerin verimliliğini olumsuz etkiler. Tabi işten ayrılma niyeti ve bazen bu niyetin eyleme dönüşüp çalışanın işten ayrılması her durumda örgüte zarar vermez. Özellikle donanımlı, kendini geliştirmiş ve potansiyel vaat eden çalışanların kaybedilmesi örgütler için istenmeyen bir durumdur. Bu sebeple örgütlerde çalışanları işten ayrılma niyetine sevk edecek nedenlerin en aza indirilmesi gerekmektedir. İşten ayrılma temelde iki şekilde ortaya çıkar. Bunlar gönüllü işten ayrılma ve zorunlu işten ayrılmalıdır. Gönüllü işten ayrılmada çalışan kendi isteği ile işten ayrılır zorunlu işten ayrılmada örgütün işten çıkarması durumu söz konusudur. (akt., Baş, 2020: 34-36). İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma çoğu durumda birdenbire gelişmez. Bu bir süreçtir ve arka planında birçok etmen rol oynamaktadır. Bu süreci Mobley (1977) aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Çalışanın işini pozitif ve negatif yönleri ile değerlendirmesi: Esasen çalışanlar farkına varmadan işiyle ilgili yaşadığı birçok deneyiminde bu değerlendirmeyi yapmaktadır. İşin kendisi, yöneticiler, çalışma arkadaşları, çalışma koşulları gibi etmenler çalışma yaşamı boyunca çalışanın işini sorgulamasına zemin oluşturur. Çalışanın işten ayrılma niyetine girmesi için işini tüm yönleriyle analiz etmesi gerekmektedir.

İşi değerlendirdikten sonra işinde memnuniyetsiz olduğunu fark etme: Kişinin memnuniyetsizliğini fark etmesi anlık gelişmez. Çalışanın zamanla yaptığı değerlendirmeler sonucunda işinin beklentilerini karşılamadığını düşünür ve işinden memnuniyetsizlik düzeyi artmaya başlar.

İşten ayrılma düşüncesinin başlaması: Çalışan memnuniyetsizliğini kabul ettikten sonra artık yavaş yavaş işinden ayrılma düşüncesine girmeye başlar.

İşten ayrılma durumunda elde edeceği avantaj ve dezavantajları değerlendirme: Çalışanın işten ayrılması önemli bir karardır. Bazı işlerden çalışanlar genel anlamda memnun olmasa bile o işte çalışmanın çeşitli rahatlıkları ya da artıları olabilir. Dolayısı ile çalışanın işini değiştirmesi durumunda bu imkânlarla sahip olup olmayacağını düşünmesi olağandır. Bununla birlikte işin değiştirilmesi durumunda da daha önceden sahip olunmayan birçok olası avantajlardan yararlanma durumunda söz konusudur. İşte bu aşamada çalışan mevcut işinin artılarını ve eksilerini, bundan sonra başlamayı planladığı işin ise olası avantaj ve dezavantajları değerlendirir ve mevcut iş ile alternatif işi mukayese eder.

Karar verme: Sürecin bu aşamasına gelinceye kadar ki geçen değerlendirme sonucunda çalışan yaptığı karşılaştırmalar sonucu bir karar verir. Bu karara göre ya işine devam eder ya da işinden ayrılma kararı alır. Çalışanın işten ayrılma kararı alması durumunda işten ayrılması ya da istifa etmesi ile süreç tamamlanır (Mobley, 1977: 237).

Görüldüğü gibi işten ayrılma niyetine girme ve işten ayrılma kararını verip vermeme birçok aşaması olan bir süreci ifade etmektedir. Bunun sebebi ise birçok faktörün bu süreçte rol oynamasıdır. Örgütler açısından işten ayrılma niyetinin etkin bir şekilde yönetilmesi gerekir. İşten ayrılma niyetinin yönetimi ve örgüt yararına kontrol altında tutulabilmesi için işten ayrılma niyetine yol açan etmenlerin irdelenmesi gerekmektedir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen birçok etmenden söz etmek mümkündür. Ücretin az olması, çalışma koşullarının ağır olması, liderlik desteğinin yeterli olmaması, yöneticilerle yeterli kadar etkileşim kuramama, çalışma saatlerinin uygun olmaması, çalışma planındaki eksiklikler, kariyer yönetimi uygulamalarının çalışan beklentilerini karşılayamaması gibi birçok etmen çalışanın işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Kaymakçı, 2020: 52). İfade edilen bu nedenlere ek olarak birçok faktör daha işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Aşağıda diğer etkenler açıklanmıştır (Yakut, 2020: 65-67):

Ülkedeki ekonomik refah seviyesinin artması: Ülkede gelir düzeyi arttıkça çalışanların daha iyi koşullarda çalışma istemesi işten ayrılma niyetini etkileyebilir.

İş alternatiflerinin sayısının artması: Çalışanların potansiyel olarak çalışabilecekleri iş sayısı arttıkça belirli bir örgütte çalışma zorunluluğu azalır. Bu durumda farklı iş ya da örgütlerde çalışabileceğini bilen bir çalışan işten ayrılma niyetine daha kolay girebilir.

Mevsimlik çalışma fırsatlarının doğması: Mevsimsel olarak iş alternatifinin artması durumunda bazı çalışanlar bunu bir fırsat görebilir. Örneğin turizm sektöründe yaz döneminde

iş fırsatı çoktur. Bu durumda başka bir işte çalışan bir bireyin turizm sektöründe mevcut işinden daha fazla kazanacağını düşünmesi, işten ayrılma niyetine girmesini etkileyebilir.

Aşırı iş yükü: Aşırı iş yükü uzun vadede bireyin fizyolojik ve psikolojik kaynaklarını tahrip eder. Zamanla yorgunluk, stres, depresyon gibi belirtiler ortaya çıkabilir. Bu durumda mutsuz olan birey çalışma şartlarının daha iyi olduğu farklı iş ya da örgüt arayışına girebilir.

Örgütün bulunduğu yerin çalışana uygun olmaması: Bazı durumlarda çalışan işinden, yöneticilerinden, çalışma arkadaşlarından ve örgütten memnun olabilir. Ancak örgütün bulunduğu konumun eve uzak olması, aileden farklı şehirde olması o örgütte çalışmayı çok zorlaştırabilir. Bu durum ise işten ayrılma niyetini tetikler.

Kötü çalışma koşulları: Çalışma koşulları beklentileri karşılamayınca çalışanlar mutsuz olur. Aşırı kalabalık, havasız ve sağlıklı ortamda uzun süreli çalışmak bireyi psikolojik ve fizyolojik açıdan olumsuz etkiler. Bu sebeple daha iyi bir işte çalışma düşüncesi ile çalışan işten ayrılma niyetine girebilir.

İşin çok zor ve stresli olması: Bazı işler çok zor ifa edilir. İşin yerine getirilmesi için yoğun bir bilişsel ya da fiziksel çaba sarf edilmesi gerekir. Bazı işler ise aşırı stresli ve yüksek tempodur. Bu sebeple bu tarz işlerde uzun yıllar çalışmak bireyde enerji kaybı ve tükenmişliğe yol açabilir. Bu sebeple çalışanlar çok zor ve stresli işleri bırakma ve yeni işler arama eğilimine girerler.

Adil olmayan ücretlendirme sistemi: Çalışanların sadece ücret sisteminde değil, örgütsel uygulamaların genelinde algıladığı adil olmayan tüm uygulamalar kuruma olan bağlılığı zedeler. Bu durum ise örgütten ayrılma isteğini artırır.

Çalışanın kariyer beklentilerindeki farklılaşmalar: Çalışanlar eğer mevcut işlerinin kariyer hedeflerine hizmet etmediğini düşünürse ya da kariyer hedeflerinde farklılıklar meydana gelirse işten ayrılmak isteyebilir.

Çalışanın kişiliği, aile yaşamı, özel nedenleri: Bazı çalışanların kişiliği belirli işlere uygun değildir. Çok sosyal ve konuşkan biri başkaları ile etkileşimde bulunulmayan işlerde mutlu olmaz. Bazen de kişi ailesi için farklı şehirde yaşama, ailenin sağlık sorunları ile ilgilenme gibi nedenlerle de işten ayrılmak zorunda kalabilir.

Örgütlerde işten ayrılma niyetini çalışanın maruz kaldığı anlaşmazlık ve çatışmalar da etkilemektedir. Eğer çalışan bu anlaşmazlıkların üstesinden gelebilirse işten ayrılma niyetine girmeyebilir. Ancak bu çatışmalar artınca içinden çıkılmaz bir hal alabilir ve çalışan işten

ayrılma niyetine girebilir. Sonrasında da bu niyeti eyleme dökerek işinden ayrılabilir. Örgütlerde yönetici değişiklikleri, yeni personel atamalarının şok etkisi yapması, stratejik kararların özümsememesi gibi etmenler de işten ayrılma niyetini etkileyebilir (Kaymakçı, 2020: 52).

Çatışmaların sadece örgüt içinde değil, iş ile aile arasında yaşanmasının da işten ayrılma niyetini arttırması beklenir. Çünkü çalışan işinin neden olduğu aşırı iş yükü, işte fazla zaman harcamanın zorunluluğu, yoğun stres gibi nedenlerden dolayı işi ve ailesi arasında kalabilmektedir. Bu durumda ailesinden vazgeçmek çok çok zor olacağı için çalışanlar genelde işlerini değiştirme eğiliminde olmaktadır. Bu konuda daha önce yapılmış çalışmalarda da bu durumu destekler niteliktedir. Daha önce Kara (2018), Yenihan, Öner ve Çift yıldız (2014) ve Yıldız, Ensari, Elçi ve Karabay (2019) tarafından yapılan çalışmalarda iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki elde edilmiştir.

3.4. İş- Aile Çatışması, Psikolojik Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlgili Araştırmalar

İş-aile çatışması ile psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik farklı kültür ve örneklemeler üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Aşağıda öncelikle iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulguları, daha sonra psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılmış çalışmaların bulguları ve son olarak psikolojik sermayenin düzenleyici etkiye sahip olduğu çalışmaların bulguları ana hatlarıyla paylaşılmıştır.

İlk olarak iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik yapılan çalışmalar iki değişken arasında pozitif yönlü ilişkilere işaret etmektedir. Dede, Yılmaz ve Çakınberk (2014) bankacılık sektöründeki kadın çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Kara (2018) 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri ile seyahat acentalarında görev yapan 200 personel üzerinde yaptığı araştırmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Noor ve Maad (2008) ise Pakistan'da pazarlama yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmasında iş-aile çatışmasının çalışan stresini ve işten ayrılma niyetini arttırdığı sonucuna ulaşmıştır. Görüldüğü gibi literatürde örnekleri verilen bu ve benzeri araştırmaların iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişkiyi doğruladığı ifade edilebilir.

İkinci olarak psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bulguları bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Karatepe ve Karadas (2014) Romanya'da 285 otel çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin, işten ayrılma ve devamsızlık niyetlerini azalttığı tespit etmişlerdir. Erkuş ve Fındıklı (2013) farklı sektörlerde çalışan 572 kişi üzerinde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş performansı ve iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı ilişkiler elde etmiştir. Çetin ve Varoğlu (2015), 237 örnekleme yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azaltıcı, algılanan performansı ve iş tatminini artırıcı bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin bir aracılık rolü olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu bulgulara ek olarak cinsiyetin psikolojik sermaye ile iş tatmini ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkilerinde düzenleyici rol oynadığı belirlenmiştir. Töremen ve Demir (2016), 302 öğretmen örnekleminde yaptıkları nicel araştırmada ve 10 öğretmen ile yaptıkları nitel araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azaltmada genel olarak etkili olduğu sonucuna varmışlardır. Şevik (2019), 660 özel sektör çalışanı üzerinde yaptığı araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif, iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti ve örgütsel sessizlik üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü oynadığını tespit etmiştir. Şendoğdu, Yazgan ve Karadağ Ak (2021), 356 banka çalışanı üzerine yaptığı araştırmada psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Öztürk Eryeşil ve Damar (2018), bir kamu kurumunda çalışan 184 kişi üzerine yaptığı araştırmada psikolojik sermaye ve iş tatmininin arasında pozitif, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ve tükenmişlik arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Brohi, Jantan, Sobia, Akhtar, ve Pathan (2018), psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azaltıcı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Olaniyan ve Hystad (2016) ve Avey, Luthans ve Jensen (2009) psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki elde etmiştir.

Psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini direkt etkileyen çalışmaların yanında işten ayrılma niyetini dolaylı yünden etkileyen çalışmalara da konu olduğu söylenebilir. Bu kapsamda psikolojik sermayenin iş performansı, yenilikçilik, iş tatmini, örgütsel bağlılık, psikolojik refah gibi değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Begenirbaş ve Turgut (2016), 189 çalışan örnekleminde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin yenilikçi davranışları ve çalışan performansını pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Yeşil, Yetiş

ve Telli (2016), banka çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin bilginin paylaşımı, iş tatmini, yenilikçi davranış ve performans ile pozitif ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Benzer şekilde Taşlıyan ve Hırlak (2016) psikolojik sermayenin çalışanların performansını artırıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmıştır. Avey vd., (2011) psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik refah, örgütsel vatandaşlık ve çalışan performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Aynı zamanda psikolojik sermayenin sinizm, stres ve kaygı ile negatif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguları destekler şekilde Akçay (2012) psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişki elde etmiştir. Benzer şekilde Zeynel (2018) akademisyen örnekleminde yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında pozitif ilişki elde etmiştir. Uygungil ve İşcan tarafından (2018), 493 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif, örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki elde edilmiştir. Benzer şekilde, Güler (2016), 175 çalışan üzerine yapmış olduğu araştırmada, psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine Altan ve Özpehlivan (2018), 261 bilişim sektörü üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılık ve psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki elde etmiştir. Aslan (2017), öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki elde etmiştir.

Üçüncü olarak literatürde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olduğu çalışmalardan bahsedilebilir. Wang, Chang, Fu ve Wang (2012), 1332 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, iş-aile çatışmasının duygusal tükenme ve sinizme etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Yardley (2012) Yeni Zelanda'da 108 çalışan eş üzerine yaptığı çalışmada, iş-aile çatışmasının tükenmişlik ve iş stresine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici role sahip olduğunu bulmuşlardır. Akdoğan ve Aydemir (2018), 339 akademisyen örnekleminde yaptıkları araştırmada, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahip olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Hao, Wu, Liu, Li ve Wu (2015) 824 Çinli kadın hemşire üzerine yaptıkları araştırmada iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasının depresif belirtilerle pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının depresif belirtilerle ilişkisini olumlu yönde iyileştirmede rol oynadığı tespit edilmiştir. Golparvar ve Jafarpour (2015) 309 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, umut ve iyimserliğin aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi, psikolojik dayanıklılığın ise iş-aile

çatışması ve aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi yumuşattığı bulgularına ulaşılmıştır.

Son olarak psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasını direkt etkileyen çalışmalardan da bahsetmek mümkündür. Mishra, Bhatnagar ve Gupta (2013) psikolojik sermayenin, işten kaynaklı rollerden elde edilen deneyimlerin aile rolündeki niteliği ifade eden iş-aile zenginleştirilmesi durumunu artırdığını ortaya koymuşlardır. Bu bulgu psikolojik sermayenin iş-aile etkileşiminde pozitif çıktılara hizmet ettiğini göstermektedir. Tetik (2016) beş meslek grubundan (polis, bankacı, hemşire, hekim, askeri personel) 472 çalışan ile yaptığı araştırmada iş-aile çatışması ve psikolojik sermaye arasında negatif ilişki bulmuştur. Benzer şekilde Pu, Hou, Ma ve Sang (2016), 357 akademisyen üzerine yaptıkları çalışmada psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Demir (2019), 346 öğretmen örnekleminde yaptığı araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin, iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerinde negatif bir etkisinin olduğu bilgisine ulaşmışlardır. Polatçı (2011), farklı mesleklerde çalışanlarla (doktorlar, akademisyenler, polisler, bankacılar ve hemşireler) yaptığı çalışmada psikolojik sermaye ile iş ve aile yaşam çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki elde etmiştir.

Tüm bulgular değerlendirildiğinde hem ulusal hem de uluslararası alanda yapılmış çalışmalarda farklı kültür ve çalışma gruplarında olmasına rağmen çalışanların iş-aile çatışması yaşaması durumunda işten ayrılma niyetinin arttığını ve psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini azaltmada etkili bir faktör olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisine dair daha önce yapılmış çalışmalara bağlı olarak bu çalışmada da iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ilişkili olması beklenmektedir. Yani çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarının onların işten ayrılma niyetini arttıracığı varsayılabilir. Bununla birlikte yapılan teorik çalışmalardan hareketle psikolojik sermayenin bu etkiyi hafifleten bir değişken olarak rol oynayacağı söylenebilir.

4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ: ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, hipotezleri, örneklem ve veri toplama sürecine yer verilmiştir ve araştırma kapsamında elde edilen bulgular paylaşılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Modern çalışma yaşamında iş, bireyler için hayatın merkezi haline gelmektedir. Bu durum ise iş ve sosyal yaşam arasında dengenin bozulmasına ve iş-aile çatışmalarının yaşanmasına neden olmaktadır. İş-aile çatışması kişinin işinde veriminin düşmesine, ailesi ile sorunlar yaşamasına ve daha mutsuz hale gelmesine neden olmaktadır. İş-aile çatışmasından dolayı kişiler işlerinden de ayrılmak durumunda kalabilmektedir. İşte bu noktada iş-aile çatışmasını azaltıcı faktörlerin incelenmesi gerekmektedir. Örgütlerde işten ve çalışma koşullarından kaynaklı birçok uygulama ile iş-aile çatışması azaltılabilir. Ancak bireysel hangi niteliklerin ve farklılıkların kişinin iş-aile çatışması yaşamasını ve iş-aile çatışmasının neden olduğu olumsuz sonuçları azaltmasını sağlayacağını incelenmesi gerekmektedir. Bu olumsuzlukları azaltacak bireysel niteliklerden birinin psikolojik sermaye olduğu varsayılmıştır. Çünkü psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireyler küçük sorunlarla fazla vakit kaybetmeden birçok insan için çarpıcı ve yorucu algılanacak birçok yaşam deneyiminde de dirayetli kalabilen kişilerdir. Ayrıca psikolojik sermaye düzeyi yüksek kişiler umutlu, iyimser ve kendine güvenen kişilerdir. Bu çalışmada öncelikle iş-aile çatışmasının sonuçlarından biri olabilecek işten ayrılma niyetine etkisinin incelenmesi, daha sonra psikolojik sermayenin bu etkideki düzenleyici rolünün incelenmesinin alana katkı sunacağı beklenmektedir.

4.2. Yöntem

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi nicel araştırma tasarımıyla incelenmiştir. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki düzenleyici etki analiziyle irdelenmiştir. Bu bakımdan araştırma nedensel modelde desenlenmiştir. Nedensel desende araştırma değişkenleri arasından nedensel bir ilişki olup olmadığı sorgulanmaktadır (Creswell, 2012).



Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli

4.2.1. Araştırmanın Hipotezleri

İş-aile çatışması kişinin işi ve ailesi arasında sürekli bir gerilim yaşamasını ifade etmektedir. İnsanların kaynakları sınırlı olduğu için bu gerilimi azaltıcı bazı eylem ve tutum değişikliklerine gitmektedir (Akkas, Hossain ve Rhaman, 2015). Örneğin iş-aile çatışması yaşayan kişiler sorunun kendinde mi, işinde mi yoksa ailesinde mi olduğunu sorgulayıp buna göre bir eylem geliştirebilir. İş-aile çatışmasının ana nedenlerinden biri yoğun iş temposu, iş stresi, aşırı iş yükü ve kötü çalışma koşullarıdır (Çarıkçı, 2001: 37). Bu nedenlerle evine gergin giden birey aile yaşamında da sorunlar yaşayabilmektedir. Bu bakımdan iş-aile çatışmasını azaltmak isteyen bir çalışan sorunu işin kendisinde görüp işten ayrılma niyetinde olabilir. Bu bakımdan iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetinin pozitif yönde etkileyeceği beklenmiştir (Hipotez 1).

İşi ile ilgili sorun yaşayan, işini, çalışma koşullarını, yönetim tarzını beğenmeyen, çalışma arkadaşlarından rahatsız olan kişiler alternatif iş kanallarını arama eğilimindedir ve bu kişilerin işten ayrılma niyeti yüksek olur (Keser, 2005). İşten ayrılma niyetini azaltıcı en temel etmen iş ve örgüte ilişkin çalışma koşulların beklentilere yakın hale getirilmesidir (Akkas, Hossain ve Rhaman, 2015). Ancak örgütsel faktörlerin dışında bireyin sahip olduğu bireysel farklılıklar da kişinin işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Kişinin zor zamanlarda güçlü, umutlu, dirayetli ve iyimser olabilmesini sağlayan (Luthans, vd., 2007) psikolojik sermaye bu noktada işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyebilir. Bu sebeple psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyeceği beklenmiştir (Hipotez 2).

Hipotez 1’de ifade edildiği gibi iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir. İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rol oynaması beklenmektedir. Çünkü psikolojik sermaye düzeyi yüksek bireyler kendi kaynaklarına güvenen, sorunlarla başa çıkma noktasında başarılı, çabuk pes etmeyen, dirayetli, geleceğe dair umutlu ve iyimser kişilerdir (Luthans,2007). Bu özellikler birçok sorunla baş etmede kişiye önemli ölçüde katkı sunabilir. Nitekim daha

önceki çalışmalarda psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının tükenmişliğe etkisinde düzenleyici etki rolü oynamıştır (Pu vd., 2016; Wang vd., 2012). Tükenmişlik de tıpkı işten ayrılma niyeti gibi iş-aile çatışmasının istenmeyen sonuçlarından biridir. Bu sebeple bu çalışmada da iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rol oynayacağı beklenmiştir (Hipotez 3). Araştırmada kullanılan hipotezleri özetleyecek olursak:

Hipotez 1: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.

Hipotez 2: Psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.

Hipotez 3: Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.

4.2.2. Örneklem ve Verilerin Toplanması

Araştırmada psikolojik sermaye ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ile demografik sorulardan oluşan anket formu vasıtasıyla veriler toplanmıştır. Anket formları internet yolu ile Bilecik 1. ve 2. Organize Sanayi Bölgesinde çeşitli sektörlerde çalışan kişilere ulaştırılmıştır. Anket formunda katılımın gönüllü olduğu çalışanlara bildirilmiştir. Bu kapsamda 300 adet anket formu elde edilmiş bu anketin 23 tanesi özensiz doldurulduğu için analiz dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda 277 adet anket ilgili analizlere tabi tutulmuştur. Veriler toplanmadan önce gerekli etik kurul izni alınmıştır.

4.2.3. Ölçekler

Araştırma kapsamında üç ölçek kullanılmıştır. Bunlar psikolojik sermaye ölçeği, iş-aile çatışması ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçekleridir. Her bir ölçek detayları ile aşağıda ele alınmıştır

4.2.3.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek için Luthans vd., (2007) tarafından geliştirilen daha sonra Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından kısa formu oluşturulan, Türkçeye uyarlamasının Oruç (2018) tarafından yapıldığı ‘‘Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu (PSÖ-12)’’ kullanılmıştır. Oruç (2018) tarafından yapılan DFA analizinde ölçeğin uyum endeksleri $\chi^2 / df = 1,56$, RMSEA= 0,075, GFI= 0,88, CFI= 0,95, NFI= 0,87 AGFI= 0,81 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu ölçeğin faktör yapısını desteklemektedir. Ölçeğin psikometrik özellikleri hem uyarlama çalışmasında hem de daha sonra yapılan çalışmalarda yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir olarak tespit edilmiştir (Bekmezci, Orçanlı ve Fırat,

2020; Çetin ve Tanoba, 2020: 11). Ölçek bu çalışmada 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir ve 12 maddeden oluşmaktadır.

4.2.3.2. İş-aile Çatışması Ölçeği

İş-aile çatışmasının ölçümü için Netenmeyer vd., (1996) tarafından geliştirilmiş, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde oluşturulmuş 5’li Likert tipinde puanlanmıştır. Ölçek daha önce birçok araştırmacı tarafından kullanılmış (Aktaş ve Gürkan, 2015; Turunç ve Erkuş, 2010) geçerli ve güvenilir bulunmuştur.

4.2.3.3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyetinin ölçülmesi için Landua ve Hammer (1986) geliştirilen, daha son sonra Yıldız (2014) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “İşten Ayrılma Niyeti” Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiş 5’li Likert tipinde puanlanmıştır.

4.3. Bulgular

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcılara ilişkin demografik bulgular paylaşılmıştır. Daha sonra sırasıyla normal dağılım testi, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, temel istatistikler, bağımsız örneklem T Testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi, regresyon analizi ve düzenleyici etki için hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. İlgili analizlerin bulguları da bu sırayla paylaşılmıştır.

Tablo 4. 1. Demografik Değişkenlere İlişkin Frekans Dağılımı

	Kategori	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Erkek	140	50,5
	Kadın	137	49,5
Medeni Durum	Bekar	83	30,0
	Evli	194	70,0
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	41	14,8
	Ön Lisans	29	10,5
	Lisans	156	56,3
	Lisans Üstü	51	18,4
Çocuk Durumu	Yok	122	44,0
	1 çocuk	74	26,7
	2 çocuk	81	29,2
	Ortalama	Standart Sapma	
Yaş	37,01	8,80	
İş Hayatında Toplam Çalışma Süresi	14,22	9,73	

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular Tablo 4.1’de paylaşılmıştır. Demografik değişkenler kapsamında; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk durumu (çoğunun olup olmadığı varsa kaç çocuğunun olduğu), yaş ve iş yaşamındaki toplam çalışma süresine ilişkin sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların %50,55’i erkek (140 kişi) diğerleri ise kadındır (137 kişi). Medeni hal açısından katılımcıların 194’ü (% 70) evli 83’ü (%30) bekdir. Katılımcıların eğitim düzeyine ilişkin dağılım; Lise ve altı mezuniyet düzeyine sahip 41 kişi (%14,8), Ön Lisans mezunu 29 kişi (% 10,5) Lisans mezunu 156 kişi (%56,3), Lisans Üstü eğitim mezunu 51 kişi (% 18,4) şeklindedir. Katılımcıların 122’si (% 44) çocuk sahibi değildir. 74 tanesi (% 26,7) 1 çocuk sahibi 81 tanesi (% 29.2) 2 çocuk sahibidir. Katılımcıların yaş ortalaması 37,01, standart sapması 8.80’dir. Katılımcıların iş hayatında toplam çalışma süresi ise 14,22 yıldır (standart sapma 9,73).

4.3.1. Normal Dağılım Testi

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık katsayısı normal dağılım durumunda “0” olarak varsayılmaktadır. Benzer şekilde Basıklık katsayısı normal dağılımda “0” olarak varsayılmaktadır. Eğer bir araştırmada Skewness ve Kurtosis değerleri verideki tüm değişkenler için -1.5,+1.5 güven sınırlarında ise verinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2007; George ve Mallery, 2003; akt., Oruç, 2018: 147). Bu çalışmada yapılan araştırma kapsamındaki tüm değişkenlerin (iş-aile çatışması, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti olmak üzere toplamda üç ana değişken) Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) -1.5 ve + 1.5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda üç değişken için minimum çarpıklık: -1.427 ve minimum basıklık: -0.612; yine üç değişken için maksimum çarpıklık: +0.686 ve maksimum basıklık: +1.373 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular verilerin normal dağıldığını böylelikle verilerin analizi için parametrik testlerin kullanılabileceği anlamına gelmektedir.

Tablo 4. 2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İş-aile Çatışması	10	0,87
Psikolojik Sermaye	12	0,87
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,77

Araştırma kapsamında kullanılan üç ölçeğin güvenilirliğinin incelenmesi için Cronbach alpha iç tutarlılık testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.2’de paylaşılmıştır. Tablo 4.2’de görüldüğü üzere iş-aile çatışması ölçeğinin alfa değeri 0,87; psikolojik sermaye ölçeğinin alfa değeri 0,87 ve işten ayrılma niyeti ölçeğinin alfa değeri

0,77'dir. Tüm bu değerler araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Kline, 1999).

Araştırma kapsamında kullanılan hiçbir ölçekten madde çıkarımına gidilmemiştir. Bunun nedeni ölçeklerin madde istatistikleri incelendiğinde, madde çıkarılması durumunda ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin düşecek olmasıdır. Başka bir ifade ile eğer ölçeklerden madde çıkarsa ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri artmayacaktır. Bu sebeple ölçeklerden madde çıkarılmamıştır.

Tablo 4. 3. Aile Çatışması Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1.Madde	18,754	45,947	,637	,858
2.Madde	18,624	46,764	,566	,865
3.Madde	19,256	45,865	,694	,853
4.Madde	19,520	46,135	,667	,856
5.Madde	19,123	44,963	,655	,857
6.Madde	19,690	48,092	,580	,863
7.Madde	19,805	47,621	,637	,858
8.Madde	20,213	49,878	,505	,868
9.Madde	20,274	51,164	,526	,867
10.Madde	20,238	51,798	,498	,869

Tablo 4.3'de iş-aile çatışması ölçeğinin toplam madde istatistiklerini göstermektedir. Buna göre minimum madde-toplam korelasyonu 0,498'dir >0,200 ve tüm değerler pozitif yönlüdür. Bu bulgu ölçekte yanlış anlaşılan ya da ters kodlu soru olmadığını göstermektedir. Ayrıca ölçekten çıkarılan hiçbir madde ölçeğin güvenilirliğini artırmamaktadır. Bu sebeple ölçekten madde çıkarılmamıştır.

Tablo 4. 4. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1.Madde	45,81	39,53	,491	,865
2.Madde	45,79	38,44	,675	,854
3.Madde	45,60	40,14	,631	,858
4.Madde	45,68	39,50	,638	,857
5.Madde	45,92	38,78	,675	,854
6.Madde	45,90	38,27	,708	,852
7.Madde	46,34	38,24	,539	,863
8.Madde	45,70	39,37	,638	,857
9.Madde	46,99	40,42	,282	,886
10.Madde	45,91	38,94	,651	,856
11.Madde	46,14	39,09	,529	,863
12.Madde	46,21	39,32	,494	,865

Tablo 4.4 psikolojik sermaye ölçeğinin toplam madde istatistiklerini göstermektedir. Buna göre minimum madde-toplam korelasyonu 0,282'dir >0,200 ve tüm değerler pozitif yönlüdür. Bu bulgu ölçekte yanlış anlaşılan ya da ters kodlu soru olmadığını göstermektedir. Ayrıca ölçekten çıkarılan hiçbir madde ölçeğin güvenirliğini artırmamaktadır. Bu sebeple ölçekten madde çıkarılmamıştır.

Tablo 4. 5. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Toplam Madde İstatistikleri

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha Değeri
1.Madde	4,39	6,30	,557	,733
2.Madde	4,85	6,62	,675	,639
3.Madde	3,91	4,76	,618	,693

Tablo 4.5 psikolojik sermaye ölçeğinin toplam madde istatistiklerini göstermektedir. Buna göre minimum madde-toplam korelasyonu 0,557'dir >0,200 ve tüm değerler pozitif yönlüdür. Bu bulgu ölçekte yanlış anlaşılan ya da ters kodlu soru olmadığını göstermektedir. Ayrıca ölçekten çıkarılan hiçbir madde ölçeğin güvenirliğini artırmamaktadır. Bu sebeple ölçekten madde çıkarılmamıştır.

4.3.2. Geçerlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin bulgular Tablo 4.6'da gösterilmektedir.

Tablo 4. 6. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler	X^2/df	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA
İş-aile çatışması	3.47***	0.95	0.93	0.88	0.93	0.09
Psikolojik sermaye	3.50***	0.90	0.90	0.85	0.86	0.09
İşten ayrılma niyeti	3.55***	0.95	0.92	0.89	0.92	0.09

Not: *** $P < 0.001$; X^2 :Ki kare istatistiği; df= degrees of freedom (serbestlik derecesi); GFI = Goodness of fit index (iyilik uyum indeksi); CFI = Comparative fit index (karşılaştırmalı uyum indeksi); AGFI = Adjusted goodness of fit index (düzeltilmiş iyilik uyum indeksi); NFI = Normed fit index (normlaştırılmış uyum indeksi); RMSEA = Root means square error of approximation (Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü)

Tablo 4.6'ya göre araştırmada kullanılan üç ölçeğin de yapı geçerliliğinin olduğu söylenebilir. X^2/df değerleri uyum indeksini göstermektedir. Buna göre bu değerlerin 5'in altında olması ölçeklerin model uyumunu doğrulamaktadır (Kline, 2005). RMSEA değerinin ise 0.10'un altında olması ve CF, GFI, AGFI, NFI gibi diğer değerlerin de 1'in altında olması gerekmektedir. Ölçeklere ait bu değerlerin de model uyumuna işaret ettiği görülmektedir

4.3.3. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.7 iş-aile çatışması ölçeğinin maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri (ortalama ve standart sapma) göstermektedir.

Tablo 4. 7. İş-aile Çatışması Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde	N	Ortalama	Standart Sapma
1.Madde	277	2,97	1,24
2.Madde	277	3,10	1,27
3.Madde	277	2,47	1,17
4.Madde	277	2,20	1,18
5.Madde	277	2,60	1,31
6.Madde	277	2,03	1,11
7.Madde	277	1,92	1,08
8.Madde	277	1,51	1,02
9.Madde	277	1,45	0,84
10.Madde	277	1,48	0,81

Tablo 4.7 incelendiğinde genel olarak her bir maddeye katılım düzeyi düşüktür. En yüksek ortalama 3,10 değer ile 2.maddedir. 2. madde “İşim aile yaşamımı olumsuz etkiliyor” şeklindedir. Bu soruya katılma oranı diğer sorulardan daha yüksektir ancak genel olarak bu soruya da orta düzeyde katılım olmuştur. Tüm bu bulgular katılımcıların iş-aile çatışması yaşama düzeylerinin yüksek olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. 8. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde	N	Ortalama	Standart Sapma
1.Madde	277	4,38	0,92
2.Madde	277	4,40	0,83
3.Madde	277	4,58	0,68
4.Madde	277	4,51	0,75
5.Madde	277	4,26	0,79
6.Madde	277	4,28	0,82
7.Madde	277	3,84	1,02
8.Madde	277	4,48	0,76
9.Madde	277	3,19	1,19
10.Madde	277	4,27	0,80
11.Madde	277	4,04	0,93
12. Madde	277	3,97	0,95

Tablo 4. 8 psikolojik sermaye ölçeğinin maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri (ortalama ve standart sapma) göstermektedir. Genel olarak her bir maddeye katılım düzeyi yüksektir. En yüksek ortalama 4,58 değer ile 3.maddedir. 3. madde “İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.” şeklindedir. Bu soruya katılma oranı diğer sorulardan daha yüksektir ancak genel olarak hem bu soruya hem de diğer sorulara katılım oranları yüksektir. Tüm bu bulgular katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek

olduğunu göstermektedir. Başka bir deyişle katılımcıların kendi psikolojik sermaye algı düzeyleri yüksektir.

Tablo 4. 9. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma
1.Madde	277	2,18	1,35
2.Madde	277	1,73	1,14
3.Madde	277	2,67	1,64

Tablo 4.9’da işten ayrılma niyeti ölçeğinin maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikleri (ortalama ve standart sapma) göstermektedir. Genel olarak her bir maddeye katılım düzeyi düşüktür. En yüksek ortalama 2,67 değer ile 3.maddedir. 3. madde “Daha iyi bir iş bulduğum takdirde bu işi bırakacağım.” şeklindedir. Bu soruya katılma oranı diğer sorulardan daha yüksektir ancak genel olarak hem bu soruya hem de diğer sorulara katılım oranları çok düşüktür. Bu durum katılımcıların işten ayrılma niyetinin düşük bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. 10. Araştırma Kapsamındaki Temel Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Madde	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	2,17	0,76
Psikolojik Sermaye	4,18	0,57
İşten Ayrılma Niyeti	2,19	1,15

Tablo 4. 10’da araştırma kapsamındaki değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir. Yukarıda madde madde dağılımı verilen ölçeklerin genel ortalaması sunulmuştur. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların iş-aile çatışması yaşama oranı oldukça düşüktür (2,17 yani 2 = katılmıyorum civarı). Katılımcıların kendilerine ilişkin algıladıkları psikolojik sermaye ortalamaları ise 4.18’dir (4 = katılıyorumdan biraz yüksek). Bu bulgu katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin ortalaması 2.19’dur (2 = katılmıyorum civarı), bu bulgu katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin genel olarak oldukça düşük olduğunu göstermektedir.

4.3.4. Farklılık Testleri

Araştırma kapsamındaki demografik değişkenlere göre, iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenebilmesi için Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır. Cinsiyet ve Medeni duruma göre katılımcıların iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklılaşmadığının incelenebilmesi için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır. Eğitim düzeyine göre katılımcıların iş-aile

çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetinin farklılaşıp farklı olmadığını incelenebilmesi için ise ANOVA testi uygulanmıştır

4.3.4.1. Bağımsız Örneklem T- Testi

Tablo 4.11 ve Tablo 4.12 cinsiyet değişkenine ilişkin, Tablo 4.13 ve Tablo 4.14’de sırasıyla medeni durum değişkenlerine ilişkin farklılıkları incelemek için yapılmış T -testi bulguları yer almaktadır

Tablo 4. 11. Cinsiyet Değişkeni İçin Grup İstatistikleri

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	Erkek	140	2,23	0,73
	Kadın	137	2,12	0,79
Psikolojik Sermaye	Erkek	140	4,25	0,62
	Kadın	137	4,12	0,50
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	140	2,25	1,16
	Kadın	137	2,13	1,14

Tablo 4.11’de kadınların ve erkeklerin iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama değerleri yer almaktadır. Buna göre erkeklerin iş-aile çatışması ortalaması 2.23, kadınlarınki ise 2.12’dir. Erkeklerin psikolojik sermaye ortalaması 4,25, kadınlarınki ise 4,12’dir. Erkeklerin işten ayrılma niyeti ortalaması 2.25, kadınlarınki ise 2.13’tür.

Tablo 4. 12. Cinsiyet Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişkenler	Varyans dağılımı	Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		T-testi			
		F	p	t	df	p	o.farkı
İş-Aile Çatışması	Varyans eşit varsayıldığında	1,65	,200	1,17	275	,245	1,65
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			1,16	272,28	,245	
Psikolojik Sermaye	Varyans eşit varsayıldığında	4,60	,033	1,95	275	,052	4,60
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			1,96	264,80	,051	
İşten Ayrılma Niyeti	Varyans eşit varsayıldığında	,031	,861	,824	275	,411	,031
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			,824	274,99	,411	

Tablo 4.12 incelendiğinde cinsiyete göre iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetinin istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır ($p < 0.05$). Levene varyans eşitliği testi sonucunda $p > 0.05$ ’ten büyük olması durumunda varyansın eşit dağıldığı kabul edilir. Buna göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetinde varyansın eşit dağıldığı, psikolojik sermaye için varyansın eşit dağılmadığı sonucuna

varılmıştır. Bu bulgu doğrultusunda ilgili p değerlerine bakarak T testi anlamlılığı yorumu yapılmıştır.

Tablo 4. 13. Medeni Durum Değişkeni İçin Grup İstatistikleri

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İş-Aile Çatışması	Evli	194	2,21	0,79
	Bekâr	83	2,10	0,70
Psikolojik Sermaye	Evli	194	4,23	0,59
	Bekâr	83	4,06	0,48
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	194	2,13	1,01
	Bekâr	83	2,34	1,26

Tablo 4.13'te evlilerin ve bekârların iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin ortalama değerleri yer almaktadır. Buna göre evlilerin iş-aile çatışması ortalaması 2.21, bekârların ise 2.10'dur. Evlilerin psikolojik sermaye ortalaması 4,23, bekârların ise 4,06'dır. Evlilerin işten ayrılma niyeti ortalaması 2.13, bekârlarınki ise 2.34'dür.

Tablo 4. 14. Medeni Durum Değişkeni İçin Bağımsız Örneklem T- Testi Bulguları

Değişkenler	Varyans dağılımı	Levene'nin Varyans Eşitliği Testi		T-testi			
		F	p	t	df	p	O.farkı
İş-Aile Çatışması	Varyans eşit varsayıldığında	,368	,544	1,099	275	,273	,110
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			1,152	173,297	,251	,110
Psikolojik Sermaye	Varyans eşit varsayıldığında	2,160	,143	2,357	275	,019	,173
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			2,572	191,333	,011	,173
İşten Ayrılma Niyeti	Varyans eşit varsayıldığında	4,346	,038	-1,424	275	,155	-,214
	Varyans Eşit Varsayılmadığında			-1,347	137,564	,180	-,214

Tablo 4.14 incelendiğinde medeni duruma göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyetinin istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Ancak psikolojik sermayenin medeni duruma göre farklılaştığı tespit edilmiştir ve bu fark istatistiki açıdan anlamlıdır ($p = 0.019 < 0.050$). Tablo 4.13'deki ortalama değerlere bakılınca evlilerin bekârlardan 0.17'lik bir ortalama farkla psikolojik sermaye düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani evlilerin psikolojik sermaye düzeyleri bekârlarınkinden anlamlı bir şekilde daha yüksek tespit edilmiştir. Levene varyans eşitliği testi sonucunda $p > 0.05$ 'ten büyük olması durumunda varyansın eşit dağıldığı kabul edilir. Buna göre iş-aile çatışması ve psikolojik sermayede varyansın eşit dağıldığı, işten ayrılma niyeti için varyansın eşit

dağılmadığı sonucuna varılmıştır. Bu bulgu doğrultusunda ilgili p değerlerine (koyu olarak işaretlenmiştir) bakarak T testi anlamlılığı yorumlanmıştır.

4.3.4.2. Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

İşten ayrılma niyetinin farklılığını incelemek için yapılan ANOVA testi Tablo 4.15'te gösterilmektedir.

Tablo 4. 15. Eğitim Düzeyi Değişken İçin Anova Analizi Bulguları

Değişkenler		Karelerin Toplamı	Df	Ortama Kare	F	p
İş-aile çatışması	Gruplar arası	4,152	4	1,038	1,804	,128
	Grup içi	156,543	272	,576		
	Toplam	160,696	276			
Psikolojik Sermaye	Gruplar arası	1,871	4	,468	1,471	,211
	Grup içi	86,442	272	,318		
	Toplam	88,312	276			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arası	5,954	4	1,489	1,130	,343
	Grup içi	358,238	272	1,317		
	Toplam	364,193	276			

Tablo 4.15'te yer alan bulgulara göre eğitim düzeyine göre (lise ve altı, ön lisans, lisans ve lisansüstü) katılımcıların iş-aile çatışması, psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyetleri istatistiki açıdan anlamlı bir şekilde farklılaşmamıştır ($p>0.050$).

4.3.5. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda iş-aile çatışması, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti, yaş, toplam çalışma süresi ve çocuk sayısı değişkenlerin arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular Tablo 4.16'da paylaşılmıştır.

Tablo 4. 16. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1.İş-aile çatışması	-					
2.Psikolojik Sermaye	-,195**	-				
3.İşten Ayrılma Niyeti	,463***	-,199**	-			
4.Yaş	,025	,157**	-,086	-		
5.Toplam Çalışma Süresi	-,054	,254***	-,118	,775***	-	
6.Çocuk sayısı	-,027	,107	-,151**	,427***	,239***	-

Tablo 4.16'ya göre iş-aile çatışması, işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Bunun anlamı iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır şeklinde ifade edilebilir. Diğer bir bulgu psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti negatif ilişkidir. Bu bulguya göre çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri

arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İş-aile çatışması yaş, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresi ile istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki sergilememiştir.

Psikolojik sermaye yaş ve toplam çalışma süresi ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Yani bireylerin yaşı arttıkça psikolojik sermayeleri de artmaktadır. Benzer şekilde çalışanların ortalama çalışma süreleri arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü düşük kuvvetli ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Bu bulguya göre katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Psikolojik sermaye ile çocuk sahipliği arasında ilişki bulunamamıştır.

İşten ayrılma niyeti çocuk sahibi olma arasında negatif yönlü düşük kuvvetli ve anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Yani çalışanların çocuk sayısı arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

4.3.6. Regresyon Analizi

İş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine, psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine ve iş-aile çatışmasına etkisini incelemek için tekli regresyon analizine başvurulmuştur.

Tablo 4. 17. Regresyon Analizi (İş-aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	İşten ayrılma Niyeti				
	R ²	Uyarlanmış R ²	β	T	P
İş-aile çatışması	0,214	0,212	0,463	8,666	,000

Tablo 4.17’de iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirilmiş regresyon analizi bulgularını göstermektedir. Buna göre iş-aile çatışması işten ayrılma niyetini orta kuvvette ($\beta = 0.463$) ve pozitif yönde etkilemektedir. Uyarlanmış R² değeri incelendiğinde; iş-aile çatışmasındaki değişimin işten ayrılma niyetindeki değişimin %21.2’sini açıkladığını göstermektedir. Bu açıklama oranı oldukça yüksektir.

Bu bulguya dayanarak araştırmanın 1. Hipotezi “İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir” kabul edilmiştir.

Tablo 4. 18. Regresyon Analizi (Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken				
	İşten ayrılma Niyeti				
	R ²	Uyarlanmış R ²	β	T	P
Psikolojik Sermaye	0,040	0,036	-0,199	-3,370	,001

Tablo 4.18 psikolojik sermayenin işten ayrılma niyetine etkisini incelemeye yönelik gerçekleştirilmiş regresyon analizi bulgularını içermektedir. Buna göre psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini düşük kuvvette ($\beta = -0.199$) ve negatif yönde etkilemektedir. Uyarlanmış R^2 değeri incelendiğinde; psikolojik sermayedeki değişim, işten ayrılma niyetindeki değişimin % 3.6'sini açıkladığını göstermektedir. Buna göre psikolojik sermaye düzeyinin artması işten ayrılma niyetinin düşük ancak anlamlı bir şekilde azalmasını sağlamaktadır. Bu bulgu araştırmanın ikinci hipotezini “Psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir” desteklemektedir. Bu durumda 2. Hipotez kabul edilmiştir.

4.3.7. Düzenleyici Etki Testi

Araştırma kapsamındaki değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olup olmadığını incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize ilişkin bulgular Tablo 4.19’da gösterilmektedir.

Tablo 4. 19. İş-aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Model	R	R ²	Standart Beta	R ² ‘deki değişim	P	Model
1	463	214	0,441	0,214	0,000	1
2	476	227	-0,113	0,013	0,038	2
3	486	236	-0,102	0,009	0,042	3

Not: Bağımlı Değişken: İşten ayrılma niyeti

Tablo 4.19’a göre ilk modelde iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki etkiye ait sonuçlar ($R^2= 214$) gösterilmektedir. İkinci modelde ise modele psikolojik sermayenin eklenmesiyle ortaya çıkan sonuçlar ($R^2= 227$) görülmektedir. Buna göre R^2 ’deki 0.013’lük değişim psikolojik sermayenin modele eklenmesiyle ortaya çıkan değişimi ifade etmektedir. Bu değişim modelin açıklama gücünün %1,3 arttığına işaret etmektedir. Üçüncü modelde ise iş-aile çatışmasıyla psikolojik sermaye çapımı sonucu elde edilen etkileşim teriminin modele dahil edilmesiyle meydana gelen sonuçlar gösterilmektedir. Buna göre R^2 deki % 0.9 luk anlamlı değişim modelin açıklama gücünün arttığına işaret etmektedir. Bu bulguya göre üçüncü hipotez olan “Psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır” kabul edilmiştir. Bu değişimin hangi yönde olduğu ise hem psikolojik sermayeye hem de etkileşim terimine ait standart beta değerine (-0.113 ve -0.102) bakılarak tespit edilebilir. Elde edilen bulgulara göre bu değer negatif olduğu görülmektedir. Yani psikolojik sermayesi yüksek olanlarda bu ilişki azalmaktadır.

4.4. Hipotezlerin Sonuçları

Araştırma kapsamında dört hipotez geliştirilmiştir. Bu hipotezlerin kabul ve ret durumu Tablo 4.20’de listelenmiştir.

Tablo 4. 20. Araştırma Hipotezlerinin Kabul / Ret Durumları

	Kabul	Ret
Hipotez 1: İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif etkilemektedir.	√	
Hipotez 2: Psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif etkilemektedir.	√	
Hipotez 3: Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici rol oynamaktadır.	√	

Tablo 4. 20’ye göre bu araştırmada varsayılan hipotezlerin tamamının kabul edildiği sonucuna ulaşılmıştır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü incelenmiştir. Aşağıda araştırma kapsamında elde edilen bulgular sıralanmış ve yorumlanmıştır.

İş-aile çatışması işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilemiştir. Bu bulgu beklenen doğrultuda elde edilmiştir. Çünkü iş-aile çatışmasının nedenlerinden biri kişinin işinde mutsuz olmasıdır. İşindeki sorumluluklarının fazla olmasından dolayı ailesiyle kişi çatışma yaşamaktadır. Bu sebeple iş-aile çatışması arttıkça kişinin işten ayrılma niyetinin de artması beklenir. Bu beklenti bu çalışmada destek bulmuştur. Bu konuda daha önce yapılan benzer araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Allen ve Armstrong, 2006; Post vd., 2009),

Psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemiştir. Kişinin psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olması, zorluklarla mücadele edebilme yeteneğinin gelişmesine, güçlü ve dirayetli olmasına zemin oluşturmaktadır. Bu durum ise kişinin işinde yaşadığı memnuniyetsizlikler kişi tarafından daha iyi yönetilip kişinin işten ayrılma niyetini azaltabilir. Bu sebeple bu bulgu beklenen şekilde gerçekleşmiştir. Benzer şekilde daha önceki çalışmalarda da psikolojik sermaye işten ayrılma niyetini negatif etkilemiştir (Munyaka vd., 2017).

Psikolojik sermaye iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisinde düzenleyici rol oynamıştır. Buna göre psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlarda iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetine etkisi daha düşüktür. Psikolojik sermaye birçok sorunla baş etmede kişiye önemli ölçüde katkı sunabilir. Nitekim daha önceki çalışmalarda psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının tükenmişliğe etkisinde düzenleyici etki rolü oynamıştır (Pu vd., 2016; Wang vd., 2012).

Araştırmaya katılan çalışanların iş-aile çatışması yaşama düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular iş-aile çatışmasının az yaşandığına ve çalışanların işten ayrılma konusunda istekli olmadıklarını göstermektedir. Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye farklılaşmamıştır. Daha önce cinsiyete göre iş-aile çatışması yaşanmasına ilişkin farklı bulgular elde edilmiştir (Akkas, Hossain ve Rhaman, 2015). Ancak bu çalışmada cinsiyete göre araştırma kapsamında yer alan değişkenler açısından bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu

durum iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye gibi değişkenlerin cinsiyetten bağımsız geliştiğine işaret etmektedir.

Medeni duruma göre iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti farklılaşmamış, ancak evlilerin psikolojik sermaye düzeyi daha yüksek tespit edilmiştir. Evlilerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Evlilerin başkalarıyla hayatlarını paylaşımları sonucunda evlilikte yaşanan çatışmaları yönetme, yersiz öfkelenmeleri kontrol etme, daha sabırlı ve anlayışlı hale getirmesi ile ilişkilendirilebilir. Her evlilikte benzer etki olmasa da çatışma ve sürtüşmeler evlilikte olağandır bunu yönetmeye çalışmakta bireyin psikolojik sermayesini artırabilir.

Eğitim düzeyine göre iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sermaye farklılaşmamıştır. Bu durum ilgili değişkenlerin eğitim durumu ile ilişkili bulunmadığına işaret etmektedir.

Yaş ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir korelasyon elde edilmiştir. Yaş ilerledikçe kişi hayatında daha fazla deneyim elde etmektedir. Bu deneyimler kişinin öfkelerini yönetmesi, daha sabırlı, umutlu ve dayanıklı olmasını sağlayabilir. Her insan için geçerli olmasa da günlük yaşamda birey birçok olumsuzlukla karşılaşmaktadır. Bu olumsuzluklar ile başa çıkmada zaman ve tecrübe önemlidir. Bu sebeple yaş ile psikolojik sermaye arasında pozitif korelasyon elde edilmesi beklenen bir bulgudur. Benzer şekilde araştırma kapsamında elde edilen bir diğer bulgu çalışma süresi ve psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki elde edilmesidir. Bu bulgu yaş ile ilgili elde edilen bulguya paraleldir. Çalışma yaşamında yıllar geçtikçe kişi çalışma yaşamının birçok olumsuz yönüne şahit olmakta, çalışma arkadaşları ile, yöneticiler ile çeşitli sorunlar yaşayabilmekte ve zamanla bu sorunlarla nasıl başa çıkacağına dair tecrübeli hale gelmektedir. İşte bu durum ise çalışma süresi arttıkça kişinin psikolojik sermayesinin artışı sağlayabilmektedir.

Çocuk sahibi olma ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki elde edilmiştir. Birey çocuk sahibi olunca maddi sorumluluklar da artmaktadır. Maddi sorumlulukların yerine getirilebilmesi de birçok insan için en temel araç çalışmadır. Bu sebeple çocuk sahibi bireyler için işten ayrılma her durumda çok kolay bir karar değildir. Bu sebeple çocuk sahibi olan kişilerin işten ayrılma niyetlerinin azalması anlaşılır bir durumdur:

Bu araştırmanın temel kısıtı örneklem sayısının az olmasıdır. Gelecek araştırmalarda daha büyük örneklemelerde çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca gelecek araştırmalarda aşağıdaki hususlarda da çalışmalar yapılabilir.

- İş-aile çatışmasını yönetmede kişilik özelliklerinin rolü nedir? Örneğin uyumlu kişilik özelliklerinin bu çatışmayı daha iyi yöneteceği, uyumsuz ve sorumsuz kişilerin daha çok çatışma yaşaması beklenebilir.
- İş-aile çatışmasının hangi sektörlerde daha çok yaşandığı incelenebilir.
- Psikolojik sermayesi yüksek kişilerle nitel araştırmalar yapılabilir, böylelikle kişinin psikolojik sermaye düzeyini artıran etkenler hakkında derinlemesine bilgi elde edilebilir.

Örgütlerde iş-aile çatışmasını yönetmek için aşağıdaki uygulamalar başvurulabilir.

- Esnek çalışma: Özellikle evli ve küçük çocuğu olan kadınlar için eğer işlerinde bir aksama olmayacaksa esnek çalışma saatleri uygulanabilir
- İş yükü dengelemesi: Aşırı iş yükü altında uzun süre çalışan kişilerin zamanla stresleri artmakta ve tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Bu sebeple örgütlerde iş yükü fazla olan kişilerin iş yüklerinin dengelenmesi için ek işgören istihdamına gidilebilir ya da iş yükü fazla olan çalışanın iş sorumlulukları azaltılabilir.
- Mesai saatlerinde çalışan kararının önemsinmesi: Mesai saatleri kamu kurumları için esnetilmese de özel sektörde esnetilebilir. Örneğin sabahları çocuğunu servise yetiştirmeye çalışan bir anne her sabah işe geç kalma stresıyla girebilmektedir. Bu çalışana örneğin sabah geç gelip akşamda biraz geç çıkması esnekliği sağlansa bile bile çalışanın memnuniyet düzeyi artırılabilir.

Bireyler iş-aile çatışmasını dengelemek için aşağıdaki önerileri yapabilir.

- Eve iş getirmemek
- İşe profesyonel açıdan yaklaşmak
- İşteki sorunları ev yaşamına yansıtılmamak
- Aile sorunları ile iş sorunlarını birbirinden ayırt etmek
- Aile ile birlikte daha fazla zaman geçirmek, sosyal aktiviteler düzenlemek
- Mesai saatleri dışında iş dışı aktivitelerle vakit geçirmek
- İhtiyaç halinde işten uzaklaşmak, tatile çıkmak

Sonuç olarak bu çalışmada iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyetini artırdığı ancak psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasını yönetme ve işten ayrılma niyetini azaltmada etkili bir kaynak olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu psikolojik sermayenin çalışanlar için ne kadar

önemli ve gerekli olduğunu ortaya koymaktadır. Daha önceki çalışmalarda psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerini azaltmadaki rolüne dair yeterli çalışma olması bakımından bu araştırma alana katkı sunmaktadır.



KAYNAKÇA

- Adikwu, M.** (2020). *What is Positive Psychology and How Can It Help?*. [Erişim: 27.06.2021, <https://www.talkspace.com/blog/positive-psychology-definition-guide-what-is/>]
- Akçay, V. H.** (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü Sağlamadaki Rolü. *Gazi Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 13(1), 73- 98.
- Akçay, V. H.** (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akdoğan, A. A. ve Aydemir, C.** (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2),1993-2012.
- Akkas, M. A., Hossain, M. I. ve Rhaman, S.** (2015). Causes and Consequences of Work-Family Conflict (WFC) among the Female Employees in Bangladesh: An Empirical Study. *Journal of Business and Economics*, 6, 2063–2071.
- Aktaş H., ve Gürkan, G. Ç.** (2015). İş-aile çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), 139–154.
- Allen, T. ve Armstrong, J.** (2006). Further Examination of The Link Between Work-Family Conflict And Physical Health: The Role Of Health-Related Behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1204–1221.
- Altan, S. ve Özpehlivan, M.** (2018). Örgüt kültürü, psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki etkileşim: bilişim sektöründe uygulama. *Electronic Turkish Studies*, 13(18).
- Aslan, İ.** (2017). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Aslaner, F.** (2020). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vastasıyla Bireysel Performansı Etkilemede Örgütsel Destek İle Örgütsel Prestij Algılarının Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Ataman, G. (2009). *İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar ve Yeni Yaklaşımlar*. İstanbul: Türk-men Kitapevi.

Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693.

Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *Leadership Quarterly*, 22(2), 282-294.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-152.

Ayan, B. ve Yavuz, E. (2018). Örgütsel Çatışma Ve Yönetim: Kamu Örgütlerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 745-762.

Aydoğan, E. ve Uğurlu, A. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi; Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 50(1), 68-91.

Baş, M. (2020). *Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü: Erzincan'daki Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri İlindeki İmalat İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.

Begenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.

Bekmezci, M., Orçanlı, K. ve Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34, 853-876.

Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2), 97-121.

Bilkay, S. (2020). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların İlişki Ağı Kurma Yeteneği Üzerindeki Etkisinde Nomofobinin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Brohi, N. A., Jantan, A. H., Sobia, Akhtar, M. S., ve Pathan, T. G. (2018). Does Servant Leadership Style Induce Positive Organisational Behaviors ? A Conceptual Study of Servant Leadership , Psychological Capital , and Intention to Quit Relationship. *Journal of International Business and Management*, 1(1), 1–15.

Burke, R.J ve Greenglass, E.R (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health* 16(5): 583–594.

Busick, J. (2015). *Reducing Work/Family Conflict: Two Key Components*. [Erişim: 28.06.2021, <https://ehsdailyadvisor.blr.com/2015/11/reducing-workfamily-conflict-two-key-components/>]

Cameron, K. S. ve Caza, A. (2004). Introduction: Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731-739.

Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin İş Ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile Ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü*. (Yayımlanmış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Creswell, J. W. (2012). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (4th ed.). Boston, MA: Pearson.

Çarıkçı, İ. H. (2001) *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları)*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 153-170.

Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2 (2): 53-65.

- Çelik, M. ve Turunç, Ö.** (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: İş-aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40 (2), 226-250.
- Çetin, F. ve Basım, H. N.** (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdare Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. K.** (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105-113.
- Çetin, M., ve Tanoba, T.** (2020). Okullarda otantik liderlik ve psikolojik sermaye ilişkisi. *Eypo*, 8-19.
- Çınar, E.** (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dede, N. P., Yılmaz, G. ve Çakınberk, A. K.** (2014). İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde İşe Tutkunluğun Aracılık Etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 121-142.
- Demir, R. ve Türk, F.** (2020). Pozitif Psikoloji: Tarihçe, Temel Kavramlar, Terapötik Süreç, Eleştiriler ve Katkılar. *Humanistic Perspective*, 2 (2), 108-125.
- Demir, S.** (2019). Psikolojik Sermaye Ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkilerinin İncelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 557-576.
- Donaldson, S. I. ve Ko, I.** (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, And Scholarship: A Review Of The Emerging Literature And Evidence Base. *Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H.** (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Efeoğlu, İ. E.** (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eker I.** (2011). İş, Aile ve Bireysel Yaşam Uyumu: Yaşamın Dengesine Bazı Değişkenlerin Etkisinin İncelenmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Erdoğan, İ.** (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E.** (2008). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A.** (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 42, 2, 302-318.
- Fırat, Z. M.** (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (32), 157-176.
- Gable, S. L. ve Haidt, J.** (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- George, D. ve Mallery, P.** (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*, 4th edition, Boston: Allyn & Bacon, USA.
- Goldsmith, A. H., Darity, W. ve Veum, J. R.** (1998). Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages. *Review of Black Political Economy*, 26(2), 13-22.
- Golparvar M. ve Jafarpour Z.** (2015). Moderating Role of Psychological Capital on the Relationship between Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion. *Journal of personality and individual differences*, 4(7), 91-121.
- Grabarek, P.** (2018). *What is psychological capital?*. [Erişim: 27.06.2021, <https://workrbeeing.com/2018/12/10/psychological-capital/>]
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J.** (1985). Sources Of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Güler, G.** (2016). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Mersin İli Perakende Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Mersin.
- Hao, J. H., Wu, D., Liu, L., Li, X. R. ve Wu, H.** (2015). Association Between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms Among Chinese Female Nurses: The Mediating and Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 6682–6699.

Jensen, S., Luthans K., Lebsack S. ve Lebsack R. (2007). Optimism and employee performance in the banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3), 73.

Kafetsios, K. (2007). Work-Family Conflict and Its Relationship with Job Satisfaction and Psychological Distress: The Role of Affect at Work and Gender. *Hellenic Journal of Psychology*, 4(1), 15-35.

Kara, E. (2018). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma: Edremit Körfezi Örneği. *İDEALKENT – Kent Araştırmaları Dergisi*, 24, 733-750.

Karatepe, O. M. (2010). The Effect of Positive and Negative Work-Family İnteraction on Exhaustion: Does Work Social Support Make A Difference? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22, 836–856.

Karatepe, O. M. ve Karadas, G. (2014). The effect of Psychological Capital on Conflicts in the Work-Family Interface, Turnover and Absence Intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 43,132-143.

Karip, E. (2010). *Çatışma yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Kaymakçı, R. (2020). *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme.

Kazmi, S. S. A., Hashim, M., Manzoor, S. R. ve Kee, D. M. H. (2017). Effect of Job Stress on Marital Satisfaction: Mediating Role of Work Family Conflict. *City University Research Journal*, 7(1), 30-41.

Keleş, H, N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.

Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.

Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 1-22.

- Kinnunen, U. ve Mauno, S.** (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kline, P.** (1999). The handbook of psychological testing (2nd ed.). London: Routledge.
- Kline, R. B.** (2005). Principles and practice of structural equation modeling. (2nd ed.). NY: Guilford Publications, Inc.
- Koçel, T.** (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E.** (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & WellBeing*, 2(2), 145-159.
- Landau, J. & Hammer, T. H.** (1986). Clerical employees' perceptions of interorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2) 385-404.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., ve Heinitz, K.** (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale. *Plos One*, 11(4), 1-17.
- Luthans, F.** (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of management Executive*, 16, 57-72.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M.** (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J.** (2006). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.** (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge (Vol. 198). Oxford: Oxford university press
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M.** (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C.** (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B.** (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-138.

Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33, 321-349.

Mapa, J. (2017). The Science of Positive Organizational Psychology. [Erişim: 27.06.2021, <https://medium.com/the-looking-glass/the-science-of-positive-organizational-psychology-514c001c47fe>]

Mishra, P., Bhatnagar, J. ve Gupta, R. (2013). Role of Psychological Capital in The Relationship Between Work-to-Family Enrichment, Family-to-Work Enrichment and Innovative Work Behavior. *3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management (IAM)*.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages In The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-40.

Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, MA, Addison-Wesley.

Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. ve Ouden, M. D. (2003). Work-Home İnterference Among Newspaper Managers: İts Relationship With Burnout and Engagement. *Anxiety Stress Coping*, 16, 195–211.

Munyaka, S. A., Boshoff, A. B., Pietersen, J., ve Snelgar, R. (2017). The relationships between authentic leadership, psychological capital, psychological climate, team commitment and intention to quit. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43, 1430.

Namasivayam, K. ve Mount, D. (2004). The Relationship of Work–Family Conflicts and Family–Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 28, 242–250.

Namasivayam, K. ve Zh-ao, X. (2007). An İntestigation of The Moderating Effects of Organizational Commitment on The Relationships Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28, 1212–1223.

Nart, S. (2019). İř-aile yaşamı çatışması. E. Kaygın, ve G, Kosa.(Ed.), *Olumsuz Boyutları ile Örgütsel Davranış içinde* (410-419). Konya: Eğitim Yayınevi.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S. ve Mcmurrian, R. (1996) Development and Validation of WorkFamily Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80.

Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the relationship between work life conflict, stress and turnover intentions among marketing executives in Pakistan. *International journal of Business and Management*, 3(11), 93-102.

Obrenovic, B., Obrenovic, S. ve Hudaykulov, A. (2015). The Value of Knowledge Sharing: Impact of Tacit and Explicit Knowledge Sharing on Team Performance of Scientists. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(2), 33-52.

Okutan, E. (2019). Örgütsel Çatışma. E. Kaygın, ve G, Kosa (Ed.), *Olumsuz Boyutları ile Örgütsel Davranış* içinde (249-264). Konya: Eğitim Yayınevi.

Olaniyan, S. O., ve Hystad, W. S. (2016). Employees' Psychological Capital, Job Satisfaction, Insecurity, And Intentions To Quit: The Direct and Indirect Effects of Authentic Leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 163-171.

Oruç, E. (2015). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Oruç, E. (2018) Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Turkish Studies Economics, Finance and Politics*, 13, 141-151.

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

Öztürk, M., Eryeşil, K. ve Damar, A. (2018). Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. 2. *International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress*, 1360-1368, Nevşehir.

Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. New York, NY: Oxford University Press.

Petty, R. ve Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital Literature Review: Measurement, Reporting and Management. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155-176..

Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerine Etkisinde İş-aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- Post, C., DiTomaso, N., Farris, G. F. ve Cordero, R.** (2009). Work–Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R&D. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 19-32.
- Pretty, J. ve Ward, H.** (2001). Social Capital and The Environment. *World Development*, 29(2), 209–227.
- Pu, J., Hou, H., Ma, R., ve Sang, J.** (2016). The Effect of Psychological Capital Between Work–Family Conflict and Job Burnout in Chinese University Teachers: Testing for Mediation and Moderation. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799–1807.
- Rahim, M. A.** (1985). A Strategy for Managing Conflict in Complex Organizations. *Human Relations*, 38(1), 81-89.
- Rahim, M. A.** (2002). Toward a theory of managing organizational conflict. International journal of conflict management. *International Journal of Conflict Management* 13(3), 206-235.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A.** (2013). *Organizational Behavior*. England: Pearson.
- Robbins, S. P.** (2001). *Organisation der Unternehmung* (Vol. 9). München: Pearson Studium.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M.** (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Snyder, C. R.** (2002). Hope Theory: Rainbows in The Mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.
- Şendoğdu, A. A., Yazgan, A. ve Karadağ Ak, Ö.** (2021). İş Stresi Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(39), 263-290.
- Şevik, Ü.** (2019). *Algılanan Örgütsel Politika ile Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Afyonkarahisar Örneği*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Şimşek, M.** (2003). İhracata Dayalı-Büyüme Hipotezinin Türkiye Ekonomisi Verileri İle Analizi, 1960–2002. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 43-63.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S.** (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston, MA, : Allyn ve Bacon/Pearson Education.

Taslak, S. (2007). İş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yönetim* 18 (58),. 67-75.

Taşlıyan, M. ve Hırlak, B. (2016). Otantik Liderlik, Psikolojik Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 56, 92-115.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.

Tetik, T. H. (2016). *Psikolojik Sermaye, Lider-Üye Etkileşimi ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Tjosvold, D. ve Tsao, Y. (1989). Productive organizational collaboration: The role of values and cooperation. *Journal of organizational behavior*, 189-195.

Tosunoğlu, H. (2021). *İş-Aile Çatışmasının Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermaye ve İşkolikliğin Düzenleyici Rolü: Bir Alan Araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Toraman, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme.

Töremen, F. ve Demir, S. (2016). Sahip Oldukları Psikolojik Sermayenin Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerindeki Etkisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(34), 166-179.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25, 155-179.

Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19,415- 440.

Türk Dil Kurumu (TDK) (2021). Çatışma. [Erişim: 04.06.2021, <https://sozluk.gov.tr/>]

Uygunil, S. ve İşcan, Ö. F. (2018). Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31): 435-453.

Üngören, E. (2008). Örgütsel Çatışma Yönetimi Üzerine Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 1(5): 880-909.

Wang, Y., Chang, Y., Fu, J. ve Wang, L. (2012). Work-family Conflict and Burnout Among Chinese Female Nurses: The Mediating Effect of Psychological Capital. *BMC Public Health*. 12(915):1-8.

Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering The Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1), 108-230.

Yakut, E. (2020). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Personel Güçlendirme ve Örgütsel Destek Algısının Etkisinin Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Yardley, K. (2012). *Psychological Capital As a Positive Resource To Assist with the Organisational Outcomes Of Work Family Conflict*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Massey University, Albany.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftçiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1): 38-49.

Yeşil, S., Yetiş, E. ve Telli, S., (2016). Psikolojik Sermaye ve Çalışanlar Üzerinde Etkisi: Banka Sektöründe Bir Alan Çalışması. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(2): 25-40.

Yıldız, B., Ensari, M. Ş., Elçi, M. ve Karabay, M. E. (2019). İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Tükenmişliğin Aracı Etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(1), 13-27.

Yıldız, S. M. (2014). İçsel Pazarlamanın İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Rolü: Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmeleri Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış*, 14, 137-146.

Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The İmpact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 454-482.





EKLER

Ek 1. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sayın Katılımcı;

Bu araştırma, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'in danışmanlığında Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkında sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onay verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlarda sizin kimliğinizi ortaya koyacak hiçbir soru bulunmamakta olup, elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Bu araştırmaya katılımınız için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek veya çalışmaya katılımınız için size herhangi bir ücret ödenmeyecektir . Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa ya da daha fazla bilgi isterseniz lütfen çekinmeden bize sorunuz.

Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. **Eksik kaldığını düşündüğüm konularda soru sorma ve tartışma imkânı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım.** Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. (*İnternet üzerinde yapılan ankette “Sonraki” düğmesini tıklayarak bunu kabul etmiş olursunuz*)

Eksik kaldığını düşündüğüm konularda sorularımı araştırmacılara sordum ve doyurucu yanıtlar aldım

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

İmzası:

Not: Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.

Araştırmacı Adı : Hatice Ecem GEZER



Ek 2. ANKET FORMU

Bu anket çalışması Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'in danışmanlığında Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlamakta olduğum “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Anket çalışması sonucunda elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler hiçbir şartta herhangi bir kurum ya da kişi ile paylaşılmayacaktır. Çalışmamıza ilgi gösterdiğiniz ve anketi cevaplamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

H. Ecem GEZER

1. BÖLÜM

Açıklama: Anketin bu bölümünde çalışanların demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgili kutucuğu işaretleyerek ya da boşluğu doldurarak belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

Kadın ☐ Erkek ☐

Yaşınız? (Lütfen rakamla yazınız) _____

Eğitim Durumunuz?

Lise ve altı ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü ☐

Medeni Durumunuz?

Evli ☐ Bekar ☐

Çocuk Sayınız?

Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ve üzeri ☐

İş hayatında toplam çalışma süreniz? (Lütfen rakamla yazınız) _____

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı X işareti koyunuz	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim, ailemle yeterli düzeyde kaliteli zaman geçirmemi engelliyor					
2. İşimden dolayı gün sonunda evde yapmak istediğim işleri yapmak için zamanım kalmıyor					
3. İşimle ilgili sorumluluklarından dolayı ailemi ihmal ederim					
4. İşim aile yaşamımı olumsuz etkiliyor					
5. İşim sıklıkla beni evde gergin ve çabuk öfkelenen biri yapıyor					
6. Kişisel ve ailevi sorumluluklarım iş hayatımı olumsuz etkiliyor					
7. Ailemle ilgili kaygı ve sorumluluklarım sıklıkla beni işimden uzaklaştırıyor					
8. Eğer ailem olmasaydı işimde daha iyi olurum					
9. Ailem, iş yaşamımdaki günlük görevlerimi yerine getirmemi olumsuz etkiliyor					
10. Ailevi sorumluluklarım beni tükettiği için işime odaklanmakta zorluk yaşıyorum					
11. Çalıştığım işyerinde yöneticilerle yapılan toplantılarda kendi uzmanlık alanımla ilgili konuşurken kendime güvenirim					
12. Çalıştığım işyerinin stratejilerinin belirlenmesi sürecine katkı sağlamada kendime güvenirim					
13. İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim					
14. İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim					
15. Şu anda kendimi işte oldukça başarılı görüyorum					
16. Çalıştığım işte hedeflerime ulaşmada birçok yol bulabilirim					
17. Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum					
18. İşyerinde mecbur kaldığım durumlarda kendi kendime yetebilirim					
19. İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam					
20. Daha önce birçok zorlukla karşılaştığım için işyerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim					
21. Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım					
22. Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaştığım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm					
23. Bu işi bırakmayı ciddi bir şekilde düşünüyorum					
24. Şu anda kendime dışarıda bir iş arıyorum					
25. Daha iyi bir iş bulduğum takdirde bu işi bırakacağım					

2. BÖLÜM

Ek. 3 Etik Kurul Raporu





T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurul

Sayı :E-54674167-050.01.04-27281
Konu :Kararlar

18/06/2021

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 21.04.2021 tarihli ve 19255 sayılı yazısı,
b) Üniversitemiz Etik Kurulu'nun 11.06.2021 tarihli ve 7 sayılı Oturum Kararı.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün ilgi (a) yazısı eki Prof. Dr. Gürkan HAŞİT'in danışmanlığını yürüttüğü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli (İÖ) Yüksek Lisans öğrencisi Hatice Ecem GEZER'in "İş Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" isimli çalışmanın etik açıdan uygunluğu görüşülmüş olup, çalışmada etiğe aykırılık bulunmadığına Üniversitemiz Etik Kurulu'nun 11.06.2021 tarihli ve 7 sayılı toplantısının 2 nolu kararı ile toplantıya katılanların oy birliği ile karar verildi.

Bilgilerini rica ederim.

Prof. Dr. Nurgül ÖZBAY
Etik Kurul Başkanı

Dağıtım:
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne
Sayın Prof. Dr. Gürkan HAŞİT

(Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.)

Belge Doğrulama Kodu :8834TBUEKP Pin Kodu :80982
Adres:Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Rektörlüğü 11030 Bilecik
Telefon:0228 214 10 22 Faks:0228 214 10 17
e-Posta:rektorkalem@bilecik.edu.tr Web:bilecik.edu.tr
Kop Adresi:basm@ha01.kop.tr

Belge Takip Adresi : <https://www.hakiye.gov.tr/bilecik-seyh-edebali-universitesi-ebys>

İlgi için: İlrel KARA
Ünvan: Memur

