

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE
ETKİSİ: KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Sinem BAYSAL

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ebru TOLAY

İZMİR – 2016

YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2013800065

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : SİNEM BAYSAL
Tez Başlığı : İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

Savunma Tarihi : 05.10.2016
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Ebru TOLAY

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Yrd.Doç.Dr.Ebru TOLAY	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.Nurcan Hakan ÇIRAKLAR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Yrd.Doç.Dr.EvrİM MAYATÜRK AKYOL	İZMİR KATİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği

Oy Çokluğu

SİNEM BAYSAL tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "**İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma**" başlıklı Tezi () / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof. Dr. M. Banu DURUKAN SARI
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmamın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.../.../2016

Sinem BAYSAL

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın

Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

Sinem BAYSAL

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Günümüzün çalışan bireyleri, yoğun iş yaşamının taleplerini ve aile yaşamının beklentilerini karşılama çabası içerisinde girmekte hem iş hem de aile yaşantısının gerektirdiği rolleri yerine getirmekte zorluk çekmekte ve bunların sonucunda iş-aile çatışması yaşamaktadır. İş-aile çatışması yaşanması ise hem birey hem de bireyin ilişki içerisinde olduğu kurumlar açısından çeşitli sorunlar yaratmaktadır.

Bireylerin güçlü kişilik özelliklerine ve bu özelliklerin iş performansına yönelik olumlu etkisine odaklanan pozitif psikolojik sermaye ise yönetilebilir ve geliştirilebilir bir olgu olarak örgütlere büyük katkılar sağlamaktadır. Dolayısıyla iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkilerinin tespit edilmesi, iş-aile çatışmasının ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadın akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisini incelemektir. Bu doğrultuda İzmir devlet üniversitelerinde görev yapan 124 kadın akademisyenle anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Anket, demografik özelliklere ilişkin soru formu, Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen dört alt boyutu bulunan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinden oluşmaktadır.

Araştırmadan elde edilen veriler çeşitli istatistik yöntemlerine başvurularak incelenmiş; tanımlayıcı istatistikler, çapraz tablo, t testi ve ANOVA uygulanan demografik değişkenlerin sonuçlarına göre, katılımcıların iş yükü nedeniyle zaman kaynaklı çatışma yaşadığı saptanmıştır.

İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayenin umut boyutunu etkilediği; diğer boyutlar üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Buna göre kadın akademisyenlerin yaşadığı iş-aile atışması arttıkça umudun arttığı ($\beta = .225$); aile-iş atışması arttıkça umudun azaldığı ($\beta = -.278$) tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile atışması, Pozitif Psikolojik Sermaye, Kadın Akademisyenler.

ABSTRACT

Master's Thesis

**The Effect of Work Family Conflict on Positive Psychological Capital: A
Study on Women Academicians**

Sinem BAYSAL

Dokuz Eylul University

Graduate School of Social Sciences

Department of Management

Management and Organization Program

Employed individuals of today's world struggle with answering the demands of both intense working life and family life, have difficulty in fulfilling the requirements of the work and family roles and as a consequence of these, they experience work-family conflict. Experiencing work-family conflict makes difficulties for both individuals and the institutions which they are in connection with.

Positive psychological capital, which focuses individuals' strong personality characteristics and the positive impacts of these to job performance, makes a significant contribution to organizations as a manageable and improvable phenomenon. Therefore investigating the effect of work-family conflict on positive psychological capital has a place in developing the practices aimed at eliminating work-family conflict.

The aim of this study is to investigate the effect of women academicians' work-family conflict on their positive psychological capitals. In this direction a survey study has been conducted with the participation of 124 women academicians who work in Izmir universities. The survey consists of a questionnaire related to demographic characteristics, Netemeyer and his colleagues' (1996) Work-Family Conflict Scale which consists of two components as work-family and family-work and Luthans and his colleagues' (2007) four components scale of Positive Psychology Capital Scale.

The data obtained from the survey were examined by adopting various statistical methods; according to the demographic variables which were applied by descriptive statistics, crosstab, t test and ANOVA, the results indicate that the participants experience time based conflict due to workload.

Regression analysis were used to identify the effect of work-family conflict on positive psychological capital. The results showed that work-family conflict effects hope component of positive psychological capital while having no significant effects on the other components. Accordingly, it was determined that hope increases with the increase of work-family conflict which women academicians experience ($\beta = .225$) and hope decreases with the increase of family-work conflict ($\beta = -.278$).

Keywords: Work-Family Conflict, Positive Psychological Capital, Women Academician

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE
ETKİSİ: KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
GİRİŞ	1

**BİRİNCİ BÖLÜM
İŞ-AİLE ÇATIŞMASI**

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR	4
1.1.1. İş Kavramı	4
1.1.2. Aile Kavramı	6
1.1.3. Çatışma, Rol ve Rol Çatışması Kavramları	10
1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI	14
1.2.1. İş-Aile Çatışmasının Boyutları	16
1.2.2. İş-Aile Çatışmasının İş ve Aile Yönleri	18
1.2.3. İş-Aile Çatışmasının Dayandığı Kuramlar	20
1.2.3.1. Bölünme Kuramı	20
1.2.3.2. Taşma Kuramı	21

1.2.3.3. Telafi Kuramı	22
1.2.3.4. Rol Kuramı	23
1.2.3.5. Ekolojik Sistem Kuramı	24
1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BELİRLEYİCİLERİ VE SONUÇLARI	25
1.3.1. İş-Aile Çatışmasının Belirleyicileri	26
1.3.1.1. Bireysel Faktörler	26
1.3.1.2. Aile ile İlgili Faktörler	30
1.3.1.3. İş ile İlgili Faktörler	32
1.3.2. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	33
1.3.2.1. Bireysel Sonuçlar	34
1.3.2.2. Aile ile İlgili Sonuçlar	35
1.3.2.3. İş ile İlgili Sonuçlar	36
1.4. İŞ-AİLE DENGESİ KAVRAMI	36
1.5. KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI OLGUSU	40
1.5.1. Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini	40
1.5.2. İş Yaşamında Kadınlar	43
1.5.3. Akademik Yaşamda Kadınlar	46
1.5.4. Kadın Akademisyenlerin İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	48
1.5.5. Literatürde Kadın Akademisyenlere Yönelik Çalışmalar	49

İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ	53
2.2. ÖRGÜTLER VE YÖNETİM ALANINDA POZİTİF PSİKOLOJİ	57
2.2.1. Pozitif Örgütsel Bilim	58
2.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış	60

2.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI	64
2.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI	69
2.4.1. Özyeterlilik	69
2.4.2. Umut	74
2.4.3. İyimserlik	78
2.4.4. Dayanıklılık	81
2.5. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE
ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK KADIN AKADEMİSYENLER
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ	89
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE KISITLARI	90
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	91
3.3.1. Hipotezler, Model ve Değişkenler	91
3.3.2. Veri Toplama Araçları	93
3.3.3. Örneklem	96
3.3.4. Analiz	96
3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	97
3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	97
3.4.2. Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular	105
3.4.3. İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerine İlişkin Ortalamalar	109
3.4.4. Ortalamaların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	109

3.4.5. İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Bulguları	114
SONUÇ	117
KAYNAKÇA	121
EK	



KISALTMALAR

bknz.	Bakınız
ss.	Sayfadan Sayfaya
POB	Positive Organizational Behavior
POS	Positive Organizational Scholarship
PsyCap	Positive Psychological Capital



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Ölçme Araçları ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizleri	s. 95
Tablo 2: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımları	s. 97
Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları	s. 98
Tablo 4: Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımları	s. 98
Tablo 5: Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Dağılımı	s. 99
Tablo 6: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı	s. 99
Tablo 7: Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Dağılımı	s. 100
Tablo 8: Katılımcıların Bir Haftada İş Tanımlarında Belirtilen Süreden Fazla Çalışanlarının Saatlere Göre Dağılımı	s. 100
Tablo 9: Katılımcıların Kimle/Kimlerle Yaşadığına Göre Dağılımı	s. 101
Tablo 10: Katılımcıların Eve İş Taşınması ve Günde Zaman Ayırdığı Unsurlara Göre Dağılımı	s. 102
Tablo 11: Katılımcıların Evlilik Süresi, Eşin Eğitim Düzeyi, Çalışma Durumu, Akademisyen Olup Olmaması ve Eşlerine Zaman Ayırma Durumuna Göre Dağılımı	s. 103
Tablo 12: Katılımcıların Çocuk Sayısı, Bakımı, Ücretli Yardımcısı ve Çocuğa/Çocuklara Ayrılan Zaman Durumuna Göre Dağılımı	s. 104
Tablo 13: İdari Göreve Yönelik Çapraz Tablo	s. 105
Tablo 14: Aile-İş Çatışmasına Yönelik Çapraz Tablo	s. 107
Tablo 15: İş-Aile Çatışmasına Yönelik Çapraz Tablo	s. 108
Tablo 16: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Ortalama* ve Standart Sapma Değerleri	s. 109
Tablo 17: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Medeni Durum Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi	s. 110
Tablo 18: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının İdari Görev Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi	s. 111
Tablo 19: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Eve İş Taşınma Durumu Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi	s. 112
Tablo 20: Yaş Grupları Değişkeni İçin Varyansların Homojenliği Testi ve ANOVA Tablosu	s. 113

Tablo 21: Unvan Değişkeni İçin Varyansların Homojenliği Testi ve ANOVA
Tablosu

s. 114

Tablo 22: İş-Aile Çatışmasının Umuda Etkisi

s. 115



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye	s. 65
Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları ve Özellikleri	s. 66
Şekil 3: Yeterlilik Beklentisi ve Sonuç Beklentisi Farkının Şematik Gösterimi	s. 70
Şekil 4: İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisine Yönelik Araştırma Modeli	s. 92



EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek s.1



GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında insan unsurunun örgütler için önemi anlaşılmış, çalışanları çarkın bir dişlisi gibi ele alan görüşten uzaklaşarak, entelektüel sermayenin merkeze alındığı modern bakış açıları benimsenmiştir. Nitekim günümüzde örgütleri rakiplerinden ayıran ve benzersiz kılan temel unsur örgütün çalışanları ve onların sahip olduğu bilgilerdir. Çalışanların yüksek iş performansı göstermeleri ve işten doyum sağlamaları ile belirledikleri hedeflere başarıyla ulaşabilecek örgütler ise çalışanlarının mutluluğunu, fiziksel ve mental sağlığını önemsemelidirler.

Bireylerin yaşamındaki en önemli iki alan, iş ve aile alanlarıdır. Birey bir aile içerisinde dünyaya gelir ve büyüme sürecinde ailesinden edindiği kültür, davranış biçimleri ve hatta kişilik özellikleriyle biçimlenir. İçinde büyüdüğü aile, bireyin vazgeçilmez bir parçası haline alır. Birey yetişkin olduğunda ise, kendine yeni bir aile edinir ve böylece aynı döngü tekrarlanır. Bireyler hem ailelerinin geçimini sağlamak hem de kendilerini gerçekleştirmek için çalışmak durumundadırlar. Günümüz modern dünyasında ise bireyin zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü işe ayırması gerekmektedir. Böylece birey için büyük önem taşıyan iki alan arasında kaçınılmaz olarak etkileşim gerçekleşmektedir.

İş ve aile alanlarında gerçekleşen olumlu veya olumsuz gelişmeler bireyin sahip olduğu diğer alanlara yansiyabilmektedir. Bu noktada iş-aile çatışması örgütler için bir tehdit unsuru olabilmektedir. Çünkü iş-aile çatışmasının işten ayrılma, devamsızlık, örgüte bağlılığın azalması, tükenmişlik gibi birçok olumsuz davranışa ve hisse neden olduğu yapılan araştırmalarla (bkz. Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen 1999; Efeoğlu ve Özgen, 2007; Herst, 2003; Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Netemeyer vd., 1996; Vallone ve Donaldson, 2001) ortaya konmuştur.

İnsanların olumsuz ve zayıf tarafları yerine olumlu ve güçlü yönlerine eğilen, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranışın bir uzantısı olarak ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramında ise; bireylerin sahip olduğu özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi özelliklerin geliştirilebilir ve yönetilebilir olduğu, iş performansını artırıcı yönde etkisinin olduğu ileri sürülmüş ve yapılan araştırmalarla (Örneğin; Çetin ve Varoğlu, 2015: 105; Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 437;

Dönmez, 2014: iv; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 302; Kara, 2014: I; Akçay, 2012: 123; Luthans vd., 2007a: 541; Youssef ve Luthans, 2007: 778) bu iddiaların doğruluğu ispatlanmıştır. Örgütlere farklı bir bakış açısı sunan pozitif psikolojik sermaye, olumlu sonuçları nedeniyle son yıllarda yoğun bir biçimde ele alınmakta ve örgütlere sağlayacağı yararların neler olduğuna ilişkin araştırmalar yapılmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye kavramının özelliklerinden olan “durumsallık” unsuru pozitif kişilik özelliklerinin değişebileceğini ve duruma özgü olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikten yola çıkarak, pozitif psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından etkilenebileceği varsayımını taşıyan bu çalışma, aile ve iş alanlarında yaşanan rol çatışmalarının kadın akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayesi üzerinde ne tür bir etkisi olduğunu araştırmaktadır.

Konular ile ilgili literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasının belirleyicilerini inceleyen çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye hakkında yapılan çalışmalar ise tam aksine, ağırlıklı olarak sonuçlarını incelemişlerdir. Bunun da ötesinde, literatürde iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin karşılıklı ilişkisi ve birbirleri üzerindeki etkisi hakkında ise herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Son olarak konuların farklı çeviriler ve içeriklerle ele alındığı gözlenmiştir.

Literatürdeki bu eksikliklerden yola çıkarak bu çalışmada, çalışanların iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine; yaş, çalışma süresi, medeni durum gibi demografik özelliklerinin tespit edilmesine ve iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin kadın akademisyenler üzerinde saptanmasına çalışılmaktadır. Katılımcıların kadın akademisyenler olarak belirlenmesindeki amaç ise; akademisyenlik mesleğinin belirli çalışma saatleriyle sınırlı kalmaması, yoğun emek ve dikkat isteyen, sürekli kendini geliştirmeyi gerektiren bir meslek olması dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin sorumluluklarının yanı sıra mesleğin gerektirdiği rolleri ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışan kadınların yaşadıkları sorunları ortaya koyarak kadın akademisyenlere yönelik araştırmalara da katkı sağlamaktır.

Kavramlar, ortaya çıkma süreçleriyle temellendirilerek, bütünsel bir bakış açısıyla ve anlaşılır şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın, literatürdeki söz

konusu eksiklikleri gidermesi ve gelecekte bu konuya ilgi duyacak araştırmacılara yol göstermesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

 bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde, iş-aile atışması kapsamlı Şekilde ele alınmış, daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla konunun temel kavramlarla ilişkisi açıklanmış; sırasıyla gelişim süreci, tanımı, boyutları, yönleri, belirleyicileri ve sonuçlarına yönelik bilgiler aktarılarak iş-aile atışması ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

İkinci bölümde pozitif psikolojik sermayenin temellerini oluşturan pozitif psikoloji kavramı, pozitif psikoloji hareketinin örgütlere yansımaları sonucu ortaya çıkan pozitif örgütsel bilim ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımları ile pozitif örgütsel davranışın bir uzantısı olarak beliren pozitif psikolojik sermayenin tanımı ve boyutları hakkında bilgi verilerek konu ile ilgili yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

Son bölümde ise, çalışmada gerçekleştirilen araştırmaya ve araştırmadan elde edilen bulgulara ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışma, kuramsal bilgiler çerçevesinde çıkarılabilecek sonuçlar ve önerilerle son bulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Günümüzde çalışan bireylerin günlerinin büyük bir bölümünü işe ayırdığı aynı zamanda ailenin de çeşitli rol gerekleri ve sorumluluklarıyla zaman ve enerji talep eden bir kurum olduğu bilinmektedir. Bireylerin yaşantısında büyük öneme sahip bu iki alan çeşitli şekillerde birbirlerini etkileyebilmekte ve bireyler bu iki alanın rol taleplerini karşılamakta zorlanarak çatışma yaşayabilmektedirler. İş-aile çatışması kavramı incelenirken konunun doğru bir şekilde anlaşılabilmesi için kavramı oluşturan birtakım temel unsurların üzerinde durulması gerekmektedir. İş, aile ve çatışma kavramlarının her biri literatürde derinlemesine ele alınan ve çeşitli bilim dalları tarafından incelenen konular olmalarıyla birlikte, bu çalışmada kavramlar iş-aile çatışması literatürünün içeriğine uygun bir şekilde ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

1.1.1. İş Kavramı

İş ve aile, insanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri, zamanlarını ve enerjilerini en fazla harcadıkları alanlardır. Çoğunlukla maddi destek sağlama amacıyla çalışılsa da zamanla bireyin kimliğinin bir parçası haline gelir. Öyle ki, birey çalışma gücü ve olanağını kaybettiğinde, maddi zorluk yaşamasa bile “işe yaramama” psikolojisinden kaynaklanan sorunlar yaşayabilir (Mustafayeva, 2013: 5).

İş kavramını, maddi ve manevi değerlerin oluşmasını hedefleyen bilinçli ve amaçlı bir faaliyet olarak tanımlayan Mustafayeva (2013: 6), çalışmanın toplumun gelişmesinin en önemli koşulu olduğunu; öte yandan, bireylerin fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları dışında saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına da hitap ettiğini belirtmektedir.

İş, ücret için mal ve hizmet üretiminde sürekli istihdam anlamına gelir. Gelir elde etmek amacı için ayrılan zaman içerisindeki tüm faaliyetler ve ilişkiler, bireyin iş

yaşamını oluşturur. Bu yönüyle iş, hem toplumsal hem de sosyal bir bağıdır. Topluma girmeyi ve kabul edilmeyi sağlayan belli başlı unsurlardan biri olan iş, statüyü belirler, kişinin toplumdaki pozisyonunu ve rolünü açıklar. Sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın maddi temelini oluşturduğu için, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli bir belirleyicisidir (Ceylan, 2011: 36-37).

Psikoloji bilimi bireyin işi nasıl algıladığıyla ilgilenir. İş-yaşam konularında iş ve aile alanlarını birbirinden ayırt etmeyi zorlaştıran belirsiz sınırlar olsa da, psikolojinin bu kavramlara ayırt edici bakış açısıyla bakması sosyoloji, insan ilişkileri, siyaset bilimi, ekonomi, tarih ve antropoloji gibi diğer ilgili disiplinlerce de kullanılmasını sağlamaktadır. Psikolojide iş ve yaşamın kesişmesi hakkında nasıl çalışılacağı sistematik farklılıklar içerir. Daha da önemlisi ise, “iş” ve “iş olmayan” olarak tanımlanan iki kavramın çakışması ve birbirine geçmesidir. Gerçekte iş ve yaşam alanları arasına farklılıklarından dolayı sınırlar çizilse bile, bu sınırlar gittikçe bulanıklaşmaktadır (Halpern ve Murphy, 2005: 11).

O’Driscoll ve arkadaşları (1992) iş dışı yaşamın sadece aileden ibaret olmadığını; aile dışında kalan yaşam alanı içinde altı alan daha tanımladıklarını belirtmişlerdir. Bunlar; spor, akraba ve arkadaşlarla zaman geçirmek, sosyal faaliyetlerde bulunmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum için gönüllü faaliyetler yürütmek ve kişisel gelişime zaman ayırmaktır. Kişinin iş hayatı dışında kalan özel hayatını ise aile ve bireysel yaşam olarak ikiye ayırmanın mantıklı olacağını; zira özel hayatın yalnızca aileden oluşmadığını; bireyin zevklerinin, hobilerinin, arkadaşlarının, kendisine özel bir zaman diliminin olmasının doğal olduğunu ifade etmişlerdir (aktaran Ulukapı, 2013: 21).

Günümüzdeki uzun çalışma süreleri hayatın gerçeğidir. Bu nedenle iş yaşamını sadece ‘işte geçirilen bir zaman’ olarak algılamak yanlış olur. Zira işe gidip gelirken harcanan zaman, iş yerinde yetiştirilemeyen işlerin eve taşınması gibi durumlar da iş yaşamı içerisinde değerlendirilebilir (Ulukapı, 2013: 22). Yoğun çalışma temposu, bireylerin özel yaşamlarını ihmal etmelerine neden olur. Bu durumda bireyler iş-özel yaşam arasında denge kurmakta zorluk çekmeye başlayabilirler (Ceylan, 2011: 34).

Bartolome (2001: 91) yaptığı araştırmada, çalışanların zaman ve enerji harcamadıkları için özel yaşamlarının istedikleri gibi olmadığı ve bu konuda

“suçluluk” hissettikleri bilgisine ulaşmıştır. Suçluluk kavramını kullanmaları dikkat çekicidir; çünkü bu, ihmallerinden dolayı bu durumdan en azından kısmen sorumlu olduklarını düşündükleri anlamına gelmektedir.

1900’lerin başında 60 saat olan çalışma süresinin günümüzde 40 saate düşmesi, görünüşte bireyin kendisine daha fazla zaman ayırma fırsatı bulduğu; dolayısıyla da yaşamında belli bir rahatlama olduğu şeklinde yorumlansa da gerçekte yoğun çalışan kitle için çalışma, eskisine oranla daha fazla bir zaman dilimini; neredeyse yaşamının tamamını kapsamaktadır. Bu nedenle çalışan, iş yaşamı dışındaki faaliyetlerini gerçekleştirmekte zorluk çekmekte, bu durum iş ve özel yaşamının dengeden uzak olmasına, yakınlarına zaman ayıramamasına, kendisine ait serbest zamanını dilediğince kullanamamasına sebep olmakta ve birey üzerinde stres, sıkıntı ve suçluluk hissetme gibi olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Küçükusta, 2007: 37).

İnsanların geçimini sağlamak için çalışmaları yüzyıllar boyunca devam etse de çalışma saatleri, yöntemi, çalışma ile ilgili hakları her zaman değişmiş ve değişmektedir. Modern iş konsepti; işin hızlı değişebilmesi, fiziksel ortam ve belirli bir mekanla sınırlı kalmaması, dinamik ve istikrarsız olmasını öngörmektedir. Günümüzdeki hakim iş anlayışında bazı avantajlar görülebildiği gibi iş-aile çatışmalarının artmasının sebeplerinden biri de bizzat söz konusu iş zihniyetidir (Mustafayeva, 2013: 6-7)

1.1.2.Aile Kavramı

İnsanlık tarihi boyunca değişik biçimlerde görülen aile kavramı günümüzde de toplum yapısında ve sosyal sistemin işleyişinde önemli bir kurumdur. Toplumun temel taşı niteliğindeki aile, yine insanlığın geliştirdiği diğer yapılardan (ekonomi, siyasal ve sosyal ideolojiler) zaman içinde etkilenmiş ve bu yapıları etkilemiştir (Önel, 2006: 1).

Giddens’a (2013: 246-247) göre aile, “akraba bağlantılarıyla doğrudan doğruya bağlanan yetişkin üyelerin çocuklara bakma sorumluluğunu üstlendiği bir insanlar topluluğudur.” Tüm toplumlarda, bir hanede kendi çocuklarıyla ya da edinilmiş çocuklarıyla birlikte yaşayan iki yetişkinden oluşan, sosyologların ve insan bilimcilerin ‘çekirdek aile’ ismini verdiği aile tipi ile karşılaşılabilmektedir. Geleneksel toplumların çoğunda ise evli bir çift ile çocuklardan başka, aynı hanede,

ya da birbirleriyle yakın ve sürekli bir ilişki içerisindeki, büyük anne-babaları, erkek ve kız kardeşleri, onların eşleri, halaları ve yeğenlerini de içine alan, 'geniş aile' ismi verilen aile tipinden söz edilebilmektedir.

Toplumun en küçük birimi veya toplumsal hücre olarak kabul edilen aile, toplumun küçük bir minyatürüdür. Aile içinde herkesin bir konumu, ona uygun rolleri ve statüsü bulunmaktadır. Böylece her birey, aile içinde belli statüdeki bir toplumsal aktördür ve toplumsal aktörler olan aile üyeleri arasındaki ilişkiler, gerçek toplumsal ilişkilerdir (Sayın, 1990: 2-3).

Önel (2006: 7), toplumsal ve ekonomik koşullardaki farklılıkların, aile birliğinin var olmasını ve devamını sağlayan unsurlarda da farklılıklara sebep olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle toplumlarda farklı aile yapıları ve akrabalık sistemleri bulunmaktadır. Aile ve ailedeki sorumluluklar, toplumun yapısına, aynı toplum içinde bireylerin ve grupların belirli ve genelleştirilmiş özelliklerine ve birbirleriyle kurdukları ilişkilere göre farklılıklar gösterir (Özkuş, 2014: 22).

Farklı kültürlerde farklı algılanabilen aile yapısı, onun temel görevlerini yerine getirmesini engellememiş; evlilik ile oluşturulan ailelerde evlilik biçimi değişse de, çoğalma işlevi devam etmiştir. Ailenin psikolojik işlevinde birey, kendini gerçekleştirme, toplumsallaşmayı ve güven duygusunu geliştirmeyi ailesi içinde öğrenir. Ailenin ekonomik işlevinde ise ailenin geçimini devam ettirecek üretim süreçleri devreye girmektedir (Önel, 2006: 8-9).

Aile yapıları küresel anlamda yaşanan değişimlerden de etkilenerek farklılaşma göstermiştir. Endüstrileşme süreci sosyo-kültürel alandaki gelişmeleri beraberinde getirmiş; bu da geleneksel geniş ailenin çekirdek aileye dönüşmesini sağlamıştır. Çekirdek aileye dönüşüm, ailenin fonksiyonlarında farklılaşmalara sebep olmuş, aile içi ilişkiler ve roller değişmiş, aile gelirinin kimi durumlarda yetersiz kalması, çocukların eğitim konuları gibi faktörler, ailenin geniş aile özelliği olan üretici yapısından tüketici bir hale gelmesine neden olmuştur. Ailenin tüketici hale gelmesi ile kadının ev dışındaki işlerde çalışmaya başlaması arasında paralellik bulunduğu görülmektedir (Önel, 2006: 12).

Anne, baba ve evlenmemiş çocuklardan oluşan çekirdek ailenin iki işlevi bulunduğu söylenebilmektedir. Bunlardan ilki, insan türünün devamını sağlamak için üreme işlevi ile çocuğun küçük yaşta toplumsallaştırılması; ikincisi de aile üyelerinin

psikolojik doyuma ulaşmasıdır. Çünkü aile, sanayi toplumunun yaygınlaştırdığı ikincil ilişkiler içerisinde yabancılaşan insanın, psikolojik olarak nefes aldığı bir yerdir (Sayın, 1990: 10).

Çekirdek ailenin evrenselliği, yerine getirdiği vazgeçilmez işlevlere bağlıdır. Aile, insan hayatı için temel önemi olan dört işlevi yerine getirmektedir: Cinsel, ekonomik, üreme ve eğitim. Bunlar, toplumsal ve psikolojik işlevler olarak da gruplandırılabilir. Sosyalleşme, bakım, üreme toplumsal işlevlerken; çiftlerin cinsel ve duygusal tatmini, çocuklarda duygusal yakınlık ve güvenlik hissinin sağlanması psikolojik işlevlerdir. “Bağımsız çekirdek aile” ise modern sanayi toplumlarına özgüdür. Zira birey, ailesine eskisi kadar bağımlı ve muhtaç olmaktan uzaklaşmıştır. Bu durum geleneksel ailedeki ekonomik işbirliği kadar sağlam bir temel oluşturmamaktadır. Modern toplumlarda boşanmalarda görülen büyük artışın bir nedeni de, ailenin ekonomik işbirliğini yitirmiş olmasıyla açıklanmaktadır (Kavuncu, 1998: 65-67).

Diğer taraftan bir kurum olarak ailenin belli bir işleyiş mekanizması bulunmaktadır. Bu mekanizmayı işleten toplumsal normlar, aile içi iş bölümünü de belirlerler. Bu işleyiş mekanizmaları ve iş bölümü çerçevesinde aile üyeleri belirli bir konumu işgal ederler. Belirli bir konumu işgal eden üyeden, diğer aile üyelerinin ve hatta toplumdaki toplumsal aktörlerin, bu konuma ilişkin normlar tarafından belirlenen rol gereklerini yerine getirmesi beklenir. Örneğin babalık-kocalık konumunda olan bir kişi, babalık-kocalık konumunun gerektirdiği rolleri oynamak zorundadır. Diğer toplumsal aktörler de (arkadaş grubu, yakın çevre vb.) bu konumu işgal eden kişiden, bu konuma uygun hareket etmesini beklerler (Sayın, 1990: 45).

Karşıt görüşlere sahip sosyologların, ailenin ve aile yaşamının incelenmesi konularını farklı biçimde ele aldıklarını ifade eden Giddens’a (2013: 279) göre 20-30 yıl önce benimsenmiş bakış açılarının pek çoğu yeni araştırmaların ve toplumsal dünyadaki önemli değişimlerin ışığında geçerliliğini yitirse de aile kurumunun geçirdiği değişimin izini sürmek yararlı olacaktır. Bu doğrultuda Giddens’ın görüşlerinden hareketle, ilk olarak ailenin işlevine odaklanan ve aileyi bu bakış açısıyla inceleyen Parson’un öncülüğünü yaptığı İşlevselci Yaklaşım, sonrasında ailenin yansıtılış şekli ve ailenin içindeki eşitsizlikleri eleştirel bakış açısıyla irdeleyen

Feminist Yaklaşımlar, son olarak modernleşmeyle değişen aile yapısı Yeni Yaklaşımlar çerçevesinde aşağıda ele alınacaktır.

İşlevselci Yaklaşım: Bu yaklaşıma göre aile, toplumun temel gereksinimlerine katkıda bulunan ve toplumsal düzeni sürdürmeye yardım eden önemli görevler üstlenir. İşlevselci gelenekte çalışan sosyologlar (Emile Durkheim, Margeret Mead, Robert Merton vb.) çekirdek ailenin modern toplumlarda belirli birtakım uzmanlaşmış rolleri yerine getirdiğini düşünmüşlerdir. Amerikalı sosyolog Talcott Parsons'a (1936) göre, ailenin başlıca iki işlevi; toplumsallaşma ve kişiliğin dengelenmesidir. Birincil toplumsallaşma, çocukların, içinde doğmuş oldukları toplumun kültürel normlarını öğrendikleri süreçtir. Kişiliğin oturması (istikrar kazanması), erişkin aile üyelerine duygusal olarak yardımcı olmada ailenin oynadığı role işaret eder. Parsons, çekirdek aileye endüstri toplumunun taleplerini gerçekleştirmek için, 'en iyi donanmış birim' gözüyle bakmaktadır. Uygulamada, çekirdek aile içerisinde rollerin uzmanlaşması, babanın ekmek kazanan kişi olarak 'araçsal' rolü benimsemesini, karısının ise ev ortamında eşine, aile büyüklerine veya çocuklarına sevgi dolu ve şefkatli yaklaşarak, 'duygusal' rolü üstlenmesini içermektedir (Giddens, 2013: 279).

Feminist Yaklaşımlar: Feministlerin, ailenin 'uyumlu ve eşitlikçi bir ortam' olarak nitelendirilmesine meydan okumalarının sosyoloji üzerinde büyük bir etkisi olmuştur. 1970'li ve 80'li yıllarda aile ile ilgili tartışma ve araştırmaların çoğunda feminist görüşler öne çıkmış; feminist yazılar da geniş bir konu yelpazesinde ele alınmıştır. Feminist yaklaşımlar içerisinde üç konunun özel önemi vardır. Bunlar; "ev içi iş bölümü", "eşit olmayan güç ilişkileri" ve "bakım faaliyetleri"dir. Ev içi iş bölümü, ev içinde gerçekleştirilen işlerin erkekler ve kadınlar arasındaki paylaşılış biçimini inceler. Eşit olmayan güç ilişkilerinde sosyologlar, toplumsal cinsiyet rolleri üzerine bireye yönelik baskının ve hatta fiziksel istismarın bir arenası olarak ailenin nasıl hizmet ettiğini anlamaya çalışmışlardır. Bakım faaliyetleri ise; hasta olan bir aile üyesiyle ilgilenmek, yaşça büyük bir akrabaya uzun bir zaman boyunca bakmak gibi çeşitli uğraşları ifade eder. Kimi zaman, bakım; başka birinin psikolojik olarak iyi oluşuna göre ayarlanma anlamına da gelir. Söz gelimi, kadınlar ev temizliği ve çocuk bakımı gibi somut görevleri üstlenme eğiliminde olmakla kalmayıp kişisel ilişkilerin korunmasına da büyük miktarlarda duygusal emek yatırımında bulunurlar. Bu

bakımdan, bu tür eşitsizliklere maruz kalan kadınların sorumlulukları ve ailedeki konumuna ilişkin araştırmalar yapan feminist sosyologların literatüre büyük katkı sağladıkları söylenebilir (Giddens, 2013: 280-281).

Yeni Yaklaşımlar: Aile ile ilgili sosyoloji literatürü, son on yıldır feminist yaklaşımlardan esinlenerek ortaya çıkan çok sayıda çalışmayla zenginleşmiş, bu çalışmalar literatürde önemli bir yer edinmiştir. Son zamanlarda sosyologların dikkatini çeken konular; aile biçimlerinde gerçekleşmekte olan daha büyük dönüşümler, ailelerin oluşması ve dağılması, ayrıca bireylerin kişisel ilişkileri içerisindeki değişimleridir (Giddens, 2013: 281).

Kapitalizm ve kapitalizme ait bireyselci değerlerin globalleştiği, teknolojiyle beraber sosyal yapıların köklü bir değişime uğradığı günümüzde aile kurumunun oldukça farklılaştığı gözlemlenmektedir. Bu farklılaşmayla birlikte aile kurumuna verilen önem azalmakata, bireyler kişisel mutluluklarını ön plana alarak, ailelerinden feragat edebilmektedirler. Günümüzde iş anlayışındaki köklü değişiklikler ve artan kariyer yapma tutkusu, aynı zamanda sosyallik olgusunun değişimi aile alanına olumsuz yansiyarak iş-aile çatışmalarına ve çatışmaların şiddetinin artmasına yol açmaktadır (Mustafayeva, 2013: 16-17). Bu bağlamda, çatışma, rol ve rol çatışması kavramlarının irdelenmesinin, iş-aile çatışması olgusuna yönelik anlayışı geliştirmede yararlı olacağı düşünülmektedir.

1.1.3. Çatışma, Rol ve Rol Çatışması Kavramları

Çatışmanın kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur. Çünkü çatışma çok değişik ortamlarda ve düzeylerde ortaya çıkabilmektedir (Tengilimoğlu, 1991: 123). Çatışma kavramı, ortaya çıkış nedenleri, işleyişi ve türlerinin farklılığı nedeniyle, psikoloji, sosyoloji, siyaset bilimi, işletme, antropoloji ve tarih gibi pek çok bilim dalına konu olmuştur. Bireylerin birbirlerinden farklı kişilik özelliklerine, değer yargılarına, çevre ve eğitime sahip olmaları nedeniyle çatışma kaçınılmaz bir olgudur (Tabuk, 2009: 12).

Çağlayan'a (2006: 2) göre çatışma kelimesi özünde olumsuz bir anlam taşıyan, her türlü karşı koyma ve karşılıklı olumsuz ilişki anlamına gelen, gücün, kaynakların

veya toplumsal pozisyonların azlığına ve değişen değer yargılarına dayanan bir kavramdır.

Aydınlp (2010: 189-190) çatışmayı, genel olarak duygu, düşünce ve davranışlarda içsel ya da dışarıdan gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme haliyle ilişkilendirmekte ve “farklılaşan amaç ve isteklerin karşıtlıkları içerisindeki mücadelesi” olarak tanımlamaktadır.

Mustafayeva’ya (2013: 20) göre amaç, tutum veya davranışlarda bir uyumsuzluğu ifade eden çatışma, bireyler ve gruplar arasında veya bireyin iç dünyasında ortaya çıkabilmekte, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkileri ve performansı zedeleyebilmektedir. “Bulaşıcı” bir olgu olan çatışma, bireyin kendi içerisindeki uyumsuzluklar ve zıtlıklarla başlayarak etki alanı ve kapsamını giderek genişletebilmekte ve bazen gruplar arası çatışmalarla sonuçlanabilmektedir. Çatışma; şiddeti, yok etmeyi gösterdiği gibi macerayı, yeniliği, gelişmeyi, yaratmayı ve düşünmeyi de içerebilmektedir (Çağlayan, 2006: 5).

Çatışma, günümüzün rekabetçi çalışma ortamında, çalışanların yaşam kalitesini ve iş verimini negatif olarak etkileyen bir faktördür. Çatışma hakkında yapılan çalışmalar belli bir düzeye kadar çatışmanın birey performansı üzerinde olumlu etkileri olduğunu saptasa da, baş edilemeyen düzeye yükseldiğinde çatışma, çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 54).

Slocum ve Hellriegel (2008) analizleri sonucunda çatışmayı; birey içi çatışma, bireylerarası çatışma, grup içi çatışma ve gruplararası çatışma olarak sınıflandırdıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre (aktaran Mustafayeva, 2013: 19-20):

- **Birey İçi Çatışma:** Bireyin kendi içinde içsel baskılar veya eksikliklerinin sonucunda yaşadığı bilişsel ve duygusal çatışmadır. Bu çatışma türü, bireyin her birisinin olumlu sonuçlanacağını beklediği iki veya daha fazla alternatif arasında kalma, hepsinin olumsuz neticeleneceği görünen alternatifler arasında gel-git yaşama ve hem pozitif hem de negatif etkileri olabileceği düşünülen alternatifler arasında seçim yapamama şeklinde ortaya çıkabilmektedir.
- **Bireylerarası Çatışma:** Bireylerin kendi aralarında amaç, tutum ve davranışlarının çatıştığını fark ettikleri zaman ortaya çıkan çatışma türüdür. Bireylerarası çatışma, üstlenilen rollerin çatıştığını ifade eden *rol çatışması* ve

belli bir rolle ilgili beklentilerde belirsizliğin hakim olmasından kaynaklanan *rol belirsizliği çatışması* şeklinde kendini gösterir.

- **Grup İçi Çatışma:** Genellikle grubun dinamikliğini ve etkinliğini düşürerek bir grup dahilinde birkaç üye veya üyelerin hepsi arasında yaşanan çatışma şeklidir. Gruplar arasında amaç, çıkar, davranış farklılıklarının sebep olduğu bu çatışmalar, global boyutta ülkelerarası savaşlar şeklinde ortaya çıkabildiği gibi iki proje grubunun arasında da görülebilir.

Çalışmamıza konu olan çatışma kavramı, rol edinimleri üzerinden inceleneceğinden, rol kavramını açıklamakta da fayda görülmektedir. Sosyoloji, bireyi toplumsal çerçeve içerisinde ele almakta ve bireyin kurumlarla olan ilişkisini incelemektedir. Kurumların bireyin üzerindeki etkilerini görmede, statü ve rol önemli bir yere sahiptir. Toplum tarafından verildiği varsayılan **statü** ve **rol**, bireyin toplum içindeki konumunu belirlemede, toplumdaki diğer bireylerle olan ilişkilerini düzenlemede ve kurumlarla olan etkileşiminde önemli bir paya sahiptir. Rol, bu noktada, belli bir statüyü veya konumu işgal eden bireylerden toplumun beklediği davranış kalıpları, işgal edilen pozisyona ilişkin toplum tarafından atfedilen haklar ve ödevleri içermektedir. Özellikle modern toplumlarda bireyi çevreleyen toplumsal yapıların çokluğu ve karmaşıklığı, bireylerin toplumda pek çok statüsü ve konumu olmasını; bu statülere bağlı olarak da pek çok değişik rolü beraberinde getirmektedir (Sarı, 2011: 494-495).

Kişilerarası etkileşim, öğrenme ve model alma, taklit etme ile zenginleşen eş rolü, komşu, baba, anne, çalışan gibi sosyal roller, toplum içinde belli bir yer edinmeyi sağlar. Kişi evinde eş ve baba; işyerinde yönetici, bir koroda solist ya da bir sendika üyesi olabilir. Bireyin kendisinden beklentileri ile çevresindekilerin beklentilerinin uyuşmaması, bireyin kendi hedefi, motivasyonu ve sahip olduğu rollerdeki çelişkileri stres ve çatışma yaşamasına neden olur (Özel, 2014).

Her ne kadar rollerin beklentilere uyması, sosyal düzen ve entegrasyon açısından önemli olsa da, gerçek hayatta birçok rolü üstlenen birey, pek çok baskı ile karşılaşarak rol çatışması yaşayabilmektedir (Mustafayeva, 2013: 21). Tolay'a (2008: 35) göre rol çatışması; bir bireyden, birbirleriyle uyumlu olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması

sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bir başka tanıma göre ise kavram, “bir role veya rol yükümlüsüne ilişkin beklentilerin uyumsuzluğu”dur. Bu farklı beklenti ve taleplerin kişisel, çevresel ya da örgütsel faktörler nedeniyle birbiriyle uyuşmadığı ya da ters yönde geliştiği durumlarda, bireyin karar verme mekanizmasında bazı aksaklıklar ortaya çıkar ve bunun sonucunda da uygun davranışı gerçekleştiremez. Bu ise rol çatışmasına neden olur (Tabuk, 2009: 21).

Bireyin aynı anda birbiriyle çelişen birden fazla rolü üstlenmesi durumunda rol çatışması ortaya çıkar. Bir öğretmen annenin, çocuğunun öğretmeni olması, yönetici bir annenin evi ile işi arasında yaşadığı çatışma, işinden geç çıkan ama evde de yemeği düzenli yapma isteği olan bir kadının yaşadığı çatışma bu duruma örnek verilebilir. Bireyin kendisinden beklenileni, belirli bir zamanda ve istenilen niteliklerde gerçekleştirme olanağı bulamadığında ise baskı altında kalması sonucu *aşırı rol yüklenme* ya da *rol fazlalığı* durumu söz konusu olur. Burada, kişiden taşıyabileceğinden fazla rolü üstlenmesi beklenmektedir (Özel, 2014).

Özdevecioğlu ve Doruk’a (2009: 71) göre iş ve aile ile ilgili roller, kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. Ne var ki, insanların sahip oldukları enerji ve zaman kısıtlıdır. Bu nedenle bu rollerin sırasıyla, birbirini takip eden olaylar şeklinde yerine getirilmesi mümkün olmayabilir. Oysa sıklıkla, bu rollerin gereklerinin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekir. Bireyler hayatlarının belki de en önemli ve çetin çelişmesini bu noktada yaşarlar. Birbirine bağımlı olan ve birbirini etkileyen iş ve aile rolleri ile bunların gerekleri arasında denge kurmaya çalışan, ancak zaman zaman bunu başaramayan insanın iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşaması kaçınılmaz olmaktadır.

Mustafayeva (2013: 23) bu rollerin, bireyin zamanı ve enerjisi için rekabet ederken, aynı zamanda rolleri yerine getirme çabasının bireyde gerginlik ve baskı oluşturduğunu belirtmektedir. Birbiri ile uyuşmayan bu rollerin, hem bireyin hem de etrafındakilerin (aile üyeleri veya takım arkadaşları) ruh halini ve gündelik hayatını olumsuz yönde etkilediğini, bireyin iki alan arasında “koşturarak” bazı rollerini gerektiği gibi yerine getirmemeye başladığını vurgulamaktadır.

1950’li yıllardan itibaren yönetim ve organizasyon alanında çok sayıda araştırmanın konusu olan rol çatışması kavramı, ilk kez Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından sistematik biçimde, yönetsel-örgütsel nedenleri ve sonuçları bakımından

araştırılmıştır (aktaran Basım vd., 2010: 149). Bu bağlamda, bir sonraki kısımda rol çatışmasının iş ve aile düzeyinde nasıl ortaya çıktığı ve kavramsallaştırıldığı ayrıntılı bir şekilde irdelenecektir.

1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma koşulları ve iş yapısı değişmiş, aile rolleri ve bu rollerin talepleri farklılaşmış; neticede standart aile yapısı değişmiştir. İşin evden uzaklaştırılarak fabrikalara taşınması ve aile ile iş ortamlarının ayrılması sağlanmıştır. Bu tür gelişmeler ise iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır (Mustafayeva, 2013: 23-24).

Bireyin yerine getirmek durumunda olduğu bir dizi rol gerekleri yaşam süreci içerisinde farklılaşmakla birlikte, bu gerekleri yerine getirme çabası, bireyin ömrünün sonuna kadar devam etmektedir. Aile kurumunun işlevlerini yerine getirebilmesi, aile bireylerinin üstlenmiş olduğu rollerin gerçekleştirilebilmesine bağlıdır. Ancak, aile kurumunda rolü bulunan bireylerin aile dışında da bir dizi rolleri bulunmaktadır (Yüksel, 2005: 302-303). Günlük yaşamın önemli bir bölümünü kapsayan iş yaşamı, kişinin yaşam koşulları ve gelecekle ilgili planlarını etkilediğinden iş yaşamındaki rol beklentileri birey için büyük bir öneme sahiptir (Önel, 2006: 12).

Bireylerin aile ve iş yaşamları arasındaki ilişkileri ve bunların birbirleri üzerindeki etkilerine yönelik araştırmaların geçmişi oldukça eskidir. Bunun nedeni, bireylerin yaşantılarında iş ve ailenin sahip olduğu önemdir (Özdevicioğlu ve Doruk, 2009:70). Bu iki önemli alan arasındaki çatışmayı ifade eden “aile içi rol ve mesleki rol çatışması” kavramları sonraki dönemlerde literatürde “iş-aile çatışması” şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Arslan, 2012: 102-103).

Bu alanda sürdürülen çalışmalar demografik dağılımda yaşanan dramatik değişimler nedeniyle önem kazanmıştır. Özellikle her iki eşin de çalışıyor olması ve boşanmış anne veya babaların artan oranı bu anlamda önemli birer etkidir. Bu değişimlerle beraber, çalışan kadın ve erkek nüfusun büyük bir kesimi teşkil etmesi, iş-aile çatışmasına yönelik ilginin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle iş-aile sorunu ile ilgili bilimsel çalışmalar, çalışan ebeveynlerin ve yaşlıların bakımı sorumluluğunu üstlenmiş olan çalışan kadın ve erkeklerin, giderek artan çeşitli iş ve aile baskılarını

yönetmelerine yardımcı olmak amacıyla yürütülmektedir (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 391).

Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol kuramı üzerine yaptıkları araştırma, iş ve aile yaşamı çatışmasını konu alan erken dönem çalışmalar arasında öne çıkmaktadır (aktaran Özmete ve Eker, 2013: 22). Yazarlar iş-aile çatışmasını; “iş ve aile alanlarında gözlenen ve rol baskısıyla şekillenen, birçok konuda karşılıklı uyumsuzluğun öne çıktığı bir roller-arası çatışma biçimi” olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan yola çıkarak kendi araştırmalarına yön veren Greenhaus ve Beutell (1985: 77); iş-aile çatışmasının tanımlanmasında öne çıkan iki önemli etkileşime vurgu yapmışlardır. Bu iki etkileşimin, iş ve aileye ilişkin rollerin bireyin benlik algısı açısından taşıdığı önem ve karşılıklı rol talepleri arasındaki olası uyumsuzluk olduğunu belirtmişler ve iş-aile çatışmasını da, bu iki etkenle doğru orantılı olarak artan bir kavram şeklinde tanımlamışlardır. Buna göre iş-aile çatışması; iş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır ve bir alandaki rolü yerine getirmek diğer alandaki rolü yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Bunun sonucunda da kişinin üzerindeki gerilim artarak çatışmaya sebep olmaktadır.

Frone, Russell ve Cooper (1992: 728) iş-aile çatışmasına farklı bir bakış açısından yaklaşmış ve bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini engellemesi olarak tanımlamışlardır. Onlara göre iş-aile çatışması, “iş rolünden aile rolüne olan negatif aktarım veya işten aileye yönelik olan çatışma türüdür.”

Duxbury ve Higgins’e (2001: 2-3) göre ise, yaşantımızda birden çok role bürünmekteyiz. İş gören, yönetici, eş, ebeveyn, arkadaş rollerinin yanında toplumun bir üyesi olarak da bizden beklenen roller bulunmaktadır. Bu rollerin gerektirdikleri kimi zaman birbirleriyle çatışabilmektedir. Bu bağlamda iş-aile çatışması, “işin veya özel yaşamın gerekliliklerinin katlanarak çoğalması ve başa çıkılmaz hale gelerek bireyin bu alanlardaki rollerine uyum gösterememesidir.”

Parasuraman ve Simmers (2001: 552-556), iş ve aile rollerinin kişisel zaman ve enerji yönünden birbirleriyle rekabet eder durumda olduklarını öne sürerek iş-aile çatışmasını; “iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumu” biçiminde tanımlamışlardır.

Bu tanımlardan hareketle; aile ve işin rol talepleri arttığında, bu rollerin kişilerin benlik algısında önemli birer unsur olduğu ve kısıtlı zaman ve enerjiye sahip oldukları göz önüne alınarak, bireyin bu rol gereklerini yerine getirme sürecinde yaşadığı rol çatışmasının, “iş-aile çatışması” olarak değerlendirildiği söylenebilir. İş-aile çatışması kavramı, yapılan çalışmalar ile zenginleşmiş, kavramın boyutları, yönleri ve teorileri ortaya konularak belirleyicileri ve sonuçları ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu bakımdan, bu çalışmanın temel değişkenlerinden biri olan ve literatürde önemli bir çalışma alanı olarak kabul edilen iş-aile çatışması olgusu aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.2.1. İş-Aile Çatışmasının Boyutları

Greenhaus ve Beutell (1985: 77) iş aile çatışmasının, “zaman kaynaklı”, “stres kaynaklı” ve “davranış kaynaklı” olmak üzere üç boyut üzerinden incelenebileceğini öne sürmüşlerdir.

- Zaman Kaynaklı Çatışma

İşteki rol için ayrılan zaman miktarı sebebiyle ailedeki rolün gerektirdiği sorumlulukların kesintiye uğraması durumunda “zaman kaynaklı çatışmalar” ortaya çıkabilmektedir (Netenmeyer vd., 1996: 401). Zaman kaynaklı çatışma iki türlü meydana gelebilir: Birincisi, bir role ayrılan zaman diliminin, diğer rolün yerine getirilmesini fiziksel olarak engellemesidir. İkincisi ise, bireyin bir rolü fiziksel olarak gerçekleştirirken, zihninin diğer rolün baskısıyla meşgul olmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77-78). Örneğin birey, hafta sonu çocuğu ile sinemaya gitmek için plan yapıyor ancak iş yerinde gelişen ani bir durum nedeniyle hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa ‘zaman kaynaklı çatışma’ yaşayacaktır. Benzer şekilde, birey akşam evinde işi ile ilgili bir rapor hazırlamayı düşünürken, eve geldiğinde hasta olduğunu gördüğü çocuğunun bu durumuna üzüldüğü için dikkatini işine veremiyorsa zaman esaslı bir çatışma söz konusu olacaktır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 72).

Greenhaus ve Beutell’in (1985: 78-79) araştırmasına göre, zaman kaynaklı çatışmanın iş ile ilgili belirleyicileri; fazla mesai miktarı ve sıklığı ile vardiyanın düzensiz olmasıdır. Haftada kaç saat çalışıldığına ek olarak, iş programının katılığı da

iş-aile çatışması üretebilir. Çatışmanın aile ile ilgili kaynakları ise; bireyin ailedeki rolünün özellikleri ve aile aktivitelerine bol miktarda zaman harcanmasıdır.

- *Gerginlik Kaynaklı Çatışma*

Bir alanda strese maruz kalmanın yol açtığı gerilimin, diğer alanda bireyin performansını olumsuz yönde etkilemesini ifade eder. İşin fiziksel ve psikolojik talepleri bu duruma zemin hazırlayabilir. İş ortamının sürekli değişmesi, tanımlanan işin sınırlarını aşan aktivitelere katılım, iletişimde gerginlik ve işin gerektirdiği dikkat gibi iş stresörleri ile aile yaşamının stresleri ve duygusal yıpranmalar gerginlik kaynaklı çatışmaya neden olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80-81). Bu çatışma türünde bazen her iki alanda da yaşanan gerilimin birbirlerini olumsuz etkilemesi söz konusu olabilmektedir (Atabay, 2012: 9). Örneğin, iş yerinde patronuyla sorun yaşayan birey, evine döndüğünde aile üyelerine karşı agresif bir tutumla yaklaşabilir veya eşiyle mutsuz olan bir birey iş yerinde dikkat eksikliği yaşayarak düşük performans gösterebilir.

- *Davranış Kaynaklı Çatışma*

Greenhaus ve Beutell (1985: 81) davranış kaynaklı çatışmanın, bireyin sahip olduğu farklı rol beklentilerinin birbirleriyle uyum sağlamadığı durumlarda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Yazarlar davranış kaynaklı çatışmayı, “bir rolde yerine getirilen davranışların diğer rolle uyumsuz olması sonucunda, çeşitli rol gereklerinin yerine getirilmesinin güçleşmesi” olarak ifade etmişlerdir. İş yaşamında kendine güvenen, objektif, duygularına hâkim olması beklenen bireyden, aile yaşamında da merhametli, sevecen, hassas davranması beklenebilmektedir.

Söz gelimi, emir-komuta zincirinin katı bir şekilde izlendiği hiyerarşik bir örgütte yönetici olan bir kadından, çalışanlarla mesafeli ve ciddi bir iletişim kurması, talimatlar verip, isteklerini net bir şekilde ifade etmesi beklenirken, evine döndüğünde ailesine anlayışlı, hassas ve sevgi dolu davranması beklenir. Bu durumda birey, iş yerindeki davranışlarını evde de sürdürürse veya evdeki davranış biçimini iş yerinde uygulamaya kalkışırsa davranış kaynaklı çatışma yaşaması kaçınılmaz olacaktır.

1.2.2. İş-Aile Çatışmasının İş ve Aile Yönleri

Son dönemde yapılan araştırmalar, iş ve aile rolleri arasındaki karşılıklı etkilerin yönünü tayin etmeye çalışmıştır (bknz. Pleck, 1977; Frone vd., 1992; Carlson vd.; 2000). İş-aile çatışması, bu iki rolün eş zamanlı baskıları nedeniyle ortaya çıkmakta; kimi zaman iş, yaşam kalitesine müdahale edici taleplerde bulunurken, kimi zaman da aile baskıları, iş sorumluluklarına yönelik müdahalelerde bulunmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 393).

İş-aile çatışması bireyin işyerinde sahip olduğu rolün, ailevi rolünü yerine getirmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013: 211). İş-aile çatışmasının aksine, *aile-iş çatışması*; bireyin ailesi ile ilgili sorumluluklarının işin sorumluluklarını olumsuz etkilemesi sonucunda ortaya çıkan bir durumdur (Atabay, 2012: 19).

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996: 401) aile-iş çatışmasını; aile ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken işin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin roller arası çatışma ile sonuçlanması olarak tanımlamışlardır. Buna karşılık iş-aile çatışması; iş ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken ailenin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin roller arası çatışma ile sonuçlanmasıdır.

İş-aile çatışmasının, iş-aile ve aile-iş çatışması olarak iki alt boyutta tanımlanmasının önemi, bunların belirleyicilerinin ve sonuçlarının farklı olmasından ve bu iki yönün iş-aile çatışması kavramında birleşmesinden kaynaklanmaktadır. İş-aile çatışması ifadesi kullanıldığında iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkileri; aile-iş yaşam çatışması denildiğinde, aile yaşamının iş yaşamı üzerindeki etkilerine işaret edilmektedir (Morkoç, 2014: 19).

Aile-iş çatışması genel olarak çatışma sürecinin daha az incelenen boyutunu temsil etmektedir. Kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş üzerinde birçok etkisi olduğu bilinen bir gerçektir. Buna karşılık aile-iş çatışmasının yönetim alanında yeteri kadar araştırılmadığı görülmektedir. Bunun temel nedenlerinden biri, aile-iş çatışmalarının daha ziyade aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında inceleme konusu yapılmış olmasıdır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74).

Öncü çalışmalardan birini gerçekleştiren Pleck (1977), iş-aile çatışmasının yönünün kadın ve erkekler için farklı olduğunu öne sürmüştür. Erkeklerin toplumsal olarak tanımlanan rollerinin aileyi geçindirmeye yönelik olması, iş sorumluluklarının aile yaşamının önüne geçmesinin, kadınlara kıyasla, daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Kadınlar için ise, hala ev işlerinin ve aile bakımının öncelikli sorumlulukları olması, ailenin taleplerinin iş alanının önüne geçmesine sebebiyet vermektedir. Bu görüşe göre erkekler iş-aile çatışmasını daha çok deneyimlerken, kadınlar aile-iş çatışmasını daha çok deneyimlemektedir (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 394)

Frone, Russell ve Cooper (1992: 723-724), oldukça kapsamlı bir iş ve aile yaşamı çatışması modeli geliştirmişlerdir. İş ve aile alanlarının birbirini aynı ölçüde etkilemediğini belirterek, bu etkinin asimetrik olduğunu ve bu etkileşimin, istenmese dahi, kaçınılmaz olarak gerçekleştiğini ileri sürmüştürler. Bu modele göre, iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Bireyin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilmektedir. Örneğin, eğer işin gerekleri ve sorumlulukları daha çok ise, bu durum aile alanına müdahale edecek, doğal olarak aile işe göre daha çok etkilenecektir. Aksi durumda da iş daha çok etkilenecektir. Araştırmada birincil sorumluluğunu ev ilişkilerini ve krizlerini yönetmek olarak gören kadınların ev sorumlulukları iş alanını olumsuz etkilerken, tersi olarak erkeklerde, iş sorumluluklarının aile yaşamını olumsuz etkilediği saptanmıştır.

Son olarak, iş-aile çatışması literatüründe yaygın olarak kabul gören kavramsallaştırmayı yapan Carlson, Kacmar ve Williams'ın (2000: 250) geliştirdikleri modelden bahsetmek faydalı olacaktır. Carlson ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışması konusundaki çalışmalarında belirledikleri; zaman, gerginlik ve davranış kaynaklı çatışma boyutları ile Frone ve arkadaşlarının (1992) belirlediği iş-aile çatışmasının aile-iş ve iş-aile çatışması yönlerini kapsayan bir model oluşturmuşlardır. Bu modele göre, iş aile yaşam çatışması iki ana boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, işten aileye yönelen "iş-aile çatışması" ve aileden işe yönelen "aile-iş çatışması" boyutlarıdır. Her iki boyut da ayrı ayrı "zaman, gerilim ve davranış" çatışmaları alt boyutlarına sahiptir.

İş-aile çatışması kavramı literatürde ilk olarak, işin gerektirdiği rol taleplerinin aile rol talepleriyle çatışmasını ifade eden bir olgu olarak yer alsa da, daha sonraları

aile rol taleplerinin iş alanına yansımaları sonucu ortaya çıkan aile-iş çatışması da “iş-aile çatışması” kavramı kapsamına dahil edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada ele alınan “iş-aile çatışması” kavramının, iş-aile ve aile-iş çatışması kavramlarını kapsayan bir terim olarak kullanıldığını ve açıklandığını belirtmekte fayda vardır.

1.2.3. İş-Aile Çatışmasının Dayandığı Kuramlar

İş-aile çatışması ile ilgili literatür incelendiğinde, kuramlarla ilgili bir fikir birliği sağlanamadığı ve kavram karmaşasının devam ettiği gözlemlenmektedir. Bu çalışmada iş-aile çatışması kavramını doğrudan, farklı bakış açılarıyla ele alan, inceleyen ve açıklamaya çalışan; bölünme, taşma, telafi, rol ve ekolojik sistem kuramlarına yer verilmiştir.

1.2.3.1. Bölünme Kuramı

İlk olarak Wilensky (1960) tarafından incelenen Bölünme Kuramı (Segmentation Theory), iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabileceklerini ileri sürer. Evans ve Bartolome’a (1984) göre, iş ve aile yaşamları birbirini etkilemeyen bağımsız alanlardır. Dolayısıyla da bireyin bir alanda yerine getirdiği rolün diğer alandaki rol beklentilerini etkilemeyeceği esasına dayanır (aktaran Özkul, 2014: 30).

Bölünme kuramında birey, bir rolünü yerine getirirken bu rolün diğer rollerini etkilemesine izin vermediği için, bu rollerin ait oldukları alanlar arasında da duygu, davranış ve tutum geçişi söz konusu olamaz. İşle ilgili faktörler asla aileyi; aile sorumlulukları da asla işi etkileyemez. Dolayısıyla bu teoriye göre alanlar arasında etkileşim söz konusu değildir (Mustafayeva, 2013: 39). Örneğin, iş yerinde patronu tarafından azarlanan ve stres yaşayan birey, evine döndüğünde bu durumu eşine ve çocuklarına yansıtmayarak onlara karşı sevecen ve anlayışlı yaklaşabilir veya evde eşiyile kavga eden ve duygusal olarak etkilenen bir birey, işe gittiğinde iş arkadaşlarına ve patronuna karşı neşeli ve ilgili görünür; işin gerektirdiği dikkatli ve özenli çalışmayı yerine getirebilir.

Bölünme kuramı, diğerlerinin aksine, çatışmanın varlığını reddetmektedir. Bu yönüyle kuram, gerçeği yansıtmamakta ve iş-aile çatışması kavramıyla tezat oluşturmaktadır. Kuram, aile ve işin rol beklentileri ve sorumlulukları yerine getirilirken birey etkilenmediği için iş-aile çatışmasının da gerçekleşmeyeceğini iddia etmektedir. Bölünme kuramına karşı geliştirilen diğer kuramlar, iş ve ailenin etkileşim içinde olduklarını ve birbirlerinden etkilendiklerini ileri sürmekte; bu yönü ile daha gerçekçi görünmektedirler.

1.2.3.2. Taşma Kuramı

Kanter (1977), iş ve ailenin birbirinden tamamen farklı iki alanmış gibi düşünülebileceği fikrini reddeden ilk araştırmacılardan biridir. Evans ve Bartolome'nin (1980) "olumsuz duygusal taşma" kavramı, sonrasında Staines (1980) tarafından taşma kuramı olarak adlandırılmıştır (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 397). Taşma Kuramı'na (Spillover Theory) göre, taşma pozitif ya da negatif şekilde gerçekleşebilmektedir. İş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen pozitif veya negatif gelişmeler, diğer yaşam alanına taşarak benzer etkiyi yaratmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

İş yerindeki gerginlik, baskı, endişe gibi negatif duygular, heyecan ve mutluluk gibi olumlu duygulardan baskınsa "negatif taşma" gerçekleşecek; bu durum birey tarafından aileye yansıtılacaktır. Aksi şekilde, eğer kişinin işi yetenekleri, özellikleri, ihtiyaçları ve değerleri ile örtüşüyorsa uyuşma söz konusu olacaktır. Bu durum olumlu duyguları ortaya çıkartarak "pozitif taşma" gerçekleşecek ve birey pozitif tutumlarını aileye yansıtacaktır (Atabay, 2012: 14).

Pozitif tutumların taşması halinde, bu tutumların kaynağı konumundaki rol, diğer rolün kalitesini zenginleştirerek, iş-aile rollerinin bütünleşmesine katkı sağlayacaktır (Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 398). Buna göre, eşine ve çocuklarına yüksek bağlılık duyan bireyin, iş tatmininin de daha yüksek olması veya işinde mutlu olan bireyin, ailesiyle de daha mutlu olması beklenmektedir (Mustafayeva, 2013: 30).

Özetlenecek olursa, iş ve aile alanlarında yaşanan duygular ve gösterilen tutumlar arasında doğrusal bir ilişki vardır. Taşma kuramı her ne kadar duygu ve

tutumlarla sınırlı kalsa da, varsayımları, gerçek hayatta sık sık gözlemlenebilmektedir. Bu çerçevede, bu kuramın, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının açıklanmasına önemli katkılar sağladığı söylenebilir.

1.2.3.3.Telafi Kuramı

Telafi Kuramı'nın (Compensation Theory) kökeninin, Alfred Adler'in 1907 yılında yayınladığı "*Study of Organ Inferiority and Its Physical Compensation*" kitabında bahsedilen "telafi" kavramına kadar uzandığı söylenebilir. Adler'e göre "birey kendini zayıf ve aciz hissediyorsa, başka bir alanda bu durumunu telafi etmeye çalışmaktadır."

İş-aile çatışmasına yönelik telafi kuramı ise, çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yöneldikleri varsayımına dayanmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239). Bireyler iş ya da aile alanlarındaki kayıplarını diğer alandaki çabaları ile telafi etme eğilimi içindedirler. Örneğin mutlu bir aile yaşantısı olmayan bireyler, işle ilgili kendilerini daha mutlu hissedecekleri faaliyetlerin içine girmek isterler. Yine, iyi bir kariyere ya da kendilerini tatmin edici bir işe sahip olamayan bireyler, aile yaşamlarında doyum sağlamaya çalışırlar (Atabay, 2012: 15).

Zedeck and Mosier (1990)'e göre telafi kuramında yer alan 'telafi' olgusu "ek" veya "reaktif" olarak ifade edilen iki farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Ek (supplemental) telafi durumunda birey, işyerinde arzu edilen uygulamaların gerçekleşme düzeyini veya istenen davranış ve psikolojik durumları yetersiz algılayınca bunların aksini aile ortamında arayarak telafi etme çabası içine girer. Reaktif (reactive) telafi olgusunda ise birey, işyerinde yaşadığı olumsuz tecrübeleri iş dışı aktivitelere yönelerek telafi etmektedir (Mustafayeva, 2013: 38). Ek ve reaktif telafi kavramlarının arasındaki fark, telafinin farklı alanlardan sağlanıyor olmasıdır.

Telafi kuramında dikkat edilmesi gereken husus zaman kısıtıdır. İşinden yeterli derecede memnun olmayan birey, aile hayatından doyum sağlamak adına ailesine daha fazla zaman ayırdığında ya da ailesinde mutsuz olan birey iş hayatına daha fazla zaman

ayırdığında zaman temelli olarak iş-aile çatışması meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır (Özkul, 2014: 30).

Telafi kuramı iş ve aile bağlamları arasında ters orantılı ilişkinin bulunduğunu ve bir alanda yaşanan olumsuz tecrübelerin diğer alanda telafi edildiğini varsaymaktadır. Bireylerin iş ve aile alanlarında yaşadığı doyumsuzluğu gidermeye yönelik bir çaba biçimi olarak ortaya konulan telafi kuramı, çatışmaya farklı bir açıdan bakmakta, aile ve işin birbirlerine etkilerini karşılıklı olarak ele almaktadır.

1.2.3.4. Rol Kuramı

İş-aile çatışması kavramının da temel dayanak aldığı bu kuram, ilk olarak sosyoloji ve sosyal psikoloji alanındaki bilim insanları tarafından ele alınarak incelenmiştir. İş-aile çatışması alanında rol kuramı üzerine yapılan araştırmalar Kahn ve arkadaşlarının (1964) çalışmalarına kadar uzanmaktadır. Rol Kuramı'nda (Role Theory), bireylerin sabit bir zaman ve enerjiye sahip olması varsayımı vardır. Böylece, rollerin artması rol çatışmalarını arttırmaktadır (Özmete ve Eker, 2013: 22).

Rol kuramında, enerji ile zaman yetersizliği ve roller arasında birbirine uymayan davranışlar nedeniyle, her bir rolü başarı ile gerçekleştirmenin daha zor hale geleceği ve kişisel çatışma ile sonuçlanacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, gereklilikleri yerine getirilen roller arasında yaşanacak uyumsuzluk iş-aile çatışması ile sonuçlanacaktır. (Grandey ve Cropanzano, 1999: 351).

Kaya'ya (2003: 2) göre iş-aile çatışması, kişi aynı anda çalışan, ebeveyn, eş gibi birden çok role sahip olduğunda ortaya çıkmakta ve bu rollerin her biri; ilave zaman, enerji ve bağlılığı zorunlu kılmaktadır. Sahip olunan bu rollerin kümülatif toplamı, kişide iki farklı durumu meydana getirmektedir: *Aşırı rol yükü* ve *engellenme*. Aşırı yük, farklı rollerin gereklerini yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerji ve zamanın kişinin karşılayamayacağı kadar fazla olmasıdır. Engellenme ise, çalışan taleplerin, rollerin gereğini yerine getirmeyi zorlaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır.

Vallone ve Donaldson (2001: 216) çalışmalarında, roller arası çatışmalara; özellikle de iş-aile çatışmasına odaklanmışlardır. *Roller arası çatışma* (inter-role conflict), bir rolün gerekliliklerinin diğer rolün gereklilikleriyle bağdaşmamasıdır.

Örneğin, bireyin hem ev hem iş yükümlülüklerini yerine getirmek için gerekli zamanı olmayabilir veya evdeki stresi işteki performansını etkileyebilir. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışması ve rollerin yerine getirilmesinin bireyi zorlaması, yüksek derecede stres gibi psikolojik semptomlara neden olmaktadır. Ayrıca depresyonu, fiziksel rahatsızlıkları ve bedensel şikayetleri arttırdığı; yaşam tatminini, aile yaşamı tatminini ve enerji seviyesini düşürdüğü saptanmıştır.

Günümüzde rol kuramı, tanım olarak iş-aile çatışmasının anlaşılmasında öncelikli bir öneme sahip olan ‘aile rolleri’ üzerinde nispeten daha az durmaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999: 351). Buna karşın, iş-aile çatışmasının temelini oluşturan “rol çatışması” kavramını esas aldığı için literatürde önemli bir yere sahiptir.

1.2.3.5. Ekolojik Sistem Kuramı

Bronfenbrenner’in (1994: 37-38) ekolojik paradigması, ilk olarak 1970 yılında ortaya konulmuş ve daha sonra geliştirilmeye devam edilmiştir. Bronfenbrenner, Ekolojik Sistem Kuramı’nı (Ecological System Theory) önerirken, bir kişinin gelişiminin ömür boyu sürdüğünü ve kişinin gelişimini anlamının en iyi yolunun onun kişilik özellikleri ve çevresindeki özellikler ile bunlar arasındaki etkileşimin araştırılması olduğunu belirtmiştir. Yazar, kişinin belli karakteristik özellikleri olduğunu ve rollerinin, aktivitelerinin ve kişiler arası ilişkilerinin, içinde bulunduğu şartlara göre diğer kişileri de etkilediğini savunur. Ekolojik sistem kuramı dört hiyerarşik sistemden oluşmaktadır. Bunlar mikrosistem, mezosistem, ekzosistem ve makrosistemdir.

Mikrosistem (Microsystem), aktiviteler, sosyal roller ve kişiler arası ilişkiler bütünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu ilişkiler bütünü, belirli fiziksel, sosyal ve sembolik özelliklerin, yüz yüze ve daha karmaşık etkileşim ve aktiviteler olarak öne çıktığı ortamlarda, gelişmekte olan birey tarafından deneyimlenir. Bu ortamlara örnek olarak aile, okul, akran grubu ve iş ortamı verilebilir. **Mezosistem** (Mesosystem), iki ya da daha fazla ortamda gerçekleşen ve gelişmekte olan bireyi içeren bağlantıları ve süreçleri tanımlamak için kullanılır. Ev ve okul arasındaki ilişki, okul ve işyeri arasındaki ilişki gibi. Bir diğer ifadeyle mezosistem bir mikrosistemler sistemidir. **Eksosistem** (Exosystem), iki ya da daha fazla ortamda gerçekleşen bağlantı ve

süreçleri kapsamakta fakat, bu ortamlardan en azından birinin gelişmekte olan bireyin dahil olmadığı durumları tanımlamakta kullanılır. Bireyin dahil olmadığı ortam veya ortamlardaki süreçler, dolaylı olarak bireyin yaşamakta olduğu ortamdaki süreçleri etkilemektedir. Örnek olarak, bir çocuk için, kendi ev yaşantısı ve ebeveynlerinin çalışma ortamı verilebilir. **Makrosistem** (Macrosystem), mikro, mezo, ve ekso sistemlerin karakteristiğinin ötesinde bir tanımlama olarak belirlemektedir. Verili kültür ya da alt kültürün, inanç sistemleri, bilgi dağarcığı, materyal kaynakları, gelenek ve görenekleri, yaşam biçimleri ve risk algıları gibi kapsamlı bir karakteristiğe işaret eder (Bronfenbrenner, 1994: 39-40).

Voydanoff (2001: 134-137) iş-aile çatışmasını ele aldığı çalışmada iş, aile ve toplumun kavramsal bütünleşmesine başlamak için genel bir çerçeve olarak ekolojik sistem yaklaşımını kullanmıştır. Yazar araştırmasında, birçok çalışmanın iş-aile çatışması araştırmalarını mezosistem seviyesinde yürüttüğünü, bu tür çalışmaların bireyin ev ve iş yaşamının birbirleri üzerine etkisi ve bu etkinin nasıl meydana geldiği üzerinde durduğunu ifade etmiştir. Bazı çalışmaların ise, iş-aile çatışması sürecini eksosistemde araştırdığını; özellikle aile ve eş ilişkileri içerisinde bireyin iş yaşantısının, o bireyin eşinin ev yaşantısını etkilediği veya ebeveynlerin iş yaşamlarındaki deneyimlerinin çocuklarının okul yaşantılarındaki deneyimlerini etkilediği yönünde bulgulara ulaşıldığını belirtmiştir. Bununla birlikte, iş ve aile alanlarında yapılan çalışmaların diğer bölümünün ise, makrosistem düzeyinde olduğunu; çünkü sosyo-demografik değişkenlerin bu kategoride yer aldığını ileri sürmüştür.

Ekolojik sistem teorisi, iş-aile çatışmasını ve iş-aile çatışmasına etki eden çeşitli unsurları da içine alan oldukça kapsayıcı bir teoridir. Birçok çalışma, dolaylı yoldan da olsa, ekolojik sistem teorisine dahil olmaktadır. İlişki içinde bulunan tüm alanların ve bu alanların birbirleriyle etkileşimini sistemler içerisine alarak açıklamaya çalışan bu kuram, bu yönüyle literatüre oldukça önemli bir katkı sağlamaktadır.

1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ BELİRLEYİCİLERİ VE SONUÇLARI

İş-aile çatışmasının belirleyicileri ve sonuçları konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışmasını ortaya çıkaran nedenlerin daha çok araştırma

konusu yapıldığı; sonuçlarının ise yeterince ele alınmadığı görülmektedir. Bunun sebebi, iş-aile çatışmasına neden olan etkenlerin kapsamının daha geniş, iş-aile çatışması yaşanması sonucunda ortaya çıkan etkenlerin kapsamının ise daha dar olmasıdır. Nitekim yapılan literatür taraması da bu görüşü destekler niteliktedir. Çalışmada iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları, bireysel, ailevi ve işle ilgili olmak üzere üçer başlık altında ele alınacaktır.

1.3.1. İş-Aile Çatışmasının Belirleyicileri

İş-aile çatışmasını ortaya çıkaran çok sayıda etken bulunmaktadır. Bunlar kişinin kendi özelliklerinden, ailevi durumlarından ya da iş yerinde yaşadığı olaylardan kaynaklanabilmektedir. Bu etkenlerin incelenmesi, iş-aile çatışmalarının belirleyicilerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir.

1.3.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel özellikler, iş-aile çatışmalarının nedenlerini ve sonuçlarını yakından etkilemektedir. Bu bağlamda yapılan birçok çalışmada iş-aile çatışması ile bireysel özellikler arasındaki ilişkiler araştırılmıştır (bknz. Friedman ve Rosenman, 1974; Beşpınar, 2014; Friedman ve Greenhaus, 2000; Frone vd., 1992; Çelik ve Turunç, 2011; Frone vd., 1997; Çaylin, 2014; Shaffer vd. 2001; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1999; Grandey ve Cropanzano, 1999). Bireylerin kişisel özelliklerinin farklılığı, olaylar karşısında gösterdikleri tepkilerin de farklılaşmasına neden olabilir. Bu değişkenler de iş-aile çatışmasının yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir. İş-aile çatışmasına neden olan başlıca bireysel faktörler kişilik, cinsiyet, yaş ve medeni durum olup, aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Kişilik faktörü, bireylerin stresli yapıda olup olmasının kişiliğe bağlı olduğu varsayımından yola çıkarak, iş-aile çatışması belirleyicilerine dahil edilmiştir. Stresin kişiliğe bağlı olduğu, Friedman ve Rosenman'ın (1974) bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları bir çalışma sonucunda ortaya atılmıştır. Kalp hastalığı olan bireylerde ortak olan bazı davranış özellikleri saptamışlar ve bu özelliklere "**A-Tipi Davranış Özellikleri**" adını vermişlerdir. "**A-tipi**" davranışlar tipik

olarak, sürekli zamanla yarışan, aynı anda birkaç işi birden yapmaya çalışan, sabırsız ve öfkeli olan, başarı yönelimli insanlarda görülür. A-Tiplerinin tersi özellikleri taşıyan bireyler ise, "B-tipi" olarak adlandırılırlar. "**B-tipi**" daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. Lazarus (1994), "B-tipi"lerinin de stres yaşadıklarını, ancak zorlamalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapıldıklarını belirtmektedir. Çalışmalar sonucunda, A-Tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin, çok fazla sorumluluk yükledikleri, olayları genellikle normalden daha stresli olarak ele aldıkları, sıklıkla panik duyguları yaşadıkları, dikkatlerini odaklayamadıkları, kişilerarası ilişkilerde saldırgan tutumlar sergileyebildikleri görülmektedir. Bu özelliklerine bağlı olarak bazen performanslarının düştüğü ve iş doyumlarında azalmaların olduğu vurgulanmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006: 33). Bu bilgilerden yola çıkarak A-Tipi kişiliğe sahip olan bireylerin iş-aile çatışması yaşama olasılığının, B-Tipi kişiliğe sahip olanlara kıyasla, çok daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

İş-aile çatışması literatüründe önemli yer tutan bir diğer bireysel faktör **cinsiyettir**. Cinsiyete yönelik iş-aile çatışması araştırmaları literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Bu noktada cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarına değinmek yararlı olacaktır. Cinsiyet, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmektedir. **Cinsiyet rolleri** ise bireylere toplum tarafından yüklenen rollerdir ve toplumsal cinsiyetle ilgilidir (Ballica, 2010: 23). **Toplumsal cinsiyet**, biyolojik ayrımlara, bir kültürün yüklediği anlamlardır (Atabay, 2012: 20). Toplumsal cinsiyet normlarına göre erkeklerin 'sağlayıcılar' (yiyecek, kalacak yer, güvenlik vb.) olmaları beklenirken; kadınların anne olmanın yanı sıra, gelir elde eden kişiler olsalar bile, ailelerine eğilmeleri beklenmektedir. Bu tür beklentiler, çocukluktaki sosyalleşme sürecinde öğrenilen geleneksel-toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgilidir (Giddens, 2013: 260). Toplumsal cinsiyet rolleri, sözü edilen toplumda kadınlık ve erkeklığe ilişkin toplumsal kurguya ve yargılara bağlıdır. Bu açıdan, toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklerin yaptıkları iş ve sorumlulukları belirlediği kadar onların ulaşabileceği kaynakları ve/veya yaşadıkları zorlukları, engelleri de belirlemektedir (Beşpınar, 2014: 234).

Toplumsal cinsiyet rolleri değişime uğrasa da, bu değişimler kadın ve erkek için farklı şekil ve oranlarda yaşanmaktadır. Birçok erkeğin ailesiyle geçirdiği vakit,

kadınların ailelerine ayırdığı vakitle aynı düzeyde değildir. Kadın, evde neyin yapılacağı, ne zaman yapılacağı ve kimin yapacağı gibi, yalnızca fizyolojik değil aynı zamanda psikolojik bir enerji isteyen süreçlerin sorumluluğu altındadır. Bu sorumluluklar gibi, kadına yönelik birçok beklenti, çatışmanın kadın çalışan için muhtemel -ve çoğu zaman normalleştirilen- bir sorun olmasına sebebiyet vermektedir (Friedman ve Greenhaus, 2000: 10-11).

Eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması ve ekonomik sıkıntılar, kadınların iş yaşamına atılmalarındaki en önemli nedenlerdir. Ancak, her ne sebeple olursa olsun, kadının çalışma yaşamına atılması, evde ailesi ile olan ilişkilerini çeşitli açılardan olumsuz etkilemiştir (Marchese vd., 2002: 145). Evde geleneksel rolleri; işte de modern iş koşullarına uygun rolleri yerine getirmesinin beklenmesi, kadının özellikle aile ve iş hayatında, erkeğe kıyasla, daha fazla çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Arslan, 2012: 100).

Çalışan kadınların, erkeklere kıyasla iş-aile alanlarında oynamaları gereken rolleri daha fazladır. Nitekim kadınlar anne, eş, evlat olarak sürekli çeşitli rol taleplerini karşılamak durumunda kalırlar. Bireyin üzerine aldığı her bir rolün, yerine getirilebilmesi için zamana ihtiyaç vardır. Zamanın yeterli olmadığı düşünüldüğünde, kadının üzerindeki rol baskılarının artması ve bu durumda denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanması kaçınılmaz olacaktır (Çarıkçı vd., 2010: 56).

Bir diğer faktör olan *yaş*, literatürde iş-aile çatışmalarının dolaylı bir nedeni olarak değerlendirilmektedir. İş-aile çatışmaları ile kişinin yaşı arasındaki ilişki incelenirken, bulunulan kariyer aşamasının da göz önünde tutulması gerekmektedir (Mustafayeva, 2013: 65). Literatürde yaygın olan görüşe göre, yaşlı çalışanlara kıyasla, genç ve orta yaşlı bireyler daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar (Giray ve Ergin, 2006: 95-97).

Grandey ve Cropanzano (1999: 350) tarafından akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmada bireylerin yaşları, yaşadıkları iş-aile çatışmaları ile negatif ilişkili bulunmuştur. Buna göre akademik personel olarak görev yapan kişiler yaşlandıkça, iş sorumlulukları aile sorumluluklarını daha az etkilemektedir. Yaş ile iş-aile çatışması arasındaki negatif ilişki; öğretim üyelerinin yaşlandıkça işteki kaynaklarının artması sonucunda ailenin talep ve beklentilerinin daha rahat karşılanabildiği şeklinde yorumlanmaktadır.

Medeni durum üstünde durulması gereken diğer bir faktördür. Bireylerin medeni durumunun iş-aile çatışmasını cinsiyete bağlı olarak farklı şekillerde etkilediği söylenebilir. Evli olan erkeklerin daha az; kadınların ise daha çok çatışma yaşadığı gözlenmektedir. Bunun nedeni, evli erkeklerden ve kadınlardan beklenen roller arasındaki farklılıklardır. Erkekler, işten evlerine döndüğü zaman genellikle zamanlarını dinlenmeye ve sosyal ilişkilerine ayırmaktadır. Kadınlar ise evin temizliği ve düzeni, yemek yapma ve çocuk bakımı gibi işlere zaman ayırmakta dolayısıyla gerekli enerjisini aile alanına yönelterek, iş hayatında düşük performans göstermektedirler. Bu durum kadınların iş-aile çatışması yaşamasına neden olabilmektedir.

Araştırmalar kısmen, evliliğin kadınların kariyerini engelleyen bir etken olduğu görüşünü desteklemektedirler (Örneğin, Rosin ve Korabik, 1990; Valdez ve Gutek, 1987; Parasuraman ve Greenhaus, 1993). Bu nedenle evli kadınların, evli olmayan kadınlara kıyasla düşük statülü ve yarı zamanlı işleri kabul etmeye daha eğilimli oldukları ifade edilmektedir. Üst düzey pozisyonlarda çalışan kadınların ise, benzer pozisyonlardaki erkeklere kıyasla, daha yüksek oranda bekar oldukları belirtilmektedir. Diğer taraftan yönetsel ve profesyonel pozisyonlara geldikten sonra kadınların evliliklerinin kariyer başarılarını etkilemediği görülmektedir. Diğer taraftan, çalışan kadınların çocuk sahibi olmalarının, iş yaşantıları açısından, evli olup olmamalarından daha önemli bir etken olduğu da vurgulanmaktadır. Ayrıca evli erkeklerin, iş hayatında bir tür “aile bonusu” edindikleri söylenebilir. Yapılan bir araştırmada, evli erkeklerin daha yüksek pozisyonlarda çalıştıkları, daha çok para kazandıkları ve evli olmayan erkeklere kıyasla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (aktaran Greenhaus ve Parasuraman, 1999: 404).

Çalışma yaşamı içinde kadınların bekarken ortaya koydukları iş performansları, evlilik ve çocuk sahibi olmaları ile birlikte düşebilmektedir. Sorunsuz yürüyen evlilikler iş performansını olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve uzun süre eşlerin ayrılamaması bireyin performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Atabay, 2012: 26). Sonuç olarak, evli birey, aile sorumluluklarının fazla olması nedeniyle, bekar bireylerden daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilmektedir (Önel, 2006: 25).

1.3.1.2. Aile ile İlgili Faktörler

Literatür incelendiğinde ailenin bireye yüklediği sorumlulukların, beklentilerin ve duygusal etkilerin, iş-aile çatışmasında oldukça önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ailenin bireylerin yaşantısında en önemli olgulardan biri olmasıdır. Bireyin ailedeki konumu evlat, eş ve ebeveynlik olabilir. Bu konumların her birinin gerektirdiği çeşitli ödev ve sorumlular bulunmaktadır. Ancak aile sorumluluklarının yanı sıra iş yaşantısının da sorumlulukları bulunmaktadır ve bireye yüklenen beklentilerin karşılanması oldukça güç bir hal aldığında iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Evlilik tatminsizliği ve eşlerin uyumsuzluğu, çocuk ve ailedeki yaşlı ebeveynlerin bakım problemleri, aile krizleri ve boşanmalar iş-aile çatışmasını doğuran aile ile ilgili faktörlerden olup aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Evlilik tatminsizliği ve eşlerin uyumsuzluğu bireylerin çatışma yaşamada önemli bir faktördür. Greenhaus ve Beutell (1985: 233) çalışmalarında, aile rolleri hakkında eşlerin uyumsuzluğu, kadının çalışması hakkındaki görüş ayrılığı, eşlerin temel inançları arasındaki farklılık gibi etkenlerin, eşlerin birbirine olan desteklerini zayıflatacağını; bu durumun iş-aile çatışmasına neden olacağını ileri sürmüşlerdir.

Shaffer ve arkadaşları (2001) tarafından yapılan araştırmada ailevi talepler, aileye bağlılık ve aile rolü beklentileri ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü; bunun aksine eşin desteği ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Beşpınar'ın (2014: 147) Türkiye'de yürüttüğü kapsamlı bir çalışmaya göre kadınların ev ve çocuklar ile ilgili sorumluluklar konusunda, erkeklere kıyasla daha yüksek oranda sorun yaşadıkları tespit edilmiştir.

Çocuk bakım problemleri evli ve özellikle kadın çalışanlar için iş-aile çatışmasını ortaya çıkaran diğer bir faktördür. Çalışan anneler, çocukları yetişkin bir birey olana kadar, iş ve aile dengesini sağlamakta büyük ölçüde sıkıntı yaşamaktadırlar. Neredeyse çocuk bakım sorumluluğunun tamamını üstlenen çalışan kadınlar, çocuklarının ve işlerinin ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak için büyük bir çaba sarf ederler. Genellikle harcanan zaman ve enerji, bu iki alanın rol beklentilerini karşılamakta yetersiz kalır. Bu durum bireyi olumsuz yönde etkileyeceği için iş-aile çatışması gerçekleşir.

Ebeveynliğin zamanlaması ne olursa olsun, işe yönelik sonuçları, öncelikle kadınların yaşantısını etkiler. Kadınların gözünde gündelik aile yaşamı, bütün zamanı anneliğe ayırmayı seçmek veya ebeveynliği diğer işlerle birlikte yürütmeyi seçmek arasında geçer (Daniels ve Weingarden, 1983: 209). Çalışan kadın çocuk sahibi olma kararını verirken çocuğuna kimin bakacağını da düşünmek zorunda kalmaktadır. Ülkemizde bu sorun genel olarak aile büyüklerinin bakımı üstlenmesi şeklinde çözümlenebilmektedir ancak, bu durum gerçekleşmediğinde çalışan kadın, bir kreş ya da bakıcı alternatiflerinden birini tercih etmek zorunda kalır. Bu imkanları sağlayamamanın sonuçları ise işi bırakmaya kadar varabilmektedir (Atabay, 2012: 34).

Aile ile ilgili iş-aile çatışmasının belirleyicilerinden bir diğeri ***ailedeki yaşlı ebeveynlerin bakım sorunlarıdır***. Yaşlanan ve bakım ihtiyaçları doğan ebeveynlerin bakımlarından öncelikle çocukları sorumludur. Bu yüzden çalışan bireyler, yaşlanmış ebeveynlerinin bakımını ya kendi imkânlarıyla ya da huzurevi, yaşlı bakımevi gibi bazı kurumlar vasıtasıyla sağlamaya çalışmaktadırlar. Ailede yaşlı ve bakıma muhtaç ebeveynlerin bulunması durumunda bakım sorunu ortaya çıkmakta ve bu sorunun olumsuz etkileri de sorumluluğu üstlenen bireyin/bireylerin iş hayatına yansiyabilmektedir (Atabay, 2012: 35-36).

Bireylerin aileleri ile ilgili talepler ve bu talepleri karşılayabilmek için ayıracakları zaman artacağından, ailesine daha fazla zaman ve enerji ayırması gerekecek; bu durumda iş-aile çatışması ortaya çıkacaktır. Ancak bu noktada unutmamak gerekir ki, bu sorumluluk, kendisine yüklenen toplumsal rollerin gereği olarak çoğunlukla kadınların omuzundadır ve erkeklere nazaran kadınlar bu nedene bağlı olarak daha çok iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Aile krizleri ve boşanmalar ise bir diğer belirleyicidir. Boşanma ile ilgili literatürde, evliliğin sona erme nedenlerini, yalnızca evlilik sırasında yaşanan sorunlara bağlamanın yeterli olmayacağı belirtilmektedir. Boşanma, evlilikteki çözümsüz durumların (fikir ayrılıkları, eşlerin birbirine karşı tahammülsüzlüğü, kişilik ve karakter uyumsuzluğu vb.) bir sonucu olup, öte yandan evli bireylerin diğer yaşam alanlarına devam etme imkanlarının kalmamasından da kaynaklanmaktadır (Çaylin, 2014: 199).

Zira, evlilikte yaşanan sorunlar, bireyin geri kalan tüm yaşam alanlarında olumsuz etkiye neden olabilmektedir. Ev içinde sürekli yaşanan kavga ve tartışmalar

bireyin stresini, tatminsizliğini ve mutsuzluğunu artıracak ve aile alanından iş alanına negatif taşmanın gerçekleşmesi kaçınılmaz olacaktır.

Çaylin (2014: 204) 2006 ve 2011 yıllarında tekrarladığı kapsamlı çalışmasında, boşanma nedenlerini bu iki araştırmanın sonuçlarını karşılaştırarak incelemiştir. Buna göre, sorumsuz ve ilgisiz davranmanın her iki çalışmada da en önemli boşanma nedenlerinden biri olarak ortaya çıktığı saptanmıştır. Bu durum göstermektedir ki; iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmek için çabalayan bireylerin, eşlerinin aynı derecede çaba sarf etmemelerine tahammülleri kalmamaktadır. Böylece birey, iş-aile çatışması yaşamasına sebep olan etkenleri hayatından çıkarma eğilimine girmektedir.

1.3.1.3. İş ile İlgili Faktörler

Çatışmanın iş ile ilgili kaynakları arasında, işteki rol belirsizliği ve aşırı rol yüklenme sayılabilir. **Rol belirsizliği** bireyin yaptığı işle ilgili beklentiler ve ödüllendirme sistemi konusunda yeterli bilgiye ulaşamadığı durumda söz konusudur. **Aşırı rol yüklenme** ise; birey belli bir zaman aralığında sadece sınırlı sayıda rol ifa edebileceği için çok sayıda rol üstlendiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki rollerinin belirsiz olduğunu ve aşırı rol yüklendiğini düşünen bireylerin iş tatminleri ve özgüvenleri düşük, iş gerginlikleri ve boşluk duyguları yüksek olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 231).

Özellikle kurumsallaşma düzeyi düşük ve güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmayan işletmelerde karşılaşılan rol belirsizliği; yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemesi, iş amaçlarının net olarak bilinmemesi, bireyden görevle ilgili beklenen davranışların açık olmaması ve çalışanın yaptığı işin bütünün bir parçası olduğunu kavrayamaması durumlarında ortaya çıkmaktadır (Kayasandık, 2013: 8).

Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, işin gerektirdiği uzun yolculuklar ve fazla mesai zaman kaynaklı çatışmaya ek olarak, gerilim kaynaklı çatışmayı da üretebilir. Çalışma saatlerinin uzun olması erkeklerde fazla yorulma nedeniyle memnuniyetsizliğe neden olabilirken, kadınlarda işi bırakmaya kadar varan sonuçlar doğurabilmektedir. Çocuk bakımı ve ev işleri için kadın çalışanın erkek çalışandan çok daha fazla zaman harcadığı düşünülürse, uzun çalışma süreleri kadında fizyolojik ve psikolojik problemlere sebebiyet verebilir (Önel, 2006: 20).

Bireyin *çalışma ortamı ve koşulları* da verimli çalışma ve çalışma sonrası diğer rollerin yerine getirilebilmesi bakımından önemlidir. Söz gelimi yapılan işin tehlikeli olması, çalışmada bir stres unsuru olarak kendini göstermektedir. İşin tehlikeli olmasının dışında aşırı ses, kirli hava, zararlı kimyasallar gibi unsurlara maruz kalan çalışanın sağlığı kötü etkilenecek, bu durum iş performansını ve iş dışındaki yaşam kalitesini etkileyecektir. Diğer bir etken olan *iş çeşitliliği* ise; çok sayıda ve çeşitli görevin yerine getirilmesi gereken durumlarda, bu görevlerin çalışan tarafından karşılanamaması çalışmada stres ve memnuniyetsizlik yaratacak, işi kavramaya yönelik olarak zaman ve enerjisini bu alana aktaracağı için aile alanında çatışma yaşamayı kaçınılmaz olacaktır.

İş güvencesinin bulunmadığı bir çalışma ortamı, istihdam devir hızının fazlalığı, iş çevresindeki değişikliklerin oranının yüksek olması, çalışma takvimindeki düzensizlikler ve ani değişimler, zamanında yetiştirilemeyen ürün ve hizmet talepleri için oluşan iş stresi ve yüksek performansla ilişkin işverenin baskısı, iş-aile çatışmasını ortaya çıkaran diğer nedenler olarak sayılabilir (Kayasandık, 2013: 20).

Bunların yanı sıra, Frone ve arkadaşları (1997: 148-156) çalışmada; özerklik durumu, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı; kontrol, yönetme ve terfi fırsatlarının ve lider desteğinin olmayışı, olumsuz iş ilişkileri ve işte beklenen yüksek zihinsel konsantrasyon gibi çeşitli unsurlar, iş-aile çatışmasının diğer önemli nedenleri arasında sayılmaktadır. Coşkuner ve Şener (2013: 1) ise iş yükü algısının iş-aile çatışmasını arttırdığı sonucuna varmışlardır.

1.3.2. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Yukarıda açıklandığı üzere, iş ve aile alanlarındaki farklı roller, beklentiler, sorumluluklar ve davranış biçimleri bireylerin yaşamlarında çatışmaya neden olmaktadır. Çatışma ise, bireyin özel, iş veya aile yaşamında sorunlarla karşılaşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının yol açtığı sonuçları, bireyin kendisi, aile yaşamı ve istihdam edildiği örgüt açısından ele alınarak tartışılmalıdır.

1.3.2.1. Bireysel Sonuçlar

Yüksek düzeyde yaşanan iş-aile çatışması, bireylerin **stres** düzeylerinin yükselmesine neden olmaktadır. Stres kavramı, fiziksel ve zihinsel fonksiyonları bozan çevresel faktörleri tanımlamak amacıyla kullanılmasının yanı sıra bu faktörlere verilen psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik tepkilerin tanımlanmasında da kullanılmaktadır. Selye (1976), stres kaynaklı hastalık süreçlerinin ilk kez açıklanmaya çalışıldığı “Genel Adaptasyon Sendromu” ismini verdiği teorisinde, stres durumlarına ilişkin üç aşamadan bahsetmektedir (aktaran Davidson and Fielden, 1999: 414):

- *Alarm tepkisi:* Stres yaratan durumla karşılaşıldığında ilk andaki şok evresidir. Birey düşük düzeyde direnç gösterir ve savunma mekanizmasını devreye geçirir.
- *Direnç:* Yüksek düzeyde uyum sağlama çabasının gösterildiği evredir. Birey stres yaratan durumun ortadan kalkacağı umudunu taşımaktadır. Ne var ki stres durumu devam eder ya da savunma mekanizması işlevini yerine getiremezse, birey üçüncü aşamaya geçecektir.
- *Tükenmişlik:* Uyum sağlama çabasından vazgeçildiği evredir. Birey stres yaratan durumun ortadan kalkacağına ilişkin umudunu yitirmiştir.

Bireyler iş-aile çatışmalarının yoğun olduğu süreçlerde **tükenmişlik sendromu** yaşayabilmektedir. Maslach ve arkadaşları (2001) tükenmişliği üç boyutlu bir kavram olarak ele almışlardır. Bunlar; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda (personal accomplishment) düşmedir. Duygusal tükenme; bireyin yaşadığı rol çatışmaları sonucu duygusal ve bedensel yorgunluk duyması durumudur. Duyarsızlaşma, bireyin ilişki içinde bulunduğu kimselerden uzaklaşması durumu olup umursamaz ve alaycı bir tavır takınmasına yol açar. Kişisel başarıda düşme ise, kendini yeterli görmeyen bireyin kendinden hoşnut olmamaya başlaması; iş ve aile ilişkilerinde kötü olduğunu düşünerek suçluluk duygusu yaşamasıdır (aktaran Tolay, 2008: 36).

İş-aile çatışması bireyin yaşamında sahip olduğu mutluluk veren kaynakları tehdit ettiği için strese neden olmaktadır (Atabay, 2012: 38). Vallone ve Donaldson'a (2001: 223) ait çalışmada, iş-aile çatışmasının yarattığı stresin bireyin sağlığını olumsuz yönde etkilediği ifade edilmektedir. Bu olumsuz etki hem fiziksel hem de psikolojik sağlık üzerinde olmaktadır.

Hammig ve arkadaşları (2009) erkek ve kadın çalışanlarda iş-aile çatışmalarının hasta olma algısı, sinirlilik, depresyon, enerjinin azalması, kötümserlik, baş ve sırt ağrıları, uyku bozukluklarını beraberinde getirdiğini ve bu etkilerin kadınlarda daha fazla görüldüğünü saptamışlardır (aktaran Mustafayeva, 2013: 92).

Literatürde iş-aile çatışmasının doğrudan ya da iş ve aile tatminleri aracılığı ile yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğunu bulgulayan çalışmalara ratlanmaktadır (bknz. Carlson vd., 2000: 249; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 1; Özdevicioğlu ve Doruk, 2009: 6; Dursun ve İftar, 2014: 127). Bu bağlamda, iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerinden öncelikle kişinin kendisinin ve ailesinin etkileneceği; bunun da kişinin yaşamı üzerinde negatif etkiler yaparak yaşam tatmini düzeyinin düşmesine neden olacağı söylenebilir.

1.3.2.2. Aile ile İlgili Sonuçlar

Literatürde hakim olan genel görüşe göre iş-aile çatışması bireyin evlilik hayatı üzerinde olumsuz etki bırakmaktadır. Bu iki değişken arasındaki olumsuz ilişki, iş stresörlerinin evlilik hayatının akışına ve işlevlerine zarar vermesi, taşma etkisiyle iş alanındaki gerginliğin evlilik hayatına yansması veya demografik ve kişisel özellikler gibi üçüncü faktörlerin etkisiyle izah edilebilir. İş-aile çatışmaları hem zaman hem de gerginlik temelli çatışmalara yol açmaktadır. Öte yandan iş hayatındaki tutum ve davranışlarını eşi ile ilişkilerinde değiştiremeyen bireylerin de davranış temelli iş-aile çatışması yaşadıkları söylenebilir (Mustafayeva, 2013: 91). İş aile çatışmasının yüksek düzeyde olması, düşük düzeyde evlilik tatmini ve aile tatminine; yüksek düzeyde aile stresine neden olmaktadır (Herst, 2003: 5).

1.3.2.3. İş ile İlgili Sonuçlar

Son yıllarda iş ve aile çatışmasında farklı rollerin etki alanlarına ilişkin araştırmalar önemli ölçüde artmıştır. İş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı gibi örgütsel sonuçlar yoğun olarak incelenmiştir (bknz. Efeoğlu ve Özgen, 2007; Herst, 2003; Arslan, 2012; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Netemeyer vd., 1996). Bu çalışmalara göre, yüksek düzeyde iş-aile çatışması, düşük düzeyde iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı ile ilişkilidir.

İş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında devamsızlık, işten ayrılma isteği ve verimsizlik sayılmaktadır (Frone vd., 1997; Kirchmeyer ve Cohen 1999). Çalışanlarda verimsizlik işe gelmeme, geç gelme ve geri çekilme davranışları gibi örgütsel sonuçlar da doğurmaktadır. Rol çatışmalarının örgütsel sonuçları ile ilgili olarak yapılan çalışmalarda hemen hemen bütün rol çatışması türlerinin çalışanlarda endişe ve korkunun artması, kendine güvenin azalması gibi sonuçlara neden olduğu vurgulanmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001: 215-216).

1.4. İŞ-AİLE DENGESİ KAVRAMI

Literatür incelendiğinde İş-Aile Dengesi kavramının, İş-Aile Çatışması'ndan bağımsız ele alınamayacağı görülmektedir. Bunun nedeni, kavramların anlamsal olarak birbirlerine yakınlıkları ve etkileşim içinde olmalarıdır. İş-aile çatışması, iş ve aile alanları arasında denge kuramamaktan dolayı meydana gelirken; iş-aile dengesi, iş ve aile alanları arasında çatışmanın olmadığı durumlarda görülmektedir. Çalışmada iş-aile çatışmasının belirleyicileri ve sonuçları başlığının altında ele alınmasının sebebi ise iş-aile dengesi literatürünün, yaşanan iş-aile çatışmasına yönelik olarak çözüm yolları sunması ve çatışmayı ortadan kaldırmak üzere çeşitli strateji ve uygulama önerileri ileri sürmesidir.

Günümüzde iş-aile dengesi, giderek örgütler ve çalışanlar tarafından daha önemli olduğu düşünülen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim, her çalışanın çalışan sorumluluklarını ve bağlılıklarını dengeleme zorunluluğu içerisinde olması, iş-aile dengesi konusunu iş dünyasında önemli bir noktaya getirmiştir (Buddhapriya, 2009: 32).

İş-aile dengesi (work-family balance), bireylerin iş ve aile alanlarının başarıyla sınırlarını çizebilmesi ya da entegre edebilmesi anlamına gelmektedir. Bu yolla, çatışan rol talepleri etrafında gelişen stres ve gerginliğin azaltılması ve tatmin edici bir yaşam kalitesine ulaşılması hedeflenmektedir. Bireyler iş alanı ve aile alanı arasındaki farklılıklarla yüz yüze gelmekte ve bu iki alanı birbirinden ayrı tutma ya da bunları bütünleştirme gibi yöntemlerle bir iş-aile dengesi sağlama amacındadırlar. Bu anlamda iş-aile dengesi olumlu, kaliteli bir yaşam sürdürürken aynı zamanda çoklu rollerin başarıyla yerine getirilmesi durumuna işaret eder (Blundston vd., 2006: 2).

Bireyler zaman, çaba ve enerjilerinin büyük kısmını iş ve aile alanlarında harcadıkları için bu iki alan arasındaki etkileşimi incelemek önemlidir. Bir yandan zorlayıcı rekabet koşulları, işletmelerin çalışanlarından beklenti ve taleplerinin artması, bu durumun çalışanların sorumluluklarını arttırması, diğer yandan aile rollerinin kalıplarının değişmesi, cinsiyetin aile rolü için belirleyiciliği ve sınırlayıcılığının azalması, çalışan eşleri nedeniyle erkeklerin ev sorumluluklarını daha fazla üstlenmesi, günümüzde iş-aile dengesini önemli bir kavram olarak gündeme yerleştirmiştir (Mustafayeva, 2013: 30).

Bu önemin artmasında, değişen demografik eğilimlerin de etkisinin olduğu söylenebilir. Bunlar arasında; çift gelirli ailelerin sayısında artış, kadınların çalışma hayatındaki varlığının artmasına ilave olarak iş hayatında aktif rol almaları, tek ebeveynli ailelerin sayısında artışa neden olan yüksek boşanma oranları sayılabilir (Kuru, 2014: 11).

Greenhaus ve arkadaşlarına (2003: 511) göre, iş ve aile arasındaki denge, iş ve aile alanları arasında bağlantı sağlayacak bir araç olarak düşünülmemelidir. Çünkü iş-aile dengesi bir rolün şartları veya deneyimleri ile diğer rolün şartları ve deneyimlerinin nedensel olarak nasıl ilişkili olduğunu belirten bir kavram değil, bunun yerine, farklı roller arası oryantasyonu ifade etmektedir. Hudson (2005: 2), günümüzde iş-aile dengesinin önemine vurgu yaparak ekonomik, politik ve sosyal değişimleri etkilediğini; değişim için gidilen yolun, çalışanların aileleri ve aile yaşamı ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

İş-aile dengesinin bireyler için gerekliliği çeşitli durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, fazla zaman ayrılmasını talep eden bir işe sahip olma, iş yerinde yönetici desteğinin olmaması, ailede her iki ebeveynin de çalışması, küçük

çocuk ya da bakım gerektiren bireylerin bulunması, evde yürütülen faaliyetlerde sorumlulukların eşit olmayan dağılımı gibi faktörler, iş-aile dengesine yönelik gereksinimin artmasına sebep olmaktadır (Coşkuner ve Şener, 2013: 4).

İş-aile dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar hem çalışanlar hem de örgütler için oldukça önemlidir. İş-aile dengesini sağlayan bireylerin aile ve iş alanlarında sağladıkları tatmin artmakta, bu durum da performanslarına yansımaktadır. Dolayısıyla örgütlerin, çalışanlarının iş ve aile alanlarında denge sağlamalarına yardımcı olacak uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir.

Çalışanlar açısından iş-aile dengesi, iş zorunluluklarının yönetilmesi ve bireysel ya da ailevi sorumlulukların yerine getirilmesi arasındaki ikilem için etkili bir çözümdür. İşverenler açısından iş-aile dengesi ise, ailevi taleplerin ve sorumlulukların, örgütün beklentileri önünde yaratabileceği muhtemel sorunların önlenmesi açısından önemlidir. Bu sayede çalışanlar işlerine daha iyi odaklanabileceklerdir (Buddhapriya, 2009: 32).

İş-aile dengesinin sağlanmasında yardımcı olacak birtakım örgütsel unsurlar söz konusudur. Örneğin, Greenhaus ve Parasuraman'a (1999: 402) göre, **işteki bağımsızlık (özerklik) düzeyi** denge kurmada önemli bir unsurdur. Bağımsızlık çalışanın iş tatminini arttırmakta ve artan bu tatmin duygusu aile içerisindeki tutumları olumlu etkileyerek, evliliğin kalitesini ve ebeveynlerin çocuklarla ilişkilerini geliştirmektedir. Bunun da ötesinde, işteki özerklik düzeyi genellikle çalışanların çalışma zamanı ve ortamına müdahalede bulunabilmelerine imkan vermekte; bu doğrultuda daha bağımsız bir iş deneyimi yaşayan çalışanlar, iş-aile çatışması ile daha az karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bir diğer unsur ise **sosyal destektir**. Üstleri ve çalışma arkadaşlarından yüksek düzeyde sosyal destek gören çalışanlar, düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Özetle, işten sağlanan sosyal destek, aile alanındaki performansı arttırmaktadır. Bu anlamda, destekleyici iş çevresinin esneklik, bilgi ve doğrudan yardım gibi etkilerinin yanında, çalışanların kabul görme ve kendilerine duydukları saygı gibi hislerinin zenginleşmesinde de önemli etkileri bulunmaktadır.

Schwartz (2001: 129) iş-aile dengesinde, **esneklik** kavramı üzerinde durmuş ve bu kavramı en yalın biçimiyle, “işten izin alma ya da işin bir kısmını evde bir kısmını ise ofiste yapma özgürlüğü” şeklinde tanımlamıştır. Esnekliğe ilave olarak annelik

izni, erkekler için babalık izni, çift kariyerli ve tek ebeveynli ailelerin yer değiştirmelerde desteklenmesini ve esnek yan ödemeleri kapsayan *aile destekleri* üzerinde de durmuş, aile destekleri arasında en önemlisinin çocuk bakımı olduğunu belirtmiştir.

Avrupa’da gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmanın sonuçlarına göre, çalışan kadınlar hem ebeveynlik hem de ev bakımı için uzun süreli izin alma sorumluluğunu üstlenme eğilimindedirler (Lewis, 2009: 116). Çalışan annelerin etkin ve kesintisiz çalışabilmeleri kaliteli, yeterli ve uygun *çocuk bakımının* varlığına bağlıdır. Kadınlar işgücünün neredeyse yarısını oluşturduklarına göre, çalışan kadınların yaşamlarıyla yakından ilgilenme kararı, artık felsefi değil, pratik bir sorundur. Şirketler çalışanlarının ihtiyaç duydukları miktar ve çeşitlilikte bir çocuk bakımını ancak devlet ve kamu sektörüyle el ele vererek sağlayabilirler (Schwartz, 2001: 129).

Kayasandık (2013: 33), iş-aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik olarak, yarı-zamanlı çalışma saatleri, , daha az mesai saatleri ve sıkıştırılmış iş programları gibi birtakım stratejilerin kullanılması gerekliliğini vurgulamaktadır.

Birçok geleneksel örgüt, çalışanların iş ve iş-dışı taleplerinin dengelenmesinin kendi sorumlulukları olmadığı görüşündedir. Bu örgütlerdeki hakim düşünceye göre; “iş iştir ve yaşam yaşamdır”. Bu iki alan ise kesinlikle çakışmayan alanlardır. Dolayısıyla bu tip örgütler şu görüşü savunmaktadır: “Bir aileye sahip olmak çalışanın kendi kararıdır ve bu nedenle çatışan taleplerin dengelenmesi de onların kendi sorumluluğundadır”. Bu örgütler aynı zamanda, kendi iş tanımlarının, hissedarlarla iş ilişkisi içinde olmak ve müşterilere hizmet etmek olduğunu; çalışanların stresleriyle başa çıkmayı kapsamadığını düşünmektedirler (Duxbury ve Higgins, 2001: 4). Böyle bir anlayışa sahip olan örgütlerin, iş-aile dengesi kurmaya yönelik ihtiyacın gittikçe arttığı günümüzde, bu durumu görmezden gelmesi, uzun vadeli dönemde örgütlerin hayatta kalmalarını güçleştirecektir.

Günümüzün hızla değişen teknoloji, üretim modeli, tüketici davranışları ve rekabet ortamında çalışanlar, entelektüel sermaye ve deneyimleri ile önemli bir yapı taşı haline gelmiştir. Bu bilinçteki örgütlerin, çalışan yaşamı ve çalışma ortamı kalitesini önemseyerek, çalışanların işyerini ve ailelerini ayrı birer alan olarak değerlendirip, iş alanı için adil ve dengeli bir iş yükü, sorumluluk ve gelir dağılımı ile çalışanlarının yaşam kalitesini yükseltme amacını taşımaları gerekmektedir

(Kayasandık, 2013: 33). Nitelikli bir iş-aile dengesi, ancak bireyin işinde ve iş dışında sahip olduğu yaşamdan keyif alması hakkının bir norm olarak kabul edildiği ve saygı duyulduğu durumda sağlanabilir (Buddhapriya, 2009: 32).

1.5. KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI OLGUSU

Çalışmanın bu bölümünde kadın akademisyenler ve yaşadıkları iş-aile çatışması konusu üzerinde durulmaktadır. Bu doğrultuda kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların görünmeyen emeği, çalışan kadınlar ve kadın akademisyenler üzerinde durulacak; iş ve aileye yönelik yaşadıkları sorunlara ve literatürde yer alan araştırmalara değinilecektir.

1.5.1. Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini

Yukarıda da açıklandığı üzere toplumsal cinsiyet kavramı, toplumun bireylerin cinsiyetine yönelik olarak yüklediği anlamlar, roller ve beklentiler bütünüdür. Bu konu, bireylerin yaşantısını etkilemesi ve hatta şekillendirmesi nedeniyle yaşamsal bir öneme sahiptir. Zira cinsiyet rolleri, bireylerin doğumdan itibaren büyük ölçüde toplum içerisinde nasıl var olacaklarını ve nasıl yer alacaklarını belirlemektedir.

Cinsiyet rollerinin biçimlenmesi, bireylerin cinsiyete yönelik olarak, kültüre özgü değerleri ve davranışları edinmeleriyle gerçekleşmektedir. Toplum tarafından 'kız' ya da 'erkek' olarak etiketlenmelerinin ardından çocuklar, cinsiyetin kültürel anlamlarını öğrenmeye ve kazanmaya başlarlar. Cinsiyetin kültürel anlamları, toplumsal cinsiyet rolleri olarak görülür (Noyan, 2006: 6-8).

Toplumsal cinsiyet rollerinin şekillenmesinde dünyanın neredeyse genelinde, ataerkil ideolojinin etkisi olduğu görülmektedir. Ataerkil ideolojide erillik; güç, üretkenlik, verimlilik, yücelik ve bunun gibi birçok olumlu kavramla bağdaştırılırken, dişillik ise aksine güçsüzlük, zayıflık, muhtaçlık gibi olumsuz kavramlarla ilişkilendirilerek bireylerde bir algı yaratılması yaratmaktadır.

Kağıtçıbaşı'na (2011: 8) göre, sosyoekonomik gelişmeyle bazı toplumlar ataerkil kültürü, en azından bir dereceye kadar aşmışlardır ancak diğerlerinde ataerkil kültür hala çok baskındır. Ataerkil egemenliğin temelleri, basit tarım toplumunun

oluşması ve yerleşik hayata geçilmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu dönemden önceki avcı ve toplayıcı toplumlarda kadın-erkek farklılıkları belirgin değildir. Bunun sebebi, kadınların ve erkeklerin birbirine benzer faaliyetlerinin olmasıdır. Tarımın başlaması, köylerin kurulması ve insanların artık göçebe olmaktan çıkıp yerleşmeleriyle kadın-erkek faaliyetleri, işbölümünün farklılaşması nedeniyle kökten bir değişime uğrayarak ayrılmış; erkeğin evin dışındaki faaliyetleri bu iş bölümünün belirginleşmesine yol açmıştır. Yerleşik tarım toplumlarında ataerkil değerler çok önemlidir. Ortadoğu’da ortaya çıkan üç tek tanrılı dinle, kültürün dayanıklılığı ve değişmeye direnci de ataerkil değerleri pekiştirmektedir.

Oldukça güçlü olan ataerkil ideolojinin, birçok kavramı kendi bünyesinde tanımlamasından dolayı toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi kavramlar bu ideolojiye bağlı olarak şekillenmektedir. Örneğin çocuk doğurmak, kadının bütün tarihsel dönemlerde yerine getirdiği ‘biyolojik cinsiyete dayalı bir rol’ olurken; ev işlerini yapmak, yaşlıların ve çocukların bakımını üstlenmek, yalnızca tarihsel bir dönem içinde başlayıp gelişen, ondan önce varolmayan ve belki bir gün ortadan kalkabilecek olan ‘toplumsal cinsiyete dayalı bir rol’dür. Toplumsal cinsiyet gerçekliğinin doğuşu, kadının toplumda ikincil konuma düşürülmesiyle ve kadınlara karşı bir ayrımcılığın doğuşuyla yan yana gelişen süreçler olmuşlardır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 9-10).

Ataerkil ideolojinin bu derece yaygın olmasının ve kabul edilmesinin en önemli nedenlerinden biri, kadınların onu içselleştirmeleri ve çoğu zaman farkında olmadan yeniden üretmeleridir. Kadın, toplumsal hayatın birçok alanında edilgen bir konumdadır. Bir başka deyişle, üreten değil sadece ilişkilerin rollerini taşıyıcı ya da yeniden üreticisi durumundadır. Burada vurgulanması gereken nokta, kadının bu durumun farkına varamamasıdır. Kadın ataerkil ideolojinin ona yüklediği bütün sınırlılıkları gündelik hayatı içinde durmaksızın yeniden üretir, ancak çoğu zaman, bunu bilinçli olarak yapmaz (Tanrıverdi, 2013: 6).

Kadınlar, ekonomik ve sosyal yaşamdaki sistemlerin ihtiyaç duyduğu çocuk doğurma ve büyütme, ev işleri gibi yeniden üretim biçimlerini doğal bir biçimde üstlenirler. Bunun sonucunda da sermaye açısından herhangi bir maliyet üstlenilmeden işçilerin her gün ihtiyaç duyduğu temiz kıyafet, hazır yemek, sistemin devamı için çocukların doğrulması, büyütülmesi ve bakımı gibi hizmetler kadınlar tarafından

görülmüş olur (Maden, 2011: 7-8). Bu durum 1970'lerin başlarında feminist tartışmaların temelinde yer almış; ev içi üretimi ifade eden “*kadınların görünmeyen emeği*” kavramı gündeme gelmiştir.

Toplum tarafından kadına uygun görülen, kadının birincil ve en önemli görevinin ev işlerinin yerine getirilmesi ve annelik olduğu fikri zamanla kadınlar tarafından benimsenmiştir. Sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerde de kadınlar ev işleri, çocuk ve diğer bakıma muhtaç aile fertleri için sorumlu görülmekte, ancak bu sorumlulukları yerine getirmek için harcadıkları emek görmezden gelinmekte ve ücretlendirilmemektedir (Önel, 2006: 2).

Kadınların görünmeyen emeği; ev içinde gerçekleştirilen ve tüm faaliyetlere harcanan emek ile aile bireylerine yönelik duygusal emeği kapsamaktadır. Kadınların evde gerçekleştirdiği ütü yapmak, bulaşık ve çamaşır yıkamak, yemek yapmak, evi temizlemek, çocuklarla ilgilenmek, misafir ağırlamak, etrafi toparlamak vb. gibi birçok iş, işten sayılmamakta ve hatta bu işlere harcanan emek görülmemektedir.

Daniels ve Weingarden (1983: 210) bu duruma dikkat çekerek, kadınların evden uzak gerçekleştirdiği işleri, onların “aile ile ilgili olmayan işleri” olarak tanımlamaktadır. Yazarlara göre bunun sebebi, özellikle ailesi olan kadınların, çoğu erkeğin aksine, ayrıca evde çalışmasıdır. Birçok küçük işten meydana gelen bu sorumluluklar “aile işi” dir ve hatta meslek olarak ele alınması gerekmektedir.

Maden'e (2011: 113) göre kapitalist sistem kadınları ev içinde yaptıkları işlerden ötürü vasıfsız, ikinci sınıf olarak görerek bir sömürü ilişkisi kurgularken, ataerkil sistemse bu ikililiği kadın-erkek arasında kurarak bir sömürü ilişkisi yaratmakta ve bu iki sistem birbirini desteklemektedir. Dolayısıyla kadın hem iş hayatında hem de ev içinde iki defa sömürüye maruz bırakılmaktadır.

Görünmeyen duygusal emek ise; kadınların aile içinde kocası, çocukları ve diğer aile yakınları ile ilişkisinde harcadığı emektir. Bu emeğin görünmeme nedeni; bu türden bir emeğin, sadece kullanım değeri taşıması ve dolayısıyla ücret karşılığının olmamasıdır. Bir diğer neden ise, kadınların yakınlarıyla olan ilişkilerinde harcadığı bir emek türü olarak bu emeğin sevgi, şefkat ilişkileriyle sarmalanmış ve perçinlenmiş durumda olmasından dolayı bir değer ifade etmemesidir. Bu yüzden harcanan emek, emek olarak kabul edilmemektedir. Sadece kadınların içgüdülerinden ileri geldiği ileri sürülerek normalleştirilmiştir (Dikmen ve Maden, 2012: 284).

Akademisyen kadınların görünmeyen emeği üzerine yürütülen bir çalışma; ev içi üretimi gerçekleştiren kadınların içinde buldukları yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, akademik unvanı, statüsü, görev süresi gibi demografik özellikleri farklılık gösterse de güvencesiz, karşılıksız ve düzensiz niteliklere sahip ev işleriyle ilgili sorumlulukların, büyük oranda kadınlara ait olduğunu göstermiştir. Kadınların eğitim düzeyi, statüsü, çalışma yaşamına katılım oranı, geliri, içinde bulunduğu sınıfsal konumları ne olursa olsun, bunlar kadının ev içindeki geleneksel rolünü dönüştürmeye yetmemektedir. Çünkü kadının ikincil konumda kalmasının asıl nedeni, ataeril geleneklerin özel alana ait olması, dolayısıyla da tartışmaya kapalı bir alanda uygulanıyor olmasıdır (Maden, 2011: 111).

Özel alanda harcanan emekten, kamusal alanda harcanan emeğe geçtiğimizde ise durumun çok da farklı olmadığı; özel alanda yerine getirdiği pek çok sorumluluğun yanı sıra kamusal alanın sorumluluklarını da yerine getirmeye çalışan kadının geçmişten günümüze çeşitli zorluklar yaşadığı görülmektedir.

1.5.2. İş Yaşamında Kadınlar

Çalışmak öteden beri kadınlar için hem bir zorunluluk hem de bir gereklilik olmuştur. Herhangi bir zamanda yaşamış herhangi bir insan topluluğunun, kadınların yaptıkları işler olmadan yaşamını sürdürebilmesi mümkün değildir (Heritier vd., 2011: 143). Buna karşılık kadınların yaptıkları işler ya görmezden gelinmiş ya da yeterli değeri görmemiştir.

Giddens (2013: 800-801) sanayinin gelişimi ile birlikte erkeklerin, ev dışında istihdam edilmenin sağladığı avantajla, kamu alanında, siyaset ve piyasada daha fazla yer almaya başladıklarını; kadınların ise “ev içi” değerlerle özdeşleştirildiklerini; ev dışındaki kadınların istihdam oranlarının, bütün sınıflar için yirminci yüzyıla kadar oldukça düşük olduğunu vurgulamaktadır.

Kadınlar tarih boyunca, genellikle savaş dönemlerinin ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı zamanlarda yedek işgücü olarak görülmüşlerdir (Dursun ve İftar, 2014: 127). Özellikle Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sırasında erkeklerin asker olarak görev almasıyla birlikte, onların boşalan pozisyonlarına kadınlar getirilmiş; bununla birlikte, erkekler savaştan döndükten ve pozisyonlarını geri aldıktan sonra bile pek çok

kadın evlerine geri dönmemiş ve çalışma hayatı içinde var olmaya devam etmişlerdir. İş dünyasında çalışan kadın sayısı günümüze kadar sürekli artış göstermiştir.

Erkeklerle kadınların ekonomik etkinliği arasındaki ayrılığın son 20-30 yıldır hızla kapanıyor olmasını bir dizi nedene bağlayan Giddens'a (2013: 804) göre, geleneksel olarak kadına yüklenen 'ev içi' sorumlulukların kapsamında ve niteliğinde değişmeler, ev içindeki ekonomik baskılar, iyi bir yaşam biçimine erişebilme gayesi gibi finansal nedenler, bekarlığın ve çocuksuzluğun oranındaki artışın yanı sıra tek ebeveynli olan (çocuğun bakımını üstlenen boşanmış anneler) evlerin sayısındaki artış gibi hane halkının yapısındaki değişmeler ve son olarak pek çok kadının kişisel tatmin duygusu arayışı ve 1960'lar ile 1970'lerdeki kadın hareketlerinin ateşlediği eşitlik isteği, kadınların ekonomik etkinliklerini arttırmış olmasıdır.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller tanımlayan kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya ve bilinçlenmeye başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196). Kuşkusuz çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak çalışma yaşamının karakteristiğinin erkeğe özgü değerler içermesi ve kadının geleneksel rollerine verdiği öncelik, kadınların çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaşmasına sebep olabilmektedir (Önel, 2006: 19).

Kadınlar erkeklere oranla iş ve aile rolleri arasında daha çok çatışmayla yüz yüze gelmektedir. Bu durum, çalışan kadının hala ev ve aileye yönelik öncelikli sorumluluk sahibi olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır (Noor, 2004: 392). İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmektedir (Çarıkçı vd., 2010: 54).

İş yaşamında yer alan kadınlardaki iş-aile çatışması konusu "sosyal rol" kavramına dayanmaktadır. Kişi hayatında birden fazla rol üstlenebilir. Bu roller bazen birbiri ile uzak bazen de yakın planda ilişki ve etkileşim içinde olabilir. Kadının aile içindeki geleneksel rolleri ile iş hayatındaki "çalışan kadın rolü" beklentileri, zaman zaman birbiri ile uyuşmayabilir ve gerilime sebep olabilir. Bu gerilimin giderilememesi ve sürmesi bir çatışma durumunu ortaya çıkaracaktır (Arslan, 2012: 101).

"Çalışan Kadınların Karıları Yoktur (*Working Women Don't Have Wives*-1994)" başlıklı kitabında Terri Apter, kadınların kendilerini birbiriyle çelişen iki

kuvvetle savaşım içinde bulduklarını ileri sürer. Kadınlar, ekonomik bağımsızlığı istemekte ve buna gereksinim duymakta ama aynı zamanda çocuklarının annesi olmayı istemektedirler. Her iki hedef de akla uygundur, fakat ev işlerinin başlıca sorumluluğunu alan eşleri olan erkekler bunları elde edebilirken, kadınlar böyle yapamamaktadır (aktaran Giddens, 2013: 258).

İş yaşamında çeşitli baskılara maruz kalmalarının yanında çalışan kadınların çoğunluğu ev ve aile ile ilgili sorumlulukların yük ve baskılarından etkilenerek çoklu-rol gerilimi yaşamaktadır. Kadının rollerine yönelik genellikle çelişik beklentiler içerisindeki toplumlarda bu durum daha belirgin bir hal almaktadır. Sonuçta bu çatışma ve engellemeler kadınlarda tükenmişlik ve akıl sağlığı sorunlarına sebebiyet verebilmektedir (Davidson and Fielden, 1999: 421).

Kadınların işgücüne katılımının artması sonucunda ortaya çıkan başka bir sorun ise annelik ile çalışma hayatı arasında bir uyumsuzluk yaratılarak annelerin çalışma hayatında daha olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılmalarıdır (Seçer, 2015: 32). Çalışan anneler; iş hayatıyla beraber zaman yetersizliği yaşamakta ve çocuklarının önemli anlarını kaçıırarak onların yanında olamamaları sebebiyle suçluluk duygusu yaşamaktadırlar (Dalkılıç, 2015: 461).

Annelik sadece çocuk doğurmaktan ibaret olmayan; biyolojik saatin işlemekte olduğunun farkına varmakla başlayan, anneliği beklemekle ilerleyen, hamileliği, doğurmayı, fiziksel nekaheti, psikolojik uyarlanmayı içeren, çocuğa bakmakla, onunla yakın ilişki geliştirmekle ve onu yetiştirmekle sürüp giden kesintisiz bir süreçtir (Schwartz, 2001: 115). Çocuğun okul öncesi ve sonrası dönemlerinde karşılanması gereken ihtiyaçlarıyla devam eden annelik sorumlulukları, iş hayatının gereklilikleri ile çoğu zaman çatışan bir süreci beraberinde getirmektedir (Otluoğlu, 2015: 74). Farklı rolleri ile ilgili çeşitli problem ve aktivitelerin entegrasyonu, organize edilmesi ve dengelenmesi yönündeki çabaları, çalışan kadınları muazzam bir baskı altına almakta, iş-aile çatışması yaşamalarına sebep olmaktadır (Delina ve Raya, 2013: 274).

Kadının, değişen sosyal şartlarda, merkezinde bulunduğu ilişkiler ağını sürdürebilmesi giderek zorlaşmaktadır. Kadının oynadığı annelik, eşlik ve ev hanımlığı rolleri geleneksel toplumda değerli sayıldığından kadının oynadığı bu rolden doyum sağlamasına neden olurken; modern toplumda bu roller, giderek değer kaybına uğramaktadır (Kavuncu, 1998: 72).

Arslan (2012: 99-100), gelinen yeni ekonomik ve sosyo-kültürel süreçte kadının kamusal hayata katılımında geleneksel rollerinden farklı bir konumda olduğunu; ne var ki iş hayatı ve diğer alanlardaki bu köklü değişim ve gelişime paralel olarak toplumun kadından beklediği rol ve davranışlarda benzer değişimlerin gerçekleşmediğini ileri sürmüştür.

Günümüzün modern toplumunda, kadının çalışması gerekli ve önemli görülmektedir. Ancak Türkiye’de modern toplumla paralel ilerleyen ve varlığını koruyan geleneksel toplum da ev içi işleri, duygusal emeği ve çocuk bakım sorumluluğunu kadına yüklemektedir. Evin içinde harcanan bu emek modern toplum tarafından önemli görülmemekte ve kadına bir statü sağlamamaktadır. Buna karşılık geleneksel toplumun talep ettiği bu görevlerin yerine getirilmesi, kadınlarda mutsuzluğa, doyumsuzluğa ve sonuç olarak iş-aile çatışmasına sebep olmaktadır.

1.5.3. Akademik Yaşamda Kadınlar

Günümüzde içinde bulunduğumuz evreni anlamamızı sağlayan ve yaşamımızı kolaylaştıran bilimin, yalnızca erkeklerin egemenliğinde olmadığı bir gerçektir. Ancak geçmiş tarihlerde bilim ve kadın sözcüklerinin birlikte kullanılması bile insanlar tarafından yadırganırdı. Bunun nedeni kadınlığın, felsefi düşüncenin doğuşundan beri simgesel olarak, aklın dışında kaldığı varsayılan şeylerle eş tutulmuş olmasıdır. Kadınların ancak yüzlerce yıl süren çabaları ve hak arama mücadeleleri sonucu eğitime ulaşmaları mümkün olmuştur (Naymansoy, 2009: 1).

Bugün Türkiye’deki kadın akademisyenlerin varlığı ve mevcudiyeti, 1914’de İnas Darülfünunu adıyla kadınlar üniversitesinin açılmasının ardından, kadınların o zamana kadar yalnızca erkeklere açık akademik alanlarda var olma mücadelesi vermesi ve üniversitede karma eğitimin öncülüğünü yapmalarıyla mümkün olmuştur (Öztañ ve Doğan, 2015: 193).

Hem kadın hareketinin etkisi, hem de dünyadaki çeşitli gelişmelerle kadınlar yıllar içerisinde artan sayılarıyla bilimsel üretim alanlarının görünür aktörleri haline gelmişlerdir. Devlet Personel Dairesi Başkanlığı’nın 2015 verilerine göre, Türkiye’de kadın akademisyenlerin toplam akademisyenlere oranı %42’ye yükselmiştir ve bu, dünyadaki pek çok ülkedeki kadın akademisyen oranından fazladır. Dünya

Üniversiteler Sıralamasındaki ilk 400 üniversitenin akademik personelinin incelenmesiyle oluşturulan Global Gender Index 2013'e göre Türkiye'deki en iyi 5 üniversitedeki kadın akademisyen oranı %47'dir ve yine bu oran, sözü edilen indeksteki en yüksek orandır (Şentürk, 2015: 7). Bu durumun sebebinin, öğretmenliğin Türkiye'de kadına yönelik bir meslek olarak görülmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Bununla birlikte, ÖSYM verilerine dayanarak 2012-2013 eğitim-öğretim yılı akademik unvan dağılımı incelendiğinde, Türkiye'deki profesörlerin %28'inin, doçentlerin %32'sinin, yardımcı doçentlerin %37'sinin, öğretim görevlilerinin %39'unun, araştırma görevlilerinin %49'unun kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Unvan yükseldikçe kadın oranının düşmesi, akademik yaşamda kadınların çeşitli nedenlerle kariyer basamaklarında yükselme oranlarının düştüğü biçimde yorumlanmaktadır (Alaçam ve Altuntaş, 2015: 2).

Yapılan çalışmalar, bu durumun en önemli nedenlerinden birisinin kadınların aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarının, mesleğinde ilerleyebilmesine engel olduğunu göstermektedir. Erkek akademisyenler tüm zamanlarını akademik çalışmaya, yönetime ve bilimsel üretime ayırabilirken, kadınlar ev ve aileyle ilgili sorumluluklarla birlikte çalışmalarını yürütmek durumunda kalmaktadırlar (İrey, 2011: 95). Kadın akademisyenlerin kendilerini geleneksel kadın rollerinden çıkaramamaları, akademi içindeki yükselmelerine engel olmaktadır (Öztan ve Doğan, 2015: 210). Eğitim sisteminin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdüren bir yapıda olması da bu durumu pekiştirmektedir (Başarır ve Sarı, 2015: 42).

Akademik bir kariyer esnek çalışma saatleri, evden çalışabilme imkanı, yaz tatilinin uzun olması gibi çalışma koşullarının yanı sıra, hiçbir zaman bitmeyen çalışma, katı bir biçimde belirlenmiş hiyerarşik kariyer yapısı ile rekabet ve bireysel çalışmaya önem veren bir anlayış anlamına da gelmektedir (Seçer, 2010: 179-180). Akademisyenlik, sürekli kendini yenilemeyi gerektiren, bu yüzden belirli mesai saatleri ile sınırlı kalmayan, hemen hemen yaşamın tamamını etkileyen bir meslektir (Yılmaz ve Özdemir, 2012: 51).

1.5.4.Kadın Akademisyenlerin İş ve Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Günümüzde kadın akademisyenler, işin gerekliliği olan bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında evde de sürdürmek zorunda kalmakta, bir taraftan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye çalışırken, diğer taraftan da ev işleri, çocuk bakımı ve benzeri işleri yapma zorunluluğu, kadınların omuzlarına yüklenmiş; görünmeyen bir emek olarak karşılımlarına çıkmaktadır. Kadın akademisyenler anne, eş, arkadaş, meslektaş, araştırmacı, eğitmen ve bunun gibi pek çok rol ile ilişkilendirilmiş talepleri karşılamak için, kişisel zamanlarından feragat etmek durumunda kalmaktadırlar (Dikmen ve Maden, 2012: 258).

Kendi özel zevklerine yeterince zaman ayıramayan kadın akademisyenler, işlerinden arta kalan zamanlarını ev işleri, çocuk bakımı ve eşine ayırdıkları için kendi istedikleri sosyal-kültürel faaliyetlere, çeşitli aktivitelere katılamamaktadırlar. Bu durum da, bir süre sonra yoğun iş yükü altında ezilme hissine kapılmalarına sebep olmaktadır (Yılmaz, 2005: 72).

Akademik yaşamda ebeveyn ve özellikle de anne olmak toplumsal cinsiyetin ön plana çıktığı bir ortam yaratmaktadır. Bu nedene akademik kariyer sahibi kadınlar; "süper kadın", "mükemmel bir anne" ve "başarılı bir kariyer kadını" olabilmek konusunda aşırı bir baskı hissedebilmekte; erkek egemen alanda, maddi zorlukların bir gerçek ve kariyer ilerlemesine yönelik fırsatlarının sınırlı olduğu bir zamanda, birden fazla rolü yönetmek için çabalamaktadırlar (Seçer, 2010: 195-196).

Bu rollerin birbirlerini destekleyebildikleri durumlar olduğu kadar, birbirlerine engel oldukları durumlarla da karşılaşabilmektedir. Böylece rol çatışması yaşayan kadın akademisyen, akademik ilerleme bakımından erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olduğunu düşünebilmektedir. Örneğin, iş dışı yaşam alanında eş, anne, ev kadını gibi bazı rolleri henüz üstlenmemiş kadın akademisyen, akademik ilerleme talepleri doğrultusunda yayın üretmek için harcadığı enerjiyi "olağan rol yükü" olarak kabul edebilirken; söz konusu rolleri üstlenmiş olan, onları yerine getirmek için uğraşan ve yerine getirdikten sonra da yayın üretme gibi bir rolü de başarmak isteyen bir kadın akademisyen, aynı amaç doğrultusunda yapacağı çalışmaları "aşırı rol yükü" olarak algılayabilmektedir (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 87-88).

Ayrıca yoğun çalışma stratejisinin izlendiği doktora sonrası ile doçentlik arasındaki dönem, özellikle çocuk sahibi olan kadınların yıpranmayı ve suçluluk duygusunu yoğun olarak yaşamalarına neden olabilmektedir (Öztan ve Doğan, 2015: 211-212). Çocuğun bakımı için kurum kreşlerinde ve ana sınıflarında kontenjan sorunu yaşanmasının yanı sıra, akademisyenlerin seçici yaklaşımı, ekonomik yükü artırmaktadır. Ayrıca tüm çalışan anneler gibi sabah erken saatlerdeki ve özellikle de geç saatlere sarkan derslerinden ötürü öğretim üyesi anne, bir başka zorluk yaşamaktadır (Akbulut, 2011: 55).

1.5.5. Literatürde Kadın Akademisyenlere Yönelik Çalışmalar

Literatür incelendiğinde, yurt dışındaki araştırmalarda genellikle akademik yaşamda kadınların yaşadığı toplumsal cinsiyet rolleri baskısının ele alındığı görülmektedir (Maatta ve Lyckhage, 2011, 379; Lunn, 2007: 77; Evans ve Cokley, 2008: 50; Brink ve Benschop, 2012: 71; Monroe vd., 2008: 215; Benschop ve Brouns, 2003: 194; Mason ve Goulden, 2004; 86). Bu araştırmalarda genel olarak akademik yaşamda cinsiyet eşitliğinin olmadığı ve bu durumun kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine engel teşkil ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca aileleri, toplumsal rolleri ve akademik yaşamları arasında denge kurma mücadelesi veren kadınların yüksek düzeyde stres algıladıkları ortaya konmuştur.

Türkiye’de ise kadın akademisyenlere yönelik çalışmaların sayısının giderek arttığı görülmektedir. Seçer’e (2010: 209) göre, yurt dışındaki çalışmalara benzer olarak, ülkemizde akademisyen kadınların çalışma koşulları ve karşılaştıkları sorunlarla ilgili yapılan araştırmalardaki en önemli ortak nokta, kadınların yaşadıkları rol çatışması sorununa işaret etmeleridir.

Nitekim Kavuncu (1998: 82-84), kariyer meslek sahipleri olarak belirlediği akademisyen, doktor ve mimar katılımcılardan oluşan araştırmasında, düşünceleri aksi istikamette olsa dahi, kadınların aile yaşamlarında geleneksel rol kalıplarının devam ettiği sonucuna varmıştır. Yazar, tutum ve davranış arasındaki bu farklılığın, kadınlarda önemli bir psikolojik gerilime yol açtığını ve bunun, Türkiye’de çalışma şartlarının güçlüğü, çocuk bakımı vb. konulardaki sıkıntılarla daha da arttığını ileri sürmektedir.

Dikmen ve Maden (2012: 285-286) çalışmalarında, kadın akademisyenlerin kamusal alanlar dışında rollerinin değişmediğine işaret etmektedir. Araştırmanın sonuçlarına göre, akademik unvanın ve medeni durumun, ev içi sorumluluğun azaltılmasında herhangi bir rolü olmadığı; tam aksine dışarıda çalışan kadınların, aynı şekilde ev içinde ve karşılıksız olarak işlerin çoğunluğunu tek başına yaptıkları anlaşılmıştır. Ancak yoğun çalışma durumlarından ötürü, bazı durumlarda yardımcı eleman tutan bu kadınların, yardımcı elemanı bulma, onun ücretini ödeme gibi sorumlulukları da, evin kadını olarak kendilerinin üstlendiği belirlenmiştir.

Öztan ve Doğan (2015: 209), araştırmalarına katılan kadınların, hem aile sorumlulukları dolayısıyla iş ve akademik çalışmalarına istedikleri zamanı ayırma hem de iş ve akademik çalışmaları dolayısıyla ailelerine yeterince zaman ayırma konusunda erkeklere oranla daha çok sorun yaşadığını belirlemişlerdir.

Ergöl ve arkadaşları (2012: 48) tarafından Hacettepe ve Bülent Ecevit Üniversitelerinden akademisyenlerin ortak yürüttükleri bir araştırmada, Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin geleneksel rollerin dışına çıkamadığı vurgulanmıştır. Araştırmaya katılan kadın araştırma görevlilerinin (246 kişi), neredeyse yarısının iş hayatının aile yaşantısını olumsuz etkilediğini, üç araştırma görevlisinden birinin, kadının kariyerce erkekten yüksek olmasının sorun yaratacağını düşündüğü, on akademisyenden birinin ise çalışmaları nedeniyle aile üyeleri ile tartışma yaşadıkları bulunmuştur. Geleneksel olarak evde kadına yüklenen rollerin (yemek yapma, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, ütü yapma, ev temizleme, giysi onarımı) araştırma kapsamına alınan kadınların çoğunluğu tarafından yerine getirildiği; evin onarımı, alışveriş, fatura ödeme gibi işleri ise daha çok evde bulunan erkeğin (eş ya da baba) yaptığı belirlenmiştir.

Yılmaz (2005: 260-262) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, evli olan kadın akademisyenlerin birçoğu, evlilikten sonra çalışma yaşamlarının değiştiğini belirtmiştir. Evlilik, kadın akademisyenlerin çalışmalarını yavaşlatmalarının yanı sıra, işleri yetiştirebilmek ve eve iş götürmemek için daha planlı olmalarına sebep olmuştur. Bununla birlikte bazı kadın akademisyenler, evlilik sebebiyle unvanlarını daha geç aldıklarını belirtmişlerdir. Evlilik ve çocuk sahibi olmak, çalışma hayatını engelleyen veya sekteye uğratan unsurlar olarak görülmektedir. Akademisyenlik mesleği de aile içi ilişkilerde çeşitli sorunlara sebep olabilmektedir. Yoğun çalışma temposu sebebiyle

kadın akademisyenler aileleriyle yeterince görüşemediklerini, stresli durumlarını istemeden ailelerine yansıttıklarını belirtmişlerdir. Akademisyenlik mesleğinin çocuklarla ilişkisine gelince, kadın akademisyenler ilerde çocuklarına karşı suçluluk duygusu yaşamamak için kendilerine ait bütün boş vakitlerini çocuklarına ayırmaya çalıştıklarını; kısa da olsa o süreleri en iyi şekilde değerlendirebilmek için çaba sarf ettiklerini belirtmişlerdir. Kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğu, çocuğun bakım ve terbiyesinin anne-babanın ortak sorumluluğunda olması gerektiğini düşünmelerine rağmen, çocuğun bakım ve sorumluluğunun kendileri üzerinde olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde özel alan olarak adlandırılan ev işleri, merkez ve çevre üniversite ayrımı olmaksızın yine kadının üzerindedir. Bu konuda dikkat çeken asıl nokta ise, kadının bu durumu içselleştirmiş olmasıdır.

Köle (2011: 101-103), Mersin Üniversitesi'nde yaptığı araştırmada, kadın akademisyenlerin medeni durumlarının ve çocuk sahibi olup olmamalarının, akademik çalışmalarını ve çalışma koşullarını doğrudan etkilediğini saptamıştır. Ev ve akademik sorumlulukları beraber yürütme zorunluluğu nedeni ile kadın akademisyenlerin zaman sıkıntısı yaşama, akademik çalışmalarını kişisel yaşamlarının birçok alanından taviz vererek yerine getirmeye çalışma, ev ve aile sorumluluklarını yerine getirememeye duygusu yaşama, iş yükünün fazla olması nedeni ile idari görevlerden kaçınma gibi durumlarla karşılaşmaları söz konusudur. Akademik yaşamda kadınların, toplumsal cinsiyet kültüründeki rolleri ile akademideki rollerinin çoğunlukla farklılaşmadığı, kadın akademisyenlerin özel alan ve akademik yaşamlarındaki rolleri arasındaki dengeyi kurmaya çalışan zorlu bir süreçte kariyerlerini sürdürdükleri belirtilmiştir. Akademik alanda çalışmanın olumsuz yönlerine ilişkin katılımcıların öncelikli olarak üzerinde durdukları konular, bireysel ve duygusal süreçlerle ilgili olan akademinin sınırlı bir sosyal yaşama neden olması ve aileye vakit ayıramama gibi sorunlar olmuştur.

Uğur (2014: 299-301), boşanmış akademisyen kadınların, boşanma öncesi ve sonrasında karşılaştıkları sorunları, bu sorunların nedenlerini ve sorunlarla başa çıkma ve çözüm mekanizmalarını araştırmıştır. Yazara göre; boşanma ile birlikte kadınların, boşanma sonrasında aileleri ya da arkadaşları tarafından hoşgörü ile kabulleri, boşanma sonrasında statülerinde etkili olduğu gibi, yeni yaşamlarında yüz yüze kaldıkları zorluklarla mücadelelerinde de daha güçlü olmalarına yardımcı olmaktadır.

Boşanma süreci ve sonrası, gerek bireysel gerekse yaşam biçimi açısından köklü bir değişimi beraberinde getirmekte, boşanmanın ardından kötü giden evliliklerine son veren kadınların bağlarından ve bağlılıklarından kurtularak bireyselleşip, özgürleşeceği düşünülmektedir. Ancak boşanan kadının bireyselliğinin ve özgürlüğünün kısıtlandığı durumların da ortaya çıkabileceği vurgulanmıştır.



İKİNCİ BÖLÜM

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE

2.1. POZİTİF PSİKOLOJİ KAVRAMI VE GELİŞİMİ

İnsanlar ve onların hayatları hakkında neyin iyi olduğu konusu, insanlık tarihi boyunca sorgulanmıştır. Aristoteles'in mutluluğu irdelediği çalışmalarından, Aquinas'ın Rönesans'da erdem üzerine yazdığı yazılarına ve en nihayetinde modern psikolojinin sorgulamalarına kadar, insan potansiyelinin bu yönüne ilişkin bilimsel ilgi her zaman var olmuştur. Benzer şekilde, hümanistik psikoloji hareketi de, insanlığın özünde var olan potansiyeli ön plana çıkarmıştır (Linley ve Joseph, 2004: 3-4).

Pozitif psikoloji kavramından ilk kez Maslow'un "Motivation and Personality" (1954) adlı kitabında bahsedilmiştir (Wright, 2003: 437). Maslow psikoloji biliminin düzensizlik ve işlevsel bozukluklar ile bu denli meşgul olmasından yakınarak; *"Psikoloji bilimi, pozitif alana kıyasla, negatif alanda çok daha fazla başarılı olmuştur. Bizleri insanoğlunun eksiklikleri, hastalıkları konusunda fazlaca aydınlatırken, onun potansiyeli, erdemleri, psikolojik zenginliği konusunda karanlıkta bırakmıştır. Sanki psikoloji, kendini bile bile misyonunun daha karanlık, daha sert olan yanıyla kısıtlamıştır"* demiştir (Linley vd., 2006: 5).

Daha çok Seligman ve arkadaşlarıyla anılan pozitif psikolojinin temeli Abraham Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm gibi hümanist psikologlara kadar uzanmaktadır. Bu bilim adamları, psikoloji disiplininin insanı merkeze koyan daha geniş bir anlamlandırmayı ve vizyonu gerektirdiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca, klinik psikolojinin insanı anlamada eksik kaldığını ileri sürerek psikolojik araştırmalarda bilinç, değerler, yaratıcılık, özgürlük, istek ve sevgi gibi kavramlar üzerinde durulmamasına karşı çıkmışlardır (Çimen, 2015: 10).

Myers (2000: 56) araştırmasında, psikoloji biliminin ilk yüzyılında psikologların sağlıktan çok hastalık, cesareten çok korku, sevgiden çok saldırganlık konularına odaklanmaları nedeniyle cevaplandırılmamış; hatta sorulmamış pek çok soru olduğunu ifade etmiştir. 1887 ile 2000 yılları arasında yapılmış psikoloji çalışmalarını elektronik ortamda tarayarak 8.072 öfke, 57.800 kaygı ve 70.856 tane

depresyon içerikli çalışmaya rastlamış; buna karşılık sadece 851 haz, 2.958 mutluluk ve 5.701 tane yaşam doyumu içerikli çalışma bulunduğunu saptamıştır.

Luthans (2002: 697) ise belli bir dönemde yayınlanmış psikoloji literatüründe, akıl hastalıklarının tedavisi ile ilgili 200.000, depresyon ile ilgili 80.000, endişe (anksiyete) ile ilgili 65.000, korku ile ilgili 20.000, öfke ile ilgili 10.000 makale bulunurken insanın pozitif durum ve becerileriyle ilgili sadece 1000 adet makale bulunduğunu belirtmektedir. Psikolojinin 2000'li yıllara kadar negatif olguları araştırmasının nedeni, küresel anlamda olumsuz etki eden tarihi gelişmelerdir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan önce psikolojinin zihinsel hastalıkları iyileştirmek, insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirmek, üstün yetenekleri belirlemek ve geliştirmek olmak üzere üç farklı amacı bulunmaktaydı. Bu amaçlara yönelik olarak Terman 1938 ve 1939 yıllarında yaptığı çalışmalarında, kişilerdeki yeteneklere ve evliliklerindeki mutluluğa; Watson (1928) etkili ebeveynliğe; Jung (1933) ise hayatın anlamına yönelik araştırmalar yapmaktaydı (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6). Bireysel Psikoloji ekolünün kurucusu, ünlü psikolog Alfred Adler ise psikolojinin hepimizi daha iyi, daha olgun bir ruhsal hale ulaşılabilecek şekilde yetiştirmesi, kendi kendimizle uzlaşmamızı ve içinde yaşadığımız toplumla ahenkli bir şekilde bütünleşmemizi mümkün kılması gerektiğini ifade ederek, psikolojinin gündelik hayatta karşımıza çıkan problemleri pozitif bir yönde çözümlemede bize yardımcı olması gerektiğini vurgulamaktaydı (Akçay, 2011: 35).

Ancak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, 1946'da, Savaş Gazileri Dairesi'nin (Veterans Administration) kurulmasıyla psikologlar, zihinsel hastalıkları iyileştirerek geçinebileceklerini; 1947'de Ulusal Ruh Sağlığı Enstitüsü'nün (National Institute of Mental Health) kurulmasıyla da akademisyenler, hastalıklarla ilgili araştırma yaparlarsa ödenek alabileceklerini keşfetmişlerdir. Bu gelişmelerle birlikte, zihinsel hastalıkların anlaşılması ve tedavi edilmesi konusunda birçok çalışma yapılmış ve faydalı sonuçlar elde edilmiştir. Diğer taraftan psikolojinin, insan yaşamını daha verimli ve tatmin edici hale getirme, üstün yetenekleri belirleme ve geliştirme ile ilgili olan amaçları unutulmuştur. Böylece psikoloji, deneysel odağı bireylerin ıstıraplarını değerlendirmek ve tedavi etmek olan bir bilime dönüşmüştür. Bunun sonucunda boşanma, sevilen birinin ölümü, fiziksel ve cinsel istismar gibi psikolojik bozukluklara

neden olan çevresel stres faktörlerinin olumsuz etkileri ile ilgili araştırmalara yoğunlaşmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Pozitif psikolojinin çıkış noktasını ise İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, psikolojinin sadece olumsuzlukları ortadan kaldırmaya çalışmasına yönelik eleştiriler oluşturmuştur. Özellikle 2000'li yılların başında bazı bilim insanlarının patolojik durumlara bakış açılarını hümanist felsefeye doğru değiştirmeleri, psikolojinin yeniden değerlendirilmesini sağlamıştır. İlk olarak Martin Seligman'ın 1990 yılında "Öğrenilmiş İyimserlik" ve 1998 yılında "Pozitif Sosyal Bilim" isimli çalışmalarıyla öne çıkan pozitif odaklanma anlayışı, 2000 yılında Csikszentmihalyi ile birlikte editörlüğünü yaptıkları Amerikan Psikologlar Derneği (American Psychologist Association-APA) bünyesindeki American Psychologist dergisinin Ocak ve Mart 2000'deki temalarının pozitif psikoloji etrafında şekillenmesiyle ve konu ile ilgili sayısız konferanslar düzenlenmesiyle kavrama olan ilgi artmıştır (Çimen, 2015: 10).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 5-7) yazdıkları makalede, kendi yaşadıkları hikâyelerden hareketle, pozitif psikoloji hareketinin nasıl ortaya çıktığını anlatmışlardır. Seligman, kızı Nikki ile yaşadığı bir olay sonucunda, çocuk yetiştirmenin sadece onların sorunlarının üstesinden gelmekle ilgili değil, aynı zamanda çocukların sahip olduğu güçlü yönlerini ve en iyi oldukları konuları ortaya çıkarmak ve geliştirmekle de ilgili olduğunu fark etmiştir. Csikszentmihalyi ise İkinci Dünya Savaşı sırasında bir çocuk olarak yaşadığı rahat dünyanın yıkılışına tanıklık ederken, başarılı ve kendine güvenen kişiler olarak bildiği birçok yetişkinin, savaşın sosyal desteklerini ellerinden almasıyla, nasıl çaresiz ve cesareti kırılmış bireylere dönüştüklerini; işsizlik, parasızlık ve itibarsızlığın onları nasıl içi boş birer kabuk haline getirdiğini şaşkınlıkla fark etmiştir. Ancak yaşanan kaosa rağmen bütünlüğünü ve kararlılığını koruyan bireyler –sanıldığı gibi en çok saygı duyulan, diğerlerinden daha iyi eğitim almış ya da daha yetenekli olan bireyler değildirler– sükûneti koruma ve umutlarını kaybetmeme konusunda diğerlerine yol gösterici olmuştur. Bu bireylerin ayakta kalmak için faydalandıkları güç kaynaklarının neler olduğu sorusuna aradığı cevaplar, Csikszentmihalyi'nin psikoloji bilimine yönelmesine ve böylelikle pozitif psikolojiye duyulan ihtiyacı fark etmesine neden olmuştur.

Psikoloji bilimindeki hastalıklara yönelik ağırlıklı ilginin bir sonucu olarak umut, akıl, yaratıcılık, ileri görüşlülük, cesaret, maneviyat, sorumluluk ve tahammül

gibi olgular ya görmezden gelinmiş ya da olumsuz olgularla bağlantılı biçimde ele alınmışlardır. Bu bağlamda **Pozitif Psikoloji (Positive Psychology)**; mutluluğa neyin kaynaklık ettiğini, otonomi ve öz-yeterliliğin etkilerini, iyimserlik ve umudun sağlığa nasıl etkide bulduklarını, yetenek ve yaratıcılığın ne şekillerde ürün verdiğini tartışma konusu edinmiştir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 6).

Sheldon ve King'e (2001: 216) göre pozitif psikoloji; bir insanın güçlü yanlarını ve erdemlerini araştıran bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Buna göre pozitif psikoloji, psikologları insan potansiyeli, motivasyonu ve kapasitesi konularında daha açık ve takdir edici bir bakış açısı edinmeye iten bir girişimdir.

Linley ve arkadaşları (2006: 5) pozitif psikolojinin, yaşamı neyin yaşanmaya değer kıldığına dair bilimsel olarak temellendirilmiş perspektifler ile ilgili olduğunu; mutluluk, içindeki potansiyeli iyi kullanmaktan doğan memnuniyet ve başarıyla gelişim göstermeye işaret eden insan hallerinin görünümüne odaklanan bir yaklaşım olduğunu belirtmişlerdir.

Gable ve Haidt (2005: 103-105) pozitif psikolojiyi; insanların, grupların ve örgütlerin gelişmesine veya ideal bir şekilde işlemesine katkı sağlayan koşullar ve süreçlerin bilimi olarak tanımlamaktadır. Yazarlar bu yaklaşımın, hayatın olumsuz yanlarını inkâr etmek gibi bir amacı olmadığını belirterek pozitif psikolojinin gerçek amacının, madalyonun diğer yüzüyle; bir başka ifadeyle insan davranışının pozitif yönüyle ilgilenmek olduğunu ve negatifin araştırıldığı kadar pozitifin de araştırılması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

Pozitif psikoloji alanı öznel düzeyde; iyi olma hali, memnuniyet, tatmin, umut, iyimserlik ve mutluluk gibi subjektif deneyimler etrafında şekillenir. Bireysel düzeyde ise kişilik nitelikleri ile ilgilidir; sevgi ve kabiliyete yönelik kapasite, cesaret, çevreye uyum becerisi, duyarlılık, tahammül, bağışlayıcılık, özgünlük, ileri görüşlülük, maneviyat, yetenek ve akıl gibi. Grup düzeyinde de sivil erdemler ve daha iyi bir yurttaşlığa yönelten özellikler ön plandadır: Sorumluluk, fiziksel veya duygusal doyum, başkalarının yararını kendi yararı gibi gözetme, nezaket, ölçülülük, tolerans ve iş etiği gibi (Luthans, 2002: 697; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5).

Pozitif psikoloji, pozitif kişisel nitelikler ve deneyimler ile bunların gelişimini kolaylaştıran kurumların bilimsel çalışmasıdır. Pozitif psikoloji, ilk bakışta klinik psikolojinin yüzeysel bir bölümü olarak belirse de bireylerin ilgilerini psikolojik

sıkıntılardan ziyade yaşamlarının olumlu taraflarına yönelttiği görülmektedir. Sıkıntı sahibi birey, hüznün ve endişe değil; daha çok tatmin, hoşnutluk, neşe istemekte ve yaşantısının daha anlamlı olmasını beklemektedir (Duckworth vd., 2005: 630). Pozitif psikoloji kavramı hayatı yaşanmaya değer kılan şeye ilişkin teori ve araştırmaları, dağınık ve farklı hallerinden kurtarıp birleştirerek bir köprü oluşturması bakımından önem taşımaktadır (Seligman vd., 2005: 874).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 7-8) pozitif psikolojinin amacının hayattaki zorlukların üstesinden gelmeye odaklanmanın yanı sıra, insanların pozitif yetkinliklerini ortaya çıkarmak ve geliştirmek olduğunu belirterek; psikolojinin yalnızca zayıflığın ve ruhsal hasarların alanı değil, aynı zamanda kuvvet ve erdemin de çalışma alanı olduğunu, tedavinin yalnızca bozulmuş olanın onarılması değil, aynı zamanda en iyi olanın beslenmesi olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda pozitif psikoloji, insan davranışlarının gösterdiği eşsiz sorunların anlaşılmasında izlenebilecek bilimsel metodların uygulanması ve bu olguların tüm çeşitlilikleriyle anlaşılmasını amaçlamaktadır.

Son yıllarda yapılan çalışmalar, pozitif duygulara yönlendirilen insanların, daha mutlu ve daha az bunalımlı bir ruh halinde bulunduğunu göstermektedir. Pozitif psikolojinin nihai amacı da, pozitif duygunun, hazzın ve altında yatan anlamın inşası ve anlaşılması yoluyla insanları daha mutlu bireyler haline getirmektir. Bu doğrultuda, hastalıkların tedavisi ve hasarın onarılması ile ilgili bilinenleri, bireysel ve toplumsal iyi olma halinin beslenmesine yönelik bilgi ile birlikte kullanmak gerekmektedir (Seligman vd., 2004: 1379).

2.2. ÖRGÜTLER VE YÖNETİM ALANINDA POZİTİF PSİKOLOJİ

Örgütsel yaşamın sürekli değiştiği günümüz şartlarında örgütler, çok yönlü zorlamalarla karşı karşıya kalmakta ve bu zorlamalarla baş edebilmek için değişime ayak uydurmaktadırlar. Küreselleşme, ileri teknolojiler, kültürel farklılıklar ve çalışanların değişen beklentileri, örgütleri etkinlik ve verimlilik sağlaması için değişime zorlamıştır. Bu durum örgütsel yapının sağlamlığını ve çalışanların mutluluğunu sağlamaya dönük arayışları da beraberinde getirmiştir (Carvajal vd., 2010: 235).

Pozitif psikoloji hareketi, geleneksel psikoloji disiplininin ötesinde yeni araştırma ve uygulamalara öncü olmuş; pozitif örgütler hakkında çeşitli sorgulama, araştırma ve bilimsel alanlardan araştırmacı ve uygulayıcıların kayda değer ilgisiyle karşılaşmıştır. Bunun sonucunda ise örgütlerin pozitif bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiğini savunan “Pozitif Örgütsel Psikoloji” yaklaşımı doğmuştur. **Pozitif örgütsel psikoloji** (positive organizational psychology), örgütlerdeki pozitif kişisel tecrübe ve özellikler ile pozitif kurumlarla ilgili bilimsel çalışmalar olarak tanımlanmaktadır Pozitif psikolojinin erken gelişme dönemini oluşturan bu kısa sürede (2000-2010) hızla büyüyen literatür, tüm dünyada üniversitelere, pozitif psikoloji dersleri ve lisans programları açmaları ve geliştirmeleri yönünde ilham vermiştir (Donaldson ve Ko, 2010: 177- 178).

Örgüt ve yönetim alanına pozitif psikoloji akımının yansıması ile iki temel yaklaşım doğmuştur. Bunlardan ilki; Michigan Üniversitesi araştırmacıları tarafından ileri sürülen *Pozitif Örgütsel Bilim*, ikincisi ise, Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmalarıyla ortaya çıkarılan *Pozitif Örgütsel Davranış*’tır. Bu iki yaklaşım aşağıda ayrıntılı bir şekilde irdelenmektedir.

2.2.1. Pozitif Örgütsel Bilim

Pozitif Örgütsel Bilim (Positive Organizational Scholarship - POS), Kim S. Cameron önderliğinde, Michigan Üniversitesi’nde çalışan bilim insanlarının araştırmalarına dayanmaktadır. Genel olarak kriz dönemlerinde, olumsuz koşullarda örgütlerin hayatta kalmalarına ve etkinliklerini sürdürmelerine yardımcı olan pozitif örgütsel özelliklerin altını çizmektedir (Luthans ve Youssef, 2004: 151-152). Bu yaklaşım özellikle çalışma ortamında insan davranışı üzerinde örgütsel stratejilerin etkilerini, bazı strateji ve yeteneklerin diğerlerinden daha başarılı olma nedenlerini anlamakta kullanılmaktadır (Cameron and Caza, 2004: 736-737).

Pozitif örgütsel bilim, öncelikli ilgi alanı olarak örgütler ve üyeleri ile ilgili pozitif çıktılar, süreçleri ve özellikleri benimsemektedir. Mükemmellik, başarı, gelişme, refah, dayanıklılık, esneklik, erdem gibi kavramlarla ifade edilen dinamiklere odaklanmakta ve pozitif insan gücü ile ilgili konuları vurgulayan genişletilmiş bir bakış açısını temsil etmektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 179). Pozitif olaylarla ilgili

kolaylaştırıcılar (süreçler, yetenekler, yapılar, yöntemler), motivasyonlar (cömertlik, fedakârlık, kendi çıkarlarını düşünmeden katkı yapma), çıktılar veya etkiler (canlılık, anlamlılık, neşe, yüksek kaliteli ilişkiler) gibi konulara dikkat çekmesi açısından geleneksel örgüt çalışmalarından ayrılmaktadır (Cameron vd., 2003: 4).

Pozitif örgütsel bilim, işgören verimliliği ve moraline odaklanmak yerine, bireylerin çalışma şevkini artırarak nasıl daha anlamlı işler yapmalarına olanak sağlanabileceğine; paydaş taleplerinin politik dinamiklerine odaklanmak yerine, güçlendirme yoluyla kamu örgütlerindeki paydaşların nasıl daha geniş katılımının sağlanabileceğine; zayıflıkları yönetmeye veya onların üstesinden gelmeye çabalamak yerine, firma karlılığı, liderlik gelişimi, işgören bağlılığı gibi güçlü yönler üzerine kurulu pozitif sonuçların nasıl üretilebileceğine yönelik bakış açıları sunar. Pozitif örgütsel dinamikler ve süreçler yoluyla ortaya çıkan, alışılmadık şekilde pozitif, yeni ve farklı oluşumlara odaklanır. İçerik, süreç ve etkileşimlerin bireylerdeki, gruplardaki ve örgütlerdeki pozitif durumlarla nasıl ilişkili olduklarını aydınlatmayı amaçlar (Cameron ve Caza, 2004: 731).

Pozitif Örgütsel Bilim (Positive Organizational Scholarship), kendisini temsil eden P-O-S harflerinin açılımı yapıldığında daha iyi kavranabilir. Buna göre;

- **Pozitif (P - Positive):** Cameron ve arkadaşlarına (2003: 4) göre pozitif örgütsel bilim, psikolojik dayanıklılık, anlamlılık, aynı zamanda minnettarlık ve olumlu ilişkiler gibi pozitif durumlarla ilgili dinamikler ve çıktılarla ilgilidir. Ancak bu durum, geleneksel örgüt çalışmalarının sadece olumsuz ve istenmeyen çıktılara odaklandığı şeklinde algılanmamalıdır. Bunun yerine, pozitif durumların, dinamiklerin ve çıktılarının geleneksel örgüt çalışmalarında yeterince işlenmediği vurgulanmaktadır. Pozitif örgütsel bilim, yeni bir anlayış ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Fonksiyon bozukluklarını, işlevsiz ve zarar veren dinamikleri incelemeyi reddederek bireyler, gruplar ve örgütler için pozitif sonuçları olan faktörleri incelemek ve vurgulamak eğilimindedir (Cameron ve Caza, 2004: 731).
- **Örgütsel (O - Organizational):** Pozitif örgütsel bilim, örgütsel bağlamda zamanla oluşan pozitif süreç ve durumlarla ilgilidir. Örgütlerdeki pozitif olayları, “pozitif örgüt” bağlamında inceler. Örgüt kuramlarından bütüncül bir

şekilde faydalanarak, pozitifliğin ortaya çıkışını, nedenlerini, sonuçlarını anlamaya ve açıklamaya çalışır. Örgüt kuramlarının sınırlarını genişleterek, örgüt çalışmalarında genellikle ihmal edilen pozitif durumların, süreçlerin ve ilişkilerin gözlemlenebilmesini sağlar (Cameron, vd., 2003: 5).

- **Bilim (S – Scholarship):** Pozitif örgütsel bilim, pozitif olaylara dikkatli, sistematik ve kuramsal dayanağı olan bir temel oluşturma çabasıdır. Kavramların dikkatlice tanımlanmasına, önerilerin gerekçelendirilmesine, aktarılan sonuçların bilimsel süreçlerle tutarlı hale getirilmesine ve geçmişte yapılmış benzer çalışmalarla temellendirilmesine gerek duyulduğuna dikkat çekmektedir. “Bilimsel” olarak tanımlanması, kuramsal açıklama ve ampirik destek sağlaması nedeniyle kullanılmıştır. POS, örgütlerde yer alan pozitif olguların bilimsel araştırmalarını tanımlamak için kullanılır (Cameron, vd., 2003: 6).

Özetle, Pozitif Örgütsel Bilim kavramı içerisinde yer alan “pozitif” kavramı; örgütün süreç ve sonuçlarının olumlu bir bakış açısı ile değerlendirilmesini, “örgütsel” kavramı, pozitiflik olgusunun olduğu kişilerarası ve yapısal dinamikleri, “bilim” kavramı ise örgüt içerisinde neyin pozitif olduğuna ilişkin bilimsel, kuramsal ve ayrıntılı araştırmaları ifade etmektedir. Bu yönüyle pozitif örgütsel bilim ifadesi, kavramın tanımını da içerisinde barındırmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009: 301).

2.2.2. Pozitif Örgütsel Davranış

Seligman ve Diener öncülüğünde Gallup Enstitüsü’nün desteklediği ilk Pozitif Psikoloji Konferansı’nda (1999) sunulan bildiriler, Fred Luthans’ın aklına, “*Pozitif yaklaşımı ‘örgütsel davranış’a nasıl adapte edebilirim?’*” sorusunu getirmiştir. Kuram ve araştırma temelli bu yeni perspektif ve yaklaşım, geleneksel örgütsel davranış anlayışına özgüven, umut, iyimserlik, mutluluk ve dayanıklılık gibi yeni ve heyecan verici kavramlar getirmiş ve Luthans için bir çıkış noktası olmuştur (Luthans, 2002: 696).

Wright (2003: 440-441) Pozitif Örgütsel Davranış’ın (Positive Organizational Behavior–POB) amacının, temelde ‘çalışanların mutluluğu’ olduğunu

vurgulamaktadır. Yazar örgütsel davranış alanındaki geleneksel faydacı yaklaşımın, şirket başarısında ekonomik çıktıları esas aldığını; çalışanların daha sağlıklı ve daha anlamlı bir yaşam sürmelerinde pozitif örgütsel yaklaşım kadar çalışanları desteklemediğini ifade etmiştir. Pozitif örgütsel davranışın, daha fazla örgütsel üretkenlik için çalışanların bir araç olarak görülmesinden çok; alana gerçekten birey mutluluğu, sağlığı ve şartların iyileştirilmesi adına katkı sağladığını belirtmiştir.

Örgütsel davranış araştırmacıları, pozitif örgütsel davranış yaklaşımından önce yaptıkları araştırmalarda genellikle (a) pozitif duygulardan çok stres ve tükenmişlik gibi negatif duyguları, (b) değişikliklerin kabullenilmesi ve yerleşmesi yerine değişikliklere karşı geliştirilen direnci, (c) yönetici ve çalışanların gelişimi ve performans ilerlemeleri açısından güçlü yanları ve psikolojik kapasiteleri yerine eksiklikleri ve sorunları ortaya koymuşlardır (Luthans, 2002: 698). Pozitif psikolojinin örgüte yansması olan pozitif örgütsel davranış, kişilerin kusurları ya da zayıf yönlerinden çok; özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve iyileştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak insan kaynaklarının yönetilmesi ve geliştirilmesi için yeni bir yaklaşımı benimser. Luthans ve arkadaşları, pozitif örgütsel davranış tanımı içerisine giren kavramları, daha önce örgütsel davranış alanında çalışılan tutum, kişilik, motivasyon ve liderlik ile ilgili araştırmalardan yola çıkarak oluşturmuştur. Luthans pozitif örgütsel davranış kriterlerini karşılayan ölçülebilir bileşenleri belirlediği ilk modelinde özyeterlilik, umut, iyimserlik, öznel iyi oluş ve duygusal zekâ kavramlarına yer vermiştir (Luthans, 2002: 699).

Pozitif örgütsel davranış, son zamanlarda ortaya çıkan, çalışanların güçlü yönlerine ve psikolojik kapasitelerine odaklanan kuram ve araştırmalarla desteklenen pozitif psikolojiyi izlemektedir. Pozitif örgütsel davranış, örgütlerde geçerli önlemleri alma, liderlik, yönetim, insan kaynaklarının eğitilmesi ve geliştirilmesi gibi uygulamalara uyarlanabilir olma ve en önemlisi, bugünün örgütleri için performans gelişimine katkıda bulunma gibi benzersiz özelliklere sahiptir (Kutaniş ve Yıldız, 2014: 140).

Pozitif Örgütsel Davranış, çalışma ortamında performansın artırılması için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkili bir şekilde yönetilebilen, pozitif kişisel özellikler ve psikolojik kapasitelerle ilgili araştırma ve uygulamaları kapsamaktadır (Luthans, 2002: 698; Luthans ve Youssef, 2007: 327).

Pozitif örgütsel davranış hareketinin tanımından hareketle; teori ve araştırma temeline dayalı olarak, geçerli bir şekilde ölçülebilmesi, değişime ve gelişime açık yani durumsal olması, performansa etki etmesi olmak üzere üç önemli ölçütünden bahsedilebilir (Youssef ve Luthans, 2007: 775). Luthans ve Avolio (2009: 299), pozitif örgütsel davranış yaklaşımını pozitif odaklı popüler literatürden ve makro düzeydeki pozitif örgüt biliminden ayıran bu kriterleri şöyle açıklamaktadırlar:

- 1) **Teori, araştırma ve geçerli ölçümlere dayanma:** Bu kriter, pozitif örgütsel davranışı pozitif yönelimli kişisel gelişim literatüründen kısmen ayırmak için seçilmiştir. Oldukça önemli olan bilimsellik kriterinin, hem pozitif psikoloji hem de örgütsel davranış çalışmalarındaki geleneklerden geldiğini; bu kriter olmadan, sürdürülebilirliğin ve güvenilirliğin olmayacağını vurgulamaktadır (Luthans ve Avolio, 2009: 299).
- 2) **Durumsal olma; sonuç olarak gelişime açık olma:** Durumsal olma kriteri; pozitif örgütsel davranışı, geleneksel örgütsel davranışın pozitif yapılarından ayırmanın bir yolu olarak görülmektedir (Luthans ve Avolio, 2009: 299). Luthans ve Youssef (2007: 326) durumsal olma ifadesi ile; nispeten daha şekillendirilebilir, etki edilebilir ve bu yüzden değişime ve gelişime açık bir yapının anlaşılması gerektiğini belirtmektedirler. Diğer pozitif yaklaşım ve yapılar daha çok durağan, göreceli olarak daha sabit olan karakteristik özelliklere dayanmaktadır (Luthans ve Avolio, 2009: 299).

Durumsal psikolojik kaynaklar kolay değiştirilebilenden zor değiştirilebilene kadar uzanmaktadır. Bunlar (Youssef ve Luthans, 2007: 776):

- **Pozitif ruhsal durumlar;** anlıktır ve çok değişkendir; duygularımızı yansıtırlar. Örnek olarak memnuniyet, olumlu hava veya mutluluk verilebilir (Youssef ve Luthans, 2007: 776).
- **Gelişime açık psikolojik kapasiteler;** göreceli olarak şekillendirilebilir ve gelişime açıktır (Luthans ve Youssef, 2007: 326). Psikolojik sermaye ve onun bileşenleri olan, umut, iyimserlik, dayanıklılık ve özyeterlilik bu kaynaklara örnektir.

- **Karakteristik özellikler;** kısmen durağandır ve değiştirilmesi zor olmaktadır. Bireysel faktörleri ve güçlü yönleri temsil etmektedir. Kişilik özelliği gösteren bu niteliklere dürüstlük, dışa dönüklük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık gibi oldukça sabit olan psikolojik durumlar örnek verilebilir (Luthans ve Youssef, 2007: 326).
- **Pozitif kişilik özellikleri;** çok durağan ve değiştirilmesi çok zordur. Örnek olarak zeka, yetenekler ve olumlu kalıtsal karakter özellikleri verilebilir. Bu özelliklerin performansa etkisi olsa da geliştirilebilir olma kriterini sağlamadıkları için pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilmemektedirler (Luthans ve Youssef, 2007: 326).

3) Performans üzerinde etkili olma: Bu kriter pozitif örgütsel davranışı hem popüler kişisel gelişim literatüründen hem de pozitif psikolojiden ayırmak için kullanılmaktadır. Pozitif örgütsel davranış kapsamında değerlendirilebilmesi için söz konusu özelliklerin, iş yaşamında bireyin performansı üzerinde etkisi olması gerekir (Luthans ve Avolio, 2009: 299).

Yukarıda değinildiği üzere, pozitif psikoloji akımı örgütler ve yönetim alanına adepte edilmiş ve bu doğrultuda iki yaklaşım ileri sürülmüştür. Bu iki yaklaşımın farklı yönlerinin vurgulanması, ele alınacak olan Pozitif Psikolojik Sermayenin nasıl temellendirildiğini ve niçin Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımından doğduğunun anlaşılması bakımından önemlidir. Bu iki yaklaşımın farklılıklardan ilki ‘araştırma konuları’dır. Pozitif Örgüt Bilimi, örgütsel boyuttaki pozitif bakış açıları ile ilgilenirken, pozitif örgütsel davranış temel olarak kişisel geliştirilebilir psikolojik nitelikler ve bunların performans gelişimi üzerindeki etkisiyle ilgilenmektedir. Performans gelişimi, Pozitif Örgütsel Bilim için odak noktası değildir ve değişmeyen kişilik özelliklerini konu edinmektedir (Luthans ve Youssef, 2007: 337). İkinci olarak ‘araştırma yöntemleri ve analiz düzeyleri’ kısmen farklılık göstermektedir. Pozitif Örgütsel Davranış çalışmaları birincil olarak, araştırmalardan elde edilen nicel verilere dayalı mikro ve mezo (küçük ve orta) düzeyde analizler içermektedir. Buna karşılık Pozitif Örgütsel Bilim yaklaşımında, örgütsel (makro) düzeyde yürütülen nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımı tümevarım

yöntemiyle (bireyden örgüte) çalışırken, Pozitif Örgütsel Bilim tümdengelim (örgütten bireye) yöntemini benimsemektedir (Donaldson ve Ko, 2010: 179).

Örgütsel davranış alanında olay ve süreçlere daha pozitif bakan bir yaklaşıma ihtiyaç duyulması ile önem kazanan ve gelişime açık bir anlayışı benimseyen pozitif örgütsel davranış, “Pozitif örgütsel davranışın ölçüleceği psikolojik sermaye unsurları nelerdir?” sorusunu beraberinde getirmiştir. Böylelikle geleneksel sermaye türlerine ek olarak “pozitif psikolojik sermaye” kavramı literatüre girmiştir (Akçay, 2011: 38).

2.3. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMI

Literatürde beşeri ve sosyal sermayenin örgüte sağladığı katkılar geniş bir yelpazede incelenmiş ve incelenmeye de devam etmektedir. Bununla birlikte Luthans ve arkadaşlarının 2004 yılında yayımladıkları “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital” (Pozitif Psikolojik Sermaye: İnsan ve Sosyal Sermayenin Ötesinde) adlı çalışmalarında, pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış kavramlarından hareketle, ekonomik, sosyal ve insan sermayelerini analiz etmişler ve bireylerin güçlü kişilik özelliklerine odaklanarak Pozitif Psikolojik Sermaye (Positive Psychological Capital /PsyCap) kavramını ortaya koymuşlardır.

Şekil 1’de işletmelere rekabet üstünlüğü sağlayan, çalışanların değerlendirilmesinde kullanılan ve her biri çalışan performansının artmasını sağlayan sermaye türleri yer almaktadır. Zamanla firma değerinin sadece finansal ve fiziksel sermaye unsurlarıyla ifade edilemeyeceği ve insan varlığının firmaya kattığı değer önemi anlaşılmış; çalışanların, sahip olduğu beşeri sermayenin yanı sıra, ilişkilerini temsil eden sosyal sermaye de işletmeye rekabet üstünlüğü katan faktörler arasında yerini almıştır. Son zamanlarda ise rekabet üstünlüğü kazandıran unsurlar arasına psikolojik sermaye eklenmiştir (Akçay, 2011: 40).

Şekil 1: Sermaye Türleri ve Pozitif Psikolojik Sermaye



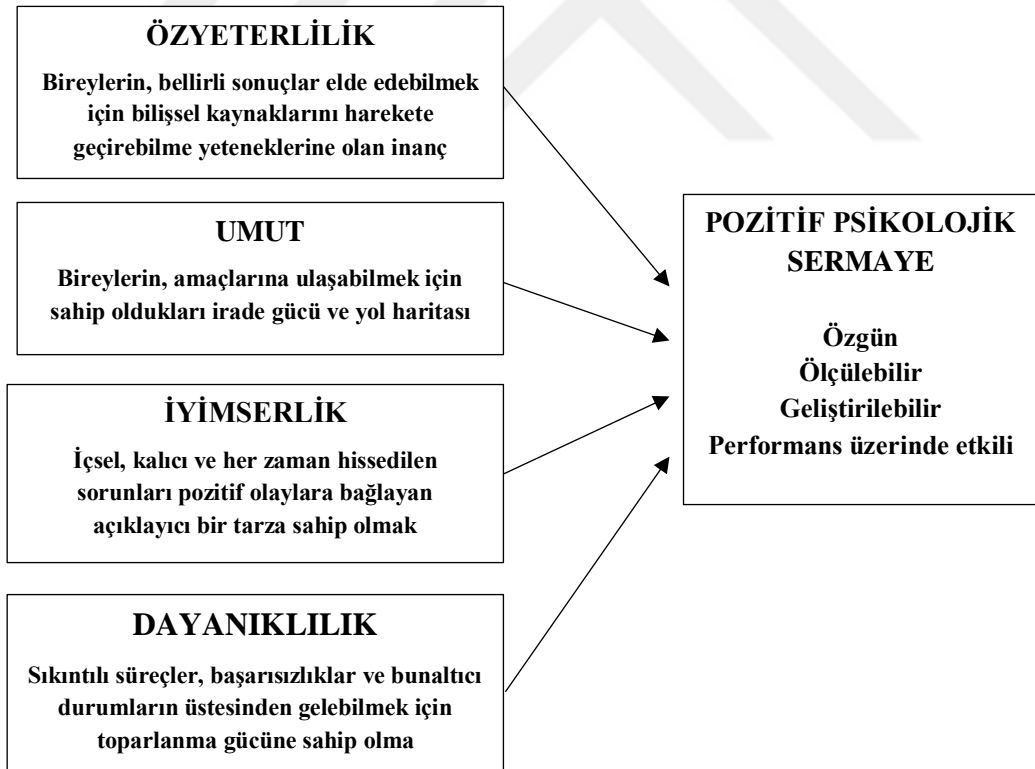
Kaynak: Luthans vd., 2004: 46.

Görüldüğü gibi beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermaye, günümüz örgütlerinde insanın değerini anlamak ve ondan yararlanmak için daha anlaşılır bir kavramsal çerçeve sunmaktadır. Dolayısıyla bu kavramın “psikolojik sermaye” olarak adlandırılmasının amacı, örgütsel araştırmalarda ekonomik, sosyal ve entelektüel sermayeye odaklanılması; buna karşılık çalışanların pozitif kaynaklarının göz ardı edilmiş olmasıdır (Luthans ve Avolio, 2009: 300). Sosyal ve beşeri sermayeye olduğu gibi psikolojik sermayeye de yatırım yapılabilen ve yönetilebilmektedir. Pozitif psikolojinin durumsal altyapısı sabit özellik göstermeyen ve geliştirilebilir boyutlardan meydana gelmiştir. Bu özellikleri de onun yönetilmesine ve geliştirilebilmesine kaynak teşkil etmektedir (Luthans vd., 2004: 47).

Bu noktada Luthans ve arkadaşları (2007a: 542) ‘sermaye’ teriminin kullanılma nedenini, “*geleneksel ve ekonomik kullanımının dışında, entelektüel, sosyal ve kültürel sermayedeki kullanımlarında da olduğu gibi, insan kaynaklarının değerini niteleyen bir anlamda ve psikoloji değişkenlerini kullanarak, bireylerin motivasyonlarının artırılması arzusunun temsil etmek amacıyla*” kullanıldığını ifade etmişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye örgütsel alanlarda performansı artırmak amacıyla bir iskelet olarak da kullanılmaktadır. Bilgi ve iletişim ağlarını birer varlık olarak sunan beşeri sermaye ve sosyal sermaye teorilerinin yanında, pozitif psikolojik sermaye “bireylerin kim olduklarından, kim olabileceklerine doğru” bir gelişime vurgu yapmaktadır (Luthans, 2004: 46).

Pozitif psikolojik sermaye özgün, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansa etki edebilir nitelikte olan dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılıktır. Bunlar, Şekil 2’de görüldüğü üzere bir yapı içerisinde birleştirilmiştir (Avey vd., 2006: 45-46). Pozitif psikolojik sermaye, bireylerin psikolojik olarak pozitif gelişme durumudur ve zorlu görevleri üstlenerek, bunların üstesinden gelebilmek adına gerekli olan çabayı gösterebilmek için güven sahibi olmak (özyeterlilik), mevcut durumda ve gelecekte başarılı olmak konusunda pozitif düşünmek (iyimserlik), başarılı olmak için hedefler çerçevesinde çaba göstermek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden gözden geçirebilmek (umut), sorun ve sıkıntılarla çevrelenmiş olursa da başarıya ulaşmak için kendini toparlamak ve devam etmek (psikolojik dayanıklılık) şeklinde tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007a: 542).

Şekil 2: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları ve Özellikleri



Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004: 152.

Luthans ve arkadaşları (2007a: 550), psikolojik sermayenin dört bileşenin ortak noktasının “olayları olumlu değerlendirme, çaba ve azim gösterme” olduğunu ifade etmektedirler. Diğer bir deyişle, psikolojik sermayenin dört bileşeni motivasyon, başarı beklentisi ve azmi yansıtırken; bu dört bileşen çevresel etkilerin doğası, boyutu, uyum mekanizmaları ve hedefe ulaşma süreçleri bakımından farklılık göstermektedir. Bu bileşenler arasındaki kavramsal benzerliklere rağmen, hepsinin birbirinden farklı oldukları, kavramsal ve deneysel olarak da kanıtlanmıştır.

Luthans' a (2002) göre, kavramsal olarak pozitif psikolojik sermayenin her bir bileşeni birbirlerinden bağımsız yapılar olmalarına rağmen, her bir bileşenin etkisi toplamından daha fazla etki yaratmaktadır. Örneğin, hem özyeterliği hem de umut düzeyi yüksek bir çalışan, yalnızca karşısına çıkan ve mücadele gerektiren görevleri kabul etmek için gayret göstermeyecek, bunun yanı sıra kendisini hedefe ulaştıracak alt hedefleri de belirleyip, fırsatları öngörüp, engelleri aşmak için pek çok yol deneyecektir. Bu şekilde daha fazla performans sergileyip daha fazla iş tatmini elde edebilecektir. Benzer durum iyimserlik ve dayanıklılık için de geçerli olup, bu iki özelliğin özyeterlilik ve umut ile birlikte bulunması durumunda, kendine güvenin daha fazla olacağı, gereken gayretin gösterilerek alternatif yolların daha iyi aranıp bulunacağı ifade edilmektedir (Tösten, 2015: 30). Bu durum göstermektedir ki pozitif psikolojik sermaye, örgütlerin arzu ettikleri verimliliğe ulaşabilmeleri için gerekli olan performans çıktılarını sağlamada, geliştirilebilir ve yönetilebilir özelliktedir (Luthans vd., 2004: 49).

Luthans ve arkadaşlarına (2006: 388) göre pozitif psikolojik sermayeyi tanımlayan dört boyut dışında başka boyutların, pozitif psikolojik sermaye kapsamına dahil edilmemesinin sebepleri bulunmaktadır. Bunlardan biri, söz konusu dört unsurun performans üzerinde ölçülebilir bir etkiye sahip olması; bir diğeri ise, bu unsurların geliştirilebilir nitelik arz etmesidir.

Gelecekte pozitif psikolojik sermayeye dâhil edilme potansiyeli olan bazı pozitif boyutlar da bulunmaktadır (Luthans vd., 2007b; Luthans vd., 2006). Bunlar, bilişsel özellikler olarak yaratıcılık ve bilgelik, duyuşsal özellikler olarak da pozitif duygular, iyilik hali ve mizahtır. Bu boyutların pozitif, kuramsal temelli, ölçülebilir, geliştirilebilir ve performansla alakalı olması nedeniyle pozitif psikolojik sermaye özelliklerini karşıladığı görülmektedir. Diğer yandan bu kavramların pozitif psikolojik

sermaye bileşenlerine dâhil edilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca literatürde pozitif psikolojik sermayenin gelişimi için otantiklik, spirütüellik ve cesaret ile kadirşinaslık, alçakgönüllülük, affedicilik gibi kavramlar üzerinde araştırmalar yapılması da önerilmektedir (Oruç, 2015: 25-26).

Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermaye alanında yapılan çalışmalarda (Luthans ve Youssef 2004, 2007; Luthans vd., 2004, 2005, 2006, 2007a, 2007b), özellikle örgütler için pozitif ve negatif kavramlarını birlikte dikkate alan daha dengeli bir yaklaşıma ihtiyaç olduğu yönünde, birkaç karşıt görüşün dışında, genel bir fikir birliği bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda kendine aşırı güvenin gelecekteki performans üzerinde olumsuz etkileri olacağı (Vancouver vd., 2001, 2002); gerçekçi olmayan bir iyimserliğin sorumluluktan kaçmaya neden olacağı (Peterson, 2000); yanlış bir umudun birey ve örgütün zararına, etkisiz hedefler için kaynak ve enerji harcamaya yol açabileceği ortaya konmuştur (aktaran Luthans ve Youssef, 2007: 323). Bu bağlamda bütüncül bir yaklaşımın, başarı ve başarısızlık dinamiklerinin daha iyi anlaşılması, araştırmacılara ve uygulamacılara farklı bakış açıları kazandırabilmesi için gerekli olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili gerek yabancı gerekse Türkçe literatür incelendiğinde, kavramın farklı değişkenlerle ilişkisini araştıran pek çok çalışmaya rastlanmaktadır. Örneğin pozitif psikolojik sermayenin iş performansı ve doyumunu üzerinde pozitif etkisinin olduğunu gösteren çeşitli araştırma sonuçları bulunmaktadır (bknz. Aytaç, 2011: 143; Çetin ve Varoğlu, 2015: 105; Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 437; Dönmez, 2014: iv; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 302; Kara, 2014: I; Akçay, 2012: 123; Luthans, vd., 2007a: 541; Youssef and Luthans, 2007: 778).

Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık algısını (Berberoğlu, 2013: 99), örgütsel adalet algısını (Bıyıkbeyi, 2015: 109; Çoban, 2013: 17), örgütsel güveni (Yıldırım, 2014: v), liderlik özelliklerini (Savur, 2013: iv), iç kontrol odağını ve stresle başa çıkma davranışlarını (Erdem, 2014: v), örgütsel bağlılığı (Larson and Luthans, 2006: 45; Youssef and Luthans, 2007: 778), psikolojik iyi oluş ile genel sağlığı (Avey, vd., 2010: 17; Karademas ve Evangelos 2006: 1281) arttırdığı belirlenmiştir.

Bunlara ilave olarak, diğer taraftan devamsızlığı azalttığı (Avey, vd., 2006: 42), eğitimle geliştirilebildiği ve finansal getiriye arttırdığı (Luthans, vd., 2006: 387),

pozitif psikolojik sermaye yönetiminin; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğu (Luthans ve Youssef, 2004: 143) saptanmıştır.

2.4. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE BOYUTLARI

Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili Türkçe literatür incelendiğinde, pozitif psikolojik sermaye boyutlarının dilimize çevrilmesinde bir karmaşa yaşandığı ve aynı kavramların farklı kelimelerle ifade edildiği gözlemlenmiştir. Anlam karmaşasına yol açan bu durumun düzeltilmesi için, İngilizceye ve özellikle de pozitif psikolojik sermaye literatürüne hakim olan araştırmacıların kavramların netleştirilmesi üzerinde daha fazla çalışmaları gerektiği söylenebilir. Bu çalışmada, kavramları en iyi açıklayan, betimleyen ve yaygın olarak kabul gördüğü düşünülen kelimelerin seçilmesine özen gösterilmiştir.

Pozitif psikolojik sermayeden ilk kez bahsedilen Luthans ve arkadaşlarının (2004) çalışmasında, pozitif psikolojik sermayenin boyutları; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık olarak tanımlanmıştır. Aşağıda bu boyutlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.4.1. Özyeterlilik

Luthans ve arkadaşları (2004: 47), Bandura'nın 1977 yılında yayımlanan "Özyeterlilik: Davranışsal Değişime Yönelik Birleştirici Bir Teori (Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change)" isimli makalesine atıf yaparak özyeterlilik kavramını açıklamışlardır. Bandura (1997) "sosyal-bilişsel öğrenme teorisi"ne dayanarak, özyeterliliği tanımlamak üzere, bireylerin kendi yeterlilikleri hakkındaki kanaatlerine ve bunun davranışlara etkisini incelemiştir.

Bandura'ya (1977: 193) göre; bireyler öğrenme sürecinde davranışlarının sonuçlarına yönelik iki tür beklentiye girmektedir. Bunlardan biri *yeterlilik beklentisi* diğeri ise *sonuç beklentisidir*. Aralarındaki farkı ise şekil 3'te gösterildiği gibi açıklamaktadır.

Şekil 3: Yeterlilik Beklentisi ve Sonuç Beklentisi Farkının Şematik Gösterimi



Kaynak: Bandura, 1977: 193.

Bu modelden yola çıkarak “özyeterlilik (efficacy)” kavramını açıklayan Bandura’ya (1977: 193) göre; birey sonuç beklentisiyle belirli bir davranışta bulunmadan önce bu davranışı yerine getirebilecek yeterlilik beklentisine girmektedir ve eğer yeterli olduğunu düşünürse harekete geçmekte ve davranış meydana gelmektedir. Bireyin kendisini yeterli görmesi, özyeterlilik kavramını ortaya çıkarmıştır.

Stajkovic ve Luthans (1998: 66) özyeterliliği, “bireyin belli koşullarda, belirli bir görevi başarıyla tamamlayabilmek için gereksinim duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ve davranış biçimini seferber etme noktasında kendisine duyduğu güven ve kendisi hakkındaki kanaati” olarak ifade etmişlerdir. Gardner ve Pierce (1998: 50) ise özyeterliliği, “kişinin gelecekteki eylem ve görevleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi ve bir sonuca ulaşması ihtimaline inanması” olarak tanımlamaktadırlar.

Pozitif örgütsel davranış literatürüne uyarlanan bir tanıma göre ise öz yeterlilik, özgüvenle bağlantılı bir olgudur. Buna göre özgüvenli birey; çoğunlukla görevine dört elle sarılır ve zorlukları göğüslemesini bilir. Bir görevi başarıyla tamamlamak için daha çok motivasyona sahiptir ve daha fazla çaba gösterir. Özgüveni olmayan bireylere kıyasla başarısızlıklarla veya engellerle karşılaştığında daha yüksek dayanma gücüne sahiptir (Luthans, 2002: 699-700).

Bu noktada özyeterlilik, bireylerin zorlu görevleri tercih etmeleri ve bu görevlerin üstesinden gelmek üzere bireysel açıdan güçlü yönlerini ve yeteneklerini kullanmaları konusunda teşvik edici olmaktadır. Bireyleri bir amaç edinme ve bu amacı gerçekleştirebilmek için zaman ayırma ve çaba gösterme konusunda cesaretlendirir. Bu doğrultuda engellerle karşılaşıldığında, azimle yola devam edebilme konusunda yardımcı olur (Luthans vd., 2007b: 34).

Bandura (1994), güçlü bir özyeterlilik hissinin bireysel başarıyı arttırdığını belirtmektedir. Kendi yeteneklerine inancı yüksek olan bireylerin tehlikelerden kaçınmaktansa, zorlayıcı görevleri seçip bunlara sıkıca bağlanarak, üstesinden gelmeyi tercih ettiklerini, yaşadıkları başarısızlıkların ardından toparlanarak öz-yeterlilik duygularını geri kazandıklarını ve çabalarını artırarak sürdürdüklerini ifade etmektedir. Bu bireyler başarısızlığın nedenini, yeterince çabalamamaya, eksik bilgi ve beceriye bağlarlar. Tehditkâr durumlara kendilerinden emin bir şekilde yaklaşarak, durumu kontrol altına alabileceklerine inanırlar (aktaran Dönmez, 2014: 72).

Gist ve Mitchell (1992: 184), bireyin özyeterlilik algısının örgütsel bağlamda iki etkene; “kişinin kendisine” ve “işe/iş çevresine” bağlı olduğunu belirtmişlerdir. İşe bağlı olarak özyeterlilik algısını arttırmak için Bandura (2000), örgütlerde uygulanabilecek üç eğitim yöntemi bulunduğunu ileri sürmüştür (aktaran Kutanis ve Yıldız, 2014: 142):

- ***Yönlendirilmiş ustalık:*** Çalışanların işlerinde daha başarılı olmalarını sağlamak üzere onlara yardım anlamına gelir. Bu eğitim yaklaşımı, ihtiyacı duyulan becerileri kazanmak veya mükemmelleştirmek amacıyla çalışanlara yardımcı olmak üzere eğitici modellemeyi kapsayabilir.
- ***Bilişsel ustalık modellemesi:*** Günümüz örgütlerinde çeşitli düzeylerde görev yapan çalışanların daha sık karşılaştığı karmaşık karar alma ve problem çözme konularında yarar sağlar. Bu yaklaşım ışığında eğitilenler, karar yollarını gözlemleyerek, etkin kararları almak üzere problemleri çözmek için başarılı modellerin kullandığı stratejileri tartışarak, düşünme becerilerini ve bunları nasıl uygulayacaklarını öğrenirler.
- ***Kendi kendine yönetim:*** Çalışanların, kendi yeteneklerini nasıl geliştireceklerini ortaya koymak üzere teori ve araştırma temelli teknikleri ifade etmektedir. Özelde, kendi kendine izleme, özyeterlilik, takdir, kişisel amaç oluşturma ve kendi kendine motivasyon unsurlarını kullanma gibi çok sayıda birbirine bağlı kişisel süreç önermektedir.

Görüldüğü üzere Bandura, örgütlerin uygulamasına yönelik iki eğitim yöntemi önermiş, sonucunda ise bireye yönelerek, bireyin kendisinin nasıl özyeterliliğini geliştireceği hakkında fikirler öne sürmüştür.

Bireyin iş çevresiyle bağlantılı olarak kendisine yönelik özyeterlilik algısıyla ilgili olmak üzere Bandura'nın (1977: 195) çalışmasından yola çıkan Stajkovic ve Luthans, 1998 yılındaki çalışmalarında özyeterliliği etkileyen dört unsurdan bahsetmişlerdir. Bunlar; ustalık deneyimleri, dolaylı öğrenme, sözlü ikna ve pozitif geribildirim, son olarak psikolojik ve fiziksel uyarılmadır. Luthans ve arkadaşları 2007 yılındaki çalışmalarında bu dört unsuru özyeterliliği geliştirici faktörler olarak aşağıdaki şekilde açıklamışlardır.

Ustalık Deneyimleri: Zorlu bir görevi başarıyla yerine getirmek, birey için özyeterlilik düzeyinin olumlu yönde artacağına dair güçlü bir göstergedir. Bu durum, bireyin görevlerini yerine getirirken sonuçta başarılı olacağına ilişkin inancını artırır. Ancak bu başarı sübjektiftir; bir başka deyişle burada bireyin, kendi performansını nasıl değerlendirdiği önemlidir. Özyeterliliği geliştirme yolları arasında en çok denenmiş ve etkili olduğu anlaşılmış olan yol, bir görevi başarıyla yapmayı defalarca denemektir. Fakat zorlu görevleri başarıyla yerine getirmek, özyeterliliği arttırmada tek başına yeterli değildir. Çünkü özyeterlilik duygusunda, işin zorluk derecesi gibi durumsal ve bireyin kendi yeteneğini nasıl algıladığı gibi bilişsel süreçler söz konusudur. Buna rağmen başarı, özyeterliliğe katkıda bulunur ve özyeterlilik de sırasıyla yüksek performans ve başarıya olumlu yönde etki eder (Stajkovic ve Luthans, 1998: 69; Luthans, vd., 2007b: 44; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Dolaylı Öğrenme: Dolaylı öğrenme sürecinde, benzer bir görevi gerçekleştiren çalışanları gözleme ve bundan cesaret alma söz konusudur. Bazı durumlarda (örneğin bir işletmenin bütçesinin kısıtlı olması halinde) doğrudan deneyim yerine, bilişsel süreçler aracılığıyla, başkalarının deneyimleri, başarıları, hata ve başarısızlıkları gözlemlenerek özyeterlilik oluşturulabilir. Birey, kendisine benzeyen bir başkasının, çaba sarfederek başarı elde ettiğini gözlemlediğinde, kendisinin de bu başarıyı gösterebilme kapasitesine sahip olduğuna inanır. Bunun tersi durumda ise, gözlemlediği başarısızlık yüzünden, aynı faaliyeti yapabileceğinden kuşku duyar. Burada model olarak alınan kişi ile gözlemleyen kişi arasında, demografik ve durumsal

faktörler bakımından benzerlik olmalıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 70; Luthans, vd., 2007b: 45; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Sözlü İkna ve Pozitif Geribildirim: Çalışanın güvenilir ve yetkin olduğunu düşündüğü biri tarafından cesaretlendirilmesi, özyeterlilik düzeyine önemli katkılar sağlayabilir. Başkalarının bireyi teşvik etmesi ve ilerlemesiyle ilgili pozitif geribildirimde bulunması, bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerini etkiler. Hatta bu tür pozitif söylemler bazı durumlarda, kendi kendini gerçekleştiren kehanet olabilir ve bireyin bir şeyi başarabileceğine inanmasını sağlayarak ona özyeterlilik kazandırabilir. Örneğin başkaları tarafından söylenen “yapabilirsin”, “ilk denemeye göre oldukça başarılısın” gibi destekleyici sözler, bireyin bir faaliyeti gerçekleştireceğine inanmasını sağlayabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 71; Luthans, vd., 2007b: 47; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Psikolojik ve Fiziksel Uyarılma: Pozitif psikolojik durum, iyi hissetmek ve sağlık durumunun iyi olması, bireyin bilişsel ve duygusal durumuna, özyeterliliğine ve beklentilerine pozitif etki eder. Bütün bunların pozitif olması, yukarıda sayılan diğer üç kaynağa kıyasla daha az olsa da özyeterlilik üzerinde etkilidir. Fakat fiziksel ve psikolojik durumun negatif olması, örneğin sağlık durumunun kötü olması, psikolojik ve duygusal durumunun iyi olmaması ve bunun algılanış şekli, özyeterlilik düzeyini olumsuz etkilemektedir. Örneğin başarı, stresli ve sıkıntılı bir sürecin sonunda geliyorsa, özyeterlilik düzeyi olumlu etkilenmeyebilir. Bu noktada kişisel farklılıklar önemlidir. Kimi insanlar belli durumları stresli ve rahatsız edici karşılarken, kimileri bu durumlardan heyecan ve zevk duyabilir (Stajkovic ve Luthans, 1998: 71; Luthans, vd., 2007b: 48; Luthans ve Youssef, 2004: 154-155).

Özyeterliliği etkileyen işin kendisiyle ilgili dışsal faktörler; motivasyon, yetenek, performans gibi içsel faktörleri etkileyerek dolaylı etki yapmaktadır. İşin bağımsızlık derecesi, işin başarıyla yapılması için gereken maddi kaynak, işe ayrılan zaman ve personel sayısı, işin karmaşıklık düzeyi ve iş çevresi bireyin özyeterlilik algısını etkileyen dışsal faktörlerdir (Akçay, 2011: 51).

Literatürde özyeterlilik ile ilgili kamu yönetimi, psikoloji, işletme, eğitim ve sağlık bilimleri alanlarında çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bunlar arasında özyeterlilik ile performans ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar (Quinn, 2005: 79; Stajkovic ve Luthans, 1998: 240; Luthans, vd., 2004: 47; Judge, vd.,

2001: 389; Judge and Bono, 2001: 80; Ostroff, 1992: 963; Luthans, vd., 2007a: 541) ağırlıktadır. Bunun yanı sıra özyeterlilik ve stres düzeyi arasında ters yönlü ilişki olduğu (Jex ve Bliese, 1999: 349); öz-yeterlilik ile iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işte kalma niyeti, algılanan örgütsel etkinlik gibi arzu edilen davranışsal çıktılar arasında anlamlı pozitif ilişkiler tespit edilmiştir (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

2.4.2. Umut

1960'lı yıllarda umut ile ilgili yapılan çalışmalarda, amaca ulaşmak için sahip olunan pozitif beklentiler üzerine odaklanılmıştır. İlerleyen yıllarda ise umut (hope) kavramı, tek boyutlu olmaktan çıkarılmış, bilişsel ve duygusal boyutlara sahip bir kavram olarak tanımlanmıştır (Akçay, 2011: 54). Bu iki boyutu ilk olarak vurgulayan Frank (1968); umudu duygu ve düşüncenin anlamlı bir karışımı olarak tanımlayarak, umudun psikoterapi sürecindeki önemi üzerinde durmuş, danışan bireyin iyileşmesindeki olumlu ve hızlandırıcı rolüne dikkat çekmiştir (aktaran Akman ve Korkut, 1993: 193).

Umut kavramı çeşitli araştırmalarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bruinink ve Bertram'a (2005: 327) göre; insanın önemli özelliklerinden biri de gelecekte kendisini bekleyen olasılıklara dair esnek olabilme, farklı ihtimalleri kurgulayabilme ve böylece kendisi için mümkün görünenin peşinden gidebilme arzusu oluşturabilmesidir. Geleceğe yönelik yapılan olumlu ön değerlendirmeler, umudun ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

MacInnis ve Mello (2005: 22) umudu, "gelecekte gerçekleşmesi istenilen fakat henüz gerçekleşmemiş hedeflere ulaşılacağına dair beklenti düzeyi" olarak tanımlamaktadır. Başka bir ifadeyle umut, gerçekleşmesi arzu edilen bir durum için beslenen pozitif bir duygu anlamı taşımaktadır.

Pozitif psikolojik sermayeye dahil olan umut boyutunun, teori ve araştırmaya dayanan ilk tanımı, klinik ve pozitif psikolog Snyder ve arkadaşları (1991) tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre umut, hedeflere ulaşmak için, çeşitli araçlar ve yollardan oluşan etkileşimli bir süreci ifade eder (aktaran Luthans, vd., 2004: 47). Peterson ve Luthans'a (2003) göre umut kavramının sahip olduğu bu iki bileşen, kendini yineleyen, birbirini tamamlayan ve birbiriyle doğru orantılı boyutlardır. Dolayısıyla

her iki bileşenden sadece birinin varlığı, umudun oluşmasında yetersiz kalır; umudun varlığı her ikisinin de olması koşuluna bağlıdır (aktaran Akçay, 2011: 55). Örneğin birey bir hedefin gerçekleşmesine yönelik olarak kararlılığa ve azime sahip ancak bu hedefe ulaşması için hangi yolları kullanacağını bilemiyorsa hedefine ulaşamayacaktır. Aynı şekilde birey hedef için gerekli alternatif yolları saptayabiliyor ama bu hedefi gerçekleştirmeye yönelik inanç taşıyamıyorsa yine hedefine ulaşamayacaktır. Bu durumu daha iyi kavrayabilmek açısından aracı ve yol bileşenlerini irdelemek yararlı olacaktır.

Luthans ve arkadaşlarına (2010: 44-45) göre **aracilar (agency)**; bireylerin hedefe giden yolda zihinsel bir enerji ile “bunu yapabilirim” düşüncesini ifade etmektedir. Bu noktada irade gücünü kullanma, insanlara en iyi alternatif yolu bulmada gerekli motivasyonu sağlamaktadır. Bu bakımdan “irade gücü (willpower)” olarak da adlandırılan bu bileşen, çalışanların hedeflerini gerçekleştirmede motivasyonlarını artırarak performanslarını olumlu şekilde etkilemektedir.

Burada, hedefi gerçekleştirme inancı ile özyeterlilik kavramları arasındaki farkı açıklamakta fayda vardır. Umut kavramının bireyin amacı gerçekleştirme, hedefe ulaşma isteğini ifade eden ilk bileşeni ile bireyin arzu ettiği bir sonuca ulaşmasını sağlayacak davranışları gerçekleştirmesi için gerekli olan kapasiteye sahip olduğu inancı olarak ifade edilen özyeterlilik arasındaki temel fark, umut kavramının, bireyin içinden gelen harekete geçme isteği ile ilişkili olmasına karşılık, özyeterlilik kavramının bireydeki harekete geçebilme kapasitesini ve yeterliliğini ifade etmesidir (Akçay, 2011: 85).

Umut kavramının diğer bileşeni olan **yollar (pathways)** belirleme ise, engeller karşısında farklı alternatif yolların araştırılmasıyla ya da bir B planı oluşturulmasıyla ilişkilidir. Snyder (1991), yüksek umut düzeyine sahip olan bireylerin, kendilerine olan güvenlerinin arttığı ve yüksek bir başarı ihtimalini zihinlerinde kurarak kararlı bir plan geliştirdiklerini ortaya çıkarmıştır. Kısacası, asıl plana ek olarak, yüksek umutlu kişilerin alternatif planları da proaktif biçimde geliştirdikleri belirlenmiştir (aktaran Basım ve Çetin, 2011: 107).

Luthans ve arkadaşları (2007b: 63) bireylerin umut bileşenlerine sahip olup olmadıklarını anlamaya yönelik olarak bazı soruların kullanılabileceğini ileri sürmüşlerdir. Bunlar:

- İradeniz güçlü müdür?
- Hedeflerinize ulaşmada kararlı mısınız?
- Kaderinizin kontrolünün kendi elinizde olduğunu düşünüyor musunuz?
- Kafanıza koyduğunuz bir işi tamamlamak için uzun bir süre boyunca durmaksızın çabalayabilir misiniz?
- Sizi hedeflerinizden alıkoymak zor mudur?
- Sizin için belirlenmiş bir hedef yoksa kendi kendinize bir hedef belirler misiniz? Belirlediğiniz hedefler oldukça zorlu mudur?
- Bu tür zorlu hedeflerden hoşlanır mısınız?

Eğer bu soruların çoğunluğuna “evet” cevabı veriliyorsa bireylerin, umudun irade gücü bileşeninin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bireylerin alternatif yollar bulma bileşenine sahip olup olmadıklarını anlamak için ise şu soruların çoğunluğuna evet cevabı veriyor olmaları gerekmektedir (Luthans vd., 2007b: 63):

- Hedeflerinize sizi ulaştıracak yolu proaktif bir şekilde belirler misiniz?
- Aynı hedefe yönelik alternatif yollar belirler misiniz?
- Zorluklarla karşılaştığınızda veya çabalarınız boşa çıktığında, yolunuza çıkan engelleri aşmak için hali hazırda alternatif çözümlerinizi bulunuyor mu?
- Zayıf yönlerinizi yönetebilmek için yararlanacağınız güçlü yönleriniz var mı?

Eğer bireyler bu soruların çoğunluğuna olumlu cevap verdiyse, umudun varlığından söz edilebilir.

Luthans (2004), performansın iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve etkin yönetimi için umudun önemli bir potansiyele sahip olduğunu belirterek, işletmelerde umudu geliştirmek için çeşitli uygulamalar önermiştir. Bunlar; katkı ve katılım yoluyla hedef kabulü ve bağlılık sağlamak, spesifik ve net hedefler belirlemek, uzun dönemli stratejiler oluşturmak, hedeflere özgü alternatif ve acil yollar (eylem planları) geliştirmek, amaca ulaşmayı engelleyen durumlarda devamlılığı sağlayacak yeniden amaç oluşturma becerisi geliştirmek ve yaklaşan önemli olaylara yönelik zihinsel provalar yapmaktır (aktaran Kutanis ve Yıldız, 2014: 148).

Ayrıca çalışanların umut düzeylerinin artırılabilmesi için; hedeflerin etkili olarak belirlenmesi, belirlenen hedeflere adım adım ilerleyerek ulaşılması, katılımcı bir iş ortamı, çalışanların uygun ödüllerle ödüllendirilmesi, işletmenin sahip olduğu maddi kaynaklarla ve yönetim uygulamalarıyla çalışana destek verilmesi, çalışanların yeteneklerinin ve güçlü yönlerinin tespit edilip, bunlara uygun bir pozisyonda görevlendirilmeleri gerekmektedir (Luthans, vd., 2007b: 68-72).

Literatürde umudun ilişkili olduğu unsurların performansa etkileri ile umudun doğrudan etkilerine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Umudun bağlantılı olduğu unsurlar olarak; etkili hedefler belirlemenin (Locke ve Latham,1990), çalışanların katılımıyla belirlenmiş ya da çalışanların gerçekleştirmeye ikna olduğu hedeflerin saptanmasının (Latham vd., 1988, 1994; Conger ve Kanungo, 1988; Hackman ve Oldham, 1980; Harter vd., 2002; Spreitzer, 1995; Srivastara, 1986) uzak ve zorlu bir hedefe doğru kademeli olarak ilerlemenin (Latham, 2000; Luthans, 2000a, 2000b; Luthans, vd., 2004; Luthans ve Jensen, 2002; Luthans ve Youssef, 2004; Snyder, 1995a, 1995b; Youssef ve Luthans, 2006), ödüllendirilmenin (Peterson & Luthans, 2006; Stajkovic & Luthans, 1997, 2003) ve işe yönelik uygun eğitimin (Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006) performansı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (aktaran Luthans, vd., 2007b: 68-72).

Umudun performans üzerinde doğrudan ve olumlu etkisinin olduğu da çeşitli çalışmalarda (bkz. Luthans ve diğerleri, 2007a: 541; Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005: 249; Youssef ve Luthans, 2007: 774) kanıtlanmıştır.

Curry ve arkadaşları (1997: 1263-1265) çalışmalarında, umut ve işle ilgili hedef beklentileri ile algılanan kontrol, özgüven, pozitif duygular, başa çıkma ve başarı arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulmuşlardır.

Avey ve arkadaşlarının (2008: 53) umudu ara değişken olarak ele aldıkları çalışmalarında ise örgütlerde özellikle kriz ve değişim dönemlerinde, çalışanların yüksek umuda sahip olmasının, onların iyi oluşları ve pozitif örgütsel değişimin sağlanması üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

2.4.3. İyimserlik

Pozitif psikolojik sermayenin diğer boyutlarına kıyasla iyimserlik (optimism), pozitif psikolojiye daha yakın bir kavramdır. Umut gibi iyimserlik kavramı da günlük hayatta oldukça sık kullanılan ve pozitif çağırışımı olan bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006: 51). Seligman iyimserliği atıf teorisine dayanarak tanımlamıştır Seligman (1998); “organizmanın defalarca kaçamayacağı cezaya/eziyete maruz kalması dolayısıyla bu cezadan/eziyetten kaçabileceği durumda dahi, kontrol edemeyeceğini düşündüğü için kaçmaya çalışmaktan vazgeçmesi” olarak tanımladığı *öğrenilmiş çaresizlikle* ilgili yaptığı çalışmalarda, kontrol edilemeyen kötü olaylara maruz kalan bireylerin üçte birinin asla pes etmediğini ve dolayısıyla çaresizliği öğrenmediğini; insanın çaresizliğe karşı savunmasız olup olmamasının, ortaya çıkan sonucun sebebinin neye atfedildiğini gösteren “açıklama biçimine” bağlı olduğunu belirtmiştir. Böylece öğrenilmiş çaresizlik çalışmalarının doğal bir sonucu olarak, temeli “atıf teorisi”ne dayanan “açıklama biçimi” kavramı ortaya çıkmıştır (aktaran Akçay, 2011: 57).

Seligman (2002) atıf teorisine dayanarak, iyi ve kötü olarak algılanan olaylara yönelik iki boyut belirlemiş ve bunları adlandırmada, *kalıcılık* ve *genelleme* kavramlarından yararlanmıştır. Buna göre, iyimser bireyler kötü olayları geçici bir durum olarak yorumlarken, kötümser bireyler kalıcı oldukları şeklinde yorumlarlar. İyi olaylar noktasında ise tam tersi geçerli olmaktadır. İyimser birey iyi bir olayın kalıcı olduğu yönünde yorum yaparken, kötümser birey geçici olduğu yönünde yorumlamada bulunur (aktaran Luthans, vd., 2004: 47).

Yine Seligman (1998) iyimserliğin, hedefleri gerçekleştirme gibi olumlu olaylara ilişkin olarak bireylerin içsel, görel olarak değişmez ve genel bir durum olduğunu atfetme eğilimi olduğunu belirtmektedir. Öte yandan, başarısızlıkla sonuçlanan girişimler gibi olumsuz olayların da iyimser kişiler tarafından dışsal, değişken ve duruma özgü olarak değerlendirildiğini ifade etmektedir (aktaran Oruç, 2015: 33). Kısaca iyimserlik, olumlu olayları kişisel, kalıcı ve genel nedenlere, negatif olayları da dışsal, geçici ve durumsal faktörlere atfeden bir açıklama tarzıdır (Carver vd., 2010: 880).

Geçmişte yaşanan başarısızlıklar “durağan ve sürekli varlığını sürdürececek bir nedene bağlanıyorsa” (cinsiyet vb.), “genel bir durum olarak algılanıyorsa” (şanssız olduğuna inanmak vb.), “içsel nedenlere bağlanıyorsa” (sınavda alınan kötü notu yeteneksizliğe bağlamak vb.) birey olumsuz beklentilerde bulunmayı sürdürecektir. Tam aksine başarısızlıkları “geçici” (gününde olmama vb.), “duruma özgü” (o alana ilgi duymama vb.), “dışsal” (saha şartlarının kötü olması vb.) nedenlere bağlayan birey, bu nedenler gelecekte varlığını sürdürmeyeceğinden ve başka koşullarda geçerli olmayacağından, beklentilerini iyileştirecek veya olumlu olarak koruyacaktır (Tösten, 2015: 39).

İyimserlik, pozitif olayları içsel, kalıcı ve yaygın olarak atfettiğinden, bu durum kişilerin olumlu sonuçlar elde edilmesinde kendilerine pay çıkarmalarına olanak tanır. Böylece kişilerin öz saygıları artar ve moral düzeyleri yükselir; olumsuz ve beklenmedik olaylarla karşılaştıklarında kendilerini depresyondan, suçluluk duygusundan ve umutsuzluktan uzak tutma şansı bulurlar (Luthans ve Youssef, 2004: 153).

Pozitif psikolojik sermaye açısından iyimserlik sadece gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisinde olmak değil; geçmiş, şimdi ya da gelecekte, bireyin belirli bir olayı, neden meydana geldiğine yönelik açıklamakta kullandığı bir olgudur (Luthans, vd., 2007b: 87). Bu durumda ise “gerçekçi iyimserlik (realistic optimism)”ten ve “esnek iyimserlik (flexible optimism)”ten bahsedilebilir.

Yöneticiler ve çalışanlar için geliştirilmesi gereken iki ideal iyimserlik tipi, gerçekçi ve esnek iyimserlik tipleridir. Sorumsuz davranışlara sebebiyet verebilecek, farkı fark edemeyen iyimserliğin aksine “gerçekçi iyimserlik”, yanlış tercihler konusundaki bireysel sorumluluğu göz ardı etmeden, objektif yorumlamayı; “esnek iyimserlik” ise insanların iyimser ve kötümser olmak üzere çeşitli bakış açılarını edinmelerini, gerçekleşecek olayların olumlu veya olumsuz sonuçlarına hazırlıklı olmalarını mümkün kılar (Luthans ve Youssef, 2004: 156).

İnsanların davranışların ve olayların sebeplerini açıklama biçimleri, kendi öznel algılama ve yorumlama biçimlerine bağlı olduğundan, her zaman gerçekçi ve esnek olmayabilirler. İnsanların olayları dikkatlice incelemeyen ve değerlendirmeden kurdukları sebep-sonuç ilişkileri, istenmeyen ve hatta tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, iyimser insanlar genellikle zorlu ve riskli işlerin

üstesinden iyimserlikle gelebildiklerine inanırlar. Ancak başarısız olduklarında, iyimser bakış açısına sahip olduklarından, başarısızlığın sebebini kendilerine atfetmedikleri için yanlışlarından öğrenme olasılıkları düşük olmaktadır. Ayrıca iyimser insanlar, çok çalışarak her zaman başarılı olacaklarını ve başarılarından kendilerine pay çıkarmaları gerektiğini düşünerek, hayatları üzerinde çok fazla kontrol oluşturmaya çalışabilmektedirler. Sahip oldukları bu gibi gerçekçi olmayan yüksek beklenti ve baskılar, fiziksel, psikolojik ve duygusal bazı istenmeyen negatif sonuçlar yaratabilmektedir. Oysa gerçekçi ve esnek iyimserlik ile daha doğru bir durum değerlendirmesi yapılır ve buna uygun iyimser ya da karamsar bir açıklama biçimi seçilir. Dolayısıyla psikolojik sermaye açısından etkin bir iyimserlik için, bu iyimserliğin gerçekçi ve esnek olması gerekir (Luthans, vd., 2007b: 94-96).

Gerçekçi ve esnek iyimserlik, örgütler için çok önemli bir güç olabilmektedir. Gerçekçi ve esnek iyimserliğe sahip insanlar, daha çok çalışmak için kolayca motive edilebilirler, daha yüksek morale ve iş tatminine sahiptirler, hedeflerinin zorluk seviyesi daha yüksektir, zorluklar ve engeller karşısında sabırlı ve azimlidirler, kişisel başarısızlıkları yetersizlik olarak algılamazlar ve bunları duruma özgü şartlar olarak değerlendirirler (Kutani ve Yıldız, 2014: 146).

Luthans ve arkadaşları (2010: 46) iyimserliğin geliştirilebileceğini hatta öğrenilebileceğini belirtmektedirler. Düşük düzeyde iyimserlik gösteren bireylerin bu iyimserlik düzeylerinin geliştirilmesi noktasında potansiyel taşıdıklarını; bunun ise, teorik olarak da desteklenen ve durumsallığı göz önünde bulunduran pozitif bir bakış açısıyla olabileceğini ifade etmektedirler.

Schneider'in (2001: 254-256) insanların iyimserliğini geliştirme konusunda öne sürdüğü üç yaklaşım, özellikle pozitif psikolojik sermayenin gelişimi açısından günümüz çalışma koşullarında uygulanabilir olma özelliğine sahiptir. İlk yaklaşım "*geçmişe hoşgörü ile bakmak*" şeklinde tanımlanabilir. Yöneticiler ve çalışanlar geçmişteki hatalarına ve eksikliklerine başka bir açıdan bakmayı öğrenmeli, bir daha tekrarlamayacakları hataları için kendilerini affetmelidirler. İkinci yaklaşım "*an'ın değerini bilmek*"tir. Mevcut yaşamın olumlu yanları için minnetkar olmak ve kontrol edebildikleri ve edemedikleri yönlerini memnuniyetle kabul etmek anlamına gelmektedir. Üçüncü yaklaşım olan "*geleceğe fırsat arayışı içinde bakmak*" yaklaşımı ise, geleceği ve geleceğin taşıdığı bilinmezlikleri büyüme ve gelişme için fırsat olarak

görmek, samimi ve kendinden emin bir şekilde benimsemek olarak açıklanabilir (Luthans ve Youssef 2004: 155-156).

Örgütler karar alma ve uygulama süreçlerinde, örgüte fayda sağlamak için iyimserlikten üç farklı şekilde yararlanabilirler. (1) İyimser çalışanları işe alarak zorlu ve riskli işlerin yüksek performansla yerine getirilmesini; (2) bu çalışanları doğru işlere yerleştirerek verimin artmasını; (3) iyimserliği düşük olan çalışanların ise verilecek eğitimlerle iyimserliklerinin artmasını sağlayabilirler (Seligman, 2006: 256-258; Kluemper vd., 2009: 212).

Literatürde iyimserlik üzerine gerçekleştirilen pek çok araştırma bulunmaktadır. Seligman (1998) iyimserliğin, arzulanmış işyeri sonuçları ve çalışanları elde tutma üzerinde olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir (aktaran Luthans vd., 2004: 47). Luthans ve Youssef, (2004: 156) çalışmalarında stres yönetimi ve iş-yaşam dengesinin iyimserlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Seligman (2006: 254-255) iyimser çalışanların başarıyı nasıl elde ettiklerini araştırdığı çalışmada, iyimserliğin işyerinde yaşanan zorlukları aşma konusunda çalışanlara yardımcı olduğunu ve iyimserliğin, üstlenilen işin çok iyi veya vasat şekilde bitirilmesi veya bitirilememesi arasında fark yaratabildiğini belirlemiştir. Karademas (2006: 1281) araştırmasında, pozitif psikolojik sermayenin diğer iki boyutu olan dayanıklılık ve özyeterliliğin, iyimserlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu bulmuş, iyimserliğin depresyonla negatif, yaşam tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Son olarak, bazı araştırmalarda (Örneğin; Luthans vd., 2007b: 546; Youssef ve Luthans, 2007: 774) iyimserlik ile iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

2.4.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık (resiliency) kavramı ilk olarak, zorlu koşulları başarıyla atlattığı, genelde genç ve riskli yaşamları olan bireylerin karakter özelliklerinin analizi ile ortaya çıkmıştır (Richardson, 2002: 307-308). İlerleyen zamanlarda, bu kişilik özelliklerinin nasıl kazanıldığına odaklanılmış; son olarak kavram bugünkü anlamıyla kuramsal olarak incelenerek, akademik alanda ve uygulamada, önleyici ve problem

odaklı yaklaşımlardan, güçlendirici ve pozitif yaklaşımlara doğru gerçekleşen paradigma değişimi ile birlikte önemi artmıştır (Tösten, 2015: 42).

Pozitif psikoloji hareketi öncesinde yapılan psikolojik dayanıklılık araştırmalarının odağında risk altındaki çocuklar, sorunlu ergenler ve bozuk aile düzeni gibi konular bulunmaktadır. Geleneksel araştırmalarda, yaşadıkları problemleri sürece rağmen kendini toparlama yeteneği olanlar ve istisnai düzeyde dayanıklılık gösterenlere odaklanılarak “Kim psikolojik olarak dayanıklıdır?” sorusu sorulmuştur. Psikolojik dayanıklılık araştırmaları, bir sonraki adımda, “Psikolojik dayanıklılık gösteren bireylerin özellikleri nelerdir?” sorusunun cevabını bulmaya yönelmiştir (Luthans, vd., 2007b: 111).

Benard’a (1993: 44) göre dayanıklılık genel olarak; “ciddi risklere maruz kalınmasına rağmen başarılı bir şekilde kendini toparlama yeteneği”dir. Bu özelliğe sahip bir kişi, risklere maruz kaldığında olaylara olumlu bir biçimde yaklaşma özelliği gösterir. Benard, dayanıklı bireylerin özelliklerini sosyal yeterlilik, problem çözme becerileri, otonomi, geleceğe yönelik hedeflere sahip olma nitelikleriyle ilişkilendirmiştir (Oruç, 2015: 35).

Tugade ve arkadaşları (2004: 1169) psikolojik dayanıklılığı, “değişen durumlara tepki göstermede esneklik ve olumsuz duygusal deneyimlerden çıkıp kendini toparlamak” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Stewart ve arkadaşlarına (1997) göre dayanıklılık, bireylerin karşılaşılabileceği önemli bir değişiklik, sıkıntı ya da risk ile başarılı bir şekilde başa çıkabilme kabiliyeti olup, bu kabiliyet zamanla değişmekte; bireydeki ve ortamdaki koruyucu faktörler tarafından güçlenmektedir (aktaran Luthans, 2002: 702).

Bu çerçevede dayanıklılık ile ilgili yapılan araştırmalarda üzerinde durulan risk faktörleri, yatkınlık ve koruyucu faktörler şöyle açıklanabilir (Kutunis ve Yıldız, 2014: 143-144):

- **Risk faktörleri**, soruna ve sorunun olumsuz sonuçlarına yol açan her türlü yapı ve süreçtir. Risk faktörleri bireysel (anti-sosyal davranışlar, zor mizaç vb.), ailesel (şiddete maruz kalma, anne-babanın boşanması vb.) ve çevresel (düşük ekonomik statü, sapkın arkadaş grupları vb.) faktörler olarak sınıflandırılmaktadır.

- **Yatkınlık**, negatif olan bir durumun veya riskli faktörlerin daha abartılı yaşanmasına etki eden her türlü etmendir. Yatkınlığa sebep olan faktörler arasında duygusal yabancılaşma, bilişsel çarpıtma, önceden depresyon geçirmiş olma ve uzun süreli kötü yaşam koşullarının varlığı sayılabilir.
- **Koruyucu faktörler**, riskli ve negatif durumu olumlu yönde değiştirebilecek her türlü etmendir (içsel kontrole sahip olma, iyi bir ilişki vb.). Koruyucu faktörler, bireyin kendisinde olan olumlu özellikleri, aile bağları ile desteğini ve çevresel desteği içermektedir.

Psikolojik sermaye bileşeni olarak dayanıklılığın en kapsamlı ve genel tanımı şöyledir: Stres, zorluk, başarısızlık, belirsizlik, çatışma, pozitif olmasına rağmen sorumluluğu artıran değişimler, olumlu stres (eustress) yaratan değişiklikler ve sorumluluk artışı karşısında bireyin kendini toparlama ve iyileşme kapasitesidir. (Luthans vd., 2007a: 546-547; Luthans, Youssef, Avolio, 2007: 112; Luthans and Youssef, 2004: 154; Luthans, 2002: 702).

Psikolojik dayanıklılık, kişinin birçok olumlu ya da olumsuz durumla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans, vd., 2006: 390). Bu yetenek, zaman içerisinde değişebilmekte veya bireysel ve çevresel koruyucu faktörler yardımıyla geliştirilebilmektedir (Luthans, 2002: 702). Bu nedenle dayanıklılık, sadece olumsuz değil olumlu olaylar karşısında da baş etme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans vd., 2007b: 116). Diğer taraftan dayanıklılık sadece reaktif tavır için değil, aynı zamanda proaktif öğrenme ve sorumlulukları keşfederek ilerleme için de uygundur (Youssef ve Luthans, 2007: 778).

Bu bilgiler ışığında pozitif psikolojik sermayenin bir boyutu olan dayanıklılığın 3 temel unsuru bulunduğu söylenebilir. Bunlar varlıklar, risk faktörleri ve değerlerdir (Luthans vd., 2007b: 117-120):

- **Varlıklar**: Bir grup insanın ölçülebilir karakteristik özellikleri veya belirli koşullarda gelecekteki pozitif sonuçları öngören durumlarıdır. İnsanların bilişsel becerileri, mizaçları, kendilerini pozitif algılamaları, bağlılıkları, hayata pozitif bakışları, duygusal tutarlılıkları, öz denetimleri, espri anlayışları

ve genel olarak çekicilikleri dayanıklılığa katkı sağlayan potansiyel varlıklarını oluşturmaktadır.

- **Risk faktörleri:** Yukarıda değinildiği üzere istenmeyen bir sonucun ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerdir. Örgütlerde stres, tükenmişlik sendromu ve işsizlik gibi faktörler örnek olarak verilebilir. Bundan dolayı risk faktörleri doğası gereği kaçınılmaz olan unsurlardır. Riskten tamamen kaçmak ya da kendini ve başkalarını bütün risk faktörlerinden korumak mümkün olmadığı için bu faktörler dayanıklılığın temel özellikleri arasında yer almaktadır.
- **Değerler:** İnsan hayatındaki zorluklar; kendini gerçekleştirme ve geliştirme için önemli bir fırsat olmakta ve bireyin çeşitli olumlu değerlere sahip olmasını sağlamaktadır. Bu zorlukların sonucunda kişinin kazandığı deneyimler, onların olumlu sosyal ilişkiler geliştirmelerini ve mutlu olmalarını sağlayabilmektedir.

Dayanıklılık bireylerde belirli düzeylerde görülebilmektedir. Bunlar, **sosyal, duygusal ve bilişsel** olmak üzere üç farklı biçimde ortaya çıkmaktadırlar. Sosyal dayanıklılığa sahip bireylerin iletişim becerilerinin yüksek, insanlarla pozitif ilişkiler kurmada başarılı ve arkadaş edinmede yetenekli oldukları belirtilmektedir. Duygusal dayanıklılığa sahip bireyler; benlik saygısı yüksek, özyeterliğe sahip, iyimser ve zor durumlarda umutlu olan bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel dayanıklılığa sahip bireylerin ise yüksek zeka seviyesine sahip olduğu; bu bireylerin etkin başa çıkma mekanizmaları ve problem çözme becerilerine sahip oldukları ifade edilmektedir (Kutunis ve Yıldız, 2014: 143). Dayanıklı insanlar gerçekleri olduğu gibi kabul etme, hayatın anlamlı olduğuna ilişkin derin bir inanç, doğaçlama yeteneğine güvenme ve değişikliklere uyum sağlama özelliklerini gösterirler (Luthans, vd., 2004: 47).

Çalışma yaşamında dayanıklılık düzeyini artırmak ve çalışma ortamındaki zorlukların üstesinden gelebilmek için çeşitli stratejiler öneren Jackson ve arkadaşları (2007: 6), bu stratejileri aşağıdaki şekilde sıralamaktadırlar:

- Çalışma ortamında profesyonel ilişki ve ağların kurulması,
- Olumlu düşünmenin teşvik edilip sürdürülmesi,
- Bireylerin, duygusal zekâlarının farkına varmalarının ve bunu geliştirmelerinin sağlanması,

- İş ve yaşam dengesinin sağlanması ve bireyin profesyonel hayatı dışında, hayatına anlam katan inanç ve uğraşlarının olması,
- Bireylerin, deneyimlerine yönelik olarak, olumlu ya da olumsuz durumlarda, kendilerini geliştirici yönde düşünmeleri.

Akçay (2011: 63) örgütlere yönelik olarak; geleneksel eğitim ve gelişim programları, iş rotasyonu, katılımcı yönetim, stratejik planlama, öğrenen bir organizasyon olma, açık iletişimin gerçekleşeceği bir çalışma ortamı oluşturma, şeffaf ve güvenilir ilişkiler kurma, takım çalışmaları yapma, çalışanların sağlık sorunlarını, stres vb. psikolojik risklerini en aza indirmeyi sağlayan programları hayata geçirme gibi uygulama ve tekniklerin çalışanların dayanıklılık kapasitelerini geliştirmeleri için kullanılabileceğini belirtmektedir.

Dayanıklılıkla ilgili literatür taraması yapıldığında çeşitli araştırmaların olduğu görülmektedir. Tümlü ve Recepoğlu (2013: 205) akademik personel üzerinde yaptığı araştırmalarında dayanıklılık ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yapılan araştırmalar ayrıca dayanıklılığın; iş tatmini, yönetici performans değerlemesi, mutluluk ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir (Luthans ve diğ., 2007a: 547; Youssef ve Luthans, 2007: 774). Ayrıca Çetin ve Basım (2011: 81); dayanıklılık faktörünün, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır.

2.5. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Kavramsal çerçevenin oluşturulmasına yönelik, iş-aile çatışması literatürü değerlendirildiğinde, yapılan araştırmaların çoğunlukla belirleyiciler üzerinde durduğu görülmüştür. Bunun bir nedeni, çalışan bireylerin büyük bir kısmının yaşadığı rol çatışmalarının örgütlere olumsuz yönde etki ettiğinin bilinen bir gerçek olmasıdır. Bir diğer nedeni ise iş-aile çatışmasını ortaya çıkaran nedenlerin belirlenmesinin, iş-aile çatışmasını ortadan kaldıracak çözüm yollarının oluşturulmasına yönelik büyük bir önem taşıyor olmasındandır. Bu durumun bir göstergesi olarak ortaya çıkan iş-aile

dengesi kavramı, çeşitli uygulama ve önerileriyle iş-aile çatışmasının engellemesine yönelik bir olgu olarak literatüre kazandırılmıştır.

Pozitif psikolojik sermaye literatürü incelendiğinde ise kavramın, pozitif psikoloji hareketinden etkilenecek ortaya çıkan bir kavram olması dolayısıyla, bireylerdeki olumlu ve güçlü kişilik özelliklerinin ve kavramın öne çıkan özelliklerinden olan “iş performansı etkisi”nin araştırıldığı görülmektedir. Literatürün büyük bir çoğunluğu, pozitif psikolojik sermayenin sonuçlarını araştıran çalışmalardan oluşmaktadır. Bu durum, kavramın yeni sayılabilecek bir araştırma alanı olması ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarına etki edebilecek değişkenlerdense, örgütlere katkı sağlayabileceği düşünülen olumlu sonuçların neler olduğu üzerinde durulmasıyla açıklanabilir.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi ya da kavramların birbirlerine yönelik etkilerini doğrudan ele alan bir araştırmaya rastlanamamakla birlikte, yapılan çalışmaların iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarına yönelik olarak, pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünün etkisinin araştırıldığı görülmektedir.

Polatçı (2011: v) ilk olarak “psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun aracı rolünü” belirlemek üzere gerçekleştirdiği çalışmasını, daha sonra Akdoğan ile birlikte tekrar ele alarak (2013: 273) ilk çalışmaya benzer bulgular elde etmiştir. Buna göre; bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermaye, performansı önemli ölçüde etkilediği, bu etkinin iş aile yayılımı (Taşma Kuramı) boyutlarından pozitif iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile arttığı tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmalar, iş-aile ve aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişliğe sebep olduğunu göstermiştir (Fuss vd, 2008: 1; Yavaş vd., 2007:7; Laeeque, 2014: 1; Montgomery vd., 2006: 203). Wang ve arkadaşları (2012: 232) ise iş-aile çatışmasının bir sonucu olan duygusal tükenmişliğin ortadan kaldırılmasında, pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü incelemişlerdir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, iş-aile ve aile-iş çatışmasının her ikisinin de, hem kadın hem erkeklerde, duygusal çöküş ve sinizm ile yakından ilişkili olduğunu, pozitif psikolojik sermaye aracılığıyla ise bu olumsuz etkilerin azaltılabileceğini tespit etmişlerdir.

Bu doğrultuda iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarıyla ilgili olan konular üzerine yapılan araştırmalardan da söz etmek yararlı olacaktır. Magee ve arkadaşları (2012: 25) iş ve aile alanlarının birbirlerine müdahalesinin çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığına etkilerinin olduğunu ileri sürmüşler ve bireylerin kendini zinde hissetme, sosyal ilişkilerinde işlevselliğini koruma ve akıl sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde Vallone ve Donaldson (2001: 223) çalışmalarında, iş-aile çatışmasının yarattığı stresin bireyin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilediğini saptamışlardır.

Karademas (2006: 1281) araştırmasında iyimserliğin, iş ve aile rollerinin uyumlaştırılması sonucunda ortaya çıkan yaşam tatmini ile pozitif bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca literatürde iş-aile çatışmasının doğrudan ya da iş ve aile tatminleri aracılığı ile yaşam tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğunu bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Carlson vd., 2000: 249; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 1; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 6; Dursun ve İstar, 2014: 127). Luthans ve Youssef (2004: 156) ise çalışmalarında, iş-aile dengesinin iyimserlik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Pozitif psikolojik sermaye kavramının özelliklerinden olan “durumsal olma” unsuru özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın değişebileceğini ve duruma özgü olduğunu ifade etmektedir. Bu özellikten yola çıkarak, pozitif psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından etkilenebileceği varsayımını taşıyan bu çalışma, aile ve iş alanlarında yaşanan rol çatışmalarının bireyin pozitif psikolojik sermayesi üzerinde ne tür bir etkisi olduğunu araştırmaktadır.

Çalışmanın çeşitli yönlerden literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Öncelikle, iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye literatüründe yapılan incelemelerin sonucunda farklı çevirilerle ve içeriklerle konuları ele alan çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmada kavramlar, ortaya çıkma süreçleriyle temellendirilerek, bütünsel bir bakış açısıyla ve anlaşılır şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Kavramları betimlemeye yönelik olarak yapılan çevirilerde, en uygun ve anlaşılabilir terimlerin seçilmesine özen gösterilmiştir. Bu doğrultuda çalışmanın, gelecekte yapılacak olan araştırmalar için kapsamlı ve anlaşılır şekilde Türkçe’ye çevrilmiş bir kaynak olma niteliği taşıdığı düşünülmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi, literatürde iş-aile çatışmasının sonuçlarının, belirleyicilerine kıyasla daha az araştırıldığı görülmektedir. Belirleyicilerinin saptanması, çeşitli uygulamaların geliştirilerek iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması veya etkilerinin azaltılması açısından önem taşımaktadır. Ancak iş-aile çatışmasının sonuçları da, en az belirleyicileri kadar önem taşımakta; bu önem sonuçların bireye ve örgüte son derece olumsuz etkilerinden kaynaklanmaktadır. İş-aile çatışmasının hangi olumsuz etkilere sebep olduğunun bilinmesi, iş-aile çatışmasının ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların geliştirilebilmesi açısından son derece gereklidir. Bu çalışmanın, iş performansına olumlu etkisinin olduğu bilinen pozitif psikolojik sermayenin, iş-aile çatışmasından ne derece etkilendiğini araştırması yönüyle de literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

İş-aile çatışmasının aksine, pozitif psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalarda çoğunlukla sonuçları üzerinde durulmuş, belirleyicileri ise daha az ele alınmıştır. Pozitif psikolojik sermayenin bireyler ve örgütler için olumlu sonuçlarının olması, bu alanda yapılan çalışmalara hız kazandırmıştır. Ancak pozitif psikolojik sermayenin olumlu etkilerinden yararlanılması ve boyutlarının geliştirilebilmesi için, hangi değişkenlerden etkileniyor olduğunun bilinmesi de son derece önemlidir. Bu çalışma pozitif psikolojik sermayenin iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarından ne ölçüde etkilendiğini ortaya koyarak literatüre katkı sağlama amacı taşımaktadır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin olumlu etkileri göz önünde bulundurulduğunda, bu olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasına yönelik destekleyici bir araştırma niteliği taşımaktadır.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde iş-aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşadıkları bilinen kadınların, yoğun zaman ve enerji ayrılmasını talep eden akademisyenlik mesleğinde pozitif psikolojik sermayelerinin iş-aile çatışmasından ne derecede etkilendiği araştırılmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkisi araştırılmış, ayrıca araştırma kadın akademisyenler üzerinde gerçekleştirildiğinden, çalışmanın öncü ve özgün olma niteliklerini de taşıdığı düşünülmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYEYE ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde kadın akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya ve elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU, AMACI VE ÖNEMİ

Günümüz dünyasında örgütlerin ekonomi ve toplumdaki yeri yadsınamaz bir öneme sahiptir. Bireyler kendilerini gerçekleştirme, geçimlerini sağlama ve ailelerine gelir sağlama gibi nedenlerle çalışmakta, iş yaşamının içerisinde yer almaktadırlar. Çalışan bireyler günlerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçirmekte, işe belli bir düzeyde enerji ve zaman ayırmaktadırlar. Ancak çalışan bireylerin yaşamında en az iş kadar enerji ve zaman talep eden diğer bir unsur ailedir. Bu noktada iş ile ailenin rol ve sorumluluk beklentileri bireylerin yaşantısını olumsuz etkileyebilmekte, bireyler iş ve ailenin çeşitli beklentileri arasında denge sağlamaya çalışmakta, denge sağlayamadığı durumlarda ise kaçınılmaz olarak rol çatışması yaşamaktadırlar. Bunun sonucunda ise birey hem zihinsel hem de fiziksel sorunlar yaşamakta, bu sorunlar birey, çevresi ve çalıştığı örgüt için tehlike unsuru olmaktadır.

Bireylerin yaşadığı zihinsel sorunları tedavi etmeye çalışan psikoloji bilimi, son yıllarda gündeme gelen ‘pozitif psikoloji’ yaklaşımıyla farklı bir boyut kazanmıştır. Pozitif psikoloji, bireylerde var olan olumlu kişilik özelliklerinin üzerinde durmakta ve bu özelliklerin geliştirilmesinin, bireylerin yaşantısını olumlu yönde etkileyeceğini ileri sürmektedir. Örgütsel davranış alanına pozitif psikolojinin dahil edilmesiyle ortaya çıkan pozitif psikolojik sermaye kavramı ise; çalışanların sahip olduğu özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi olumlu kişilik özelliklerinin iş performansı üzerinde olumlu etkisinin olduğunu, bu özelliklerin değişebileceğini ve geliştirilebileceğini ifade etmektedir.

Bu doğrultuda çalışmada, iş-aile çatışması yaşayan kadın akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ne düzeyde etkilendiği araştırılmıştır. Katılımcıların kadın akademisyenler olarak belirlenmesinin iki önemli nedeni bulunmaktadır. Birinci nedeni, kadınların iş ve ailenin talep ettiği rolleri yerine getirmesinin, gerekli zaman ve enerjiyi ayırabilmesinin, yüklenmiş olduğu toplumsal rollerle daha zor hale gelmesi; ikinci nedeni ise, akademisyenlik mesleğinin yoğun emek ve zaman gerektiren bir meslek olması dolayısıyla kadın akademisyenlerin yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamalarının beklenmesidir.

Bu araştırmanın çeşitli amaçları bulunmaktadır. Bunlar:

- Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesi,
- Kadın akademisyenlerin yaş, medeni durum, çalışma süresi, çocuk sayısı gibi demografik özelliklerinin ve iş-aile çatışması ile pozitif psikolojik sermaye açısından farklılık gösterip göstermediklerinin tespit edilmesi,
- Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışmasının, pozitif psikolojik sermayeleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi şeklindedir.

Literatür taraması sonucunda iş-aile çatışmasının belirleyicilerini inceleyen çalışmaların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Tam tersi olarak pozitif psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmaların ise çoğunlukla sonuçlarını incelediği saptanmıştır. Son olarak iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin birbiri ile ilişkisi ve birbirlerine etkisi üzerine bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu doğrultuda farklılığını ortaya koyan bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı ve özgün olduğu düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE KISITLARI

Örnekleme grubuna bu araştırma ile ilgili olarak dağıtılan anket formunda sorulara verdikleri cevaplarla ilgili gizlilik önleminin alınacağı, bilgilerin saklı

tutulacağı konusunda güven verilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu grubun anket formuna doğru ve yansız olarak bilgi verdikleri varsayılmıştır.

Veri toplama amacıyla anket tekniğinin kullanıldığı araştırmada, bu tekniğin gerçekleştirilen analizleri en doğru ve güvenilir sonuçlara ulaştıracağı varsayılmıştır.

Araştırmanın anket formunda yer alan sorular katılımcıların konuyla ilgili kendilerini değerlendirmelerine yöneliktir. Katılımcıların sorulara gerçek eğilimleri yerine toplumca beğenilen türden cevaplar verebilmiş olması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır.

Katılımcı sayısının az sayıda olması ise araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Bunun bir nedeni, akademisyenlik mesleğinin belli saatlerle sınırlı olmaması dolayısıyla yeterli ölçüde elden anket dağıtımının yapılamaması; bir diğer nedeni ise, internet ortamında anket gönderiminin Türkiye için tarihsel açıdan kritik bir döneme denk gelmesiyle ilgilidir.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde sırasıyla araştırmanın hipotezleri, modeli ve değişkenleri açıklanmış; veri toplama araçları, örneklem ve kullanılan analiz yöntemleri hakkında bilgilere yer verilmiştir.

3.3.1. Hipotezler, Model ve Değişkenler

Araştırma konusuna ve amaçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezler aşağıda belirtilmektedir:

H1: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları medeni duruma bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H2: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları idari göreve bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H3: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları eve iş taşıma durumuna bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H4: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları yaş gruplarına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H5: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları unvana bağlı olarak farklılık göstermektedir.

H6: İş-aile çatışmasının özyeterlilik boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H7: Aile-iş çatışmasının özyeterlilik boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H8: İş-aile çatışmasının umut boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H9: Aile-iş çatışmasının umut boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H10: İş-aile çatışmasının dayanıklılık boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

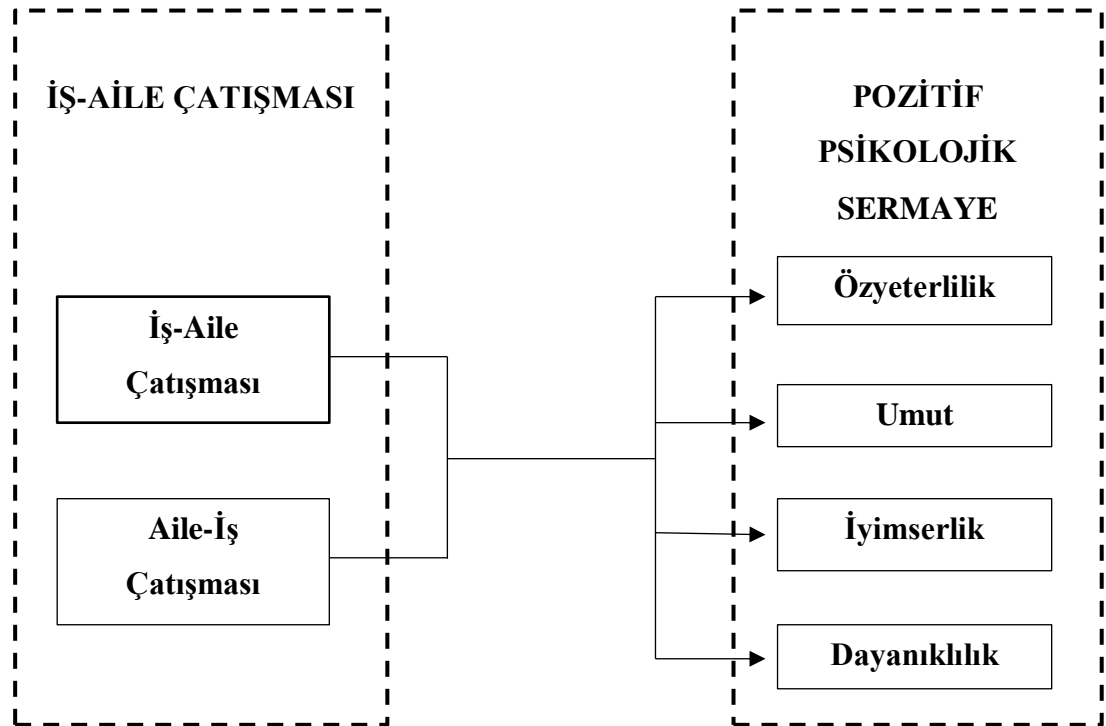
H11: Aile-iş çatışmasının dayanıklılık boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H12: İş-aile çatışmasının iyimserlik boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

H13: Aile-iş çatışmasının iyimserlik boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.

Çalışmada, kadın akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışmasının, pozitif psikolojik sermayelerini etkileyeceği varsayımına dayanarak bir model geliştirilmiştir (bkz. Şekil 4).

Şekil 4: İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisine Yönelik Araştırma Modeli



Araştırma modelinde “iş-aile çatışması” boyutları, pozitif psikolojik sermayenin belirleyicileri olarak ele alındığından modelin “bağımsız değişkenleri”ni oluşturmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye ve alt boyutları ise modelin “bağımlı değişkenleri”dir.

3.3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın yöntemi survey, veri toplama tekniği ise ankettir. Hem basılı hem de internet ortamında hazırlanan soru formları kullanılarak katılımcıların konuya ilişkin soruları cevaplandırmaları istenmiştir.

Araştırmada kullanılan soru formunda, veri toplama aracı olarak “İş-Aile Çatışması” ve “Pozitif Psikolojik Sermaye” ölçekleri ile birlikte çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

Netemeyer ve arkadaşları (1996: 410) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği, iş-aile ve aile-iş çatışması olmak üzere iki alt boyuttan oluşmakta, her bir boyut beşer maddelik yargı cümlelerinden oluşmaktadır (bkz. EK). 1, 2, 3, 4 ve 5. sorular İş-Aile Çatışmasını ölçmeye yönelik olup; 6, 7, 8, 9 ve 10. sorular Aile-İş Çatışmasını ölçmeye yöneliktir. Ölçeklerin güvenilirlik analizleri konusunda yazarlar, iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması ve aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması ölçekleri için alfa değerlerini sırasıyla 0,88 ve 0,89 olarak tespit etmişlerdir. Yapılan faktör analizleri de her iki ölçeğin birbirlerinden ampirik olarak farklı olduklarını ortaya koymaktadır. Söz konusu bulgular her iki ölçeğin de güvenilirlik ve geçerlilik kriterleri açısından güçlü olduklarını göstermektedir.

Bu çalışmada kullanılan ve Efeoğlu (2006: 69) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan İş-Aile Çatışması Ölçeğinin güvenilirlik değerleri ise; İş-Aile Çatışması ölçeğinin bütünü için .82, İş-Aile Çatışması alt boyutu için .88 ve Aile-İş Çatışması alt boyutu için .85’dir. Ankette kullanılan 5’li likert ölçeği; “1: Hiç Katılmıyorum, 2: Az Katılıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Oldukça Katılıyorum, 5: Tamamiyle Katılıyorum (bkz. EK)” biçiminde derecelendirilmiştir.

Luthans ve arkadaşları (2007b: 237) tarafından geliştirilen Pozitif Psikolojik Sermaye ölçeği özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık alt boyutlarından oluşmakta; her bir boyuttaki 6 yargı cümlesi ile 24 maddeden meydana gelmektedir.

Cevaplar için 6'lı likert ölçeği kullanılmış olup, ifadeler “1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz Katılmıyorum, 4: Biraz Katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir. Ankette bulunan 13, 20 ve 23. maddeler ters kodlanmıştır. Maddelerden; 1-6 özyeterlilik, 7-12 umut, 13-18 dayanıklılık ve 19-24 iyimserliği ölçmeye yöneliktir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucu Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için .93 olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik katsayısı boyutlardan umut için .87, yeterlilik için .87, dayanıklılık için .72, iyimserlik için .79 olarak belirlenmiştir.

Çetin ve Basım (2012: 121-129) tarafından “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” Türkiye koşullarında sınıp geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak Türkçeye kazandırılmıştır. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğini sınamak için yaptıkları çalışmada kamuda çalışan 235 alt ve orta seviye yöneticiden veri toplanmıştır. Yapılan analizlerden elde edilen bulgular, ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlik katsayılarının 0,67 ile 0,85 arasında ve test-tekrar test değerlerinin ise 0,70 ile 0,77 arasında değiştiğini göstermiştir. Ayrıca yapılan faktör analizi sonucunda; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarını içeren dört faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuçta uyarlanan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin güvenilir ve geçerli olduğu ortaya çıkmıştır.

Erkuş ve Fındıklı (2013: 307-310) tarafından da tercüme-geri tercüme yöntemiyle İngilizce'den Türkçe'ye çevrilen Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği ayrıca İngilizce alanındaki öğretim elemanları tarafından kontrol edilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları kapsamında psikolojik sermaye ölçeğine yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .89 olarak tespit edilmiştir. Her bir faktöre ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda; öz yeterlilik faktörünün Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .90, umut faktörünün .79, dayanıklılık faktörünün .72 ve iyimserlik faktörünün ise .68 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını düşüren dayanıklılık faktöründe 1 madde (13. madde), iyimserlik faktöründe ise 2 madde (20 ve 23. maddeler) ölçek dışı bırakılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği'nde ise iki uzman tarafından söz konusu maddeler tekrar ele alınarak, Türkçe'ye karşılık gelen daha anlamlı cümleler oluşturulmasına yönelik değerlendirmeleri çerçevesinde araştırmaya

dahil edilmiştir. Ayrıca orijinali 6'lı likert olan ölçek, İş-Aile Çatışması ölçeğine uyumlaştırılması için 5'li likert ölçeği olarak "1: Hiç Katılmıyorum, 2: Az Katılıyorum, 3: Kısmen Katılıyorum, 4: Oldukça Katılıyorum, 5: Tamamiyle Katılıyorum" ifadeleriyle ele alınmıştır.

Çalışmada İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermayeye ilişkin gerçekleştirilen Güvenilirlik Analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir. İş-Aile Çatışması Ölçeğinin güvenilirliği ".89", İş-Aile Çatışması alt boyutunun ".94" ve Aile-İş Çatışması alt boyutunun ".90" olarak bulunmuştur. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinin güvenilirliği ".92", Özyeterlilik alt boyutu ".87" ve Umut alt boyutu ".83" olarak bulunmuştur. İyimserlik alt boyutuna güvenilirlik analizi yapıldığında katsayı ilk olarak ".60" bulunmuş, SPSS programının önerdiği modifikasyona dayanarak güvenilirliği yükseltmek için iyimserliği ölçen 6 maddeden ikincisi çıkarılarak (bkz. EK: 40. ifade) oran ".69"a, ardından üçüncü madde çıkarılarak (bkz. EK: 45. ifade) oran ".82"ye yükseltilmiştir. Aynı şekilde Dayanıklılık alt boyutuna güvenilirlik analizi yapıldığında katsayı ilk olarak ".61" bulunmuş, güvenilirliği yükseltmek için dayanıklılığı ölçen 6 maddeden ilki (bkz. EK: 43. ifade) çıkarılarak oran ".69"a, ardından ikinci madde (bkz. EK: 44. ifade) çıkarılarak ".79"ye yükseltilmiştir. Güvenirliği artırmak amaçlı çıkarılan soru ifadelerinin üçünün ters kodlu ifadeler olduğunun belirtilmesinde fayda vardır. Katılımcılar tarafından bu ifadelerin anlamadığı ya da doğru bir şekilde belirlenmediği söylenebilir.

Tablo 1: Ölçme Araçları ve Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizleri

Ölçme Araçları	Cronbach's Alpha Değeri (α)
İş-Aile Çatışması Ölçeği	.89
İş-Aile Çatışması Alt Boyutu	.94
Aile-İş Çatışması Alt Boyutu	.90
Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği	.92
Özyeterlilik Alt Boyutu	.87
Umut Alt Boyutu	.83
İyimserlik Alt Boyutu	.82
Dayanıklılık Alt Boyutu	.79

3.3.3. Örneklem

Araştırmanın evreni, İzmir'deki dört devlet üniversitesi (Ege Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Yüksek Teknoloji Üniversitesi, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi) bünyesinde yer alan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği 2016 Haziran ve Temmuz ayları içerisinde, katılımcılara elden ve internet ortamında olmak üzere toplam 1263 anket iletilmiş, buna karşılık geri dönen 124 anket formu araştırmaya dahil edilmiştir.

3.3.4. Analiz

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak survey, teknik olarak ise anket kullanılmıştır. Basılı ve internet ortamında hazırlanan anket formları kullanılarak katılımcılardan konuya ilişkin soruları cevaplandırmaları istenmiştir.

Beş aşamada gerçekleştirilen araştırmanın birinci aşamasında; iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayeyi ölçmeye yönelik olarak literatürdeki mevcut ölçekler incelenmiş, araştırma için uygun olduğu düşünülen ölçekler kullanılarak bir soru formu hazırlanmıştır.

İkinci aşamada; kadın akademisyenlerden soru formu yardımı ile gerekli veriler toplanmıştır. Bu anket formu ile kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması durumları, pozitif psikolojik sermayeleri ve yaş, medeni durum, çalışma süresi gibi demografik özellikleri ile ilgili veriler elde edilmiştir. Elde edilen verilerin SPSS 15 (Statistical Package for Social Sciences 15 Version) istatistiksel veri analizi paket programına yüklenmesi ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Üçüncü aşamada; katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili elde edilen veriler frekans ve yüzde değerleri kullanılarak incelenmiştir.

Dördüncü aşamada; kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek amacıyla ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Beşinci aşamada; kadın akademisyenlerin iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeleri üzerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

İzmir'deki dört devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerden toplanan veriler doğrultusunda yapılan araştırma sonuçları beş başlık altında değerlendirilebilir.

3.4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların yaşa göre dağılımları Tablo 1'de gösterilmektedir. Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin yaklaşık olarak %27'sinin 20-29, %47'sinin 30-39, %14'ünün 40-49, %11'inin 50-59, %1'inin ise 60 ve üzeri yaş grubunda yer aldığı; özetle katılımcıların %74'ünün 40 yaşın altında, %26'sının 40 yaşın üzerinde olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımları

Yaş Grupları	n	%
20-29	34	27,4
30-39	58	46,8
40-49	17	13,7
50-59	14	11,3
60 ve Üzeri	1	0,8
TOPLAM	124	100,0

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde (bkz. Tablo 3); katılımcıların %65'inin evli, %35'inin ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Medeni Durum	n	%
Evli	81	65,3
Bekar	43	34,7
TOPLAM	124	100,0

Araştırmaya katılanların unvanlarına göre dağılımları (bkz. Tablo 4) incelendiğinde; katılımcıların %10'unun profesör, %15'inin doçent, %20'sinin yardımcı doçent, %4'ünün öğretim görevlisi, %46'sının araştırma görevlisi, %3'ünün uzman ve %2'sinin okutman olduğu görülmekte, kısaca katılımcıların ağırlıklı olarak araştırma görevlilerinden oluştuğu söylenebilir.

Tablo 4: Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan	n	%
Profesör	12	9,7
Doçent	19	15,3
Yardımcı Doçent	25	20,2
Öğretim Görevlisi	5	4,0
Araştırma Görevlisi	57	46,0
Uzman	4	3,2
Okutman	2	1,6
TOPLAM	124	100,0

Katılımcıların idari görevlere göre dağılımına bakıldığında (bkz. Tablo 5); %37'sinin idari görevinin olduğu, %62'sinin bu görevinin bulunmadığı, %1'inin ise bu soruya cevap vermediği görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların İdari Görevlerine Göre Dağılımı

İdari Görev	n	%
Evet	46	37,1
Hayır	77	62,1
Cevapsız	1	0,8
TOPLAM	124	100,0

Katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre dağılımı incelendiğinde (bknz. Tablo 6); yaklaşık olarak %31'inin 5 yıl ve altı, %26'sının 6-10 yıl arası, %18'inin 11-15 yıl arası, %10'unun 16-20 yıl arası, %15'inin ise 20 yıl ve üzeri süreyle çalışma yaşamında yer aldıkları söylenebilir.

Tablo 6: Katılımcıların Toplam Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Toplam Çalışma Süresi	n	%
5 yıl ve altı	39	31,5
6-10 yıl	32	25,8
11-15 yıl	22	17,7
16-20 yıl	12	9,7
20 yıl ve üzeri	19	15,3
TOPLAM	124	100,0

Katılımcıların haftalık ders saatlerine göre dağılımına bakıldığında (bknz. Tablo 7); 45'inin (%36,3) derse girmediği, 33'ünün (%26,6) 10 saatten az, 27'sinin (%21,8) 10-20 saat arası, 16'sının (%12,9) 21-30 saat arası, 2'sinin (%1,6) 31 saat ve üzeri haftalık ders süresinin olduğu, bir katılımcının ise soruyu cevapsız bıraktığı görülmektedir. Katılımcıların büyük bölümünün araştırma görevlilerinden oluştuğu yukarıda belirtilmiştir. Buna bağlı olarak da derse girmeyen ve 10 saatten az derse girenlerin oranının yaklaşık olarak %63 olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerine Göre Dağılımı

Haftalık Ders Saati	n	%
Derse girmiyorum	45	36,3
10 saatten az	33	26,6
10-20 saat	27	21,8
21-30 saat	16	12,9
31 saat ve üzeri	2	1,6
Cevapsız	1	0,8
TOPLAM	124	100,0

Katılımcıların bir haftada iş tanımlarında belirtilen süreden yaklaşık kaç saat fazla çalıştıkları Tablo 8 incelendiğinde; yaklaşık olarak %13'ünün hiç çalışmadığı, %30'unun 5 saat ve daha az, %31'inin 6-10 saat arası, %11'inin 11-15 saat arası, %15'inin 16 saat ve üstü çalıştığı, sonuç olarak %60'lık bir oranla katılımcıların 10 saat ve altı süreyle olmak üzere fazla çalıştığı görülmektedir.

Tablo 8: Katılımcıların Bir Haftada İş Tanımlarında Belirtilen Süreden Fazla Çalışanlarının Saatlere Göre Dağılımı

Fazla Çalışma Saatleri	n	%
Hiç çalışmıyorum	16	12,9
5 saat ve daha az	37	29,8
6-10 saat	39	31,5
11-15 saat	14	11,3
16 saat ve üstü	18	14,5
TOPLAM	124	100,0

Araştırmaya katılanların kim veya kimlerle yaşadığına göre dağılımı (bknz. Tablo 9) incelendiğinde, 16'sının (%12,9) yalnız, 7'sinin (%5,6) ev arkadaşıyla/arkadaşlarıyla, 13'ünün (%10,5) aile büyüğüyle/büyükleriyle, 42'sinin (%33,9) eşiyle, 13'ünün (%10,5) çocuğuyla/çocuklarıyla, 2'sinin (%1,6) evcil hayvanıyla/hayvanlarıyla, 26'sının (%21,0) eşi ve çocuğuyla/çocuklarıyla, 1'inin (0,8)

aile büyüğü/büyükleri ve çocuğu/çocuklarıyla, son olarak ise 4'ünün (%3,2) eşi, çocuğu/çocukları ve aile büyüğü/büyükleriyle yaşadığı söylenebilir.

Tablo 9: Katılımcıların Kimle/Kimlerle Yaşadığına Göre Dağılımı

Kimle/Kimlerle Yaşadığı	n	%
Yalnız yaşayanlar	16	12,9
Ev arkadaşıyla/arkadaşlarıyla yaşayanlar	7	5,6
Aile büyüğüyle/büyükleriyle yaşayanlar	13	10,5
Eşiyle yaşayanlar	42	33,9
Çocuğuyla/çocuklarıyla yaşayanlar	13	10,5
Evcil hayvanıyla/hayvanlarıyla yaşayanlar	2	1,6
Eşiyle ve çocuğuyla/çocuklarıyla yaşayanlar	26	21,0
Çocuğuyla/çocuklarıyla ve aile büyüğüyle/büyükleriyle yaşayanlar	1	0,8
Eşi, çocuğu/çocukları ve aile büyüğü/büyükleriyle yaşayanlar	4	3,2
TOPLAM	124	100,0

Katılımcıların; mesai saatleri dışında işlerini evde de yürütmeleri, işi eve taşımaları gerekiyorsa günde yaklaşık kaç saat evde çalıştıkları, kaç saati kendilerine ayırdıkları (sosyal ve kültürel aktiviteler), kaç saati ev işlerine (ütü, temizlik, yemek, alışveriş gibi) ayırdıkları ve aile büyüğüyle/büyükleriyle yaşıyorlarsa, kaç saati onlara ayırdıklarına yönelik verilerin dağılımı Tablo 10'da gösterildiği gibidir.

Tablo 10 incelendiğinde ve öne çıkan oranlar göz önünde bulundurulduğunda; katılımcıların yaklaşık olarak %92'sinin eve iş taşıdığı görülmektedir. Bu çarpıcı oran akademisyenlik mesleğinin unvanlardan bağımsız olarak iş yeriyle sınırlı kalmadığını ve yoğun bir emek ve zaman talep ettiğini göstermektedir. Katılımcıların %73'ünün günlerinin 1-4 saat arası evde işlerine ayırdığı söylenebilmektedir.

Katılımcıların yaklaşık olarak %81'inin sosyal ve kültürel aktivitelere 2 saat ve daha az zaman ayırdığı, bu aktivitelere 3 saat ve üzeri zaman ayıranların yaklaşık %16'lık bir oranda olduğu; ev işlerine 2 saat ve daha az zaman ayıranların oranı yaklaşık olarak %88 iken, söz konusu işlere 3 saat ve üzeri zaman ayıranların %12'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Katılımcıların Eve İş Taşınması ve Günde Zaman Ayırdığı Unsurlara Göre Dağılımı

İşin Eve Taşınması	n	%
Evet	114	91,9
Hayır	8	6,5
Cevapsız	2	1,6
TOPLAM	124	100,0
Evde İşe Ayrılan Zaman	n	%
1 saatten az	14	11,3
1-2 saat	53	42,7
3-4 saat	37	29,8
5-6 saat veya daha fazla	14	11,4
Cevapsız	6	4,8
TOPLAM	124	100,0
Kendine Ayrılan Zaman	n	%
1 saatten az	48	38,7
1-2 saat	53	42,7
3-4 saat	19	15,3
5-6 saat veya daha fazla	1	0,8
Cevapsız	3	2,5
TOPLAM	124	100,0
Ev İşlerine Ayrılan Zaman	n	%
1 saatten az	52	41,9
1-2 saat	57	46,0
3-4 saat	14	11,3
5-6 saat veya daha fazla	1	0,8
TOPLAM	124	100,0

Araştırmaya katılanların evliliklerine ilişkin olarak; evlilik süresi, eşin eğitim düzeyi, çalışma durumu ve akademisyen olup olmaması durumlarına göre dağılımı incelendiğinde (bkz. Tablo 11); katılımcıların yaklaşık olarak yarısının 10 yıl ve daha az süreli evli olduğu; eşlerinin %65'inin eğitim düzeylerinin lisans ve lisansüstü mezunu olduğu; eşlerinin yaklaşık olarak %57'sinin çalıştığı ve yaklaşık olarak %16'sının eşinin akademisyen olduğu söylenebilir. Bununla birlikte günde eşe ayrılan zamana baktığımızda; yaklaşık olarak %15'inin eşlerine 1 saatten az, %46'sının 1-4 saat arası ve %1'inin 5 saat ve daha fazla zaman ayırdığı söylenebilmektedir.

Tablo 11: Katılımcıların Evlilik Süresi, Eşin Eğitim Düzeyi, Çalışma Durumu, Akademisyen Olup Olmaması ve Eşlerine Zaman Ayırma Durumuna Göre Dağılımı

Evlilik Süresi	n	%
5 yıl ve daha az	42	33,9
6-10 yıl	19	15,3
11-15 yıl	8	6,5
16-20 yıl	4	3,2
21 yıl ve daha fazla	9	7,2
Cevapsız	42	33,9
TOPLAM	124	100,0
Eşin Eğitim Düzeyi	n	%
İlkokul	1	0,8
Ortaokul	4	3,2
Lise	39	31,5
Üniversite	37	29,8
Lisansüstü	43	34,7
TOPLAM	124	100,0
Eşin Çalışması	n	%
Evet	71	57,3
Hayır	2	1,6
Geçici bir süre için çalışmıyor	6	4,8
Cevapsız	45	36,3
TOPLAM	124	100,0
Eşin Akademisyen Olması	n	%
Evet	21	16,9
Hayır	59	47,6
Cevapsız	44	35,5
TOPLAM	124	100,0
Eşe Ayrılan Zaman	n	%
1 saatten az	19	15,3
1-2 saat	33	26,6
3-4 saat	25	20,2
5-6 saat veya daha fazla	2	1,6
Cevapsız	45	36,3
TOPLAM	124	100,0

Tablo 12: Katılımcıların Çocuk Sayısı, Bakımı, Ücretli Yardımcısı ve Çocuğa/Çocuklara Ayrılan Zaman Durumuna Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	n	%
Çocuğum yok	50	40,3
1	40	32,3
2	11	8,9
3	1	0,8
Cevapsız	22	17,7
TOPLAM	124	100,0
Çocuk Bakımı	n	%
Aile büyükleri	12	9,7
Kreş/Yuva/ Anaokulu	7	5,6
Eşim	4	3,2
Ücretli yardımcı	6	4,8
Diğer	6	4,8
Aile Büyüğü ve Kreş/Yuva/ Anaokulu	8	6,6
Eşim ve Kreş/Yuva/ Anaokulu	4	3,2
Cevapsız	77	62,1
TOPLAM	124	100,0
Ücretli Yardımcı	n	%
Evet	28	22,5
Hayır	18	14,5
Bazen	8	6,5
Cevapsız	70	56,5
TOPLAM	124	100,0
Çocuğa/Çocuklara Ayrılan Zaman	n	%
1 saatten az	7	5,6
1-2 saat	21	16,9
3-4 saat	16	13
5-6 saat veya daha fazla	7	5,6
Cevapsız	73	58,9
TOPLAM	124	100,0

Yukarıda görüldüğü üzere araştırmaya katılanların çocuk sayısı incelendiğinde (bknz. Tablo 12); yaklaşık olarak %40'nın çocuğu olmadığı, %32'sinin 1 çocuğu ve

%9'unun 2 çocuğu olduğu ve sadece 1 katılımcının (%0,8) 3 çocuğu olduğu söylenebilir.

Çocuk bakımı ile ilgili dağılım incelendiğinde, katılımcıların %9,7'sinin aile büyükleri, %5,6'sının kreş/yuva/ anaokulu, %3,2'sinin eş, %4,8'inin ücretli yardımcı, %4,8'nin başka kişiler, %6,5'inin aile büyüğü ve kreş/yuva/ anaokulu, %3,2'sinin eş ve kreş/yuva/ anaokulu tarafından üstlenildiği söylenebilir.

Katılımcıların ücretli yardım alma dağılımı incelendiğinde; %22,6'sının bu yardımı aldığı, %14,5'nin almadığı ve %6,5'nin bazen aldığı söylenebilir. Çocuğa/çocuklara ayrılan zaman incelendiğinde ise; 1-4 saat arası zaman ayıranların oranının yaklaşık olarak %30, 1 saatten az ve 4 saatten fazla zaman ayıranların toplamda %11 oranında olduğu ifade edilebilir.

3.4.2. Çapraz Tablolara İlişkin Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde çapraz tablolar analiz yöntemiyle değişkenler birbirleriyle karşılaştırılarak yorumlanmaya çalışılmıştır. Yukarıda saptandığı üzere kadın akademisyenler işyeri dışında evlerinde de çalışmalarını sürdürmekte; işe ayrılan bu zaman, kendilerine ve çevrelerine ayırdıkları zamanı kısıtlamaktadır. Mesleklerinin gereklerini yerine getirmelerinin yanı sıra idari görevlerde de yer alan kadın akademisyenlerin, idari görev değişkenine göre diğer demografik değişkenlerinin yüzdesel olarak nasıl bir dağılım gösterdiği Tablo 13'deki gibidir.

Tablo 13: İdari Göreve Yönelik Çapraz Tablo

	İdari Görev (%)	
	Evet	Hayır
İşin Eve Taşınması (%)		
Evet	100,0	88,3
Hayır	,0	10,4
Cevapsız	,0	1,3
TOPLAM	100,0	100,0

Tablo 13: İdari Göreve Yönelik Çapraz Tablo (Devamı)

	İdari Görev (%)	
	Evet	Hayır
Evde İşe Ayrılan Zaman (%)		
1 saatten az	4,5	16,2
1-2 saat	31,8	51,4
3-4 saat	45,5	23,0
5-6 saat veya daha fazla	18,2	8,1
Cevapsız	,0	1,3
TOPLAM	100,0	100,0
Kendine Ayrılan Zaman (%)		
1 saatten az	40,9	38,2
1-2 saat	52,3	39,5
3-4 saat	6,8	21
5-6 saat veya daha fazla	,0	1,3
TOPLAM	100,0	100,0
Ev İşlerine Ayrılan Zaman (%)		
1 saatten az	50,0	37,7
1-2 saat	41,3	48,1
3-4 saat	8,7	13,0
5-6 saat veya daha fazla	,0	1,2
TOPLAM	100,0	100,0
Eşe Ayrılan Zaman		
1 saatten az	12,9	31,9
1-2 saat	61,3	27,7
3-4 saat	22,6	38,3
5-6 saat veya daha fazla	3,2	2,1
TOPLAM	100,0	100,0
Çocuğa/Çocuklara Ayrılan Zaman		
1 saatten az	22,7	6,9
1-2 saat	36,4	41,4
3-4 saat	31,9	31,0
5-6 saat veya daha fazla	4,5	20,7
Cevapsız	4,5	,0
TOPLAM	100,0	100,0

Tablo 13’de görüldüğü üzere, idari görevleri olan kadın akademisyenlerin, olmayanlara nazaran kendilerine ve çevrelerine daha az zaman ayırdığı söylenebilmektedir. İdari görevi olan tüm katılımcılar eve iş taşımaktadır. Evde işe ayırdıkları zaman incelendiğinde ise %77’sinin 1-4 saat arası, %18’inin ise 5 saat ve üzeri olduğu; %93’ünün kendilerine, %92’sinin ev işlerine, %74’ünün eşlerine 2 saat ve daha az zaman ayırdığı; %91’inin çocuğuna/çocuklarına 4 saat ve daha az zaman ayırdıkları görülmektedir.

Aile-iş ve iş-aile çatışmalarının ortalamalarından yola çıkarak, demografik değişkenlerin yüzdesel olarak nasıl bir dağılım gösterdiği incelenmiştir. Aile kaynaklı ve iş kaynaklı çatışmayı ortaya koymak üzere analiz edilen veriler Tablo 14 ve Tablo 15’de yer almaktadırlar.

Tablo 14: Aile-İş Çatışmasına Yönelik Çapraz Tablo

	Aile-İş Çatışması		Toplam
	$1 \leq \bar{x} \leq 3$	$3 < \bar{x} \leq 5$	
Medeni Durum (%)			
Evli	79	21	100
Bekar	93	7	100
Eşin Akademisyen Olması (%)			
Evet	71,4	28,6	100
Hayır	81	19	100
Çocuk Sayısı (%)			
Çocuğum yok	90	10	100
1	72,5	27,5	100

Yukarıda görüldüğü üzere bekar kadın akademisyenlerin evlilere oranla daha düşük düzeyde aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir. Eşlerinin akademisyen olması yaşanan çatışmayı arttırmaktadır. Aynı mesleğin içinde bulunan çiftlerin daha az çatışma yaşamaları beklenirken böyle bir sonucun çıkması; akademisyenlik mesleğinin uzun süreli ve düzensiz çalışma saatlerinden oluşması dolayısıyla, evli bireylerin her ikisinin de zaman ve enerji ayırma sıkıntısı çekmesi, bu nedenle aile-iş çatışması yaşamaları ile açıklanabilir. Düşük yüzdesel orana sahip olduğu için iki ve üç çocuk

sahibi kadın akademisyenler tabloya dahil edilmemiştir. Çocuğu olan kadın akademisyenlerin olmayanlara oranla daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşadığı görülmektedir.

Tablo 15: İş-Aile Çatışmasına Yönelik Çapraz Tablo

	İş-Aile Çatışması		Toplam
	$1 \leq \bar{x} \leq 3$	$3 < \bar{x} \leq 5$	
İşin Eve Taşınması (%)			
Evet	58	42	100
Hayır	87,5	12,5	100
İdari görev (%)			
Evet	47,8	52,2	100
Hayır	67,6	32,4	100
Haftalık Ders Saati (%)			
Derse girmiyorum	66,8	33,2	100
10 saatten az	63,7	36,3	100
10-20 saat	63	37	100
21-30 saat	37,5	62,5	100
31 saat ve üzeri	0	100	100

İş kaynaklı yaşanan çatışmaya yönelik olarak Tablo 15 incelendiğinde, işi eve taşıyan ve örneklemin çoğunluğunu oluşturan katılımcıların, işlerini eve taşımayan katılımcılara ve meslek gereklerini yerine getirmenin yanı sıra idari görevi bulunan katılımcıların ise, idari görevleri bulunmayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Haftalık ders saatinin artmasıyla yaşanan iş-aile çatışmasının da doğru orantılı olarak arttığı söylenebilmektedir.

3.4.3. İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Değişkenlerine İlişkin Ortalamalar

Araştırmaya katılanların İş-Aile Çatışmalarına ve Pozitif Psikolojik Sermayelerine ilişkin ortalama değerleri Tablo 16’da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, katılımcıların iş-aile çatışması ortalaması “2,08”, aile-iş çatışması ortalaması “2,85”, özyeterlilik ortalaması “3,61”, umut ortalaması “3,50”, iyimserlik ortalaması “3,29”, son olarak dayanıklılık ortalaması “3,27” bulunmuştur.

Tablo 16: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermayeye İlişkin Ortalama* ve Standart Sapma Değerleri

İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye ile İlgili Değişkenler	\bar{x}	S.S
İş-Aile Çatışması	2,08	,97
Aile-İş Çatışması	2,85	1,08
Özyeterlilik	3,61	,80
Umut	3,50	,70
İyimserlik	3,29	,88
Dayanıklılık	3,27	,76

*n= 124

Yukarıda görüldüğü üzere katılımcıların aile-iş çatışmasını, iş-aile çatışmasına kıyasla daha yüksek düzeyde yaşadıkları ancak 5’li likert ölçeği göz önüne alındığında her iki çatışmanın da ortalamasının altında kaldığı, pozitif psikoloji sermayelerinin ise ortalamasının üzerinde olduğu söylenebilir.

3.4.4. Ortalamaların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

İki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan t testi, bu çalışmada idari görev, medeni durum, eve iş taşıma durumlarına bağlı olarak iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermayenin farklılık gösterip göstermediğini saptamak üzere uygulanmıştır.

Tablo 17, 18 ve 19, iş-aile çatışması boyutlarından olan aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile pozitif psikolojik sermaye boyutlarından olan özyeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik ve umudun medeni durum, idari görev ve eve iş taşıma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini açıklayan t testi sonuçlarını belirtmektedir.

Tablo 17: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Medeni Durum Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi

	Levene Varyans Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ($\alpha=0.05$)	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık	Anlamlılık=p	Medeni Durum	N	Ort.
Aile-İş Çatışması	,285	,009 ,006	Evli	81	2,2563
			Bekar	43	1,7744
İş-Aile Çatışması	,299	,261 ,286	Evli	81	2,9333
			Bekar	43	2,7023
Özyeterlilik	,011	,311 ,258	Evli	81	3,5576
			Bekar	43	3,7124
Dayanıklılık	,981	,072 ,070	Evli	81	3,4219
			Bekar	43	3,6628
İyimserlik	,052	,013 ,007	Evli	81	3,1523
			Bekar	43	3,5640
Umut	,012	,187 ,140	Evli	81	3,2099
			Bekar	43	3,4000

Tablo 17’de görüldüğü üzere Levene testindeki varyansların eşitliği analizinde anlamlılık değerinin $\alpha=0.05$ ’ten büyük olması durumunda t testi için ilk satır, küçük eşitse ikinci satır bilgileri kullanılmalıdır. Medeni duruma göre iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarının farklı olduğunu söyleyebilmek için p değerinin $\alpha=0.05$ ’ten küçük olması beklenir. Aile-iş çatışması ve iyimserlik boyutlarının medeni duruma göre farklılık gösterdiği söylenebilir.

Bu ilişkileri açıklamak için grup ortalamaları tablosuna bakılması gerekmektedir. Aile-iş çatışması ortalamaları incelendiğinde evlilerin puanının (2,2563) bekarlara (1,7744) oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan t testi yorumlandığında evli kadın akademisyenlerin, bekarlara oranla aile-iş çatışması bakımından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği ve bu çatışmayı daha yüksek düzeyde yaşadıkları anlaşılmıştır. Bu durumda “*H1: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları medeni duruma bağlı olarak farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 18: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının İdari Görev Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi

	Levene Varyans Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ($\alpha=0.05$)	Grup İstatistikleri		
			Anlamlılık	Anlamlılık=p	İdari Görev
Aile-İş Çatışması	,861	,830	Evet	46	2,0633
			Hayır	77	2,1032
İş-Aile Çatışması	,400	,010	Evet	46	3,1739
		,013	Hayır	77	2,6571
Özyeterlilik	,347	,002	Evet	46	3,8949
		,004	Hayır	77	3,4368
Dayanıklılık	,717	,026	Evet	46	3,6889
		,029	Hayır	77	3,3929
İyimserlik	,549	,032	Evet	46	3,5163
		,032	Hayır	77	3,1623
Umut	,326	,000	Evet	46	3,5826
		,001	Hayır	77	3,0874

Tablo 18 incelendiğinde Levene varyans eşitliği testine göre tüm değerler $\alpha=0.05$ 'ten büyük olduğu için, t testinde ilk satır bilgileri kullanılmıştır. Buna göre aile-iş çatışması dışındaki tüm boyutlar idari göreve göre farklılık göstermektedir. Grup ortalamaları tablosuna bakıldığında ve ortalamalar incelendiğinde, iş-aile

çatışması, dayanıklılık, özyeterlilik, iyimserlik ve umut boyutlarının, idari görevin olup olmamasına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. İdari görevi olanlar olmayanlara göre daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşamaktadır. Bununla birlikte idari görevi bulunanlar, bulunmayanlara kıyasla daha yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahiptirler. Bu durumda “H2: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları idari göreve bağlı olarak farklılık göstermektedir.” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 19: İş-Aile Çatışması ve Pozitif Psikolojik Sermaye Boyutlarının Eve İş Taşıma Durumu Açısından Karşılaştırılmasına Yönelik t testi

	Levene Varyans Eşitliği Testi	Ortalamaların Eşitliği İçin t testi ($\alpha=0.05$)	Grup İstatistikleri		
	Anlamlılık	Anlamlılık=p	Eve İş Taşıma	N	Ort.
Aile-İş Çatışması	,447	,670 ,724	Evet Hayır	113 8	2,0708 2,2250
İş-Aile Çatışması	,612	,022 ,035	Evet Hayır	113 8	2,9123 2,0000
Özyeterlilik	,621	,875 ,850	Evet Hayır	113 8	3,6096 3,5625
Dayanıklılık	,231	,306 ,149	Evet Hayır	113 8	3,5177 3,2500
İyimserlik	,228	,561 ,428	Evet Hayır	113 8	3,2785 3,4688
Umut	,029	,187 ,013	Evet Hayır	113 8	3,2965 2,9250

Tablo 19'daki Levene varyans eşitliği testi incelendiğinde; umut boyutunun anlamlılık düzeyinin $\alpha=0.05$ 'ten küçük olduğu görülmekte, bunun için t testinde ikinci satır bilgileri dikkate alınmaktadır. Diğer boyutlar için ilk satır bilgileri incelendiğinde iş-aile çatışmasının eve iş taşıma durumuna göre farklılık gösterdiği görülmektedir.

Buna göre eve iş taşıyan kadın akademisyenler taşımayanlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Umut boyutunun ortalaması incelendiğinde ise, eve iş taşıyan katılımcıların, taşımayanlara kıyasla daha yüksek oranda umuda sahip oldukları söylenebilir. Bunun nedeninin fazla çalışma sonucunda çabaların takdir edilmesinden ve fazla çalışmanın arzulanan konuma gelebilmek için ön koşul olarak görülmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Bu durumda “*H3: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları eve iş taşıma durumuna bağlı olarak farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

T-testi, sadece iki grup arasındaki farklılıkların incelenebilmesi için uygun bir analiz yöntemidir. İki den fazla grubun karşılaştırılması gerektiğinde, bu grupların ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmaktadır. Aşağıda yaş ve unvan değişkenlerine göre iş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye boyutlarının ortalamalarında herhangi bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tek yönlü varyans analizinin yapılabilmesi için grupların varyanslarının homojen olması gerekmektedir. Bu sebeple öncelikle grupların varyansları incelenmiştir.

Tablo 20: Yaş Grupları Değişkeni İçin Varyansların Homojenliği Testi ve ANOVA Tablosu

Boyutlar	Levene Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık	ANOVA İçin Anlamlılık (p)
Aile-İş Çatışması	4,675	3	119	,004	,045
İş-Aile Çatışması	1,477	3	119	,004	,197
Özyeterlilik	1,101	3	119	,352	,062
Dayanıklılık	,557	3	119	,644	,015
İyimserlik	1,418	3	119	,241	,125
Umut	1,760	3	119	,159	,158

Levene testinin sonucuna göre grupların varyanslarının eşit sayılabilmesi için p değerinin $\alpha=0.05$ ' ten büyük olması gerekmektedir. Tablo 20 incelendiğinde tüm

boyutlar için bu şartın sağlandığı görülmektedir. Bu durumda boyutların varyans analizi için uygun olduğu söylenebilir. ANOVA için anlamlılık (p) incelendiğinde aile-iş çatışması ve dayanıklılığın yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Bu durumda “*H4: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları yaş gruplarına bağlı olarak farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 21: Unvan Değişkeni İçin Varyansların Homojenliği Testi ve ANOVA Tablosu

Boyutlar	Levene Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi 1	Serbestlik Derecesi 2	Anlamlılık	ANOVA İçin Anlamlılık (p)
Aile-İş Çatışması	1,555	6	117	,166	,003
İş-Aile Çatışması	2,075	6	117	,061	,356
Özyeterlilik	3,800	6	117	,002	,072
Dayanıklılık	,266	6	117	,952	,113
İyimserlik	1,504	6	117	,183	,061
Umut	,792	6	117	,578	,007

Tablo 21 incelendiğinde Levene testinin sonucuna göre; grupların varyanslarının eşit sayılabilmesi için, tüm boyutların p değerinin $\alpha=0.05$ ' ten büyük olması şartının sağlandığı görülmektedir. ANOVA için anlamlılık (p) incelendiğinde aile-iş çatışmasının ve umudun unvana göre anlamlı farklılık gösterdiği söylenebilmektedir. Bu durumda “*H5: İş-aile çatışması boyutları ve pozitif psikolojik sermaye boyutları unvana bağlı olarak farklılık göstermektedir.*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

3.4.5. İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Bulguları

Araştırmaya katılanların iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayelerine etkilerini ortaya çıkarmak için stepwise regresyon analizi

gerçekleştirilmiştir. Analizlerin sonucunda; özyeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarının denkleme girmediği, bir başka ifadeyle, iş-aile çatışmasının bu üç pozitif psikolojik sermaye boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır. Bu doğrultuda *H6*, *H7*, *H10*, *H11*, *H12* ve *H13* hipotezleri doğrulanamamıştır.

Denkleme giren bağımlı değişken yalnızca “umut” olduğu için stepwise’in yanı sıra ‘enter’ regresyon analizi de gerçekleştirilmiştir.

Tablo 22: İş-Aile Çatışmasının Umuda Etkisi

Denkleme Giren Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	
	Umut	
	β	p
İş-Aile Çatışması	.225	.017
Aile-İş Çatışması	-.278	.003
$R^2=.086$ $F=5.662$ $P=.004$		
Aile-İş Çatışması	-.203	.024
$R^2=.041$ $F=5.219$ $P=.024$		
İş-Aile Çatışması	.167	.043
$R^2=.028$ $F=3.513$ $P=.063$		

Tablo 22’de görüldüğü gibi İş-Aile Çatışmasının boyutları stepwise yöntemiyle analiz edildiğinde; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının umudun yaklaşık olarak %8’ini açıkladığı görülmektedir. İş-aile çatışması arttıkça umudun arttığı ($\beta =.225$), aile-iş çatışması arttıkça umudun azaldığı ($\beta =-.278$) ortaya çıkmaktadır. Bu durum, iş kaynaklı sorunların kadın akademisyenlerin başarı elde etme yolunda daha hırslı davranma ve mücadele etme isteğini arttırdığı şeklinde yorumlanabilir. Aile kaynaklı sorunlar ise, kadın akademisyenler tarafından mesleklerinde ilerleme açısından bir engel olarak görüldüğü için umudu olumsuz yönde etkilemektedir. Akademisyenliğin yoğun bir emek ve zaman ayırmayı talep eden ve ancak sevildiğinde başarıyla sürdürülebilen bir meslek olduğu düşünüldüğünde, bu yorumun mantıklı olduğu söylenebilir.

Enter yöntemiyle ayrı ayrı analiz edilen iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması sırasıyla; umudun %2’sini ve %4’ünü açıklamaktadır. Buna göre aile-iş çatışması

artıkça umudun azaldığı ($\beta = -.203$), iş-aile çatışması arttıkça umudun arttığı ($\beta = .167$) ortaya çıkmaktadır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre iş-aile çatışması umut boyutunu anlamlı ancak düşük düzeyde açıklamaktadır. İş-aile çatışmasının, diğer pozitif psikolojik sermaye boyutları üzerinde etkisinin olmaması ise çeşitli nedenlere dayandırılarak yorumlanabilir. Öncelikle çalışmanın önceki bölümlerinde belirtildiği üzere pozitif psikolojik sermaye son yıllarda literatüre kazandırılan ve gelişmeye açık bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunluğu pozitif psikolojik sermayenin etkilerini ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak pozitif psikolojik sermayeye etki eden olguların üzerinde durulmamıştır. Bu çalışma ve benzeri çalışmaların gerçekleştirilmesi hem pozitif psikolojik sermaye kavramının geliştirilmesi hem de ölçüm doğruluğunun saptanması açısından önem taşımaktadır.

İş-aile çatışmasının umuda etkisine yönelik yapılan analiz sonuçlarına göre; “*H8: İş-aile çatışmasının umut boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.*” hipotezi doğrulanamamış, “*H9: Aile-iş çatışmasının umut boyutu üzerinde negatif etkisi vardır.*” hipotezi doğrulanmıştır.

SONUÇ

Günümüzün hızla değişen dünyasında, örgütler için çalışanların değeri artmakta, performans ve verimlilik için çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek olması büyük önem taşımaktadır. İş-aile çatışması bu noktada örgütler için bir tehdit unsuru olmakta, pozitif psikoloji ise örgütlere çalışanların olumlu yanlarının geliştirilerek performans ve verimliliğin artırılmasında bir çözüm yolu sunmaktadır.

Literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasının sonuçlarının, pozitif psikolojik sermayenin belirleyicilerinin daha az araştırıldığı görülmüş, bu iki kavramın ise birbirleri üzerine etkisinin araştırılmadığı belirlenmiştir. Bu noktada iş-aile çatışmasını yüksek oranda yaşayan kadın akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin ne ölçüde etkilendiği araştırılarak, alana bu farklı çerçeveden katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırma İzmir'deki devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerden oluşan 124 kişilik bir örneklemden toplanan veriler doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler; ortalama, güvenilirlik, t testi, ANOVA ve regresyon analizleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın önemli bir kısmı demografik özelliklere ayrılmıştır. Bunun nedeni; iş-aile çatışmasının yaşanmasında, günlük hayatta ne gibi unsurların etkili olduğunun belirlenmesinin amaçlanmış olmasıdır.

Veriler incelendiğinde katılımcıların yaklaşık olarak %74'ünün 20-39 yaş aralığında, %65'nin evli, %46'sının ise araştırma görevlisi olduğu, profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman, okutman unvanlarına sahip olanların toplamda %54 oranında olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %57'si 10 yıl ve daha kısa süredir çalışmaktadır.

Katılımcıların idari görevlerinin bulunma oranı %37'dir. Çoğunluğunu evli, genç ve orta yaşlı kadın akademisyenlerin oluşturduğu katılımcıların işlerine ek olarak idari görevlerinin bulunmasının, zaman ve stres temelli iş-aile çatışması yaşanma ihtimalini artıracakı düşünülmektedir.

Zaman ve stres temelli iş-aile çatışması yaşanma olasılığını arttıran diğer veriler ise şu şekildedir: Katılımcıların yaklaşık olarak %87'sinin bir haftada iş tanımlarında belirtilen süreden fazla çalıştığı, %91'nin eve iş taşıdığı, %83'ünün

günde 1 saatten fazla süreyle işlerini evde de sürdürdüğü, %88'inin ev işlerine 2 saatten az zaman ayırdığı, %42'sinin eşine 2 saatten az zaman ayırdığı ve en önemlisi; %81'nin gün içinde kendilerine (sosyal ve kültürel aktiviteler vb.) 2 saatten az zaman ayırdığı görülmektedir. Bu oranlar bize kadın akademisyenlerin zamanlarının büyük bir bölümünü iş sorumluluklarına ayırdığını ve özel hayatlarını ihmal ettiklerini göstermektedir.

Diğer bir deyişle araştırmaya katılan akademisyen kadınların, işte belirtilen süreden fazla çalıştığı, bu işleri eve taşıdığı, bununla birlikte, ailelerine, evin ihtiyaçlarına ve öncelikli olarak kendilerine yeteri kadar zaman ayıramadıkları görülmektedir. Bu durumun kadın akademisyenler üzerinde iş-aile çatışması yaratacağı söylenebilir.

Araştırma sonucunda araştırmaya katılanların iş-aile çatışması düzeyinin ortalamasının altında ancak aile-iş çatışması düzeyinin ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. Kadın akademisyenler işlerinin aile hayatına yansımından daha az, aile hayatının işe yansımından ise olumsuz olarak daha çok etkilenmektedirler. Bu durum akademisyenlik mesleğine duyulan sevgi ve akademik hayatta başarı elde etmeye yönelik isteğin bir sonucu olarak yorumlanabilir. Zira gündelik yaşamlarının büyük bir kısmını işlerine ayıran kadın akademisyenlerin aile-iş çatışması yaşamaları oranının daha yüksek olması bu durumu kanıtlar niteliktedir.

Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri genel olarak ortalamasının üstündedir. Araştırmaya katılanların özyeterlilikleri, umutları, iyimserlikleri ve dayanıklılıkları yüksek düzeydedir. Bu durumda; kadın akademisyenlerin mesleklerine olan sevgisine ve akademik hayat her ne kadar eril sistemin varlığını sürdüren bir alan olsa da, bu alanda var olma çabasına bağlanabilir.

İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayeye etkileri incelendiğinde sadece umut değişkeni regresyon analizine girebilmiştir. İş-aile çatışmasının boyutları stepwise yöntemiyle analiz edildiğinde; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması umudun %8'ini açıklamaktadır. İş-aile çatışması arttıkça umudun arttığı ($\beta = .225$), aile-iş çatışması arttıkça umudun azaldığı ($\beta = -.278$) ortaya çıkmaktadır. Bu durum iş kaynaklı sorunların kadın akademisyenlerin başarı elde etme konusunda mücadele etme isteğini arttırdığı şeklinde, aile kaynaklı sorunların ise kadın akademisyenler

tarafından mesleklerinde ilerlemeleri açısından bir engel olarak görülüp umudu olumsuz yönde etkilemesi yönünde yorumlanabilir.

İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermayenin özyeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarını etkilememesi; bu boyutların geleceğe yönelik olmayıp, o an için gelişmesi veya kişide var olan bir özellik olmasından kaynaklanabilir. Şüphesiz ki akademisyenlik mesleğinin algılanışı ve kadınlar tarafından bu mesleğe verilen önem de olumlu kişilik özelliklerinin iş-aile çatışmasından etkilenmemesine neden olabilmektedir.

Özetlenen bulgulara dayanılarak bazı önerilerde bulunulabilir. Günümüzde örgütler sürekli bir değişim ve rekabet içindedirler. Örgütlerin bu değişime ayak uydurarak hayatta kalabilmesi ve rekabet avantajı elde edebilmesi için çalışanların mutluluğuna önem vermeleri gerekmektedir. Zira günümüzde çalışanların sahip olduğu entelektüel sermaye, örgütlerin başarısında anahtar rol oynamaktadır. İş-aile çatışması yaşayanların devamsızlık yaptığı, işten ayrıldığı, iş tatminin, performansının ve örgütsel bağlılığının azaldığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur.

İş-aile çatışmalarına ise birçok faktör sebep olabilmektedir. Bunların başında cinsiyet gelmektedir. Kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri, kadınları edilgen kılmakta, onların sürekli olarak taleplerde bulunmakta ve kadınlar bu rol yükünün altında ezilmektedirler. Var olan ataerkil sistemin değiştirilebilmesi kolay olmasa da, günümüz şartlarında akli ve bilimi yücelten modern dünyada toplumsal cinsiyet rollerinin giderek önemini yitirdiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin dışında kadının biyolojik tek farkı ise çocuk doğurabilmesidir. Çocuğa hazır olma, hamile kalma, doğum, çocuğu büyütme gibi süreçler kadın tarafından karşılanır. Bu süreçlerde gerek toplumun, gerek örgütlerin, gerekse devletin anneliği kolaylaştırıcı uygulamaları hayata sokması gerekmektedir. İş yerinde çocuklar için bir kreş ve emzirme alanı yaratılması, devlet tarafından eğitim kurumlarının çoğaltılması, eşin de baba olarak çocuk bakım izni alması ve çocuğun bakımıyla ilgilenmesi vb. uygulamaların kadın çalışanların yükünü hafifleterek, iş-aile çatışmasını azaltabileceği söylenebilir. İş-aile çatışmasının azalmasına yönelik olarak, yönetici desteği, işte bağımsızlık, esnek çalışma saatleri, daha az mesai ve sıkıştırılmış iş programları gibi birtakım stratejilerin uygulanması önerilebilir.

Çalışmada incelenen örneklem grubunun kadın akademisyenlerden oluşması ve sayının az olması göz önünde bulundurulduğunda, daha geniş bir örnekleme ve farklı meslek grupları üzerinde araştırmanın konusu yeniden incelenebilir. Ayrıca kadın ve erkeklerden oluşan bir örneklem grubuyla karşılaştırmalı analizler yapılarak araştırmaya farklı bir yön kazandırılabilir.

Pozitif psikolojik sermaye kişilerin olumlu ve güçlü yönleriyle ilgilenen bir kavram olarak literatürde yer almaktadır. Bu noktada pozitif psikolojik sermayenin geliştirilmesine yönelik araştırmanın önceki bölümlerinde değinilen çeşitli uygulamalardan faydalanmak hem örgütler hem de çalışanlar için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Literatürde 12 yıllık bir geçmişe sahip olan pozitif psikolojik sermaye geliştirmeye ve incelenmeye açık bir konu olduğundan ve etkileri örgütlerde olumlu değişiklikler yarattığından, bu konunun gelecek çalışmalarda ele alınması ve araştırılması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

Akbulut, N. (2011). Ayna Benlik: Kadın Akademisyen Gelenekçidir! *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 34(9): 50-66.

Akçay, V. (2011). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akçay, V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2(1): 123-140.

Akdoğan, A., Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 17 (1): 273-293.

Akman, Y, Korkut, F. (1993). Umut Ölçeği Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9: 193-202.

Alaçam, B., Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2(1): 1-11.

Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*. 2(3): 99-113.

Atabay, E. (2012). *İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Avey, J. B., Patera, J. L., West, B. J. (2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 13(2): 42-60.

Avey, J. , Luthans, F. ve Youssef, C. (2008). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*. 36(2): 430-452.

Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R. M., Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(1): 17-28.

Aydınalp, H. (2010). Sosyal Çatışma ve Din. *T.C. Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 19(2): 187-215.

Balıca, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84(2): 191-215.

Bartolome, F. (2001). İş-Bir Mazeret Eve Gitmek Daha Zor Geldiğinde. *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler-İş ve Yaşam Dengesi*. (ss. 89-109). Çev. İbrahim Bingöl. İstanbul: MESS Yayınevi.

Basım, H., Erkenekli, M., Şeşen, H. (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*. 43(1): 145-165.

Başarır, F., Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. (5)1: 41-51.

Batıgün, A., Şahin, N. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doymumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 17(1): 32-45.

Benschop, Y., Brouns, M. (2003). Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and Its Gender Effects. *Gender, Work and Organization*. 10(2): 194-212.

Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beşpınar, F. (2014). Türkiye’de Evlilik. *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*. (ss. 112-168). Editör: Mustafa Turgut, Semiha Feyzioğlu. İstanbul: Çizge Yayınevi.

Beşpınar, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet ve Aile. *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*. (ss. 234-279). Editör: Mustafa Turgut, Semiha Feyzioğlu. İstanbul: Çizge Yayınevi.

Bıyıkbeyi, T. (2015). *Çalışanların Örgütsel Adalet Alguları ile Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki: Doğu Akdeniz Bölgesinde Bir İlde Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Blundston, B., Blyton, P., Reed, K., Dastmalchian, A. (2006). Work, Life and the Work-Life Issue. *Work-Life Integration International Perspectives on the Balancing of Multiple Roles*. (ss.1-16). Edited by: Paul Blyton, Betsy Blunsdon, Ken Reed and Ali Dastmalchian. Hampshire: Palgrave Macmillan Publishing.

Brink, M., Benschop, Y. (2012). Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. *Gender, Work and Organization*. 19(1): 71-92.

Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological Models of Human Development. *International Encyclopedia of Education*. 3(2): 37-43.

Bruininks, P., Bertram, F. M. (2005). Distinguishing Hope From Optimism and Related Affective States. *Motivation and Emotion*, 29(4): 324-352.

Buddhapriya, S. (2009). Work-Family Challenges and Their Impact on Career Decisions: A Study of Indian Women Professionals. *Journal of Vikalpa*. 34(1): 31-45.

Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of A New Discipline*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishing.

Cameron, K. S., Caza, A. (2004). Introduction Contributions to the Discipline of Positive Organizationla Scholarship. *American Behavioral Scientist*. 47(6): 731-739.

Carjaval, R. R., Jimenez, B. M., Hermosilla, S. R., Bejarano, A. A., Vergel, A. I. S. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26(3): 235-253.

Carlson, D., Kacmar, K., Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*. (56): 249–276.

Carver, C. S., Scheier, M. F., Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*. 30(7): 879-889.

Ceylan, G. (2011). *Aile Dostu Uygulamaların İş-Özel Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Coşkuner, S., Şener, A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*. Ss:1-22

Çağlayan, O. (2006). *Örgütsel Çatışma Yönetimi ve Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

Çaylin, A. (2014). Türkiye'de Boşanma. *Türkiye Aile Yapısı Araştırması: Tespitler, Öneriler*.(ss. 198-207). Editör: Mustafa Turgut, Semiha Feyzioğlu. İstanbul: Çizge Yayınevi.

Çelik, M., Turunç, Ö. (2011). Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 40(2): 226-250.

Çetin, F., Basım, N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 13(3): 79-94.

Çetin, F., Basım, N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*. 45(1): 121-137.

Çetin, F., Varoğlu, K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*. 2(2): 105-113.

Çimen, İ. (2015). *Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algısına İlişkin Faktörlerin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çoban, A. (2013). Psikolojik Sermaye'nin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerindeki Rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 5(2): 17-33.

Dalkılıç, O. (2015). Annelik Öykülerinde Açığa Çıkanlar: Annelik ve Çalışan Anneliğe Yüklenen Anlamlar, Çalışma Hayatından Örnek Olaylar, İhtiyaçlar ve Beklentiler. *Çalışanne-Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. (ss. 407-466). Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Daniels, P., Weingarden, K. (1983). Mothers' Hours: The Timing of Parenthood and Women's Work. *Work & Family Changing Roles of Men and Women* (ss. 209-231). Editör: Patricia Voydanoff. California: Mayfield Publishing Company.

Davidson, M., Fielden, S. (1999). Stress and the Working Woman. *Handbook of Gender & Work*. (ss.413-426). Editor: Gary N. Powell. Thousand Oaks: International Educational and Professional Publisher.

Delina, G., Raya, P. (2013). A study on Work-Life Balance in Working Women. *International Journal of Commerce, Business and Management*. 2(5): 274-282.

Dikmen, N., Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (21): 257-288.

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.

Dönmez, B. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşe İlişkin Duyuşsal İyi Hissizlik Algısı, İş Doyumu, İşgören Performansı ve Yaşam Doyumu İlişkilerinin Seyahat Acentası Çalışanları Örneğinde İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duckworth, A. L., Steen, T. A., Seligman, M. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*. 1: 629-651.

Dursun, S., İştahar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28(3): 127-137.

Duxbury, L., Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go? *Canadian Policy Research Networks Discussion Paper*.

Efeoğlu, İ., 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.

Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü ve Bir Alan Araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., Taşkın, L. (2012). Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2(1): 43-49.

Erkuş, A., Fındıklı, M. (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.

Evans, G. L., Cokley, K.O. (2008). African American Women and the Academy: Using Career Mentoring to Increase Research. *Training and Education in Professional Psychology*. 2(1): 50-57.

Fuss, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., Rieger, M. (2008). Working Conditions and Work-Family Conflict in German Hospital Physicians: Psychosocial and Organisational Predictors and Consequences. *BMC Public Health*. 8(353): 1-17.

Friedman, S., Greenhaus, J. (2000). *Work and Family- Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. New York: Oxford University Press.

Frone, M., Russell, M., Cooper, M. (1992). Prevalence of Work-family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*. 7(13): 723-729.

Frone, M., Yardley, J., Markel, K. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*. (50): 145–167.

Gable, S. L., Haidt, J. (2005). What (and Why) is Positive Psychology? *Review of General Psychology*. 9(2): 103-110.

Gardner, D. G., Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and Self-Efficacy Within the Organizational Context. *Group and Organization Management*. 23(1): 48-70.

Giddens, A. (2013). *Sosyoloji*. İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Giray, M., Ergin, C. (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 21(57): 83-101.

Gist, M. E., Mitchell, T. R. (1992). Self Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability. *Academy of Management Review*. 17(2): 183-211.

Grandey, A., Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*. (54): 350-370.

Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Role. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.

Greenhaus, J., Parasuraman, S. (1999). Research on Work, Family, and Gender. *Handbook of Gender & Work*. (ss.391-412). Editor: Gary N. Powell. Thousand Oaks: International Educational and Professional Publisher.

Greenhaus, J., Collins, K., Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3): 510-531.

Halpern, D., Murphy, S. (2005). *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Heritier, F., Perrot, M., Agacinski, S., Bacharan, N. (2013). *Kadınların En Güzel Tarihi*. Çev. Yonca Aşçı Dallar. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Herst, D. (2003). *Cross-Cultural Measurement Invariance of Work/family Conflict Scales Across English-Speaking Samples*. (Unpublished Graduate Dissertation). South Florida: College of Arts and Sciences, University of South Florida.

Hudson, D. (2005). *Work-Life Balance in the 21st Century*. London: Palgrave Macmillan Publishing.

İrey, Ç. (2011). *Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, Selçuk Üniversitesi Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jackson, D., Firtko, A. ve Edenborough, M. (2007). Personal Resilience as a Strategy for Surviving and Thriving in the Face of Workplace Adversity: A Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*. 60(1): 1-9.

Jex, S. M., Bliese, P. D. (1999). Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3): 349-361.

Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal Of Applied Psychology*. 86(1), 80-92.

Judge, T.A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performancen Relationship: A Qualitative and Quantitave Review. *Psychological Bulletin*. 127(3): 376-407.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2011). Türkiye’de Kadının Durumu. *Kule Dergisi*. (31): 6-9.

Kara, A. (2014). *Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karademas, E. C. (2006). Self-Efficacy, Social Support and Well-Being The Mediating Role of Optimism. *Personality and Individual Differences*. 40: 1281-1290.

Kavuncu, M. (1998). *Metropolde Kariyer Meslekleri ve Aile Yapısı Temelinde Yaşama Tarzları (Ankara Örneği)*. Ankara: Uğur Yayınevi.

Kaya, O. (2003). *İş-Aile Çatışmasının İş Tatminini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kayasandık, A. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir: Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kılıç, R., Sakallı, S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 6(3): 208-237.

Kirchmeyer, C., Cohen, A. (1999). Different Strategies for Managing The Work/Non-Work Interface: a Test for Unique Pathways to Work Outcomes. *Work & Stress*. 13(1): 59-73.

Kluemper, D. H., Little, L. M., DeGroot, T. (2009). State or Trait: Effects of State Optimism on Job-Related Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*. 30 (2): 209-231.

Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 6(1): 195-218.

Köle, F. (2011). *Mersin Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin Örgütlerindeki Cinsiyet Kültürüne Yönelik Algıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

Kuru, İ. (2014). *Y Kuşağı ve İş Yaşam Dengesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kutunis, R., Yıldız, E. (2014). Pozitif Psikoloji İle Pozitif Örgütsel Davranış İlişkisi ve Pozitif Örgütsel Davranış Boyutları Üzerine Bir Değerleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5(11): 135-154.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Laeque, S. H. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*. 40: 1-12.

Larson M. D., Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 13(2): 75-92.

Lewis, J. (2009). *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*. 1(1): 3-16.

Lunn, M. (2007). Women Academicians: Gender and Career Progression. *Jurnal Pendidikan*. 32: 77-90.

Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*. 23(6): 695-706.

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., Youssef, C. M. (2004). Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*. 33(2): 151-152.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*. 1(2): 249-271.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. ve Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational*. 27(3): 387-393.

Luthans, F., Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*. 33(3): 321-349.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*. 60(3): 541–572.

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological Capital: Developing Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press.

Luthans, F., Avolio, B. J. (2009). The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*.30: 291-307.

Maatta, S., Lyckhage, E. D. (2011). The Influence of Gender in Academia: a Case Study of a University College in Sweden. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. 30(5): 379-393.

MacInnis, D. J., Melio, G. E. (2005). The Concept of Hope and Its Relevance to Product Evaluation and Choice. *Journal of Marketing*. 69: 1-14.

Maden, D. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımında Kadının Görünmeyen Emeği: Ordu Üniversitesi Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., Iverson, D. C. (2012). The Association between Job Demands/Control and Health in Employed Parents: The Mediating Role of Work-to-Family Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 17(2): 196-205.

Marchese, M., Bassham, G., Ryan, J. (2002). Work-Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(2): 145-154.

Mason, M. A., Goulden, M. (2004). Marriage and Baby Blues: Redefining Gender Equity in the Academy. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 596(1): 86-103.

Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., Alexander, A. (2008). Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics*. 6(2): 215-233.

Montgomery, A. J., Panagopolou, E., Benos, A. (2006). Work-Family Interference as a Mediator Between Job Demands and Job Burnout Among Doctors. *Stress and Health*. 22: 203-212.

Morkoç, T. (2014). *Otel Çalışanlarında Duygusal Emek ve İş-Aile Çatışması İlişkisi: İzmir Şehir Otelleri Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mustafayeva, L. (2013). *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Myers, D. G. (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*. 55(1): 56-67.

Naymansoy, G. (2009). *Türkiye'de Bilim Kadınları ve Bilimin Gelişimine Katkıları*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Netemeyer, R., Boles, J., McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4): 400-410.

Noor, N. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family- Role Salience, and Women's Well-Being. *The Journal of Social Psychology*. 144(4): 389-405.

Noyan, İ. (2006). *Elit Kadın Sporcular ve Kadın Akademisyenler ile Spor Yapmayan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rol Özelliklerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Oruç, E., Kutanis, R. (2015). Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(3): 36-58.

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

Ostroff, C. (1992). The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology*. 77(6): 963-974.

Otluoğlu, Ö. (2015). İnsan kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler: Aile Dostu İş Yeri uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor? *Çalışanne-Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. (ss. 73-110). Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özel, H. (16 Aralık 2014). Madalyon Psikiyatri Merkezi.

<http://www.madalyonklinik.com/tr/blog/roller-ve-rol-catismalari> (12.04.2016)

Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. (28): 1-20.

Özdevecioğlu, M., 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.

Özer, P., Topaloğlu, T., Özmen, Ö. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 13(4): 437-447.

Özkanlı, Ö., Korkmaz, A. (2000). Kadın Akademisyenler. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Özkul, R. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinde İş-Aile Çatışması ve Yaşam Doyum Düzeyleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özmete, E., Eker, I. (2013). İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkma Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 3(1): 19-49.

Öztan, E., Doğan, S. (2015). Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. (46): 191-222.

Parasuraman, S., Simmers, C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22(5): 551-568.

Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*. 24(4): 417-427.

Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Quinn, B. (2005). Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology. *Journal of Library Administration*. 42(1): 79-101.

Richardson, G.E. (2002). The Metatheory of Resilience and Resiliency. *Journal of Clinical Psychology*. 58(3): 307-321.

Sarı, Ö. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Mesleki Rol İlişkisi: Hemşirelik Bölümünde Okuyan Erkek Öğrenciler Örneği. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(2): 493-504.

Savur, N. (2013). *Otantik Liderlik ve Çalışanların Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sayın, Ö. (1990). *Aile Sosyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Schneider, S. L. (2001). In Search of Realistic Optimism. *American Psychologist*. 56(3): 250-263.

Schwartz, F. (2001). Yönetici Kadımlar ve Yaşamın Yeni Olguları. *Harvard Business Review Dergisinden Seçmeler-İş ve Yaşam Dengesi*. (ss. 111-133). Çev. İbrahim Bingöl. İstanbul: MESS Yayınevi.

Seçer, Ş. (2010). *Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık*. İzmir: Altın Nokta Yayınevi.

Seçer, Ş. (2015). Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık. *Çalışan-Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*. (ss.31-72). Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology, An Introduction. *American Psychologist*. 55(1): 5-14.

Seligman, M. E. P., Parks, A. C., Steen, T. (2004). A Balanced Psychology and a Full Life. *Trans Royal Society*. 359(1449): 1379–1381.

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park. N., Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *Tidsskrift For Norsk Psykologforening*. 60(5): 410-21.

Seligman, M. (2006). *Learned Optimism How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Vintage Books Publishing.

Shaffer, M., Harrison, D., Gilley, M., Luk, D. (2001). Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment. *Journal of Management*. (27): 99-121.

Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why Positive Psychology is Necessary? *American Psychologist*. 56(3): 216-217.

Stajkovic, A. D., Luthans, F. (1998) Self-Efficacy and Work Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. 124(2): 240-261.

Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*. (2): 1-22.

Tabuk, M. (2009). *Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tanrıverdi, G. (2013). Kadın ve Kültürel Güç. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Kadın Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi E-Bülten*. 1(5): 5-11.

Tengilimoğlu, D. (1991). Kişilerarası Çatışma ve Çatışmayı Teşhis Modelleri. *Amme İdaresi Dergisi*. 24(2): 123-144.

Tolay, E. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 23(1): 35-49.

Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 86(2): 320-333.

Tümlü, G. Ü., Recepoğlu, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal Of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 3(3): 205-213.

Uğur, S. (2014). Günümüzde Kadının Boşanma Deneyimleri: Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *Mediterranean Journal of Humanities*. 4(2): 293-326.

Ulukapı, H. (2013). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Konya Üniversiteleri Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vallone, E., Donaldson, S. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Journal of Work & Stress*. 15(3): 214-226.

Voydanoff, P. (2001). Conceptualizing Community in The Context of Work and Family. *Journal of Community, Work & Family*. 4(2): 133-156.

Wang, Y., Liu, L., Wang, J., Wang, L. (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational Health*. 54: 232-240.

Wright, T.A. (2003). Positive Organizational Behavior: An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*. 24(4): 437-442.

Yavaş, U., Babakuş, E., Karatepe, O. M. (2007). Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Does Gender Matter? *International Journal of Service Industry Management*. 19(1): 7-31.

Yıldırım, H. (2014). *Örgütsel Güven ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, E. (2005). *Akademik Hayatta Kadınların Statüsü, İstihdamı Ve Sorunları (Odtü-Sdü Karşılaştırması)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, E., Özdemir, G. (2012). Türkiye’de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılıarı. *Namık Kemal Üniversitesi Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*. 9(2): 50-56.

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

Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.19(2): 301-314.



EK

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, “*İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermayeye Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Aşağıdaki ifadeler, kadın akademisyenlerin yaşadığı iş-aile çatışması ve bu çatışmanın onları nasıl etkilediği hakkındaki düşüncelerini saptamaya yönelik bilimsel bir araştırma ile ilgilidir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden soruları samimiyetle cevaplandırmanız, çalışmanın güvenilirliğini arttıracaktır. İlgi göstererek ve zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yrd. Doç. Dr. Ebru TOLAY
Sinem BAYSAL
(D.E.Ü. İ.İ.B.F. İşletme Bölümü)
ebru.tolay@deu.edu.tr
sinembays@gmail.com.tr

Aşağıda demografik özelliklerinizi belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı işaretleyiniz.

1. Yaşınız: a) 20-29 b) 30-39 c) 40-49 d) 50-59 e) 60 ve üzeri	2. Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekar	3. Ünvanınız: a) Profesör b) Doçent c) Yardımcı Doçent d) Öğretim Görevlisi e) Araştırma Görevlisi f) Uzman g) Okutman	4. İdari göreviniz var mı? () Evet () Hayır
--	--	--	--

5. Toplam çalışma sürenizi belirtiniz: a) 5 yıl ve altı b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 20 yıl ve üzeri	6. Haftalık ders saatiniz: a) Derse girmiyorum b) 10 saatten az c) 10-20 saat d) 21-30 saat e) 31 saat ve üzeri	7. Bir haftada iş tanımınızda belirtilen süreden yaklaşık kaç saat fazla çalışıyorsunuz? a) Hiç çalışmıyorum b) 5 saat ve daha az c) 6-10 saat d) 11-15 saat e) 16 saat ve üstü
--	---	---

8. Mesai saatleri dışında işinizi evinizde de yürütmek zorunda kalıyor musunuz? () Evet () Hayır	9. İşinizi evinize taşımanız gerekiyorsa, evde günde yaklaşık kaç saat çalışıyorsunuz? a) 1 saatten az b) 1-2 saat c) 3-4 saat d) 5-6 saat veya daha fazla	10. Günde yaklaşık kaç saati kendinize (sosyal ve kültürel aktiviteler) ayırıyorsunuz? a) 1 saatten az b) 1-2 saat c) 3-4 saat d) 5-6 saat veya daha fazla
---	---	---

<p>11. Günde yaklaşık kaç saati ev işlerinize (ütü, temizlik, yemek, alışveriş gibi) ayırıyorsunuz?</p> <p>a) 1 saatten az b) 1-2 saat c) 3-4 saat d) 5-6 saat veya daha fazla</p>	<p>12. Kimle/kimlerle yaşıyorsunuz? (Birden çok işaretleme yapabilirsiniz.)</p> <p><input type="radio"/> Yalnız yaşıyorum <input type="radio"/> Ev arkadaşıyla/arkadaşlarıyla yaşıyorum <input type="radio"/> Aile büyüğümle/büyüklerimle yaşıyorum <input type="radio"/> Eşimle yaşıyorum <input type="radio"/> Çocuğum/çocuklarımla yaşıyorum <input type="radio"/> Diğer:.....</p>	<p>13. Aile büyüğünüzle/ büyüklerinle yaşıyorsanız, günde yaklaşık kaç saatinizi onlara ayırıyorsunuz?</p> <p>a) 1 saatten az b) 1-2 saat c) 3-4 saat d) 5-6 saat veya daha fazla</p>
---	--	--

***Eğer evliyseniz lütfen 14., 15., 16., 17. ve 18. soruları yanıtlayınız (Değilseniz 19. soruya geçebilirsiniz):

<p>14. Kaç yıldır evlisiniz?</p> <p>a) 5 yıl ve daha az b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21 yıl ve daha fazla</p>	<p>15. Eşinizin eğitim düzeyi?</p> <p>a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Üniversite e) Lisansüstü</p>	<p>16. Eşiniz çalışıyor mu?</p> <p>a) Evet b) Hayır c) Geçici bir süre için çalışmıyor</p>	<p>17. Eşiniz akademisyen mi?</p> <p>() Evet () Hayır</p>
--	---	---	--

<p>18. Günde yaklaşık kaç saatinizi eşinize ayırıyorsunuz?</p> <p>a) 1 saatten az b) 1-2 saat c) 3-4 saat d) 5-6 saat veya daha fazla</p>	<p>19. Çocuğunuz/ çocuklarınız varsa sahip olduğunuz çocuk sayısını lütfen belirtiniz:</p> <p>a) Çocuğum yok. b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 f) 5 ve üzeri</p>
--	--

***Eğer çocuğunuz/ çocuklarınız varsa lütfen 20., 21., 22. ve 23. soruları yanıtlayınız (Yoksa 24. Soruya geçebilirsiniz):

20. Çocuğunuzun/çocuklarınızın her birinin öğrenim gördüğü dereceye ya da şu andaki durumuna göre işaretleme yapınız:

<p>Birinci çocuğum</p> <p>a) Öğrenim görmüyor b) Anaokulu/kreş/yuva c) İlköğretim d) Lise e) Üniversiteye hazırlanıyor f) Üniversite g) Lisansüstü Eğitim h) Çalışıyor i) Çalışıyor ve eğitimini sürdürüyor j) Çalışmıyor</p>	<p>İkinci çocuğum</p> <p>a) Öğrenim görmüyor b) Anaokulu/kreş/yuva c) İlköğretim d) Lise e) Üniversiteye hazırlanıyor f) Üniversite g) Lisansüstü Eğitim h) Çalışıyor i) Çalışıyor ve eğitimini sürdürüyor j) Çalışmıyor</p>	<p>Üçüncü çocuğum</p> <p>a) Öğrenim görmüyor b) Anaokulu/kreş/yuva c) İlköğretim d) Lise e) Üniversiteye hazırlanıyor f) Üniversite g) Lisansüstü Eğitim h) Çalışıyor i) Çalışıyor ve eğitimini sürdürüyor j) Çalışmıyor</p>
---	--	--

	HİÇ KATILMIYORUM	AZ KATILYORUM	KISMEN KATILYORUM	OLDUKÇA KATILYORUM	TAMAMIYLA KATILYORUM
34. Uzun dönemli bir soruna çözüm bulmak için analiz yaparken kendime güvenirim.					
35. İşimle ilgili konularda bardağın hep dolu tarafını görmeye çalışırım.					
36. Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.					
37. Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır.					
38. Şu ana kadar, işimle ilgili belirlediğim amaçları gerçekleştirdiğimi düşünüyorum.					
39. Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardım ederken kendime güvenirim.					
40. İşimle ilgili bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, genelde ters gider.					
41. Şu anda işimle ilgili amaçlarımı enerjik bir şekilde takip edebiliyorum.					
42. Çalıştığım kurumun stratejisi hakkındaki tartışmalara katkı sağlarken kendime güvenirim.					
43. İşimle ilgili bir aksilikle karşılaştığımda, bunu atlatıp yoluma devam etme konusunda sorunlar yaşarım.					
44. Mecbur kalırsam işimde “kendi başıma” da çalışabilirim.					
45. Bu işte hiçbir şey istediğim gibi gitmez.					
46. Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için pek çok yol bulabilirim.					
47. İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.					
48. İşime “her zor durumun içinde güzel bir yan vardır” diye yaklaşırım.					
49. Şu anda kendimi işimde oldukça başarılı görüyorum.					
50. Daha önceden edindiğim tecrübeler sayesinde iş yerimdeki zorlukların üstesinden gelebilirim.					
51. İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.					
52. Kendimi işler arasında sıkışmış bir halde bulursam, bu karışıklıktan kurtulmanın pek çok yolu olduğunu bilirim.					
53. Yönetimle yaptığım toplantılarda uzmanlığımı sergileme konusunda kendime güvenirim.					
54. İşimle ilgili ortaya çıkan güçlüklerle genellikle öyle ya da böyle başa çıkabilirim.					
55. Kurum dışında temas kurduğum insanlarla çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.					
56. Bu işte pek çok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
57. İşimde bazı şeyler belirsiz olduğunda, genellikle en iyisini ümit ederim.					