

Aile - İş Rollerinde Negatif Duygu Yayılmasının Etkileri ve İşin Öneminin Düzenleyici Rolünün İncelenmesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*

Araştırma Makalesi /Research Article

Gizem DEMİR¹

Reyhan Ayşen WOLFF²

ÖZ: Çalışanların aileden gelen negatif duyguları, iş dikkati ve işin önemi arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın örneklemi, 388 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için uygulanan analiz sonuçlarına göre aileden gelen negatif duyguların işe dikkat üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve bu ilişkide işin öneminin düzenleyici (moderator) rolü olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgu tükenme yaklaşımında ve yayılma teorisinde varsayılan negatif yayılmanın her zaman geçerli olmayacağını ve rollere verilen önem düzeyine göre bu negatif yayılmanın değişebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Aile Roller, Negatif Duygular, İşin Önemi

JEL Kodları: M1, M120, M190

The Effects of Spillover of Negative Emotion in Family-Job Roles and Examination of the Moderator Role of the Importance of Job: A Research on Academicians

ABSTRACT: The sample of the study, which aims to examine the relationships between family negative emotions, work attention, and the importance of work, consists of 388 academic staff. Regression analyzes were applied to test the hypotheses developed within the conceptual framework of the research. It has been found that negative emotions from the family have a negative effect on attention to work and the importance of work has a moderating role in this relationship. This finding shows that negative spillover, which is assumed in the depletion approach and spillover theory, will not always be valid, and that this negative spillover may change depending on the importance given to roles.

Keywords: Work Family Roles, Negative Emotions, Importance of Work

JEL Codes: M1, M120, M190

Geliş Tarihi / Received: 12/03/2022

Kabul Tarihi / Accepted: 18/04/2022

* Bu çalışma, Prof. Dr. Reyhan Ayşen Wolff danışmanlığında Gizem Demir'in Giresun Üniversitesinde Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında 2022 yılında hazırlanmış ve savunmuş olduğu doktora tezinden üretilmiştir.

¹Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D. Doktora Öğrencisi, gizemm_demirr@hotmail.com, orcid.org/0000-0002-5545-9076

²Prof. Dr., Giresun Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aysen.wolff@giresun.edu.tr, orcid.org/0000-0001-9496-9944

1. Giriş

Rol (aile-iş/iş-aile) çatışması ya da tükenmesi, bir alandaki yapısal taleplerin kişisel kaynakları tükettiği ve diğer alanda en uygun eylem yapmak için yetersiz kişisel kaynak bıraktığı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (TenBrummelhuis ve Bakker, 2012: 9). Tükenme yaklaşımı, insanların tüketilecek psikolojik ve fizyolojik kaynaklarının sabit miktarına sahip olduğu ve onların bu sabit kaynakları düzenlemek için ödünleşme yaptığı varsayımına dayanan kaynak kıtlığı ve rol çatışmaları araştırmalarından doğmuştur (Rothbard, 2001). Çatışma teorisi, iş ve ailenin farklı norm ve sorumluluklara sahip, birbirleriyle uyumsuz çevrelere sahip olduğunu ileri sürer. Bundan dolayı kişi, bir alanda başarılı olmak için diğer alandaki bazı şeylerden vazgeçmeye istekli olmalıdır (Young ve Kleiner, 1992: 24). İş aile/aile iş çatışması, bir alandaki talepleri karşılamak, diğerindeki talepleri karşılamayı zorlaştırdığından, iş ve aile/aile ve iş rol taleplerinin karşılıklı olarak uygunsuz olduğu durumda ortaya çıkan roller arası çatışmanın bir formudur (Edward ve Rothbard, 2000: 178). Rol çatışması üzerine yürütülen araştırmalar, bir rolden gelen taleplerin kişi için duygusal gerginlik yaratacağını ve bunun da onun başka bir rolde eylem yapmasını engelleyeceğini ileri sürer. Bu araştırmalar, kişinin bir role karşı duygusal tepkimelerinin, diğer bir role bağlanmayı etkilediği varsayımına dayanır ve bir rolden doğan duygusal gerginliğin, diğer bir rolün beklentilerini karşılamayı nasıl zorlaştıracığı üzerine odaklanır (Rothbard, 2001: 658).

Yayımla teorisi, iş ve aile rolleri arasında sınır olmadığını ileri sürmekte ve bundan dolayı, işte/evde olan şeyin ayrıca evde/işte de olacağını söylemektedir. İşten/aileden gelen tutum ve tecrübeler, aileyle/işle etkileşim şeklini etkileyecektir (Young ve Kleiner, 1992: 24). Yayımla, iş ve aile gibi iki alan arasında benzerlikler üreten, birinin diğeri üzerindeki etkileriyle ilişkilidir. Yayımla, iki alanı benzer yapacak şekilde diğer alana taşınabilen duygu durum, hünerler, değerler ve davranışlar gibi bir alandaki tecrübelerle ilişkilidir (Carlson, 2006: 133). Örneğin iki rol arasında taşınabilir olan negatif duygu durumu, kişinin kederli ve memnunluk duyulmayan katılımının bir yönüdür ve heyecansızlığın ve durgunluğun bir ifadesi olan öfke, aşağılanma, nefret, acı ve sinirlilik içeren men edici duyguları içeriğinde barındırır (Watson, 1988: 1063). Böyle negatif duyguların iş ve aile arasında pozitif yönlü bir ilişkisi varsayıldığında, bir alandaki negatif duyguların, diğer alanda da paralel bir negatif değişime yol açacağı söylenebilir (Frone, 2003: 147). İki alandan birinde yaşanan olumsuzluk, diğer alanı da olumsuz etkiliyorsa olumsuz yayılma söz konusudur. Olumsuz yayılmaya göre örneğin evdeki aşırı yük, eşle yapılan tartışma ya da çocukların günlük sorunları gibi aileden gelen olumsuz duygular, işte de benzer olumsuz duygular üretecek, iş dağımlıklığı yaratacak ve iş dikkatini azaltacaktır. İş dikkati, iş rolüne bağlanmanın bileşenlerinden biridir ve kişinin bilişsel var oluşu ile o rol üzerine düşünerek geçirdiği zaman miktarı ile ilişkilidir (Rothbard, 2001: 656).

Bir alandan gelen negatif duyguların, diğer alanda da paralel bir değişime yol açacağını ileri süren yayılma teorisi temelinde, aileden gelen negatif duyguların işe dikkati azaltacağı ileri sürülebilir. Fakat kişinin sosyalleşme sürecinde öğrenilen role karşı bir değer yönelimi, onun bir role katılımının sonuç değişkenleri için belirleyici olabilir mi? sorusu karşısında; “Benlik içinde roller hakkında belirli değerlerin içselleştirilmesinin bir sonucu olmalıdır” iddiası literatürün derinliklerinde yer almaktadır (Lodahl ve Kejner, 1965: 25). Bu iddia, rol içindeki benlik kadar, benlik içindeki rolün de hesaba katılmasına işaret etmektedir. Bir rolü öğrenmek, benlikteki anlam ile o rolü aşlamayı içerir (Reitzes ve Mutran, 2002: 649). Örneğin, toplumda genel olarak kadın, anneliğin yaşamda yerine getirilmesi gereken bir görev olduğunu öğrenmiştir (1). Kadın aynı zamanda, kariyerde başarılı birinde olduğu gibi kariyer yapmanın önemli olduğunu da öğrenmiştir (2). Eğer anne statüsüne kadın tarafından bağlılık yüksek ise ev kadınlığı kaçınılmaz gibi görünmektedir. Fakat kadının benliği bağlamında kendisi için yaptığı tanımlama da annelik yoksa ne olur? Annelik ile kimlik bulma isteği yoksa ne olur? Kökleri, Mead ve Blumer’a dayanan sembolik etkileşim teorisi, “aktörlerin, benliklere sahip olduğunu ve benlikleriyle ilişki içinde, süreç olarak, anlam yapılandırmasına gittiğini varsayar” (Ritzer, 1992: 331). Kişiler, içsel anlam ve kişisel kimlikleri ile bir role yatırım yaptıklarından (Reitzes ve Mutran, 2002: 649), anne statüsü kadın tarafından tepkiyle karşılanabileceği gibi farklı da uygulanabilir. Bu bağlamlarda annelik, her kadında aynı tarzda yerine getirilmeyebilir. Böylece rol, aşırı derecede etkili bir yapı tarafından belirlenmez, insan ilişkisinde oluşturulur ve dönüştürülür (Poloma, 1993: 234). Bu teori temeli üzerinden; rollerin, kültürel normlar gibi aşırı etkili bir yapı tarafından belirlenmediği, insan ilişkilerinde benliğe bağlı (öznel) olarak oluşturulup ve değiştirildiği varsayılırsa aile-iş ilişkilerinin konumu değişime uğrayabilir.

Rol merkezliliği, kişinin hayat düzeni yapısında rolün önemi ve değeri hakkındaki normatif inançlardan oluşur (Hirschfeld ve Feild, 1999: 790). Önem, kişiyi, psikolojik merkezliliğinin zihni algısına, sahip olduğu ve kimlik bulduğu değer ve normlara bağlar (Reitzes ve Mutran, 2002: 649). Merkezi bir hayat ilgisi içinde ilgili rolü düşünen kişiler, hayatlarının önemli ve merkezi bir bölümü olarak o rolü düşündüğü duygusu içinde, rolleriyle güçlü bir özdeşleşmeye sahiptirler (Hirschfeld ve Feild, 1999: 790). Kişiler tarafından anlamlı-önemli olarak tecrübe edilen rol, kişilerin hem kişisel gelişimini hem de rol motivasyonlarını kolaylaştırabilir. Anlam-önem yokluğu kişinin rolünden uzaklaşmasına yol açabilir (May vd., 2004: 14). Bu anlamda, bir rolden gelen negatif duyguların diğer role bağlanmayı azaltmasında, diğer rolün önemi koruyucu bir kalkan görevi görür mü? Bu soruya yanıt vermek için yürütülen bu çalışmada amaç, aile negatif duyguları, iş dikkati ve işin önemi arasındaki ilişkileri incelemektir. Birçok ailenin harcamalarını karşılamak için ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması onların içsel yaşantılarını etkilerken (Kingston ve Nock, 1992: 863) bu aileler de, aile dostu politikalar için organizasyonlar üzerinde baskı yapmaktadırlar. Bu anlamda da çalışmanın önemi, aileden işe doğru yönelimiyle çalışmada ulaşılabilecek olan

bulguların İnsan Kaynakları Sistemleri içinde geliştirilecek sağlıklı politikalar ve programlar için de temel alınabilir olmasında yatmaktadır. Çalışmanın izleyen bölümlerinde önce, çalışma değişkenlerine ve araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında geliştirilen hipotezlere ve ardından, çalışma hipotezlerin test edilmesine ve ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Çalışma, bulguların yorumlanmasını içeren tartışma ve sonuç kısmı ile son bulmuştur.

2. Çalışmanın Değişkenleri ve Kavramsal Çerçeve

2.1. Negatif Duygular

1930'larda, bilimsel bir araştırma ilgisi olarak (işte) duygu çalışmaları, niteliği itibarıyla duygu ya da iş tatmini üzerine odaklanan çalışmalar olarak ortaya çıkmıştır. 1980 ve 1990'larda, araştırmacılar duyguyu, psikolojik kökenden gelen etkilenmeyle, yeniden keşfetmişlerdir. Acı, korku ve benzeri gibi, öne çıkan yapılarıyla ifade edilme eğilimi taşıyan (Brief ve Weiss, 2002: 282) duygular, normal olarak, süreçleri bozmak için yeterince yoğun olan özel olay ve vakalarla ilişkilidir. Her zaman olmamakla birlikte, sıklıkla, duygu durumları, alta yatan yönelimleri bağlamında, pozitif ya da negatif anlamında tanımlanırlar. Pozitif duygulanım, kişinin yaşam için bir lezzeti tanıma düzeyini temsil ederken negatif duygulanım, bir kişinin memnun olmayış ya da üzüntü hissini ifade etme düzeyi (Watson ve Tellegen, 1985: 221; Almagor ve Ben-Porath, 1989: 10) olarak tanımlanmaktadır. Duygu tepkimeleri, duygunun birbirinden bağımsız olarak anlamlı bir şekilde temsil edilen, farklı yönelimleri ile pozitif ve negatif duygular olarak ortaya çıkar. Konumuz olan negatif duygu, kişinin kederli ve memnunluk duyulmayan katılımının bir yönüdür. Negatif duygular, heyecansızlığın ve durgunluğun bir ifadesi olan öfke, aşağılanma, nefret, acı ve sinirlilik içeren men edici duyguları içeriğinde barındırır (Watson vd., 1988: 1063). Rol ile ilişkili tecrübelerle karşı tepkimelerde insanlar, bir rolle ilişkili pozitif ya da negatif duygular hissedebilirler ki bu hisler onların bir role karşı duygusal tepkimelerini oluştururlar. Bir role karşı hissedilen bu duygularda, çalışmanın spesifik konusuna bağlı olarak ele alınan çatışma/tükenme yaklaşımına göre, diğer bir role bağlanmayı etkilediği varsayımına dayanır (Rothbard, 2001: 658).

2.2. İş Rolüne Dikkat

Kahn'a (1990) göre, insanlar uyguladıkları rollerde fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak benliklerinin değişen düzeylerini kullanır ve bu benlikler, onların işgal ettiği işler ya da roller ve onların kim olduğu arasındaki sınır çizgisi ile sürdürülür. Kahn (1990), rol ve kimlik sınırları içinde, insanların rollerini uygulamak için, benliklerine ne kadar çok yaklaşırlarsa, performanslarının da o kadar coşkulu olacağını ve rol içinde de o kadar çok anlam bulacağını ileri sürmüştür. Bağlanma olarak ifade edilen bu yönelimde, özel rol davranışı içine benliklerin katıldığı ileri sürülür (Khan, 1990: 692). Literatürde üzerinde tam bir anlaşma olmamakla birlikte, role bağlanma ağırlıklı olarak, enerji, dikkat ve yoğunlaşma ile karakterize edilmektedir (Beek vd., 2012: 32). Rothbard, (2001)

göre, role bağlanma, bir rol içindeki dikkat ve yoğunlaşmadan oluşan iki kritik bileşene sahiptir. Rol dikkati, bilişsel var oluşu ile kişinin o rol üzerine düşünerek geçirdiği zaman miktarı ile ilişkilidir (Rothbard, 2001: 656). Yürütülen çalışma tasarımında içerik olarak ilgi daha çok negatif duyguların men ediciliğine bağlı olarak psikolojik hazır oluş üzerinedir. Psikolojik hazır oluş, özel bir anda, kişisel olarak bağlanmak için fiziksel, duygusal ya da psikolojik kaynaklara sahip olunduğunun bir duygusudur (Kahn, 1990: 714). Temelde, hazır oluş, kişilerin bir çok diğer hayat aktivitelerine bağlandığı durumda, kişinin ilgili rolüne bağlanmaya hazır oluşunu ya da güvenini değerlendirir (May vd., 2004: 18). Bu bağlamda bir rolde üretilen negatif duyguların diğer rol için psikolojik hazır oluşu olumsuz etkileyeceği ve rol dikkatini azaltacağı söylenebilir.

2.3. İş Rolünün Önemi

Toplumsal yaşam içerisinde bireyler farklı alanlarda birçok farklı roller üstlenmekte ve bu roller bireylerin hayatında önemli işlevlere sahip olmaktadır. Çoğu yetişkinin hayatını oluşturan başlıca toplumsal roller, iş ve iş dışı (aile) roller(i) olarak iki şekilde sınıflandırılmaktadır (Lapierre vd., 2017: 385). Rol merkezliliği, kişinin hayat düzeni yapısında rolün önemi ve değeri hakkındaki normatif inançlardan oluşur. Merkezi bir hayat ilgisi içinde ilgili rolü düşünen kişiler, hayatlarının önemli ve merkezi bir bölümü olarak o rolü düşündüğü duygusu içinde, rolleriyle güçlü bir özdeşleşmeye sahiptirler (Hirschfeld ve Feild, 1999: 790). Bu anlamda bir rolün merkezde olmasının sonuçları, rol ve benlik çıktıları üzerinde pozitif çıktılara sahip olma olasılığıdır. Rolün önemi artarken rol tatmini ve pozitif kimlik anlamlarının da artacağı söylenebilir. Bununla birlikte, bir rolün merkezliliği artarken, o rol potansiyel olarak zaman, enerji ve bağlılık talep ettiğinden diğer roller üzerinde negatif sonuçlar üretebilir (Reitzes ve Mutran, 2002: 649-653).

2.4. Geliştirilen Hipotezler

Zaman ve insan enerjisinin kıtlığını ve kısıtlılığını varsayan nadirlik hipotezlerinden türetilen tükenme yaklaşımı önermeleri, aile ve iş gibi çoklu rollere katılan bireylerin, kaçınılmaz olarak, yaşam kalitelerini düşüren stres ve çatışma tecrübe edeceklerini varsaymıştır (Greenhaus ve Powell, 2006: 72). Rol çatışması üzerine araştırmalar, bir rolden gelen taleplerin kişi için duygusal gerginlik yaratacağını ki bunun da onun başka bir rolde eylem yapmasını engelleyeceğini ileri sürer. Bu araştırmalar, bir rolden doğan duygusal gerginliğin diğer bir rolün beklentilerini karşılamayı nasıl zorlaştıracağı üzerine odaklanır (Rothbard, 2001: 658). Rol talepleri, rol çevresinin birçok çabayı gerektiren uyarıcı düzeyiyle ilişkilidir. Bir başka deyişle rol talepleri yapılması zorunlu olan işlerdir. Eğer rol talepleri, rol amaçlarına ulaşmanın genel yapısının ötesinde, ilave çaba gerektirirlerse, negatif sonuçlara yol açabilirler. Gerekli olan ilave çabalar, ilave bilişsel, davranışsal ve duygusal eylemler ile enerji tüketimi yaratırlar (Jonge ve Dorman, 2003, 2006). Tükenme yaklaşımı, kaynak tüketimine bağlı olarak roller stresli olduğunda ve gerilim ürettiğinde tükenme sürecinin ilk

safhasının yaşandığını ileri sürmektedir. Bu çalışmada ele alınan yönüyle, aileden işe doğru tükenme; aile alanındaki stres dolu tecrübeler, sonrasında da, iş alanı içine taşınır. Somutlaştırarak söylesek, aile rolündeki stres dolu tecrübeler, benlik imajı düşüncesiyle kişinin içinde hissedilen negatif duygulara sebep olabilir. Bu duygusal hissedişler aynı zamanda da diğer bir rol yapısı olan iş alanına girişi de engelleyebilir. Böyle bir sürecin mümkün bir açıklaması benlik düzenlemesi ve ego tükenmesi üzerinden yapılabilir (Rothbard, 2001: 660).

Benlik düzenlemesi, ideal bir durum ile kişinin mevcut durumunu mukayese etmeyi ve eğer bir uyumsuzluk varsa bilişsel ve davranışsal olarak, bu uyumsuzluğu azaltmak için uyum sağlamayı içerir. Böyle bir uyumsuzluk var olduğunda negatif duygular benlik için bir işarettir ve dönüşüm içinde de uyumsuzluğu giderme sürecini tetikler. Benlik üzerindeki olumsuz ya da aşağılama tutumları benlik üzerine odaklanan bir dikkati içerir. Çünkü Kaplan'a (1975) göre, insanlar negatif benlik değerlendirmelerinden sakınmak ve kendiliklerinin (benliklerinin) iyi olduğunu düşünmek için temel bir ihtiyaca sahiptirler (Mason, 2001: 84). Benlik düzenlemesi, bir role bağlanmaktan doğan olumsuz benlik tutumunun kişinin başka bir role bağlanmasını nasıl ve niçin düşüreceğini açıklayabilir: Benliğe odaklanmış dikkat, kişinin başka bir role bağlanmasını engelleyebilir. Çünkü kişiler benliklerine odaklandıklarında, bir rolden gelen problemler üzerinde dururlar ve benliklerine yoğunlaşmış olurlar. Bundan dolayı başka bir role bağlanmaları zorlaşır ve başka bir rol için hazır oluşları oldukça düşük düzeylerde kalır. Ego tükenmesi de, benlik düzenleme çabalarının bir sonucunu ifade eder. Benliğe odaklanılan dikkat sürecinde, benlik düzenlemesi, insanların bir baş etme mekanizması olarak, olumsuz duygusal benlik tutumları içinde nasıl kaybolduklarıyla ilişkilidir. Ego tükenmesi de, bu benlik kontrol süreçlerinin enerji kayıplarına nasıl yol açabileceği ile ilgilidir. Bu süreç, kaygıları ve duyguları yeniden düzenleyecek olan benlik kontrol uygulamalarının negatif benlik aşağılamalarıyla baş etmeyi içerir. İnsanlar, duygusal düzenleme ve benlik kontrolünün eylemlerine giriştiklerinde, sınırlı olan enerji türü kaynaklarını harcarlar. Benlik düzenleme, çaba sarf etmeyi içerir ki bu, enerji tüketir, kişinin hazır oluşunu düşürür ve sonunda görev performansını kötüleştirir. Kısaca negatif duygusal benlik tarafından yükseltelen artan oranlı benlik düzenlemeleri, enerjiye yakın kaynakları tüketebilir ve bıkkınlık ile sonuçlanabilir, kişinin başka role hazır oluşunu düşürebilir ve başka bir rol için dikkat ve odaklanmasını dağıtan bir hale sokabilir (Rothbard, 2001: 661).

Hipotez 1: Aileden gelen negatif duygular, iş dikkatini azaltır.

Kişinin sosyalleşme sürecinde öğrenilen role karşı bir değer yönelimi onun bir role katılımının sonuç değişkenleri için belirleyici olabilir mi? “Benlik içinde roller hakkında belirli değerlerin içselleştirilmesinin bir sonucu olmalıdır” iddiası literatürün derinliklerinde yer almaktadır (Lodahl ve Kejner, 1965: 25). Bu iddia, rol içindeki benlik kadar, benlik içindeki rolün de hesaba katılmasına işaret ediyor. Kökleri, Mead ve Blumer'a dayanan sembolik etkileşim teorisi,

“aktörlerin, benliklere sahip olduğunu ve benlikleriyle ilişki içinde, süreç olarak, anlam yapılandırmasına gittiğini varsayar” (Ritzer, 1992: 331). Bu teori temeli üzerinden; rollerin, kültürel normlar gibi aşırı etkili bir yapı tarafından belirlenmediği, insan ilişkilerinde benliğe bağlı (öznel) olarak oluşturulup değiştirildikleri varsayılırsa, rol ilişkilerinin konumu değişime uğrayabilir. O zaman yayılma teorisine göre, “aileden gelen negatif duygular işte dikkati dağıtır şeklinde ileri sürülen ilişki, iş rolüne verilen önem düzeyine göre değişikliğe uğrayabilir” iddiasını da makul kılabilir. Hayat ilgisinin bir merkezi olarak rolün formüle edilmesiyle ortaya çıkan rol merkezliliği, ilgili rolün insanların hayatlarında oynadığı rolün önem derecesiyle ilişkili olan kişisel inançlar olarak tanımlanabilir. Merkezi bir hayat ilgisi içinde ilgili rolü düşünen kişiler, hayatlarının önemli ve merkezi bir bölümü olarak o rolü düşündüğü duygusu içinde, rolleriyle güçlü bir özdeşleşmeye sahiptirler (Hirschfeld ve Feild, 1999: 790). Özdeşleşme, bir rolün uygulanması ve başarılması için benlik motivasyonu getirir (Reitzes ve Mutran, 2002: 649). Reitzes ve Mutran’a (2002) göre kişiler verdikleri önem derecesine göre rollere yatırım yaptıklarından, onlar, nispi önemine göre bir sıra düzeni içinde rollerini organize ederler. Bundan dolayı, birçok anahtar rol için, önemin ya da kişisel anlamın katkısı, kişinin rol çıktıları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmasıdır. Rosenberg’e (1979) göre, bir role büyük önem atfetme süreci, o rolün pozitif olarak değerlendirilmesini cesaretlendirir ve benlik için pozitif çıktıları, seçilmiş olarak, kişinin üstüne almasını kolaylaştırır. Bundan dolayı rollerine büyük önem atayan kişilerin, diğerlerine göre tatmin edici rol aktiviteleri bulmaları ve bu roller içinde çok daha pozitif bir kimlik yaratmaları çok daha olasıdır (aktaran Reitzes ve Mutran, 2002: 650). Çalışan tarafından anlamlı-önemli olarak tecrübe edilen rol, kişilerin hem kişisel gelişimini hem de rol motivasyonlarını kolaylaştırabilir. Anlam-önem yokluğu kişinin rolünden uzaklaşmasına yol açabilir (May vd., 2004: 14). O halde, kişinin aile rolünden türetilen negatif duygunun olumsuzluğu, kişinin sahipliğini yaptığı ve özdeşleştiği iş rolünün önem düzeyi ile birlikteliği, işe dikkat düzeyini değiştirebilir. Bu açıklamalar ışığında, aile rolünden gelen negatif duyguların iş dikkatini azaltmasında, kişinin iş rolüne verdiği yüksek önem düzeyi koruyucu bir kalkan görevi görebilir ve negatif duygu ve iş dikkati arasındaki negatif yönlü ilişkiyi anlamsız kılabilir.

Hipotez 2: İşin önemi, aile rolünden gelen negatif duygu ve işe dikkat ilişkisini düzenler: Aileden gelen negatif duyguların iş dikkati üzerindeki negatif etkisi, işin önemini düşük görenlerde, işin önemini yüksek görenlere göre daha güçlü olacaktır.

3. Metod

3.1. Örneklem

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için belirlenen evren Türkiye’de yer alan devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan akademik personelden oluşmaktadır. Yüksek Öğretim Kurulunun (YÖK) internet sayfasında

yer alan “Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sisteminden” alınan bilgiye göre saha çalışmasının yürütüldüğü 2021 yılı itibari ile yurtiçinde yer alan devlet üniversitelerinde görev yapmakta olan, Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanlarına sahip toplam 151.764 öğretim elemanı bulunmaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>). Evrenden seçilecek örneklem büyüklüğünün tespit edilmesi için aşağıdaki formül kullanılmıştır (Baş, 2008: 39).

$$n = \frac{Nt^2pq}{d^2(N-1) + t^2pq}$$

Bu formülde yer alan simgeler incelendiğinde “n” örneklem büyüklüğünü, “N” evrenin büyüklüğünü, “p” incelenen olayın görülme sıklığını yani gerçekleşme olasılığını (çalışmada 0,50 olarak alınmıştır), “q” incelenen olayın görülme sıklığını yani gerçekleşmeme olasılığını (çalışmada 0,50 olarak alınmıştır), “t” belirlenen anlamlılık düzeyi için t tablosuna göre bulunan teorik değeri ve “d” olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatasını ifade etmektedir (Baş, 2008: 39). Bu çalışma için örneklem büyüklüğü hesaplanırken evrenin büyüklüğü (N) 151.754 olarak, olayın gerçekleşme/gerçekleşmeme olasılığı (p/q) 0,50 olarak, hata payı (d) 0,05 olarak ve anlamlılık düzeyi 0,05 olarak ele alınmıştır. Belirtilen değerler formülde yerine konulduğunda gerekli örneklem büyüklüğü (n) 383,19 olarak hesaplanmaktadır.

Örnekleme ulaşma konusunda çalışmanın belirli kısıtları önemli ölçüde etkili olmuştur. Çalışmanın yürütüldüğü dönemde Covid-19 pandemi süreci nedeniyle gündemde olan çeşitli kısıtlamalar nedeniyle anket, oluşturulan elektronik bir form aracılığı ile çevrimiçi ortamda uygulanmıştır. Anketin uygulanması için gerekli etik kurul onayı Giresun Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 03/02/2021 tarih ve 07/14 sayılı toplantısı ile verilmiştir. Anket formu Giresun Üniversitesi Rektörlüğü tarafından yazılan resmi bir yazı ile Türkiye’de yer alan Devlet Üniversitelerine iletilmiştir. Anketin ilk sayfasında yer alan bilgilendirme ve onam yazısı aracılığı ile çalışma ile ilgili bilgi aktarılmış ve çalışmaya gönüllü katılımları talep edilmiştir. Anket formu hazırlanırken katılımcıların tüm soruları yanıtlamaları sağlanmış ve soruların arasına kontrol soruları yerleştirilerek dikkatle yanıtlayan katılımcıların bu soruları boş bırakmaları istenmiştir. Veri toplama süreci tamamlandığında toplam 405 adet tamamen doldurulmuş anket formu elde edilmiştir. Araştırmada çoklu normallik varsayımı için Mahalanobis uzaklık ve Mahalanobis D^2 değerleri hesaplanmış ve çoklu normallik varsayımını olumsuz etkilediği anlaşılan ($p < 0,001$) uç değerler (17 gözlem) ayıklanmıştır (Özkalp ve Yıldız, 2018). Bu sürecin sonunda elde edilen 388 adet anket formu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Yukarıda örnekleme formülü kullanılarak hesaplanan örneklem büyüklüğü (n=383,19) dikkate alındığında bu sayının evreni temsil etme yeterliliğine sahip olduğu söylenebilmektedir.

Örnekleme dâhil edilen katılımcıların demografik özellikleri aşağıda ayrıntılı olarak sunulmuştur. Tablo 1 katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarını özetlemektedir. Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %51,0’i kadın ve %49’u erkek olmak üzere, cinsiyet grupları arasında dengeli bir dağılım gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Erkek	190	49,0	49,0
Kadın	198	51,0	100,0
Toplam	388	100,0	

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya çeşitli akademik unvanlara sahip katılımcılar dâhil edilmiştir. Akademik unvanlara göre dağılım incelendiğinde unvanlar arasındaki dağılımın, evrenin dağılımına (<https://istatistik.yok.gov.tr/>) benzer şekilde nispeten dengeli olduğu görülmektedir. Profesör ve Doçent unvanına sahip katılımcılar, örneklemin yaklaşık olarak %26,8’ini oluşturmaktadır. Bu dağılım içerisinde yer alan 48 “Profesör” örneklemin %12,4’ünü ve 56 “Doçent” 14,4’ünü oluşturmaktadır. “Dr. Öğretim üyesi” unvanına sahip olan 98 kişi örneklemin %25,3’lük kısmını “Öğretim Görevlisi” unvanına sahip 127 kişi örneklemin %32,7’sini ve “Arş. Gör” unvanına sahip 59 kişi de örneklemin %15,2’sini oluşturmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Akademik Unvanlarına Göre Dağılımı

Akademik Unvan	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Prof. Dr.	48	12,4	12,4
Doç. Dr.	56	14,4	26,8
Dr. Öğr. Üyesi	98	25,3	52,1
Öğr. Gör.	127	32,7	59,5
Arş. Gör.	59	15,2	100
Toplam	388	100,0	

Çalışmanın amacı açısından önem taşıyan bir diğer dağılım olan katılımcıların medeni durumlarına göre frekans dağılımları Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %70,4’ünün evli (273 kişi), geriye kalan %29,64’ünün ise bekâr (115 kişi) bireyler olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni durum	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	273	70,4	70,8
Bekâr	115	29,64	100
Toplam	388	100	

Katılımcıların akademik tecrübeleri, çalıştıkları kurumdaki tecrübeleri, çocuk sayıları ve yaşlarına dair tanımlayıcı istatistikleri Tablo 4’de özetlenmiştir. Buna göre katılımcıların aynı kurumda çalışma yıl ortalamalarının 9,95 (ss=7,484) yıl olduğu ve toplam akademik tecrübe ortalamalarının 12,60 (ss=8,137) yıl olduğu görülmektedir. Aynı kurumda en fazla tecrübeye sahip olan katılımcının 36 yıldır aynı kurumda çalıştığı, toplamda en yüksek tecrübeye sahip katılımcının ise 45 yıllık bir akademik tecrübeye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalamaları 41,27 (ss=8,474) yıldır. Katılımcıların en düşük 25 en yüksek 68 yaş aralığında dağılım gösterdikleri görülmektedir. Katılımcıların çocuk sayılarına bakıldığında ortalama 1,12 (ss=0,971) olan çocuk sayısının en düşük 0 en yüksek 4 olmak üzere dağılım gösterdiği görülmüştür.

Tablo 4. Katılımcıların Tecrübe, Yaş ve Çocuk Sayısı Ortalamaları

Akademik Tecrübe, yaş vb.	Ortalama (\bar{X})	Std. Sapma (ss)	Minimum	Maksimum
Tecrübe(Kurum)	9,95	7,484	1	36
Tecrübe (Top.)	12,60	8,137	1	45
Çocuk Sayısı	1,12	0,971	0	4
Yaş	41,27	8,474	25	68

3.2. Ölçekler, Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Çalışmada verilerin elde edilmesi için standart veri elde etme ve buna bağlı üstün veri analizi sunma özelliğinden dolayı anket yöntemi kullanılmıştır. Hazırlanan anket formunda geliştirilen araştırma modeli kapsamında yer alan işe dikkat, aileden gelen negatif duygular ve işin önemi değişkenlerini ölçmeye yarayan sorular yer almıştır. Anket formunda ayrıca, katılımcıların, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, kurumda ve akademiye toplam tecrübe, akademik unvan gibi demografik özelliklerini ölçmeye yarayan sorulara yer verilmiştir. Anket formunda yer alan ölçeklerin ayrıntılı açıklamaları aşağıda yer almaktadır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının doğru ve tutarlı veri sağlaması, üretilen sonuçların bilimsel nitelik kazanması açısından önem taşımaktadır. Üretilen bilgilerin bilimsel nitelik kazanması ise doğru olmasına ve her defasında yapılan gözlemlerde aynı şekilde yani tutarlı veri üretmesine bağlıdır. Bunun için ise ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerinin sınanması önem taşımaktadır (Şencan, 2005: 1). Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach’s Alpha yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Geçerlilik için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Çalışmada işe dikkat, işle ilgili zihni derin düşüncelere dalmak ve onlar üzerinde odaklanma süresi ile ilişkili olup nispeten “iş üzerine konsantre olma” ve “iş düşünerek geçirilen zaman” olarak ölçeklendirilmiştir. Dikkat ölçeğinden örnek bir soru; “işimi düşünmekten kendimi alamam, saatlerce işimi düşünürüm” şeklindedir. İş dikkati ölçeği dört maddeden oluşmuştur. Bu ölçek Rothbard (2001) çalışmasından alınmıştır. Ölçek, tamamen katılmıyorum (1) ve tamamen katılıyorum (5) tip likert ölçeği ile ölçeklendirilmiştir

Katılımcıların aile rollerine karşı verdikleri negatif duygu tepkilerini ölçmek için, Watson ve diğerlerinin (1988) PANAS adı verdikleri ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek anılan çalışmadan alınmıştır. Aile rollerinde negatif duygusal tepkiler için, 10 maddelik “asabi, tedirgin” gibi maddelerden oluşan negatif duygu ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan, aile rolü içinde, maddelerde gösterilen negatif duyguları ne düzeyde hissettikleri “çok az” dan “son derece” ye uzanan 5’li likert skalasında işaretlemeleri istenmiştir.

İşin önemini ölçmek için, Hirschfeld ve Feild (2000) çalışmasında kullanılan işin önemi ölçeğinden sadece dört madde alınmış ve uyarlama yapılmıştır. İşin önemi ölçeğinden örnek bir soru; “hayatımdaki en büyük tatmin iş hayatımdan gelir” şeklindedir. Katılımcılardan her ifadeye “hiç katılmıyorum” dan “tamamen katılıyorum” a uzanan 5’li likert skalasında katılım düzeylerini göstermeleri istenmiştir.

3.2.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Negatif duygu aile, işin önemi ve işe dikkat ölçeklerinden meydana gelen üç faktörlü yapının geçerliliğini test etmek için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ile güvenilirlik analizi bulguları Tablo 1’de yer almaktadır

Tablo 5: Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	ND Ailede	İşe Dikkat	İşin Önemi
	EFA/CFA	EFA/CFA	EFA/CFA
NDA1.	0,636		
NDA2	0,586		
NDA 3	0,777		
NDA 4	0,853		
NDA 5	0,823		
NDA 6 mutsuz	...		
NDA 7	0,427		
NDA 8	0,288		
NDA 9	0,531		
NDA 10	0,394		
A1. İşimi düşünmekten kendimi alamam, saatlerce işimi düşünürüm		...	
A2		0,861	
A3		0,881	
A4		0,410	
İÖ1			0,830
İÖ2			0,887
İÖ3			0,716
İÖ4			0,352
Doğrulayıcı Faktör Analizi (CFA)	CMIN/DF	2,934	
	CFI	0,933	
	TLI	0,915	
	NFI	0,902	
	RMSEA	0,071	
Güvenilirlik Analizi	Cronbach’s Alpha	0,857	0,747
			0,828

Faktör analizi sırasında ölçeğin yapı geçerliliğini olumsuz etkileyen A1 ve NDA6'nolu sorular ölçekten çıkarılmıştır. Elde edilen üç faktörlü yapı için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları söz konusu yapının veri ile uyumunun tatminkâr olduğunu göstermektedir ($x^2/df=2,934$; CFI=0,933; TLI=0,915; NFI=0,902; RMSEA=0,071). Doğrulayıcı faktör analizinde kabul edilebilir uyum indeksi değerleri değerlendirilirken öncül yazında genel olarak kabul edilen değerler referans alınmıştır. Buna göre x^2/df değerinin 3'ün altında olması, CFI, TLI ve NFI değerlerinin 0,90 ve üzerinde olması ve RMSEA değerinin 0,80'in altında olması gerektiği ifade edilmektedir (Şimşek, 2007: 89). Ölçeğin içsel tutarlılığını ölçmek üzere hesaplanan Cronbach's Alpha katsayıları, ölçeğin güvenilirliğine kanıt sağlamaktadır ($\alpha>0,70$).

3.3. Verilerin Analizi, Hipotezlerin Testi ve Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın veri analizlerinin değerlendirilmesinden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespit edilebilmesi için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek bu değerlerin -3 ile +3 arasında olduğu belirlenmiştir (Byrne, 2010). Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri Tablo 6'da özetlenmektedir.

Tablo 6: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Min	Max	(\bar{X})	S.D	Çarpıklık		Basıklık	
						İstatistik	S. Hata	İstatistik	S. Hata
İşe Dikkat	388	2,33	5,00	4,31	,58458	-0,533	,124	-0,074	0,247
Negatif Duygu Aile	388	1,00	3,80	1,62	,61990	1,287	,124	1,682	0,247
İşin Önemi	388	1,00	5,00	3,10	,85391	0,037	,124	-0,458	0,247

Değişkenler arasındaki Pearson Korelasyon katsayıları Tablo 7'de özetlenmektedir. Bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde aynı modellerde kullanılan değişkenler arasındaki ilişkilerin ($r<0,80$) çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olabilecek düzeyde olmadığı görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler aynı zamanda bir sonraki adımda uygulanacak olan regresyon analizlerinde ortaya çıkabilecek çoklu doğrusal bağlantı sorununu saptamak üzere de kullanılmaktadır. Regresyon analizinde modele bağımsız değişken olarak dahil edilecek olan değişkenler arasında 0,80 veya daha büyük ilişkilerin olması çoklu doğrusal bağlantı probleminin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Katsayılar incelendiğinde böyle bir soruna neden olabilecek düzeyde ilişkilerin mevcut olmadığı görülmektedir.

Tablo 7: Çalışma Değişkenleri Korelasyonları

Değişkenler	1	2	3
İşe Dikkat	1		
Negatif Duygu Aile	-0,086	1	
İşin Önemi	0,190**	0.169**	1

** $(p < 0,05)$

Araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında geliştirilen hipotezlerin test edilmesi için basit doğrusal ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Hipotezleri test etmek için oluşturulan basit doğrusal regresyon modeli (Model 1) aşağıdaki gibidir.

$$\text{Model -1: } SV_i = \beta_0 + \beta_1 * YL_i + \varepsilon_i$$

Moderator hipotezleri test etmek için Baron ve Kenny (1986) ve Aiken ve West (1991) tarafından önerilen yöntemler kullanılmıştır. Baron ve Kenny (1986) moderator bir etkinin varlığına kanıt sağlanabilmesi için bağımsız değişken ile moderatör değişken arasındaki etkileşimin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin sınanması gerektiğini öne sürmektedir. Bu noktada moderator değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (Model 2) ve moderator değişken ile bağımsız değişken arasındaki etkileşimin bağımlı değişken üzerindeki etkisini (Model 3) ortaya koymak üzere aşağıdaki çoklu doğrusal regresyon modelleri oluşturulmuştur.

$$\text{Model -2: } SV_i = \beta_0 + \beta_1 * YL_i + \beta_2 * GM_i + \varepsilon_i$$

$$\text{Model -3: } SV_i = \beta_0 + \beta_1 * YL_i + \beta_2 * GM_i + \beta_3 * (YL * GM_i) + \varepsilon_i$$

Baron ve Kenny (1986) referans alındığında moderator hipotezlerin test edilmesinde, öne sürülen moderator etkiye kanıt sağlanması için Model 3 kapsamında test edilecek etkileşim etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Bununla birlikte bağımsız değişkenin ve/veya moderator değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin anlamlı/anlamsız olması moderator etkiye kanıt sağlanabilmesi açısından önem taşımamaktadır. Moderator etkinin varlığına kanıt sağlandıktan sonraki adımda bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkilerin moderator değişkenin düşük ve yüksek düzeylerinde nasıl ortaya çıkacağını grafiksel olarak yorumlayabilmek ve moderator değişkenin düşük ve yüksek düzeyleri için regresyon katsayılarını ortaya koyabilmek için Aiken ve West (1991) önerilen yöntem kullanılmıştır. Çalışmada test edilen moderator modelin (Model 3) yapısı gereği ortaya çıkabilecek çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) sorununu ortadan kaldırabilmek için yine Aiken ve West (1991) tarafından önerildiği biçimiyle regresyon analizi uygulanmadan önce bağımsız değişken ve moderator değişkenler merkezleştirilmiştir (Xi -

XOrtalama). Test edilen regresyon modellerinde çoklu doğrusal bağlantı sorununun ortaya çıkıp çıkmadığını ortaya koymak için ayrıca Varyans Artış Faktörleri (VIF) hesaplanmıştır. Bu değerlerin 10'un altında olması söz konusu probleme rastlanmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Albayrak, 2005). Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi 0,10 olarak kabul edilmiştir. Negatif duygu aile ile işe dikkat ilişkisi ve işin öneminin bu ilişkideki biçimleyici rolünü özetleyen analiz bulguları Tablo 8'de özetlenmektedir.

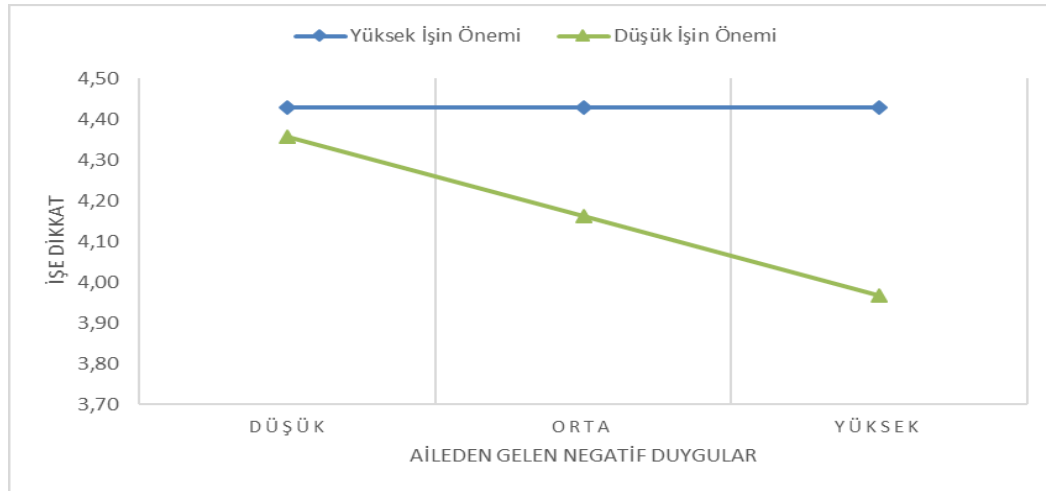
Tablo 8: Negatif Duygu Aile Ve İş Dikkati İlişkisi Ve İşin Öneminin Biçimleyici Rolü

Değişkenler	İşe Dikkat		
	Model 1	Model 2	Model 3
Negatif Duygu Aile	-0,081+	-0,115*	-0,157**
İşin Önemi		0,144**	0,155**
Negatif Duygu Aile x İşin Önemi			0,184**
Sabit	4,31**	4,31**	4,29**
Model F Değeri	2,91+	10,24**	10,59**
Düzeltilmiş R2	0,01	0,05	0,07
VIF (ortalama)	1,00	1,03	1,07

**p<0,01), * p<0,05), + p<0,10)

Aileden gelen negatif duyguların işe dikkat ($b=-0,081$; $p<0,10$) üzerindeki etkisinin negatif yönlü olduğu görülmektedir (Model 1). Etkileşim değişkenlerinin katsayıları değerlendirildiğinde işin önemi ile aileden gelen negatif duygular etkileşiminin ($b=0,184$; $p<0,05$) işe dikkat üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir (Model 3). Bu ilişki örüntüleri araştırmanın moderator hipotezleri çerçevesinde değerlendirildiğinde (Baron ve Kenny, 1986), aileden gelen negatif duyguların işe dikkat üzerindeki negatif etkisi ve bu ilişkide işin öneminin moderator etkileri için hipotezlere destek sağlanmıştır.

Grafik 1. İşin Öneminin Moderator Etkisi



Bu bulgular, çalışmanın hipotezleri çerçevesinde değerlendirildiğinde, H1 ve H2 hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. Aileden gelen negatif duygular ile işe dikkat arasındaki ilişkide işin öneminin moderator etkisi Grafik 1’de görülmektedir. Grafik kapsamındaki ilişkiler yorumlandığında, aileden gelen negatif duyguların iş dikkati üzerindeki negatif etkisi, işin önemini düşük görenlerde, işin önemini yüksek görenlere göre güçlü olduğu ($b=-0,315$; $p<0,01$) ve bu etkinin işin önemini yüksek görenlerde anlamsız olduğu ($b=0,001$; $p>0,10$) görülmektedir.

Tablo 8’de, aileden gelen negatif duyguların işe dikkat ($b=-0,081$; $p<0,10$) üzerindeki negatif etkisine bağlı olarak aileden işe doğru negatif duyguların yayıldığı ve bir tükenmenin yaşandığı görülmektedir (Model 1). Fakat grafik 1, bu etkinin her zaman böyle olmayacağı, özellikle işin önemini düşük değerlendirenler için negatif yayılmanın geçerli olacağını göstermektedir. İşin önemini yüksek değerlendirenlerde, aileden gelen negatif duyguların iş dikkati üzerinde bir etkisi görülmemektedir. Fakat işin önemini düşük değerlendirenler için aileden gelen negatif duygular, onların iş dikkatini olumsuz olarak etkilemektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Aileden gelen negatif duygular, iş dikkati ve işin önemi arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, aile rolünden gelen negatif duygusal tepkimelerin iş dikkatini olumsuz etkilediği ve fakat işin öneminin bu ilişkiyi düzenlediği bulunmuştur.

Teorik olarak bakıldığında, bu çalışmada elde edilen bulgular, “bir rolden gelen duygusal gerginliğin, başka bir rolde eylem yapmayı engelleyeceğini” ileri süren çatışma/tükenme yaklaşımını ve aile ile iş rolleri arasında sınır olmadığını ileri süren ve bundan dolayı, evde olan olgunun işte de olacağını ileri süren yayılma teorisini de (Young ve Kleiner, 1992: 24) destekler niteliktedir. Aileden işe doğru tükenme tecrübe edildiğini gösteren bulgulara göre, akademisyenler, ailede benlik odaklı dikkate sahiptirler. Fakat roller arası ilişkilerde işin öneminin teorik olarak ileri sürülen düzenleyici etkisi (Greenhaus ve Powell, 2006), bu çalışmada olgusal olarak sınanmış ve destek görmüştür. Bu destek tükenme yaklaşımında ve yayılma teorisinde varsayılan negatif yayılmanın her zaman geçerli olmayacağını ve rollere verilen önem düzeyine göre bu negatif yayılmanın değişebileceğini göstermektedir. Daha önce çalışmanın kavramsal çerçevesinde anıldığı gibi, merkezi bir hayat ilgisi içinde ilgili rolü düşünen kişiler, hayatlarının önemli ve merkezi bir bölümü olarak o rolü düşündüğü duygusu içinde, rolleriyle güçlü bir özdeşleşmeye sahiptirler (Hirschfeld ve Feild, 1999: 790). Rosenberg’e (1979) göre, bir role büyük önem atfetme süreci, o rolün pozitif olarak değerlendirilmesini cesaretlendirir ve benlik için pozitif çıktılarını, seçilmiş olarak, kişinin üstüne almasını kolaylaştırır. Bundan dolayı rollerine büyük önem atfeden kişilerin, diğerlerine göre tatmin edici rol aktiviteleri bulmaları ve bu roller içinde çok daha pozitif bir kimlik yaratmaları çok daha olasıdır (aktaran Reitzes ve

Mutran, 2002: 650). Benlik tutarlılık teorisi (Korman, 1976: 51), benliklerin pozitif imajlarına sahip olan kişilerin, pozitif imajlarına güç katacak olan rolleri seçeceklerini, pozitif tutumlara sahip olacaklarını ve yüksek çaba gerektiren davranışlara bağlanacaklarını ileri sürer. Karşıt biçimde, benliklerinin negatif imajlarına sahip kişilerin de, düşük çaba ile davranışlara bağlanacağını ve negatif imajlarıyla tutarlı olan tutumlara sahip olacaklarını ileri sürer (Bowling vd., 2010: 615). Rol ve imajın benzer açıklayıcı çizgisinde çalışma bulguları da, işlerine önem verenlerin, aileden gelen negatif duyguların boyutu ne olursa olsun, yüksek iş dikkatine sahip olduklarını, karşıt biçimde, işlerini düşük önemde görenlerin özellikle aileden gelen yüksek negatif duyguların birlikteliğinde, düşük iş dikkatlerine sahip olduklarını göstermektedir. Bu bulgular, bir rolden gelen negatif duyguların diğer role bağlanmadaki olumsuz etkilerinde, diğer role atfedilen yüksek önem düzeyinin koruyucu bir kalkan görevi görebileceğini desteklemektedir.

Bir rolden gelen negatif duyguların diğer rolde yine negatif sonuçlar üreteceği yönündeki olumsuz yayılmanın koşullu olduğunu gösteren bu çalışma bulguları, olumsuz yayılmanın sadece diğer rolün önemini düşük görenler için geçerli olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, roller arası ilişkilerde, diğer rolü önemli görenlerin, bölme ya da ayırma, stratejisi uyguladıklarını ortaya koyduğu söylenebilir. Bölme stratejisi, iş ve ailenin ayrılmasıdır, öyle ki, iki alan birbirini etkilemez (Young ve Kleiner, 1992: 24; Frone, 2003: 146). Bu strateji, insanların iş ve aile arasında bir sınır muhafaza etmeye çalıştığı yerde gelişen aktif bir strateji olarak düşünülebilir. İnsanlar aile alanındayken, işle ilişkili düşüncelerini, hislerini ve davranışlarını aktif olarak baskılayabilirler (Edward ve Rothbard, 2000: 178-179).

Aile ve işin birbiri üzerindeki etkileriyle ilgili bulguları değerlendiren ve düzeltici plan ve programların hayata geçiren İKY uygulayıcıları, bir aileye sahip çalışanların, geleneksel çalışma saatleri onların aile sorumluluklarıyla sık sık çatıştığından onların yüzleştiği en büyük problem olarak çalışma saatlerini görmüşlerdir. Bu durumun onların ailelerine zaman ayırmasını engellediğini ve çocukların bakım düzenlemelerini koordine etmeyi imkânsız kıldığını düşünen İKY uygulayıcıları, esnek çalışma, iş paylaşımı ve evden çalışma gibi esnek iş düzenlemeleri uygulamaya koymuşlardır. Fakat bu programlar çocuk bakımı üstlenmeyen çalışanlar için yararlı olabilir. Çocuk bakımı üstlenenler için, hem iş hem de ev birlikte stres seviyesini yükseltecek ve onların eş anlı talepleri, çatışma yaratacaktır (Young ve Kleiner, 1992: 24-27). Bu anlamda politika ve uygulamalar ortaya koyarken ifade edilen sorunları aşmak için Grzywacz ve Marks'ın (2000) önerdiği gibi amacın özelleştirilmesi gerekmektedir. Eğer aile ve iş arakesitinde tükenme yaşıyorsa o zaman aile ve iş politikalarının ve programlarının amacı, aile ve iş arasındaki tükenmeyi düşürmek olmalıdır. Bundan dolayı da esnek çalışma, iş paylaşımı ve evden çalışma gibi esnek iş programları en etkili müdahale stratejileri değildir. Tükenmeyi azaltmada İKY sistemleri, karar ve kontrol alanını genişleten programlardan daha çok, aile

ilişkilerinin farklı yönlerine müdahale eden, duygusal olarak, yakın aile ilişkilerini artıran program ve politikalar yürürlüğe koymalıdır.

Kökleri endüstri devrimine kadar geriye giden, iş ve aile rollerinin cinsiyet ayırımına dönük sorumluluk yapıları ve bu yapılar içinde işten erkeklerin, aileden kadınların sorumlu tutulması, güçlü cinsiyet rol beklentilerini de beraberinde taşır. Yürütülen bu çalışmada cinsiyet rol ayırımı gidilmemiştir. Gelecekteki çalışmaların, cinsiyet rol beklentileri yüzünden, kadın ve erkek ayrımı üzerinden araştırma tasarımı yapmaları ve yürütmeleri ilave yararlar sağlayacaktır.

Kaynakça

Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Newbury Park, CA: Sage Publications.

Albayrak, A. S. (2005). Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 105-126.

Almagor, M. ve Ben-Porath, Y. S. (1989). The Two-Factor Model of Self-Reported Mood: A Cross-Cultural Replication. *Journal of Personality Assessment*, 53(1), 10-21.

Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173 – 1182.

Baş, T. (2008). *Anket: Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir?*, 5. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi.

Beek, I. V., HU, Q., Schaufeli, W. B. ve Schreurs, B. H. J. (2012). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work?. *Applied Psychology: An International Review*, 61(1), 30–55.

Brief, A. P. ve Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang Q., Kirkendall, C. ve Alarcon, G. (2010). A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601–626.

Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modelling with Amos; Basic Concepts, Applications and Programming*, New York: Taylor and Francis.

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

De Jonge, J. ve Dormann, C. (2003). The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation Mechanisms in Job Stress. *Occupational Stress in the Service Professions*, 91, 43-74.

Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington, American Psychological Association, 143-162.

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

Grzywacz, J. G. ve Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.

Hirschfeld, R. R. ve Feild, H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.

Kingston, P. W. ve Nock, S. L. (1992). Couple's Joint Work Status and Community and Social Attachment. *Social Science Quarterly*, 73(4).

Korman A. K. (1976) Hypothesis of Work Behavior Revisited and an Extension. *Academy of Management Review*, January, 50-63.

Lapierre, L. M., Li, Y., Kwan, H. K., Greenhaus, J. H., Drenzo, M. S. ve Shao, P. (2017). A Meta-Analysis of the Antecedents of Work-Family Enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.

Lodahl, T. M. ve Kejnar, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.

Mason, W. A. (2001). Self-Esteem and Delinquency Revisited (Again): A Test of Kaplan's Self-Derogation Theory of Delinquency Using Latent Growth Curve Modeling. *Journal of Youth and Adolescence*, 30(1), 83-102.

May, D. R., Gilson, R. L., ve Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Özkalp, E. ve Yıldız, H. (2018). Olumlu ve Olumsuz Sanal Kaytarma Davranışlarının İşteki Stres Üzerindeki Etkisi. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(1), 57-74.

Polama, M. M. (1993). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*, 1. Basım, Ankara: Gündoğan Yayınları.

Reitzes, D. C. ve Mutran, E. J. (2002). Self-Concept as the Organization of Roles: Importance, Centrality, and Balance. *The Sociological Quarterly*, 43(4), 647-667.

Ritzer, G. (1992). *Sociological Theory*, (Çeviren:Ümit Tatlıcan) Third Edition, McGraw-Hill.

Rosenberg, M. (1979). *Conceiving The Self*, New York: Basic Books.

Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde, Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara: Seçkin.

Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları, Ankara, Ekinoks.

Tenbrunsel, A. E., Brett, J. M., Maoz, E., Stroh, L. K. ve Reilly, A. H. (1995). Dynamic and Static Work-Family Relationships. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 63(3), 233-246.

Watson, D. ve Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219-235.

Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063.

Young, L. ve Kleiner, B. H. (1992). Work and Family: Issues for the 1990s. *Women in Management Review*, 7(5), 24-28.