

ÖRGÜTLERDE İŞE GÖMÜLMÜŞLÜĞÜN (JOB EMBEDDEDNESS) ÇALIŞANLARIN İŞ VE YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İYİMSERLİĞİN ROLÜ¹

Tuğba DEDEOĞLU*

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU**

Selen OFLAZER***

ÖZ

Bu çalışmada örgütlerde çalışanların işe gömülmüş olmalarının onların iş yaşam kalitesi algılamaları ve yaşam kalitesi algılamaları üzerindeki etkileri, bu etkide iyimserliğin aracılık rolü ele alınmıştır. Kayseri’de kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş çeşitli sektörlerde çalışan 292 çalışan üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre işe gömülmüş olmanın iş yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi ile anlamlı pozitif ilişkiye sahip olduğu, iyimserliğin de benzer şekilde tüm araştırma değişkenleri ile pozitif yönlü ilişkileri sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani işe gömülmüş olan bireylerin hem yaşam kalitesi hem de iş yaşam kalitesi artmaktadır. İyimserliğin aracılık rolüne ilişkin analiz sonuçlarına göre ise, iyimserliğin işe gömülmüş olmanın yaşam kalitesi ve iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde anlamlı kısmi aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmada işe gömülmüş olmanın iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinin yaşam kalitesine oranla daha yüksek olduğu da ortaya çıkarılmıştır.

Anahtar Kavramlar: İşe Gömülmüştük, İş Yaşam Kalitesi, Yaşam Kalitesi, İyimserlik.

THE EFFECT OF JOB EMBEDDEDNESS ON EMPLOYEES QUALITY OF WORK LIFE AND QUALITY OF LIFE: THE ROLE OF OPTIMISM

ABSTRACT

The effects of job embeddedness on perception of work-life quality and life quality, the mediating role of optimism on this effect for employees who work in organizations was discussed in this paper. 292 employees who work in different sector in Kayseri was determined by convenience sampling method and according to research results; job embeddedness has statistically significant positive relation with perception of worklife quality and life quality, likewise optimism has positive relation with all other research variables. In other words job embeddedness improve the life quality and work-life quality of individuals. Through the analysis of the mediating role of optimism, it has a significant mediating effect in relationship between job embeddedness, worklife quality and life quality. In the research it was determined that the effect of job embeddedness on worklife quality is higher than life quality.

Keywords: Job Embeddedness, Quality of Work Life, Quality of Life, Optimism.

¹ Bu çalışma 20. Yönetim ve Organizasyon Kongresi’nde (2012) sunulan sözel bildirinin genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

* Yrd. Doç. Dr., Melikşah Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

** Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

*** Dr., Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

Makalenin kabul tarihi: Kasım 2015.

GİRİŞ

Örgütsel davranış çalışmaları genel olarak iş ile ilgili bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesine odaklanmıştır. Bazı araştırmacılar ise örgütsel davranışta daha kapsamlı analiz yapabilmek için olaya daha geniş bir bakış açısıyla bakılması gerektiğini önermektedirler. Bu tür bir bakış açısı şu iki temel önermeye dayanmaktadır (Rice vd., 1992: 157): (1) Aile ve iş dışı yaşamda söz konusu olan olay ve koşullar, iş organizasyonlarındaki davranışları etkilemektedir. (2) İş organizasyonlarındaki deneyimler ise iş dışındaki hayatı etkileyebilmektedir. İnsanlar, yaşamları boyunca zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirmekte ve işinde mutlu olabildiği oranda üretkenliği de artmaktadır. Bu çalışmada da yukarıdaki bakış açısı çerçevesinde, çalışan-işveren arasındaki ilişkiyi farklı bir yaklaşımla ele alan işe gömülmüslük kavramının bireyin iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi incelenecektir. Çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesi, örgütlerde etkinliğe ulaşmada, günümüz koşullarında işletmelerin temel unsurlarından biri olarak görülmektedir (Özkalp, Kirel, 2001: 554).

Ayrıca son yıllarda örgütlerde pozitif psikolojik kaynaklara ilişkin çalışmalara artan bir eğilim görülmektedir. İnsan kaynağının sahip olduğu pozitif yönelimli üstünlükler ve psikolojik kapasitesi günümüzde işyerlerinde performansın artırılması için ölçülmeli, geliştirilmeli ve etkin şekilde yönetilmelidir (Luthans, 2002: 696). Bu bağlamda pozitif psikolojik değişkenlerden birisi olan iyimserliğin bu ilişkideki rolü araştırılmıştır. Bu çalışmanın literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

I. TEORİK ÇERÇEVE

A. İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK

Yönetim yazını insanların neden çalıştıkları, organizasyonda yer almayı neden tercih ettikleri, neden performans göstermek konusunda motive oldukları ve neden örgütte kalmaya karar verdikleri konusu üzerinde uzun zamandır durmaktadır. Bu ilgi araştırmacıları iş performansını etkileyen kriterler konusunda araştırmalar yapmaya yöneltmiştir. İşe gömülmüslük, çalışanın örgütte kalmasını etkileyen faktörleri geniş bir kapsamda incelemeye çalışan bir kavramdır. İşe gömülmüş olma, kişinin neden örgütte kalmak istediğini pozitiflik bakış açısı ile ele alan bir kavramdır. Kavram, çalışanın işinden ayrılmasının önündeki güçlerin kombinasyonu olarak tanımlanmaktadır (Halbesleben; Wheeler, 2008: 242). İşe gömülmüslük işçi-işveren ilişkisinden daha kapsamlı olarak çalışanın iş ile ilgili tatmini ve memnuniyeti ile ilgilidir, çalışan tutumu ile ilgilidir (Holtom, O’Neill, 2004: 220). Bireyde bu tutumun değişmesi veya düzeyinin azalması da radikal değişikliklere bağlıdır ve yavaştır. Mitchell vd. (2001), ilk kez literatüre sundukları bu kavramı iki temele dayandırmışlardır. Bunlar psikolojik testlerde kullanılan ve kişinin psikolojik geçmişinden kaynaklanan gömülü figürlerdir. Gömülü figürler geçmişle bağlantılıdır, onlardan ayrılmak zordur ve kişileri çevrelemektedir. Bu kapsamda kavram bu makalenin yazarları tarafından şu şekilde tanımlanmaktadır: İşe gömülmüş bireyi işe bağlayan, işten ayrılmasını engelleyen ve

örgütüne bağlayan psiko-sosyal nedenlerin karmaşık bir bütünü olarak tanımlanabilir.

Alan teorisi benzer bir bakış açısı sunar. Buna göre insanların hayattan beklentilerini temsil eden ve bağlı oldukları algılanan bir yaşam alanları vardır. Bu bağlantılar az ya da çok birbirine yakın veya uzak olabilir. İşe gömülü olmak kişinin takılı kaldığı bir ağ, bir bağlantı olarak tanımlanabilir. İşe gömülü olmanın kritik boyutları şunlardır (Mitchell vd., 2001: 1103):

Bağlantılar: Bir kişi ile kurumlar veya diğer insanlar arasındaki formal veya informal bağlantıları ifade eder. İşe gömülmüşlük, bir çalışan veya ailesini; iş ve iş dışı arkadaşlar, gruplar, toplum ve psikolojik çevrenin oluşturduğu psikolojik ve finansal bir ağ içinde, buldukları çevreye bağımlı hale getirmektedir. Bu bağlantıların sayısı arttıkça kişi, işe daha fazla gömülmüş olacaktır. Bazı bağlantıları diğerlerinden daha önemli olabilmektedir. Bu farklılık ise topluma özel nedenlerden kaynaklanabilir.

Uyum: Uyum, çalışanın içinde bulunduğu organizasyon veya çevresi ile uyumu veya bu çevredeki konforunu ifade eder. Bir kişinin kişisel amaçları, kariyer hedefleri ve gelecek planları; sahip olduğu işin kendinden bekledikleri (bilgi, beceri, yetenek) ve kurum kültürü ile uyumlu olmalıdır. İlaveten kişi, içinde bulunduğu çevre ve toplumla da ne kadar uyumlu olduğunu önemser. Uyum yüksek olduğunda, kişinin organizasyonu ile profesyonel ve kişisel bağı daha güçlü olacaktır.

Feda Edilenler: Feda edilenler, kişinin işinden ayrılması durumunda kaybedeceği maddi ve manevi çıkarların maliyetini kapsar. Örneğin bir organizasyondan ayrılmak, kişinin iş arkadaşları, ilginç projeler veya ikramiyelerden vazgeçmesi anlamına gelebilir. Kişinin işten ayrıldığında feda edeceklerinin sayısı arttıkça, örgütten bağı koparması da zorlaşacaktır.

Luthans ve Avolio (2009) pozitif psikolojik karakteristikler ile pozitif örgütsel davranışlar arasında pozitif nedensellik ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Geçmiş çalışmalar işe gömülü olmanın, işe katılım, işte kalıcı olma ve performans gibi örgütsel çıktılar üzerinde, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi, işe gömülmüş olmaya göre daha iyi bilinen ve yaygın kabul görmüş psikolojik açıklamalara göre daha iyi bir tahmin aracı olduğunu göstermektedir.

B. İŞ YAŞAM KALİTESİ

Bugünün dinamik iş çevresinde işletmeler daha yüksek performans gösterebilmek için etkin ve kaliteli çalışma koşulları yaratma çabasına girmişlerdir. Bununla beraber iş yaşam kalitesi gibi kavramlara işletmelerde daha fazla önem vermeye başlanmıştır. Sürdürülebilir işletmecilikte iş yaşamı kalitesi, çalışanın iş tatmini gibi konular önem kazanmıştır. İş yaşam kalitesi hem çalışanlar hem de işverenler için önemlidir (Subramaniam, Saravanan, 2012: 122). Özkalp ve Kırıl (2001) iş yaşamı kalitesini; “İnsanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, onların iş yerinde faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması”, şeklinde tanımlamaktadır.

İşyerinde kalite, nitelikli iş gücünü elde tutmak ve bireyleri işletmeye çekmek için önemli bir kaynaktır. İş yaşamı kalitesi 1950'li yılların sonlarında ortaya çıkan ve endüstriyel ülkeler için önemli bir kavramdır. İş yaşamı kalitesi kişinin, organizasyonun hedefleri ve gerçekleştirdiklerine yönelik duygusal reaksiyonudur ve bir organizasyonun üyelerinin organizasyondaki deneyimleri yolu ile önemli kişisel ihtiyaçlarını ne oranda tatmin ettikleri ifade eder (Igarria vd., 1994: 176-177). İş yaşamı kalitesi, çalışanın işi ile ilişkili pozitif ve negatif algılarının derecesini göstermektedir (Md-Sidin, Sambasivan, 2010: 60-63). Diğer bir tanıma göre de işletmelerde çalışanların etkinliğini ve çalışma koşullarını iyileştiren strateji ve operasyonlar sistemidir. Martel ve Dupuis (2006) iş yaşam kalitesini; işyerinde çalışma koşullarının değerlendirilmesi, çalışanların memnuniyet veya memnuniyetsizlik düzeyleri, verimlilik, örgütteki sosyal çevre, yönetim tarzı, iş yaşamının ve iş dışı yaşamın birbiriyle ilişkisi; stratejik açıdan iş çevresindeki güçlü ve güçsüz yönleri kapsayan bir kavram olarak tanımlamışlardır.

Birçok sektörde en önemli üretim unsuru insandır. Kalite anlayışı ile işletme performansını, verimliliğini arttırmasının yanı sıra çalışan ile iş koşullarının uyumunu da sağlar (Sirgy vd., 2001: 245 ; Newstrom, Davis, 1997: 101). Bu nedenle iş yaşam kalitesinin öncülleri incelenmelidir. Literatürde iş yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerle ilgili olarak çok farklı sınıflandırmalara rastlanmaktadır. Bireyin iş yaşamı kalitesi, hem iş içinde hem de iş dışında pek çok unsura bağlıdır.

C. YAŞAM KALİTESİ

Toplumsal ve bireysel olarak refah düzeyinin ekonomik olmayan belirleyicilerinin önemi arttıkça, karmaşık ve çok yönlü bir yapı olan yaşam kalitesi kavramının önemi artmıştır (Bayless vd., 1982). Yaşam kalitesi kavramı günümüzde sosyoloji, sağlık gibi birçok alanda yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Yaşam kalitesi tanımlanması ve ölçümü oldukça zor bir kavram olup; kişinin yaşamının bütününe veya spesifik bir alanına yönelik duygusal inanışlarının bütünüdür (Rice vd.,1985: 299). Yaşam kalitesi kavramının merkezinde yer alan duygusal inanışlar bireyin psikolojik durumu veya hissettikleri ile açıklanır (Rice vd., 1992: 300). Yaşam kalitesi bireyler tarafından objektif- subjektif, bireysel-toplumsal düzeyde farklı şeklide algılanabilmektedir (Delhey vd., 2002: 165). Objektif kriterler arasında kişinin sağlık statüsü, ekonomik durumu, barınma koşulları, ikamet yeri ve aile durumu gibi kriterler yer almaktadır. Kişinin subjektif kriterlerine bakıldığında ise kişinin değişimi ve dışsal koşulların da varlığı görülebilir, aynı zamanda kişinin hisleri, duyguları ve hayata bakışı da subjektif kavram içinde yer almaktadır (Işık, Meriç, 2010: 427-429).

Genel yaşam kalitesi, çalışma yaşamında görülen olumlu ve olumsuz durumlardan etkilenmektedir (Md-Sidin vd., 2010: 62). Bir iş sahibi olmanın bireylerin yaşam kalitesi için önemli olduğu bilirse de, iş yaşamı kalitesinin sağlanması yaşam kalitesi açısından önemlidir. Son yıllarda yaşam kalitesi düzeyini ölçmek için sağlık, ekonomik, sosyal, güvenlik, iyi olma ve mutluluk düzeyi gibi alternatif göstergeler bir arada kullanılmaya başlamıştır (Diener, Suh, 1997:

192). Yaşam kalitesi örgütsel davranış literatüründe kullanılan bir değişken olmakla birlikte sporda, eğitimde, sağlıkta ve iletişimde bir değişken olarak ele alınan bir kavramdır.

D. İYİMSERLİK

Çalışma hayatında olumlu eğilimler birçok örgütsel davranış değişkeni üzerinde etkili olabilmektedir. Pozitif psikolojik değişkenlerden birisi olan iyimserlik, bir kişinin daha iyi performans göstermesi, amaçların gerçekleştirme olasılığının yüksek olması, daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlığa sahip olması gibi olumlu çıktılarla ilişkilendirdiği ve gelecekte kötü şeylerden ziyade iyi şeylerin gerçekleşeceğine dair bir beklenti içerisinde olması durumudur (Segerstrom, 2007: 775).

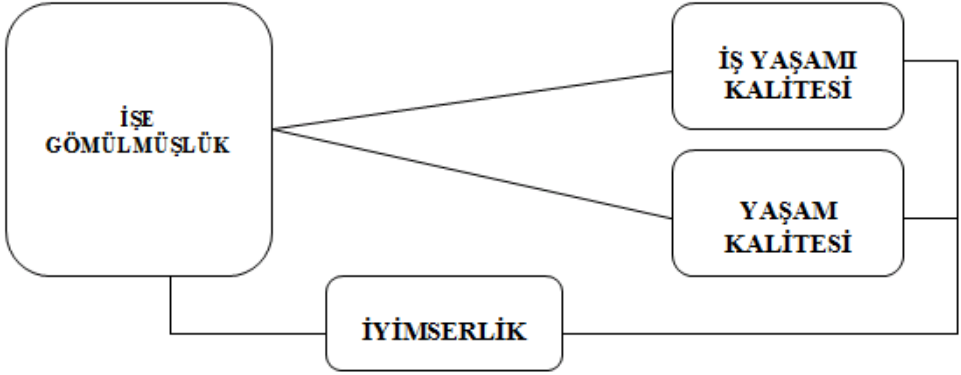
Günümüzde iyimserliğin fiziksel ve psikolojik sağlık için faydalı olduğu bilinmektedir. İyimser insanlar ile kötümser insanlar arasındaki farklılık, onların hayatta karşılarına çıkan problemlerle nasıl baş ettikleri noktasında ortaya çıkmaktadır. İyimserler kötümserlerden, varsayımlara dayalı durumların üstesinden ne denli ayakları yere basan bir şekilde geldikleri ve karşılık verdikleri noktada farklılaşırlar. İyimserler kötümserlere göre daha sorun odaklı mücadele stratejileri izlerler. Sorun odaklı mücadele etmek mümkün olmadığında da iyimserler teslimiyet, mizah ve olaya olumlu açıdan yaklaşmak gibi daha duygu odaklı çözümlere yönelirler. İyimserler, geleceklere ile ilgili olumlu beklentilere sahip insanlardır (Scheider vd., 1994: 1065).

İyimserliğin en önemli farklılığı olumlu ve olumsuz durumlar karşısında ortaya koyduğu kavramsal açıklamadır. Örneğin umut içsel, kendini temsil eden ve kendi yolunu izleme odaklıdır. İyimserlikte ise daha geniş bir kapsam söz konusudur. Özellikle olumsuz durumlar karşısında sadece kendisine odaklanmak yerine diğer kişisel ve çevresel koşullar gibi dışsal faktörlere de atıf yapar. Dolayısı ile gerçekçi ve esnek bir iyimserlik fazlaca umutlu bir insanı bile gerçekçi olmayan amaçlar için çaba göstermekten koruyabilir (Youssef, Luthans, 2007: 777). İyimserlik örgütsel davranış literatüründe sıklıkla ele alınmış bir konu değildir.

Bu çalışmada iyimserlik aracı değişken olarak ele alınmaktadır. İşe gömülmüş bireylerde iş ve yaşam kalitesinin yüksek olacağı ve iyimserliğin bu olumlu etkiyi artıracığı temel olarak hipotezlenmektedir. Modele iyimserlik aracı değişken olarak eklendiğinde modelin açıklama düzeyinin artması beklenmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Aile ve iş dışı yaşamda söz konusu olan olay ve koşullar, iş organizasyonlarındaki davranışları etkilemektedir. İş organizasyonlarındaki deneyimler ise iş dışındaki hayatı etkileyebilmektedir. Bu çalışmada da yukarıdaki bakış açısı çerçevesinde, çalışan-işveren arasındaki ilişkiyi farklı bir yaklaşımla ele alan işe gömülmüşlük kavramının bireyin iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi ve iyimserliğin aracılık rolü incelenecektir. Araştırma modeli Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli

Bu model kapsamında geliştirilen hipotezler;

1. İşe gömülmüşlük iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
2. İşe gömülmüşlük yaşam kalitesi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.
3. İyimserlik ile iş yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
4. İyimserlik ile yaşam kalitesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
5. İşe gömülmüşlük ile iyimserlik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.
6. İyimserlik işe gömülmüşlüğü iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.
7. İyimserlik işe gömülmüşlüğü yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir.

III. METODOLOJİ

E. ÖRNEKLEM

Modeli daha geniş bir kapsamda test edebilmek amacıyla araştırmanın örneklemini belirli bir sektör veya belirli bir organizasyon kademesinde çalışan işgörenlerle sınırlandırılmamıştır. Kolayda örnekleme yöntemi ile Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde çalışan işçiler, yöneticiler, hastanelerde çalışan sağlık personeli ve akademik personelle araştırma yürütülmüştür. Dağıtılan toplam 352 anket formundan değerlendirilmeye alınanların sayısı 292'dir. Geri dönüş oranı % 82.9'dur.

F. VERİLERİN TOPLANMASI

Veriler geliştirilen bir anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışanların işe gömülmüşlük düzeyini belirlemeye yönelik olarak Mitchell vd. (2001) tarafından geliştirilen "İşe gömülmüşlük ölçeği" ($\alpha=0.89$), ikinci bölümünde iyimserlik düzeyini belir-

lemeye yönelik olarak Scheider vd. (1994) tarafından geliştirilen “Yaşam Yönelimi Ölçeği” ($\alpha=0.91$), üçüncü bölümünde iş yaşamının kalitesini ölçmek amacıyla Aşkun (2007) tarafından hazırlanan “İş Hayatı Kalitesi Ölçeği” ($\alpha=0.77$), dördüncü bölümünde ise Ruut (2012) tarafından geliştirilen ve tek sorudan oluşan “Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte bireylerin yaşam kalitesini 0-10 arasında değerlendirmesi istemektedir. Ölçekte bireylere “yaşamınızdan ne kadar tatminsiniz?” sorusu bulunmaktadır.

G. BULGULAR

1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların % 36.6’sı kadın, % 63.4’ü erkektir. Evli olanların oranı % 58.9, bekarların oranı ise % 41.1’dir. Örneklemin yaş ortalaması 28.8’dir. Araştırmaya katılanların % 52.4’ü lisans ve lisansüstü mezundur, % 36.6’sı lise mezundur.

2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmalar

Araştırma değişkenlerinin ortalama değerleri ve standart sapmaları aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Araştırma Değişkenlerinin Ortalama Değerleri ve Standart Sapmaları

	Ortalama	St. Sapma
İşe gömülmüslük	2.98	1.51
İyimserlik	3.83	1.50
Yaşam kalitesi	2.96	1.12
İş yaşamı kalitesi	3.11	1.2

3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Hipotezlerin Testi

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizi sonuçları Tablo 2.’de yer almaktadır.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4
1.İşe gömülmüslük	1.00			
2.İş yaşamı kalitesi	0.428**	1.00		
3.İyimserlik	0.336**	0.304**	1.00	
4.Yaşam kalitesi	0.254**	0.284**	0.356**	1.00

** $p<0.01$

Tablo 2 incelendiğinde işe gömülmüslüğün iş yaşamı kalitesi, iyimserlik ve yaşam kalitesi ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. İş yaşamı kalitesi ile yaşam kalitesi arasında da anlamlı pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İyimserliğin de tüm araştırma değişkenleri ile anlamlı pozitif yönlü ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Bu tablo aynı zamanda bazı hipotezlerin doğrulandığını da göstermektedir. Hipotez 3, 4 ve 5 doğrulanmıştır.

4. İyimszerliğin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz

Aracılık rolüne ilişkin analiz Baron ve Kenny'nin analiz yöntemine göre yapılmıştır. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemine göre bir değişkenin aracı rolü üstlenebilmesi için şu koşulların var olması gerekmektedir:

- Bağımsız (öncül) değişken aracı değişkenle anlamlı bir ilişki içerisinde olmalıdır.
- Bağımsız (öncül) değişken bağımlı değişkenle anlamlı bir ilişki içerisinde olmalıdır.
- Aracı değişken bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, aracı değişken devreye girdiğinde azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması **tam aracılık** ilişkisinin; tamamen ortadan kalkmaması ise **kısmi aracılık** ilişkisinin yani başka aracı değişkenlerinde varlığına işaret etmektedir.

Analiz sonuçları aşağıda tablolar halinde yer almaktadır.

Tablo 3: İşe Gömülü Olmanın İş Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İyimszerliğin Aracı Rolü

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	İşe gömülmüşlük	0.428	0.183	0.180	0.428	63.979	7.999	0.000
2	İşe gömülmüşlük				0.348		5.908	0.000
	İyimszerlik				0.189		3.219	0.001
		0.448	0.201	0.195		32.725		

Bağımlı Değişken: İş yaşamı kalitesi

Tablo 3 incelendiğinde hipotez 1 ve hipotez 6'nın geçerliliğinin test edilebileceği de görülmektedir. İşe gömülmüşlük iş yaşam kalitesi üzerinde anlamlı % 42.8'lik bir etkiye sahiptir. İşe gömülmüşlüğü iş yaşam kalitesini açıklama düzeyi de % 18'dir. Etki pozitifdir. İyimszerliğin anlamlı bir kısmi aracılık etkisine sahip olduğu da görülmektedir. İşe gömülmüşlüğü ikinci modeldeki beta katsayısının azalması kısmi etkinin varlığını göstermektedir. Ancak değerler incelendiğinde iyimszerliğin aracılık rolünün güçlü olmadığı açıklama düzeyini sadece % 1.5 artırdığı söylenmelidir.

Tablo 4: İşe Gömülü Olmanın Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İyimserliğin Aracı Rolü

Eşitlikler	Değişkenler	R	R ²	Düz. R ²	Beta	F	t	Anlamlılık
1	İşe gömülmüşlük	0.254	0.064	0.061	0.254	17.926	4.234	0.000
2	İşe gömülmüşlük				0.224		4.121	0.000
	İyimserlik				0.155		2.531	0.012
		0.374	0.140	0.133		21.010		

Bağımlı Değişken: Yaşam kalitesi

Tablo 4 incelendiğinde hipotez 2 ve 7'nin test edilebileceği görülmektedir. İşe gömülmüşlük yaşam kalitesini % 25.4 oranında pozitif yönlü etkilemektedir. İşe gömülmüşlüğü yaşam kalitesini açıklama düzeyi de % 6.4'dür. İşe gömülmüşlüğü yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iyimserliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ikinci modeldeki işe gömülmüşlüğü beta katsayısının azalması ile görülmektedir. Bu modelde iyimserliğin aracılık rolü daha kuvvetlidir. Modele iyimserlik dâhil olduğunda açıklama düzeyi % 13.3'e yükselmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Örgütlerde çalışanların işe gömülmüş olmalarının iş yaşamı kalitesi algılamaları ve yaşam kalitesi algılamaları üzerindeki etkilerinin ve bu etkide iyimserliğin aracı rolünün araştırıldığı bu çalışmada 7 hipotez geliştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hipotezlerin tamamı doğrulanmıştır.

Bu araştırmadan temel olarak dört sonuç çıkmıştır: Birincisi çalışanların işe gömülmüş olmalarının onların iş yaşamı kalitesi algılamalarını ve yaşam kalitesi algılamalarını pozitif yönde etkilediğidir. İşe gömülmüş bireylerin hem sosyal yaşamlarının hem de iş hayatı yaşamlarının olumlu yönde geliştiği ifade edilebilir.

Araştırmanın ikinci önemli sonucu aracı değişken olarak ele alınan iyimserliğin anlamlı aracılık etkilerine sahip olmasıdır. İşe gömülmüş olmanın iş yaşamı kalitesi ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iyimserlik anlamlı bir aracılık etkisine sahiptir. İyimserlik etkinin bir kısmını üzerine alarak kısmi aracılık etkisine sahip olmuştur.

Araştırmanın üçüncü sonucu, iyimserlik ile iş yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi arasındaki anlamlı pozitif yönlü ilişkilere aittir. İşe gömülmüşlük arttıkça bireylerin iş yaşam kaliteleri ve yaşam kaliteleri artmaktadır.

Dördüncü sonuç ise, işe gömülmüşlük ile iyimserlik arasındaki pozitif yönlü ilişkidir. Bu ilişki zayıf bir ilişkidir. İyimser çalışanların işe daha fazla gömülmüş oldukları anlaşılmaktadır. Örgütlerde bireylerin işe gömülmüş olmalarının onların yaşamları üzerinde olumlu etkiye sahip olması, iş yaşamı ile sosyal yaşamları arasındaki ilişkinin yayılma modeline uygun olduğunu göstermekte-

dir. Yayılma modeli yaşamın bir alanındaki olumlu bir durumun yaşamın diğer alanlarına da aktarılması veya yayılması anlamına gelir. Çeşitli örgüt kültürlü tipleri itibariyle de bu modellerin değişebileceği literatürde ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

İşe gömülmüş bireylerin yaşam kalitelerinin yüksek olacağı bu araştırma ile ortaya çıkmıştır. Çünkü işe gömülmüşlük bireyler açısından olumlu bir duruma işaret etmektedir.

Kurum ve kuruluşların yöneticileri çalışanlarının örgüte bağlanmalarını ve işe gömülmüş olmalarını sağlayacak çalışmalar yapmalıdır. Son yıllarda özellikle Y kuşağında görülen belirli bir işte sabit çalışmama, çabuk sıkılma, sık iş değiştirme, daha iyi kariyer beklentisi, özgüven zehirlenmesi yöneticiler tarafından dikkatle izlenmelidir. Bu gibi durumlara yönelik insan kaynakları politikaları geliştirmeli ve uygulamalıdır. Aksi takdirde çalışanların örgüte işli dışı olmaları zor olacaktır.

Sonraki çalışmalarda farklı sektör çalışanları ile ve farklı ölçeklerle araştırmalar yapılabilir. Kültürler arası farklılıklara bakılabilir ya da demografik değişkenler de modele dâhil edilerek araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- AŞKUN, Duysal; (2007), “ The Effects of Quality of Work Life In Call Centers on The Perceptions And Turnover Intentions Of Employees”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BARON, Reuben M. and David A. KENNY; (1986), “ The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 51(6), pp. 1173-1182.
- BAYLESS, Mark and Susan BAYLESS; (1982), “Current Quality of Life Indicators: Some Theoretic and Methodological Concerns”, **American Journal of Economics and Sociology**, 41(4), pp.421-437.
- DELHEY, Jan; Petra BÖHNKE; Roland HABICH and Wolfgang ZAPF; (2002), “Quality of Life In A European Perspective: The Euromodu as a New Instrument For Comparative Welfare Research”, **Social Indicators Research**, 58, pp.163-176.
- DIENER, Ed and Eunkook SUH; (1997), “Measuring Quality Of Life: Economic, Social, And Subjective Indicators”, **Social Indicators Research**, 40, pp. 189-216.
- HALBESLEBEN, Jonathon R. B. and Anthony R.WHEELER; (2008), “The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave”, **Work & Stress**, 22(3), pp. 242-256.
- HOLTOM, Brooks C. and Bonnie S. O’NEILL (2004), “Job Embeddedness: A Theoretical Foundation for Developing A Comprehensive Nurse Retention Plan”, **Journal of Nursing Administration**, 34(5), pp. 216-227.
- IGBARIA, Magid; Saroj PARASURAMAN and Micheal K. BADAWY; (1994), “Work Experiences, Job Involvement and Quality of Work Life Among Information Systems Personnel”, **MIS Quarterly**, 18(2), pp. 175-201.
- İŞİK, Abdulkadir ve Metin MERİÇ; (2010), “Hayatın Kalitesi (Quality of Life) Kavramının Felsefik Temelleri; Aristo, Bentham ve Nordenfelt”, **Ege Akademik Bakış**, 10 (1), ss. 421-434.
- LUTHANS, Fred; (2002), “ The Need For and Meaning of Positive Organizational Behavior”, **Journal of Organizational Behavior**, 23, pp. 695–706.
- MARTEL, Jean Pierre and Gilles DUPUIS; (2006), “Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument”, **Social Indicators Research**, 77, pp.333-368.
- MD-SIDIN, Samsinar; Murali SAMBASIVAN and Izhaira ISMAIL; (2010), “Relationship Between Work-Family Conflict and Quality of Life an Investigation Into The Role of Social Support”, **Journal of Managerial Psychology**, 25(1), pp. 58-81.
- MITCHELL, Terence R.; Brooks C. HOLTOM; Thomas W. LEE; Chris J. SABLANSKI and Miriam EREZ; (2001), “Why People Stay: Using Job Embeddedness To Predict Voluntary Turnover”, **The Academy of Management Journal**, 44(6), pp.1102-1121.

- NEWTORM, John W. and Davis KEITH; (1997), **Organizational Behavior, Human Behavior at Work**, Twelfth Edition, NewYork: McGraw Hill.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2003), “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **11. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı**, 23-25 Mayıs, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF, ss.695-710.
- ÖZKALP, Enver ve Çiğdem KIREL; (2001), **Örgütsel Davranış**, Dördüncü Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- RICE, Robert W.; Dean B. MCFARLIN; Raymond G. HUNT and Janet P. NEAR; (1985), “Organizational Work and The Perceived Quality Life: Toward A Conceptual Model”, **The Academy of Management Review**, 10 (2), pp.296-310.
- RICE, Robert W.; Michael R. FRONE and Dean B. MCFARLIN; (1992), “Work-Nonwork Conflict and The Perceived Quality of Life”, **Journal of Organizational Behavior**, 13(2), pp. 155-168.
- SCHEIER, Michael F.; Charles S. CARVER and Michael W. BRIDGES; (1994), “Distinguishing Optimism From Neuroticism (and Trait Anxiety, Self-Mastery and Self-Esteem): A Reevaluation of The Life Orientation Test”, **Journal of Personality and Social Psychology**, 67(6), pp. 1063-1078.
- SEGERSTROM, Suzanne C.; (2007), “Optimism and Resources: Effects on Each Other and on Health Over 10 Years”, **Journal of Research in Personality**, 41, pp. 772–786.
- SIRGY, M. Joseph; David EFRATY; Phillip SIEGEL and Dong-Jin LEE; (2001), “A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based On Need Satisfaction and Spillover Theories”, **Social Indicators Research**, 55 (3), pp. 241-302.
- SUBRAMANIAM, B. L. Sairam; (2012), “Empirical Study on Factors Influencing on Quality of Work Life of Commercial Bank Employees”, **European Journal of Social Sciences**, 28 (1), pp.119-127.
- TAO, Sun Xiao Wen ZHAO; Li Bin YANG and Li Hua FAN; (2012), “The Impact of Psychological Capital on Job Embeddedness and Job Performance Among Nurses: A Structural Equation Approach”, **Journal of Advanced Nursing**, 68 (1), pp. 69-79.
- RUUT, Veenhoven; (2002), “World Database of Happiness, Collection of Correlational Findings”, Erasmus University Rotterdam, Internet Address: http://www1.eur.nl/fsw/happiness//hap_cor/desc_cor.php?ssid=3083, Date of Access: 10.03.2012.
- YOUSSEF, Carolyn M. and Fred LUTHANS; (2007), “Positive Organizational Behavior In The Workplace The Impact of Hope, Optimism and Resilience”, **Journal of Management**, 33(5), pp.774-800.