

## Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi (\*)

Asuman AKDOĞAN (\*)

Sema POLATCI (\*\*)

**Öz:** Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolünü belirlemektir. Araştırmaya Tokat'ta görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacı olmak üzere toplam 361 işgören dahil edilmiştir. Verilerin analizinde yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye performansı önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca bu etkinin iş aile yayılımı boyutlarından pozitif ve negatif iş-aile yayılımının ve psikolojik iyi oluşun aracılık etkisi ile arttığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçların hem literatüre hem de uygulayıcılara fayda sağladığı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sermaye, Psikolojik İyi Oluş, İş Aile Yayılımı, Performans, Pozitif Psikoloji

## The Role of Work Family Spillover and Psychological Well-Being on the Effect of Psychological Capital on Performance

The aim of this study is to determine the role of work family spillover and psychological well-being on the effect of psychological capital on performance. The data is collected from 361 employees. The employees work as academician, doctor, nurse, police or bank employee in Tokat. The structural equation model is used to analyze data. According to the results of this study psychological capital of individual affects performance significantly. Moreover it is determined that this effect is increased by the effect of positive and negative work-family spillover and psychological well-being. In this study it is thought to make contribution on literature and practitioners.

**Keyword:** Psychological Capital, Psychological Well-Being, Work Family Spillover, Performance, Positive Psychology

\*) Bu makale danışmanlığını Prof. Dr. Asuman Akdoğan'ın yaptığı Sema Polatçı'nın "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Rolü" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

\*\*) Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü  
(e-posta: akdogana@erciyes.edu.tr)

\*\*\*) Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü  
(e-posta: sema.polatci@gop.edu.tr)

## Giriş

Psikolojik sermaye kavramı, geçmişte üzerinde önemle durulan ekonomik, beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye türlerinden farklı özelliklere sahip olan yeni bir sermaye türüdür. Psikolojik sermaye sayesinde tüm sermaye türlerinin birlikte faaliyet göstermesi ve sonuç olarak örgüt içerisindeki en önemli dinamik olan insan potansiyelinin açığa çıkarılması mümkün olabilmektedir. Bu nedenle pozitif örgütsel davranışın hızla gelişen alanlarından olan psikolojik sermaye, günümüz örgütlerinin rekabet üstünlüğünün temel dayanaklarından birisi haline gelmiştir. Yüksek psikolojik sermayenin, bireysel performansın artmasına neden olduğu birçok araştırma ile ispatlanmıştır (Luthans, Avolio, Avey, vd., 2007). Ayrıca bireysel performansları yüksek olan işgörenlerden oluşan bir örgütün performansının da yüksek olması kaçınılmazdır (Luthans, Avolio, Walumbwa, vd., 2005).

Bu çalışmada psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisi iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş kavramları ile birlikte incelenmiştir. Çalışmanın temel amacı, psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Bu amaca ek olarak psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluş değişkenlerinin performans üzerindeki etkileri de ortaya çıkarılacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgilerin hem literatüre hem de uygulamalara fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

## I. Kavramsal Çerçeve

### A. Psikolojik Sermaye

İnsan yaşamını iyileştirmek ve üstün yeteneklerini geliştirmek gibi psikolojinin temel konuları uzun yıllar boyunca göz ardı edilmiştir. Nihayet 1998 yılına gelindiğinde, ünlü psikolog Martin Seligman tarafından psikolojinin yıllardır unutulmuş iki önemli misyonu tekrar gün ışığına çıkarılmıştır. Bu dönemde ortaya atılmış ve geliştirilmiş olan “pozitif psikoloji” akımının etkisi ile birlikte, örgütsel davranış içerisinde de pozitif bir bakış açısına ihtiyaç olduğunu belirten Luthans, 2002 yılında “pozitif örgütsel davranış” kavramını geliştirmiştir. Kavram Luthans (2002) tarafından “günümüz iş ortamlarının performansını artırmak için insan kaynaklarının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalar” şeklinde tanımlanmıştır.

Pozitif örgütsel davranış kapsamında ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı, günümüzde örgüt yapısı içerisinde kullanılan en yeni sermaye türü olarak ifade edilmektedir. Literatürde bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin boyutları *öz yeterlilik*, *iyimserlik*, *dayanıklılık* ve *ümit* olmak üzere dört başlık altında incelenmektedir (Luthans, Avolio, Avey vd. 2007; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). En sade tanımıyla psikolojik sermaye “kim olduğumuzu” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi” ifade etmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Bu açıdan psikolojik sermaye; neye sahip olduğumuzla ilgilenen ekonomik sermayeden, ne bildiğimize odaklanan beşeri sermayeden ve tanıdıklarımızdan oluşan sosyal sermayeden ay-

rılmaktadır (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004). Sonuç olarak psikolojik sermayenin “bireyin verimlilik amacıyla, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme konusundaki yetenekleri” olduğunu söylemek mümkündür (Envick, 2005).

Psikolojik sermayenin en önemli özelliklerinden birisi iş performansı üzerinde etkili olmasıdır (Luthans, Avolio, Walumbwa vd., 2005). Psikolojik sermaye bireysel düzeyde büyüme ve performansı artıran psikolojik bir kaynakken; örgütsel düzeyde ise diğer sermaye türlerine benzer bir şekilde, işgören performansını artırarak rekabet üstünlüğüne katkıda bulunan güçlü bir yönetim aracıdır (Luthans, Avolio, Walumbwa vd., 2005). Bu sebeple örgütler ve işgörenler açısından diğer sermaye türlerine göre daha fazla önem taşımaktadır.

Yabancı literatürde psikolojik sermaye ve performans ilişkisini konu alan farklı alanlarda gerçekleştirilmiş pek çok araştırma bulunmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998; Luthans, Avolio, Avey vd., 2007; Rego, Marques, Leal, vd., 2010; Luthans, Avolio ve Walumbwa, 2005; Walumbwa, Peterson, Avolio, vd., 2010). Yerli literatürde ise psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisini konu alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

**H1:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

### **B. İş Aile Yayılımı**

İş aile yayılımı (work family spillover) teorisi bireyin iş ve aile hayatında yaşadıkları ile birlikte, bu iki alanın birbirlerine olan karşılıklı etkilerini içermektedir. Bu sayede iş aile yayılımı, iş ve aile hayatını bir arada daha iyi bir şekilde yürütebilmek için yapılması gerekenlerin ortaya çıkarılmasına yardımcı olmaktadır. Geçmişte iş ve aile hayatını konu alan araştırmalar “iş-aile çatışması” kavramı ile, bu iki alanın birbiri üzerindeki negatif etkisine odaklanmıştır. Ancak günümüzde iş aile yayılımı kavramı sayesinde, bu iki alanın birbirini pozitif yönde etkilediklerine dair çalışmalar yabancı literatürde yaygınlaşmaya başlamıştır. Bu çalışmada iş aile yayılımı, bireylerin iş ve aile hayatına yönelik deneyimlerini bir arada inceleyen ve bütüncül bir bakış açısı ile bu iki alan arasında sinerji oluşturan bir kavram olarak ele alınmıştır.

İş aile yayılımı kavramı ile bireylerin iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimi en iyi şekilde tanımlayabilmek amacıyla Grzywacz ve Marks (2000) çok boyutlu iş aile yayılımı modelini geliştirmiştir.

		İŞ AİLE YAYILIMININ TÜRÜ	
		Pozitif	Negatif
İŞ AİLE YAYILIMININ YÖNÜ	İşten Aileye	<b>Pozitif İş-Aile Yayılımı</b>	<b>Negatif İş-Aile Yayılımı</b>
	Aileden İşe	<b>Pozitif Aile-İş Yayılımı</b>	<b>Negatif Aile-İş Yayılımı</b>

**Şekil 1.** Çok Boyutlu İş Aile Yayılımı Modeli (Brisbois, 2002: 10)

Şekil 1’de görülen model çok boyutlu iş aile yayılımı kavramının temelini oluşturmaktadır. Bu model, iş ve aile hayatları arasındaki etkileşimin daha iyi anlaşılabilmesi için iş aile yayılımını farklı yön ve türlerde incelemektedir. Aşağıda dört iş aile yayılımı boyutu ve boyutların kısa tanımları görülmektedir (Crouter, 1984; Grzywacz ve Marks, 2000’den derlenmiştir).

**Pozitif iş-aile yayılımı:** İş hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, aile hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.

**Pozitif aile-iş yayılımı:** Aile hayatında elde edilen bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, iş hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.

**Negatif iş-aile yayılımı:** İş hayatında elde edilenlerin, aile hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, iş hayatının aile hayatına zarar vermesidir.

**Negatif aile-iş yayılımı:** Aile hayatında elde edilenlerin, iş hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, aile hayatının iş hayatına zarar vermesidir.

İş aile yayılımı kavramının en önemli özelliği, iş aile çatışmasından farklı olarak bireyin aynı anda birden fazla iş aile yayılımı boyutunu bir arada yaşayabilmesidir. İş aile çatışmasında tek boyutlu bir bakış açısı ile bireyin çatışma durumu, düz bir doğru üzerindeki bir nokta olarak ifade edilmektedir. Birey yüksek düzeyde iş aile çatışması ile iş aile çatışmasının yokluğu arasında bir noktada bulunmaktadır. Ancak iş aile yayılımında her boyut birbirinden farklı bireysel deneyimleri ifade etmektedir (Kirchmeyer, 1992: 234), bu nedenle de birey aynı anda dört farklı iş aile yayılımı boyutundan birkaçını bir arada yaşayabilmektedir (Grzywacz, 2000: 237; Grzywacz ve Marks, 2000: 112). Bireyin iş aile yayılımının bir boyutunu yaşaması, diğer boyutları yaşamasına engel teşkil etmemektedir. Diğer yandan düşük seviyede pozitif iş-aile yayılımı, negatif iş-aile yayılımının yüksek olduğunun göstergesi değildir. Örneğin bir iş uzun çalışma saatleri ve aile hayatına yansıtılan psikolojik strese neden olduğundan dolayı bireyin negatif iş-aile yayılımı yaşamasına neden olabilir, fakat aynı zamanda aile için finansal güvence ve aile bireylerinin kişisel gelişimleri için fırsatlar oluşturduğundan dolayı bireyin pozitif iş-aile yayılımı yaşamasını da sağlamaktadır (Grzywacz ve Marks, 2000: 112).

Psikolojik sermaye ile iş aile yayılımı ilişkisini doğrudan konu alan bir araştırmaya yerli ve yabancı literatürde rastlanmamıştır. Ancak yabancı literatürde, psikolojik sermayenin yüksek olmasının pozitif duygulara, pozitif duyguların da bireysel ve örgütsel düzeyde pozitif sonuçlara neden olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Tugade, Fredrickson ve Barrett, 2004; Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). İş aile yayılımına etki eden bireysel, iş ile ilgili ve aile ile ilgili faktörler ile ilgili detaylı literatür incelemesi sonucunda, psikolojik sermaye düzeyinin de iş aile yayılımı üzerinde etkili olacağı öngörülmüştür.

**H2a:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2b:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

**H2c:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri negatif iş-aile yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

**H2d:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri negatif aile-iş yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

İş aile yayılımının önemi, kavramın farklı alanlarda yarattığı sonuçlarda yatmaktadır. İş aile yayılımının sonuçlarını araştıran çalışmalar (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004; Wayne, Grzywacz, Carlson vd., 2007) birden fazla role sahip olmanın pozitif sonuçlarının negatif sonuçlarından daha fazla olduğunu göstermektedir. Bu durum ise geçmişten beri süregelen olan “rollerin fazlalığı bireyler üzerinde olumsuz sonuçlara neden olur” anlayışının tam tersini işaret etmektedir.

Günümüzde birden çok role sahip olmanın enerjiyi tüketip, performansı düşürmek yerine; sahip olduğu kaynakları artıracak farklı alternatiflerin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak da bireyin işine daha fazla enerji sarf etmesine (Marks, 1977) ve örgütsel performansın artmasına neden olabildiği ortaya çıkarılmıştır. Görüldüğü gibi birden fazla role sahip olmanın iş aile yayılımı bakış açısı ile incelendiğinde hem bireysel düzeyde hem de iş ile ilgili alanlarda pek çok olumlu etkisi bulunmaktadır.

Literatür incelendiğinde genellikle iş aile yayılımının negatif türü olan iş aile çatışması ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar dikkat çekmektedir (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987; Kossek ve Nichol, 1992; Frone, Yardley ve Markel, 1997; Netemeyer, Maxham ve Pullig, 2005; Karatepe ve Tekinkus, 2006; Çelik ve Turunç, 2010). Türkçe literatürde ise iş aile yayılımı kavramı ile ilişkili herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

**H3a:** Pozitif iş-aile yayılımı performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H3b:** Pozitif aile-iş yayılımı performansı pozitif yönde etkilemektedir.

**H3c:** Negatif iş-aile yayılımı performansı negatif yönde etkilemektedir.

**H3d:** Negatif aile-iş yayılımı performansı negatif yönde etkilemektedir.

### C. Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez 1969'da Bradburn tarafından kullanılmıştır. O yıllarda psikolojik iyi oluş durumu olumlu duyguların olumsuz duygulara baskın olması ile açıklanmıştır. Bradburn (1969)'a göre olumlu ve olumsuz duygular birbirinden bağımsızdır ve bireyin sahip olduğu olumlu ve olumsuz duyguların düzeyi onun psikolojik iyi oluş durumunu vermektedir. Ancak her ne kadar Bradburn'un çalışması psikolojik iyi oluş konusundaki ilk çalışma olsa da, olumlu ve olumsuz duygulara fazla odaklanması dolayısıyla psikolojik iyi oluştan çok, öznel iyi oluş kavramını çağrıştırmaktadır (Myers ve Diener, 1995).

Daha sonraki yıllarda, psikolojik iyi oluşun psikolojik işlevsellik (Eudaimonik) bakış açısı ile incelenmesi gereken bir kavram olduğunu ileri sürülmüştür (Ryff ve Singer, 2008). Psikolojik işlevsellik bakış açısı iyi oluşu, bireyin kendini gerçekleştirme ve tam olarak fonksiyonda bulunması olarak tanımlamaktadır (Waterman, 1993). Psikolojik işlevsellik bakış açısı psikolojik iyi oluşu kendini gerçekleştirme, anlamlılık, canlılık ve potansiyelini tam olarak kullanma yetileri ile açıklamaktadır. Bu bakış açısında bireyin öznel değerlendirmeleri değil, teoriler tarafından belirlenen sağlıklı davranış kriterleri iyi oluşun temel göstergesi olarak kabul edilmektedir (Fava ve Ruini, 2003). Bu açıdan bakıldığında psikolojik iyi oluşun, nesnel verilere dayandığını söylemek mümkündür.

Ryff (1989) psikolojik iyi oluşu olumlu psikolojik işlevsellik olarak tanımlamakta ve psikolojik iyi oluşu altı evrensel ihtiyacın birleşimi olarak kabul etmektedir. Bu ihtiyaçlar psikolojik iyi oluşun temel boyutları olarak kabul edilmekte olup; kendini kabul, başkalarıyla olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik / otonomi, yaşam amacı ve kişisel gelişim şeklinde sıralanabilir. Tüm bu boyutların bir arada değerlendirilmesi, bireyin psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili bir değerlendirme yapılmasına imkan vermektedir.

Literatürdeki psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyi üzerindeki olumlu etkisini konu alan araştırmaların (Karademas, 2006; Hmieleski ve Carr, 2007; Cole, Daly ve Mak, 2009) ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H4:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri psikolojik iyi oluş düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

Psikologlar psikolojik iyi oluş halinin bireysel açıdan pek çok olumlu sonuç yaratacağı ile ilgili önemli bulgular elde etmişlerdir. Örneğin psikolojik açıdan iyi olan bireylerin, iş ve özel hayat tatminlerinin, fiziksel ve zihinsel sağlıklarının, kendilerine güvenlerinin, motivasyonlarının ve olumlu düşünme güçlerinin daha yüksek olması beklenmektedir (Deneve ve Cooper, 1998). Bu nedenle de, yüksek psikolojik iyi oluş düzeyinin bireysel performans üzerinde olumlu etki yapacağı öngörülmektedir. Yabancı literatürde psikolojik iyi oluş ile performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmasına rağmen (Wright, Larwood ve Deney, 2002; Wright, Cropanzano ve Bonett, 2007), yerli literatürde bu ilişkiyi konu alan çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**H5:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri performanslarını pozitif yönde etkilemektedir.

Bireyin iş hayatı ve aile hayatı içerisinde sahip olduğu roller ve bu rolleri yerine getirirken ki davranışları, onun psikolojik durumu ile yakından ilişkilidir. İş aile yayılımı ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin incelendiği ilk çalışma Grzywacz (2000) tarafından gerçekleştirilmiştir. İlerleyen yıllarda da bu iki değişken arasındaki etkileşim pek çok araştırma ile ölçülmüştür (Gipson-Jones, 2005; Kinnunen, Feldt, Geurts vd., 2006; Franche, Williams, İbrahim vd., 2006; Rantanen, Kinnunen, Feldt, vd., 2008; Godman ve Crouter, 2009). Aşağıdaki hipotezler bu bilgiler ışığında geliştirilmiştir.

**H6a:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri pozitif iş-aile yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

**H6b:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde etkilemektedir.

**H6c:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri negatif iş-aile yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

**H6d:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri negatif aile-iş yayılımını negatif yönde etkilemektedir.

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırma modelinin tamamını test eden bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca modeldeki değişkenlerden üçünü birden kullanan araştırma da bulunamamıştır. Ancak literatür taraması sırasında iki araştırmada, bu araştırma modelindeki değişkenler ile ilişkili olabilecek değişkenler arasında üçlü ilişkinin incelendiği tespit edilmiştir. Bunlardan birisi psikolojik sermaye boyutlarından biri olan iyimserlik ile psikolojik iyi oluş ilişkisinde iş ve aile etkileşiminin aracılık etkisini araştırmış (Dyson-Washington, 2006), ikincisi ise işgörenlerin sağlık durumları ile performans düzeyleri üzerinde iş aile çatışması ve iş aile kolaylaştırması değişkenlerinin etkisini incelemiştir (Van Steenberghe ve Ellemers, 2009). Bu iki çalışma, araştırma modelindeki ilişkileri tam olarak yansıtmamakta birlikte, araştırma modelindeki ilişkilerin kurulmasına ve hipotezlerin geliştirilmesine yardımcı olmuştur.

**H7a:** Pozitif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

**H7b:** Pozitif aile-iş yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini artırmaktadır.

**H7c:** Negatif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini azaltmaktadır.

**H7d:** Negatif aile-iş yayılımı psikolojik sermayenin performans üzerindeki pozitif etkisini azaltmaktadır.

**H8:** Psikolojik iyi oluş psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini artırmaktadır.

### III. Araştırmanın Yöntemi

#### A. Ana Kütle ve Örneklemi

Araştırmada yer alan değişkenlerden birisi olan iş aile yayılımı kavramı için içeriği ve çalışma koşullarından büyük ölçüde etkilenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle araştırmada, bir meslek grubuna ait verilerin tek yönlülüğünden kurtulabilmek amacıyla araştırmada farklı meslek grupları bir arada incelenmiştir. Bu şekilde elde edilen verilerin belirli özelliklere sahip bir meslek grubuna değil, daha geniş bir işgören kitlesine genellenmesinin mümkün olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma modelinin testi için seçilmiş olan mesleklerin, emek yoğun işlerden oluşmasına özen gösterilmiştir. Emek yoğun işlerde iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin yüksek düzeyde yaşanacağını ve bu etkileşimin performans üzerinde olumlu veya olumsuz yönde yapacağı etkinin daha belirgin olacağını düşünülmesi bu seçimin sebebi olarak açıklanabilir.

Araştırmanın ana kütesini Tokat il merkezinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılar oluşturmaktadır. Farklı meslekler arasında dengeyi sağlayabilmek amacıyla, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme kullanılmıştır. Ana kütle için %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğünün 341 olduğu tespit edilmiştir (Sekaran, 1992: 253). Örneklemi oluşturacak 341 katılımcıyı belirleyebilmek için örneklem büyüklüğünün meslek gruplarındaki toplam işgören sayısına oranı (%11,42) kullanılmaktadır. Her bir meslek grubundan örnekleme alınacak işgören sayısı bu oran ile tespit edilmektedir. Bu oranı esas alarak 400 işgörene anket formu dağıtılmış, 385 geri dönüş elde edilmiştir. Geri dönen anketlerden 361 tanesi analize tabi tutulmuştur.

#### B. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla anket formu kullanılmıştır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelerle katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum). Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

**Psikolojik Sermaye Ölçeği:** İşgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan 24 ifadeli Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007: 237) kullanılmıştır.

**İş Aile Yayılımı Ölçeği:** İş aile yayılımını ölçmek amacıyla Grzywacz ve Marks (2000) tarafından geliştirilmiş olan 16 ifadeli iş aile yayılımı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek içerisinde iş aile yayılımının dört boyutunun dağılımına bakıldığında, her bir boyutun ölçek tarafından dörder ifade ile temsil edildiği görülmektedir.

**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği:** İşgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Ryff (1989) tarafından geliştirilmiş ve Dierendonck (2005) tarafından sadeleştirilmiş olan 39 ifadeli Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılmıştır.



**Performans Ölçeği:** Araştırmada işgören performansını ölçmek amacıyla Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş olan 25 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin ilk 16 ifadesi bağlamsal performansı ifade ederken, son 9 ifade ise görev performansını ifade etmektedir.

### **B.1. Pilot Çalışma**

Çalışmada öncelikle örneklem içerisinde seçilen 86 işgören ile yüz yüze görüşme yöntemi esas alınarak bir pilot çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada araştırmacı tarafından Türkçeleştirilmiş ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri 0.77 ile 0.88 arasında bulunmuştur. Bu durum ölçeklerin tutarlı ve istikrarlı sonuçlar ürettiğini göstermektedir.

Ayrıca pilot çalışma sonucunda açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve ifade düşürme yoluna gidilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda psikolojik sermaye ölçeğinden 6, psikolojik iyi oluş ölçeğinden 12, performans ölçeğinden 6 ifadenin çıkarılmasının uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak toplamda 24 ifadenin çıkarıldığı anket formu, açıklayıcı faktör analizi sonrasında 80 ifade içermektedir. Anket formundan çıkarılan ifadeler sonrasında, katılımcıların cevaplama süresinin kısalmaya başlayacağı ve bunun araştırmada elde edilecek verilerin sağlığını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmüştür. Açıklayıcı faktör analizi ile ifadelerin azaltılması sonucunda elde edilen yeni ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri 0.77 ile 0.87 arasında bulunmuştur. Bu sonuç araştırmada incelenen değişkenlerin, açıklayıcı faktör analiziyle ifadeleri azaltılmış ölçekler ile de orijinal ölçekler kadar tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçülebildiklerini göstermektedir.

### **C. Verilerin Analizi**

Araştırmada değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve araştırma modelinin testine yönelik Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) analizleri yapılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce verilerin analize hazırlanması amacıyla bazı işlemler yapılmıştır. Bu işlemler eksik anket formlarının kontrolü, eksik değer analizi ve normallik analizleridir.

### **IV. Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerle yapılmış olan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### **A. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Araştırmaya katılanların demografik özelliklere ilişkin sorulara verdikleri yanıtların frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Meslekteki Toplam Çalışma Süresi	n	%
Kadın	156	43,2	0-5 yıl	114	31,5
Erkek	205	56,8	6-10 yıl	80	22,2
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	11-15 yıl	76	21,1
25 yaş ve altı	32	8,9	16-20 yıl	51	14,1
26-35 yaş	185	51,2	21 yıl ve üzeri	25	6,9
36-45 yaş	121	33,5	Cevapsız	15	4,2
46-55 yaş	21	5,8	<b>İdari Görev</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
56 yaş ve üzeri	2	0,6	Yok	273	75,6
<b>Meslek</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Var	88	24,4
Akademisyen	86	23,8	<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Doktor	35	9,7	Bekar	76	21,1
Hemşire	97	26,9	Evli	285	78,9
Polis	104	28,8	<b>Eşin Çalışma Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bankacı	39	10,8	Çalışmıyor	107	37,5
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	Çalışıyor	178	62,5
Lise	33	9,1	<b>Çocuk Sahibi Olma</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Yüksekokul	89	24,7	Çocuk sahibi değil	48	16,7
Üniversite	147	40,7	Çocuk sahibi	240	83,3
Yüksek lisans	43	11,9	<b>Çocuk Sayısı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Doktora	49	13,6	1	90	37,5
<b>İşyerinde Çalışma Süresi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	2	117	48,8
0-5 yıl	216	59,9	3 ve üzeri	33	13,7
6-10 yıl	71	19,7	<b>En Küçük Çocuğun Yaşı</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
11-15 yıl	25	6,9	0-6 yaş	146	60,8
16-20 yıl	20	5,5	7-18 yaş	86	35,8
21 yıl ve üzeri	12	3,3	19 yaş ve üzeri	8	3,4
Cevapsız	17	4,7	<b>Bakmakla Yükümlülük</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
			Yok	306	84,8
			Var	55	15,2

## B. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, güvenilirlik değerleri (Cronbach Alpha katsayıları) ve değişkenler arası korelasyonlar aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 2.** Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4	5	6	7
1. Psikolojik sermaye	3,85	0,54	(,90)						
2. Psikolojik iyi oluş	3,70	0,50	,461**	(,88)					
3. Negatif iş-aile yay.	3,20	0,97	-,236**	-,333**	(,81)				
4. Negatif aile-iş yay.	2,63	0,89	-,303**	-,392**	,463**	(,80)			
5. Pozitif aile-iş yay.	3,93	0,72	,396**	,413**	-,104*	-,100	(,72)		
6. Pozitif iş-aile yay.	3,55	0,82	,259**	,075	,100	,132*	,410**	(,81)	
7. Performans	3,96	0,56	,576**	,467**	-,101	-,239**	,382**	,289**	(,93)

\* korelasyon  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

\*\* korelasyon  $p < 0,01$  derecesinde anlamlı

Araştırma modelindeki değişkenlerin ortalama ve standart sapmaları ile ilgili analizleri yapabilmek için iş aile yayılımı değişkeni alt boyutlar bazında ele alınmıştır. Bunun nedeni kavramın çok boyutlu yapısından dolayı içerisinde hem pozitif hem de negatif durumları barındırmasıdır. İş aile yayılımı değişkeninin dört farklı boyut üzerinden incelenmesi, pozitif ve negatif boyutların birbirini olumsuz etkileyerek elde edilen verilerin yanıltıcı olmasını engellemiştir.

Tabloda ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları çapraz ekseninde parantez içinde verilmiştir. Elde edilen sonuçlar araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,72 ile 0,93 arasında olduğunu göstermektedir. Buna göre araştırmada kullanılan ölçeklerin ürettikleri verilerden elde edilen sonuçların tutarlı ve istikrarlı olacağını söylemek mümkündür.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, değişkenlerin büyük çoğunluğu arasında güçlü düzeyde ( $p < 0,01$ ) ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye değişkeni ile araştırmanın diğer tüm değişkenleri arasında güçlü ve anlamlı ( $r = 0,461$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = -0,236$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = -0,303$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,396$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,259$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = 0,576$ ,  $p < 0,01$ ) ilişki tespit edilmiştir. İlişkinin yönü negatif iş aile yayılımlarında negatif, diğerlerinde pozitiftir. Psikolojik iyi oluş değişkeni negatif iş aile yayılımı boyutları ile negatif ( $r = -0,333$ ,  $p < 0,01$ ;  $r = -0,392$ ,  $p < 0,01$ ), pozitif aile-iş yayılımı ( $r = 0,413$ ,  $p < 0,01$ ) ve performans ( $r = 0,467$ ,  $p < 0,01$ ) ile pozitif yönlü ve güçlü ilişki içerisindedir. Negatif iş-aile yayılımının negatif aile-iş yayılımı ( $r = 0,463$ ,  $p < 0,01$ ) ile aynı yönde ve güçlü ilişkiye sahip olduğu, pozitif aile-iş yayılımı ( $r = -0,104$ ,  $p < 0,05$ ) ile ise zıt yönde bir ilişkili olduğu görülmektedir. Bu durum iş aile yayılımı kavramının çok boyutlu yapısını destekler niteliktedir. Negatif iş-aile yayılımının diğer değişkenlerle ilişkisinin olmadığı tespit

edilmiştir. Negatif iş-aile yayılımının aksine negatif aile-iş yayılımı performans değişkeni ile zıt yönlü ve güçlü ( $r=-0,239$ ,  $p<0,01$ ) ilişki içerisindedir. Pozitif iş aile yayılımı boyutlarına bakıldığında her ikisinin de performans ile güçlü ve pozitif yönlü ( $r=0,382$ ,  $p<0,01$ ;  $r=0,289$ ,  $p<0,01$ ) ilişki içerisinde olduğu görülürken, pozitif iş-aile yayılımı ile pozitif aile-iş yayılımı arasında da pozitif ve güçlü ( $r=0,410$ ,  $p<0,01$ ) ilişki tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen en önemli ve anlamlı sonucun negatif aile-iş yayılımı ile pozitif iş-aile yayılımı arasında tespit edilmiş olan pozitif yönlü ( $r=0,132$ ,  $p<0,05$ ) ilişki olduğu düşünülmektedir. Negatif ve pozitif kavramlar arasındaki bu pozitif ilişki iş aile yayılımı kavramının kapsamı ile ilişkilidir. İş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi konu alan diğer kavramlardan farklı olarak iş aile yayılımı kavramında, bireyin birden fazla boyutu bir arada yaşayabilmesi mümkündür. Negatif ve pozitif yayılım türleri arasındaki pozitif ilişki, diğer bir deyişle negatif aile-iş yayılımının artmasına bağlı olarak artan pozitif iş-aile yayılımı iş aile yayılımı kavramının doğasına özel bir durumdur. Çünkü sadece bu kavramda bir alanda yaşanan olumsuz durumların, hayatın diğer alanlarında olumlu etkiler yapabileceği yönünde bir bakış açısı mevcuttur.

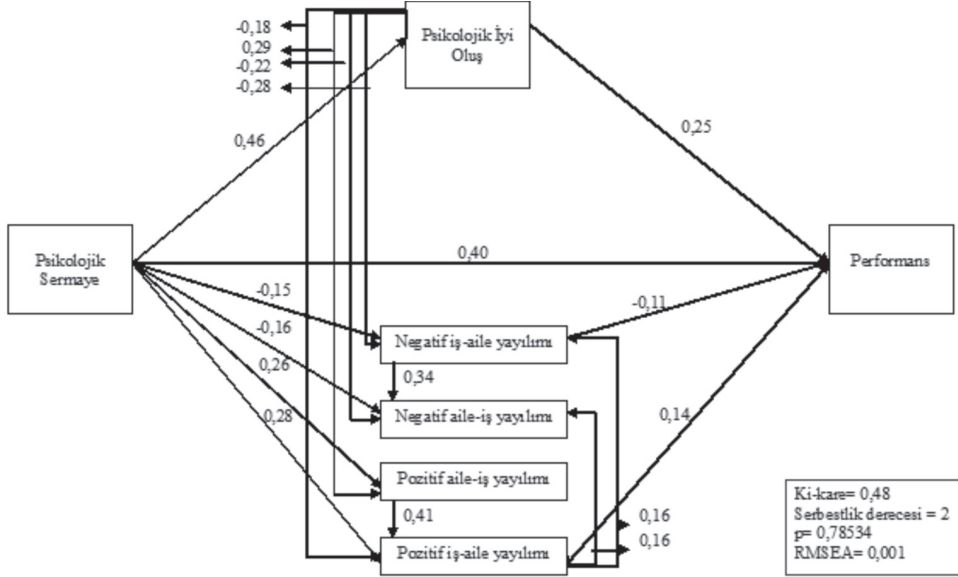
### C. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Bu yöntem için öncelikle araştırmanın tahmin modelinin oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve performans değişkenlerinin alt boyutları modelin hem görsel hem de istatistiksel açıdan karmaşıklaşmasını önlemek amacıyla modele dahil edilmemiştir. Ancak iş aile yayılımının boyutlarının pozitif ve negatif yönlü olmalarından dolayı, iş aile yayılımı değişkeni modele alt boyutları ile dahil edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi yöntemlerinden birisi olan gözlenen değişkenlerle yol analizi sonucunda standardize edilmiş beta katsayıları ve uyum değerleri elde edilmiştir. Tahmin modeline ilişkin analiz sonucunda ki-kare değeri 135,75; serbestlik derecesi 6 ve RMSEA değeri 0,245 olarak tespit edilmiştir. Yapısal eşitlik modellerinde ki-kare / serbestlik derecesi oranının 2'den küçük, RMSEA değerinin ise 0,05'ten küçük olması arzu edilmektedir (Şimşek, 2007: 14). Bu nedenle araştırma verileri tahmin modeli ile iyi uyum göstermemektedir. Bu noktada yapısal eşitlik modellemesi tarafından verilen düzeltme önerilerine bakılması gerekmektedir. Tahmin modelinin analizi sonucunda verilmiş olan düzeltme önerileri iş aile yayılımının boyutları arasındaki ilişkilerin modele dahil edilmesi şeklindedir. Literatürde konu konuda destek olduğundan dolayı, düzeltme önerileri modele yansıtılmıştır.

Ayrıca modeldeki ilişkilerin anlamlılık düzeyleri de incelenmiştir. t değerlerine göre negatif aile-iş yayılımı ile performans ve pozitif aile-iş yayılımı ile performans arasındaki ilişkiler anlamlı değildir. Bu çalışmada katılımcıların performans düzeyleri, bireysel beyanlara göre belirlenmiştir. Katılımcıların aile hayatları ile ilgili olumlu veya olumsuz deneyimlerin performanslarını etkilemediğini düşünmelerinin ya da bu şekilde ifade etmelerinin aile-iş yayılımı ile performans arasındaki ilişkinin anlamsız çıkmasına sebep olduğu düşünülmektedir.

Düzeltilme önerilerinde yer alan değişiklikler modele eklenip, anlamsız olan ilişkiler modelden çıkarıldıktan sonra model tekrar test edilmiştir. Araştırmanın nihai modeli ve modele ilişkin beta katsayıları Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Nihai Modeli ve Modele ilişkin Beta Katsayıları

Elde edilen modele ilişkin uyum iyiliği değerleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 3. Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Ölçüm Modeli	İyi Uyum (Yılmaz, 2005: 267)
Kikare/sd	0,24	Kikare/sd < 2
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	1,00	0,95 ≤ GFI ≤ 1
AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	0,99	0,90 ≤ AGFI ≤ 1
NFI (Normalleştirilmiş Uyum İndeksi)	1,00	0,95 ≤ NFI ≤ 1
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	1,00	0,97 ≤ CFI ≤ 1
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	0,001	0 < RMSEA < 0,05

Tablo 3’teki değerlerden de görüldüğü gibi düzeltmeler sonucunda elde edilen modelle katılımcılardan elde edilen veriler referans değerlerin sınırları içerisinde, diğer bir deyişle model iyi uyum göstermektedir. Bu nedenle bu model araştırmanın nihai modeli olarak kabul edilmiştir.

### C.1. Doğrudan Etkiler

Nihai modele bakıldığında performans üzerinde en fazla etkiye sahip olan değişkenin araştırmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik sermaye olduğu görülmektedir ( $\beta=0,40$ ). Bu durum psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performanslarının da yüksek olacağı şeklinde yorumlanabilir. Psikolojik sermayenin özelliklerinden birisinin “performans üzerinde etkili olma” olduğu düşünülürse, araştırma sonuçlarının literatürle paralel sonuç ürettiği söylenebilir. Bu bulgu ışığında araştırma hipotezlerinden H1 kabul edilmiştir.

Psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir ( $\beta=0,46$ ). Bu nedenle H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç psikolojik sermaye düzeyi yüksek katılımcıların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin de yüksek olacağı veya psikolojik sermaye düzeyindeki artışın psikolojik iyi oluş düzeyinde de artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Psikolojik sermayenin iş aile yayılımı alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında, psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif yönde ( $\beta=-0,15$ ;  $\beta=-0,16$ ), pozitif iş aile yayılımı boyutlarını ise pozitif yönde ( $\beta=0,26$ ;  $\beta=0,28$ ) etkilediği görülmektedir. Bu nedenle araştırma hipotezlerinden H2a, H2b, H2c ve H2d kabul edilmiştir. Hipotezlerdeki öngörülerin kabul edilmesi, psikolojik sermaye düzeyinin yüksek olmasının pozitif iş aile yayılımı düzeyleri üzerinde artırıcı, negatif iş aile yayılımı düzeyleri üzerinde ise azaltıcı etki yaptığının göstergesidir. Bu durum bireyin psikolojik sermayesinin iş ve aile hayatı arasındaki uyumsuzluk ve sorunları azaltırken, uyum ve sinerjiyi artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan analizde performans üzerinde psikolojik iyi oluşun ( $\beta=0,25$ ), pozitif iş-aile yayılımının ( $\beta=0,14$ ) ve negatif iş-aile yayılımının ( $\beta=-0,11$ ) etkili olduğu görülmektedir. Bu bulgular araştırma hipotezlerinden H3a, H3c ve H5’te yer alan öngörülerini doğrulamaktadır. Pozitif ve negatif iş-aile yayılımı boyutlarının aksine pozitif ve negatif aile-iş yayılımı boyutlarının performans ile anlamlı ilişki göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu sebeple H3b ve H3d hipotezleri reddedilmiştir.

Psikolojik iyi oluş düzeylerinin iş aile yayılımı alt boyutları üzerindeki etkilerine bakıldığında psikolojik iyi oluşun pozitif aile-iş yayılımını pozitif yönde ( $\beta=0,29$ ) etkilerken, diğer iş aile yayılımı alt boyutlarını negatif yönde ( $\beta=-0,28$ ;  $\beta=-0,22$ ;  $\beta=-0,18$ ) etkilediği görülmektedir. H6b, H6c ve H6d hipotezleri kabul edilirken, H6a hipotezinde beklenen durum gerçekleşmemiş ve bu hipotez reddedilmiştir.

İş aile yayılımı boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerine bakıldığında negatif iş-aile yayılımının negatif aile-iş yayılımını ( $\beta=0,34$ ), pozitif aile-iş yayılımının da pozitif iş-aile yayılımını ( $\beta=0,41$ ) pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ayrıca pozitif iş-aile yayılımının negatif iş-aile yayılımı ( $\beta=0,16$ ) ve negatif aile-iş yayılımını ( $\beta=0,16$ ) pozitif yönde etkilediği de tespit edilmiştir. Yayılım boyutları arasındaki bu etkileşim iş aile yayılımı kavramının en önemli özelliği olan aynı anda birden çok boyutun bir arada yaşanması

özelliğini desteklemektedir. Diğer yandan pozitif iş-aile yayılımının negatif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi iş aile yayılımı tek aşamalı bir etkiyi ifade etmemekte, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşim sürecini bir bütün olarak içerisine almaktadır.

### **C.2. Toplam Etkiler**

Psikolojik sermayeden pozitif yönde etkilenen ( $\beta=0,46$ ) psikolojik iyi oluş, performansı olumlu yönde ( $\beta=0,25$ ) etkilemektedir. Bu durumda psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş üzerinden dolaylı olarak performansı etkilediğini ( $\beta=0,11$ ) söylemek mümkündür. Bu durumda psikolojik iyi oluşun psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini artırdığını öngören H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Psikolojik sermayenin yüksek olması negatif iş-aile yayılımı düzeyini düşürmektedir ( $\beta=-0,15$ ). Negatif iş-aile yayılımı düzeyinin düşmesi de performansın artmasına neden olmaktadır ( $\beta=-0,11$ ). Bu durumda psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi negatif iş-aile yayılımının olumlu yönde etkilediği söylenebilir ( $\beta=0,02$ ). Bu nedenle H7c hipotezi reddedilmiştir.

Bir başka iş aile yayılımı alt boyutu olan pozitif iş-aile yayılımı psikolojik sermayenin artması ile birlikte artmaktadır ( $\beta=0,28$ ). Diğer yandan pozitif iş-aile yayılımının artması da, performans düzeyini artırmaktadır ( $\beta=0,14$ ). Bu durumda psikolojik sermaye ile performans arasındaki ilişkiyi pozitif iş-aile yayılımının olumlu yönde etkilediği söylenebilir ( $\beta=0,04$ ). Sonuç olarak psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisine pozitif iş-aile yayılımının etkisi de dahil olunca, performans daha yüksek olacaktır (H7a kabul).

Negatif aile-iş yayılımı ve pozitif aile-iş yayılımı ile performans arasında anlamlı ilişki olmadığından dolayı, psikolojik sermaye performans ilişkisindeki dolaylı etkilerinden bahsetmek mümkün değildir. Bu nedenle H7b ve H7d reddedilmiştir.

Son olarak psikolojik sermayenin performans üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin toplamına bakılabilir. Şekil 2'de görüldüğü gibi performansı artırmak amacıyla psikolojik sermayenin yanı sıra, pozitif iş-aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun artırılması, negatif iş-aile yayılımının ise azaltılması gerekmektedir. Performans üzerinde en yüksek doğrudan etkiye sahip olan psikolojik sermayenin ( $\beta=0,40$ ), psikolojik iyi oluş ( $\beta=0,11$ ), pozitif iş-aile yayılımı ( $\beta=0,04$ ) ve negatif iş-aile yayılımı ( $\beta=0,02$ ) değişkenleri üzerinden yaptığı dolaylı etkiler ile birlikte, toplamda performansı ( $\beta=0,57$ ) daha büyük bir güçle etkilediği görülmektedir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Günümüz iş hayatında geleneksel yöntem ve kaynakların performansı artırmakta yetersiz kaldığı açıkça görülmektedir. Bu dönemde en akıllıca yöntem işgörenlerin psikolojik sermayelerine yatırım yapmaktır. Psikolojik sermayesi yüksek olan işgörenlerin performanslarının arttığı yapılan pek çok bilimsel araştırma ile ispatlanmıştır. İşgören performansını artırma garantisi olan bu yatırımın, günümüz iş dünyasında en önemli rekabet

üstünlüğü kaynağı olduğu düşünülürse, sonuçta büyük kazanç sağlanması kaçınılmazdır. Bu sebeple, bu çalışmada psikolojik sermaye ve performans ilişkilendirilmiştir.

Bu çalışmanın amacı psikolojik sermaye ve performans arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı değişkenlerinin rolünü tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermaye, iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun performans üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması da amaçlanmaktadır. Bu amaçla yapılan araştırma sonucunda elde edilen verilerin hem uygulayıcılar, hem bilim adamları açısından önemli sonuçlar ortaya çıkardığı düşünülmektedir. Ayrıca sonuçların bireysel ve toplumsal açıdan da fayda sağlaması beklenmektedir. Bireyin sahip olduğu psikolojik güç, potansiyelini tam olarak kullanabilme becerisi, işi ve ailesi arasındaki etkileşim ile ilgili bilgi sahibi olması ve daha da önemlisi bunları performansını artırmak amacıyla nasıl yöneteceğini bilmesinin kendisi ve içerisinde yaşadığı toplum açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın literatür açısından önemine bakıldığında öncelikle araştırma modelinin özgünlüğüne dikkat çekmek gerekmektedir. Yerli ve yabancı literatürde araştırma modelinde yer alan değişkenlerin bir arada kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmanın bu açıdan literatürdeki bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye, psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı kavramlarının yerli literatür açısından yeni kavramlar olmasının da, çalışmanın literatüre sağladığı katkıyı artıracacağı düşünülmektedir.

Tokat ilinde görev yapan akademisyen, doktor, hemşire, polis ve bankacılar üzerinde gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler incelendiğinde büyük çoğunluğunun birbiri ile istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye değişkeni araştırmada yer alan diğer tüm değişkenlerle güçlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. Korelasyon analizinin en önemli ve anlamlı sonucu negatif aile-iş yayılımı ile pozitif iş-aile yayılımı arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmesidir. İş aile yayılımının iki alt boyutu ile ilgili elde edilen bu sonuç, kavramın iş ve aile hayatı arasındaki ikilemde yaşanan tüm deneyimleri içeren yapısını destekler niteliktedir.

Araştırma modeli ve hipotezlerinin testi amacıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Araştırma örnekleminde elde edilen verilerin araştırmanın nihai modeliyle iyi uyum gösterdikleri tespit edilmiştir. Araştırma bulguları performans üzerinde en büyük etkiye sahip olan değişkenin psikolojik sermaye olduğunu, bunun yanı sıra psikolojik iyi oluş ile pozitif iş-aile yayılımı değişkenlerinin performans üzerinde pozitif, negatif iş-aile yayılımı değişkeninin ise negatif etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Yapısal eşitlik analizinden elde edilen veriler psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş ve pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif, negatif iş aile yayılımı boyutlarını ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyinin iş aile yayılımı boyutları üzerindeki etkisine bakıldığında, psikolojik iyi oluşun negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif yönde, pozitif aile-iş yayılımını ise pozitif yönde etkilediği şeklinde



araştırma hipotezlerini destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. Ancak beklenilenin aksine psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksekliği pozitif iş-aile yayılımı boyutunu negatif yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada elde edilen veriler işgörenlerin psikolojik sermayelerinin artmasının performansın önemli ölçüde artmasına neden olacağını göstermiştir. Aynı zamanda işgörenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ve iş ile aile hayatları arasındaki etkileşimin düzenlenmesinin de psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisini artıracığı ortaya çıkarılmıştır.

Günümüzde rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için insana yatırım yapılmasının gerekliliği giderek daha fazla kabul görmeye başlamıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilen veriler de örgüt içerisindeki en önemli gücün insan, insan içerisindeki en önemli gücün de psikolojik durum olduğunu göstermektedir. Bireyin psikolojik sermayesinin yüksek olması, hem sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilmesini, hem iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi kendi menfaatine göre yönetmesini, en önemlisi de performansının yüksek olmasını sağlamaktadır. Diğer bir deyişle bireyin sahip olduğu psikolojik sermayenin büyüklüğü hem iş hem de aile hayatında mutluluk, huzur ve başarıyı yakalamasını sağlamaktadır.

Bu çalışma sonucunda performansın pozitif psikoloji mantığı ile geliştirilmiş olan kavramlardan ciddi ölçüde etkilendiği tespit edilmiştir. Bu sebeple hem uygulayıcı hem de araştırmacıların pozitif psikolojinin önemini kabul edip, konu ile ilgili detaylı çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Diğer yandan bireysel düzeyde başarıya giden yolun da psikolojik açıdan güçlü olmaktan geçtiği sonucuna varılabilir. Bu sebeple başta birey olmak üzere, işgören ve toplum olarak başarıya ulaşmak için pozitif psikolojinin gücünü kabul etmek gerekmektedir. Ayrıca psikolojik sermaye ile performans arasındaki güçlü ilişkinin psikolojik iyi oluş ve iş aile yayılımı boyutlarının etkisi ile daha fazla artması, yöneticiler açısından ciddi bir sonuç olma özelliği taşımaktadır.

Araştırmada elde edilen sonuçlar ışığında örgüt yöneticilerinin performansı artırma konusunda yapabilecekleri işlere örnekler verilebilir. Örgüt içerisinde psikolojik rehberlik ve danışma sistemlerinin kurulması, psikolog istihdam edilmesi veya part-time olarak çalıştırılması, yöneticilerden başlayarak işgörenlerin kişisel gelişim, duyarlılık, duyguların yönetimi, empati, ilişki yönetimi ve psikolojik farkındalık konularında eğitilmesi alınabilecek önlemlerden bazılarıdır. Yine yöneticiler tarafından işgörenlerinin streslerinin azaltılması ile iş tatmin ve motivasyonlarının artırılmasına yönelik önlemlerin alınmasının da olumlu yönde etki yapacağı düşünülmektedir. Özellikle psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluş düzeyleri düşük olan meslek gruplarına yönelik bu tarz düzenlemelerin, bu mesleklerdeki işgörenlerin performansları üzerinde ciddi artışa sebep olması beklenmektedir. Son olarak işgörenlerin iş ve aile hayatları arasında iletişimin güçlendirilmesi, iş ve aile hayatını bütünleştirici uygulamaların yaygınlaştırılmasının da performansı artırma konusunda büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

### **Kaynakça**

- Avey, J., Wernsing T. S. ve Luthans F. (2008). "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?". *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Publications.
- Brisbois, R. (2002). *A Multidimensional Assessment of Work Family Spillover*. (Yüksek Lisans Tezi). Canada: Carleton University.
- Cole, K., Daly A. ve Mak A. (2009). "Good For the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital". *The Journal of Socio-Economics*, 38, 464-474.
- Çelik, M. ve Turunç Ö. (2010). "Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma". 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 58-70.
- Deneve, K. M. ve Cooper H. (1998). "The Happy Personality: A Meta-Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being". *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Dierendonck, D. V. (2005). "The Construct Validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and Its Extension with Spiritual Well-Being". *Personality and Individual Differences*, 36, 629-643.
- Dyson-Washington F. (2006). *The Relationship Between Optimism and Work-Family Enrichment and Their Influence on Psychological Well-Being*, (Unpublished Doctoral Dissertation), Drexel University.
- Envick, B. R. (2005). "Beyond Humand and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success". *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52
- Fava, G. A. ve Ruini C. (2003). "Development and Characteristics of a Well-Being Enhancing Psychotherapeutic Strategy: Well-Being Therapy". *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 34, 60.
- Franché, R. L., Williams A., İbrahim S., Grace S. L., Mustard C., Minore B. ve Stewart D. E. (2006). "Path Analysis of Work Conditions and Work-Family Spillover as Modifiable Workplace Factors Associated with Depressive Symptomatology", *Stress and Health*, 22, 91-103.
- Frone, M. R., Yardley J. K. ve Markel K. S. (1997). "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface". *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.

- Gipson-Jones, T. L. (2005). *The Relationship Between Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Psychological Well-Being among African American Nurses*. (Unpublished Doctoral Dissertation). USA: Hampton University.
- Goodman, B. W. ve Crouter A. C. (2009). "Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-Family Spillover, and Depressive Symptoms". *Family Relations*, 58, 245-258.
- Goodman, S. A. ve Svyantek D. J. (1999). "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter". *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Greenhaus, J. H., Bedeian A. G. ve Mossholder K. W. (1987). "Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being". *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Grzywacz, J. G. (2000). "Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything?". *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- 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, 111-126.
- Hmieleski, K. M. ve Carr J. C. (2007). "The Relationship Between Entrepreneur Psychological Capital and Well-Being". W. D. Bygrave, vd. (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Babson Park, MA: Babson College.
- Karademas, E. C. (2006). "Self-Efficacy, Social Support and Well-Being the Mediating Role of Optimism". *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.
- Karatepe, O., M. ve Tekinkus M. (2006). "The Effects of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, and Intrinsic Motivation on Job Outcomes of Front-Line Employees". *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193.
- Kinnunen, U., Feldt T., Geurts S. ve Pulkkinen L. (2006). "Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family". *Scandinavian Journal of Psychology*, 47, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992). "Perceptions of Nonwork-to-Work Spillover: Challenging the Common View of Conflict-Ridden Domain Relationships". *Basic and Applied Social Psychology*, 13(1), 231-249.
- Kossek, E. E. ve Nichol V. (1992). "The Effects of On-Site Child Care on Employee Attitudes and Performance". *Personnel Psychology*, 45(3), 485-509.

- Luthans, F., Avolio B. J., Avey J. B. ve Norman S. M. (2007). "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F. (2002). "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths". *Academy of Management Executive*, 15(1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio B. J., Walumbwa F. O. ve Li W. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Vogelgesang G. R. ve Lester P. B. (2006). "Developing the Psychological Capital of Resiliency". *Human Resource Development Review*, 5(1), 25-44.
- 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. ve Avolio B. J. (2007). *Psychological Capital*, New York: Oxford University Press.
- Marks, S. R. (1977). "Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment". *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Myers, D. G. ve Diener E. (1995). "Who is Happy?". *Psychological Science*, 6(1), 10-17.
- Netemeyer, R. G., Maxham J. G. ve Pullig C. (2005). "Conflicts in the Work-Family Interface: Links to Job Stress, Customer Service Employee Performance and Customer Purchase Intent". *Journal of Marketing*, 69, 130-143.
- Rantanen, J., Kinnunen U., Feldt T. ve Pulkkinen L. (2008). "Work-Family Conflict and Psychological Well-Being: Stability and Cross-Lagged Relations within One-and Six-Year Follow-Ups". *Journal of Vocational Behavior*, 73, 37-51.
- Rego, A., Marques C., Leal S., Sousa F. ve Cunha M. P. (2010). "Psychological Capital and Performance of Portuguese Civil Servants: Exploring Neutralizers in the Context of an Appraisal System". *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531-1552.
- Ryff, C. D. (1989). "Happiness Is Everthing, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. ve Singer B. H. (2008). "Know Theyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being". *Journal of Happiness Studies*, 9, 13-14.

- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans F. (1998). "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches". *Organizational Dynamics*, 26(4), 62-74.
- Şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekonoks Kitabevi.
- Tugade, M. M., Fredrickson B. L. ve Barrett L. F. (2004). "Psychological Resilience and Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Emotion Regulation and Health". *Journal of Personality*, 72, 1161-1190.
- Van Steenbergen E.F. ve Ellemers N. (2009). "Is Managing the Work-Family Interface Worthwhile?: Benefits for Employee Health and Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617-642.
- Walumbwa, F. O., Peterson S. J., Avolio B. J. ve Hartnell C. A. (2010). "An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate and Job Performance". *Personnel Psychology*, 63, 937-963.
- Waterman, A. S. (1993). "Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment". *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Wayne, J. H., Grzywacz J. G., Carlson D. S. ve Kacmar K. M. (2007). "Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences". *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Wayne, J. H., Musisca N. ve Fleeson W. (2004). "Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation". *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wright, T. A., Larwood L. ve Deney P. J. (2002). "The Different "Faces" of Happiness-Unhappiness in Organizational Research: Emotional Exhaustion, Positive Affectivity, Negative Affectivity, and Psychological Well-Being as Correlates of Job Performance". *Journal of Business and Management*, 8(2), 109-126.
- Wright, T. A., Cropanzano R. ve Bonett D. G. (2007). "The Moderating Role of Employee Positive Well-Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance". *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), 93-104.
- Yılmaz, V. (2005). "Tüketici Memnuniyeti ve İhtiyaçlarının Marka Sadakatine Etkisi: Sigara Markasına Uygulanması". *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 257-271.

