



THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AND JOB INVOLVEMENT ON WORK-LIFE BALANCE

Cigdem Asarkaya¹, Irmak Erdogan²

¹Istanbul Bilgi University. cigdemasarkaya@gmail.com

²Bogazici Univeristy. irmak.erdogan@boun.edu.tr

Keywords

Psychological empowerment, job involvement, work-life balance.

ABSTRACT

This study investigates psychological empowerment and job involvement as antecedents of work-life balance. In line with the positive work-family spillover framework, psychological empowerment and job involvement are proposed to affect work-life balance positively. Survey data showed that there are significant positive relationships between the meaning and self-determination/impact factors of psychological empowerment and work-life balance. The study underlines the role of job attitudes and perceptions in the workplace in balancing employees' work and private lives.

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME VE İŞE BAĞLILIĞIN İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİLERİ

Anahtar Kelimeler

Psikolojik güçlendirme, işe bağlılık, iş-yaşam dengesi.

ÖZET

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılık değişkenleri iş-yaşam dengesinin öncülleri olarak incelenmektedir. Pozitif iş-aile yayılımı çerçevesinde, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyebileceği öne sürülmektedir. Anket yoluyla toplanan veriler, psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışma, kişilerin iş ve özel yaşamını dengelemelerinde işle ilgili tutum ve algılarının rolünü ortaya koymaktadır.

1. GİRİŞ

Organizasyonlar çalışanlarını motive edici iş ortamları yaratmaya yönelik stratejiler geliştirmektedirler. Bu bağlamda, son zamanlarda, çalışanların iş ve özel yaşamlarını dengelemeye yönelik stratejiler, ön plana çıkmaktadır. Esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, azaltılmış çalışma saatleri gibi uygulamalar (Bond, Flaxman ve Bunce, 2008) çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamak adına uygulanan stratejiler arasındadır. İş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin yaşam kalitesi ve mutluluğu üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Greenhaus Collins, Shaw, 2003). Öte yandan, kişinin iş ve özel yaşamı arasında dengesizlik olması, hem organizasyon hem de çalışan açısından ciddi sorunlara yol açabilmektedir

(Kalliath ve Brough, 2008). Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinin öncüllerinin araştırılması, organizasyon yazınında önemli bir sorunsaldır.

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Brown'un (1996) meta-analizinde, işe bağlılığın öncülleri arasında psikolojik güçlendirme yer almamıştır. Diğer taraftan, bu meta-analizde bahsi geçen bazı öncüller ile psikolojik güçlendirme arasında önemli kavramsal yakınlıklar bulunmaktadır. Literatürdeki bulgulara (Brown, 1996; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, Baltes, 2011; Ford, Heinen, Langkamer, 2007; Adams, King, King, 1996; Greenhaus, Collins, Shaw, 2003) paralel olarak, işe bağlılığın iş-yaşam dengesini iş lehine bozması beklenebilir. Diğer taraftan, güçlendirilmiş ve işe bağlılığı yüksek bir kişinin kendini, yaşamının her alanında daha dengede hissetmesi de söz konusu olabilir. Psikolojik güçlendirmenin, iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri daha önce test edilmemiştir. Çalışmanın en önemli katkısı, çalışanların işle ilgili algı ve tutumların iş ve özel yaşamlarını dengelemeye yönelik formüller içerebileceğini önermesidir. Bu doğrultuda, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılık iş-yaşam dengesinin öncülleri olarak incelenecektir.

Son olarak, iş ve aile hayatıyla ilgili birçok çalışmada cinsiyetin rolü sorgulanmamaktadır (Gerson, 2004). Bu çalışmada, diğer değişkenlerin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkilerinde cinsiyetin rolü de irdelenecektir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

İş-yaşam dengesi ile ilgili bir çok farklı tanımlama önerilmiştir (bakınız: Clark, 2000; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003; Kirchmeyer ,2000). Clark (2000) iş-yaşam dengesini "minimum rol çatışması ile birlikte işte ve evde tatmin ve iyi işleyiş" olarak tanımlamıştır. Kirchmeyer'e (2000) göre denge kişisel enerji, zaman, ve bağlılığın bu alanlar arasında düzgün dağıtılmasıyla birlikte kişinin tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimlere ulaşmasıdır.

İlk kez 1965 yılında Lodahl ve Kejner tarafından kullanılan işe bağlılık kavramı, işi çalışanlar için anlamlı ve tatmin edici bir tecrübe olarak değerlendirir. İşe bağlılık, Paullay, Alliger ve Stone-Romero'ya (1994) göre, "kişinin bilişsel olarak mevcut işiyle ne derecede meşgul olduğu, ilgilendiği, alakadar olduğu"nu ifade eder. İşe bağlılığın, kişisel gelişim, iş yerindeki tatmin, hedef yönelimli davranış ve motivasyon gibi bir çok olumlu sonuçla bağlantılı olduğu öne sürülmüştür (Hackman & Lawler, 1971; Kahn, 1990; Lawler & Hall, 1970).

Spreitzer (1995) güçlendirmeyi, anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olarak adlandırılan dört algısal boyuttan oluşan görev motivasyonu olarak tanımlamıştır. Buna göre, anlam, kişinin değerleri, amaçları ve davranışları ile işinin gereği üstlendiği rolün uyumudur. Yetkinlik, kişinin işinin gereklerini yerine getirebilmek için kendi kapasitesine ve uzmanlığına olan inancını gösterir. Özerklik, kişinin işinde inisiyatif kullanması, yani, iş yapış biçimini, işinde kullanacağı yöntemleri ve alacağı kararları kendi başına belirleyebilmesidir. Etki ise, kişinin yaptığı iş ile, örgütsel düzeydeki sonuçları etkileyebilme gücüdür. İşini anlamlı; kendini işinde yetkin, özerk ve etkili bulan çalışanın, psikolojik güçlendirme algısı yüksektir (Spreitzer, 1995).

Literatürde güçlendirmenin birçok bireysel ve örgütsel değişken üzerindeki olumlu etkileri ortaya konmuştur. Ancak güçlendirmenin iş-yaşam dengesi üzerindeki olası etkileri test

edilmemiştir. Bu çalışmada güçlendirme ve işe bağlılığın iş-yaşam dengesi üzerindeki etkileri iş-aile yayılımı kavramı çerçevesinde incelenecektir. Yayılma teorisine dayanan iş-aile yayılımı kavramı (Crouter, 1984), bireyin iş ve aile yaşantılarının birbirlerine olan karşılıklı olumlu ve olumsuz etkilerini incelemektedir. İş-aile yayılımı “işgörenlerin işteki tecrübelerinin iş dışındaki alanlara, iş dışındaki tecrübelerinin de iş hayatına yayılması olarak tanımlanmaktadır (Staines, 1980). Grzywacz ve Marks’ın (2000) geliştirdikleri modele göre iş-aile yayılımı dört boyutta incelenmektedir: pozitif iş-aile yayılımı, pozitif aile-iş yayılımı, negatif iş-aile yayılımı, ve negatif aile-iş yayılımı.

Geçmişte, iş ve aile hayatını konu alan araştırmalar “iş-aile çatışması” kavramı ile bu iki alanın birbiri üzerindeki negatif etkisine odaklandıysa da, iş-aile yayılımı kavramı sayesinde, bu iki alanın birbirini pozitif yönde etkilediklerine dair çalışmalar yabancı literatürde yaygınlaşmaya başlamıştır (Akdoğan ve Polatçı, 2013). Olumlu iş-aile yayılımı, iş hayatındaki deneyimler aile hayatının kalitesini arttırdığında oluşur (Greenhaus ve Powell, 2006).

Greenhaus ve Powell (2006) iş-aile yayılımının, işe psikolojik bağlılık gibi bazı öncüllerinin saptanmasına rağmen, pek çok farklı değişkenin iş-aile yayılımına etkisini doğuran sürecin teorik anlamda açıklanamadığını belirtmiş ve bu yönde bir model önermiştir. Bu modelde, hayat kalitesinin iki bileşeni olduğunu ileri sürerler: yüksek performans ve olumlu duygu durumu. Yazarlara göre, bir rol çerçevesinde geliştirilen kaynaklar hem o hem de diğer roldeki yüksek performans ve olumlu duygu durumunu besleyebilir.

Kaynaklar, bir problem çözüleceği veya zor bir durumla karşılaşıldığı zaman kullanılabilir varlıklar olarak tanımlanır. Greenhaus ve Powell’ın (2006) modelinde 5 çeşit kaynak vardır ve bunlardan psikolojik kaynaklar arasında sayılan öz-yeterlik (Bandura, 1997; Gist & Mitchell, 1992; Greenhaus ve Powell, 2006 içinde) kavramının psikolojik güçlendirmenin bir boyutu olan yetkinlik boyutu ile ciddi ölçüde örtüştüğünü söyleyebiliriz. Esneklik olarak ifade edilen ve rolün gereklerinin hangi zaman, hız ve mekanda gerçekleştirileceğine ilişkin takdir yetkisi olarak tanımlanan bir diğer kaynak ise, psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutu ile kavramsal ortaklıklara sahiptir.

Greenhaus ve Powell’a (2006) göre, kişi bir rolünde zengin kaynaklara sahipse, kişinin o roldeki olumlu duygu durumu artar; bu da, diğer rolündeki işlevini daha iyi şekilde yerine getirmesini mümkün kılar. Bir roldeki öz-yeterlik gibi değişkenlerin diğer bir roldeki performansı yükseltmesi, motivasyonu, çabayı, istikrar ve hedef belirlemeyi arttırmak suretiyle mümkün olabilir (Greenhaus ve Powell, 2006). Ayrıca, iş yaşamındaki esnekliğin kişinin iş-dışı yaşantısına daha fazla zaman ayırmasına imkan sağlayacağı açıktır.

Edwards ve Rothbard (2000; Greenhaus ve Powell, 2006 içinde) duygu durum yayılımını değerlendirirken, bir roldeki olumlu duygu durumunun diğer roldeki zihinsel işlevleri, göreve ilişkin ve insanlararası aktiviteleri ve istikrarı arttırmak suretiyle, bu diğer roldeki performans ve ödülleri yükselterek bu rolde de olumlu bir duygu durumu oluşturabileceğini belirtir. Rothbard (2001; Greenhaus ve Powell, 2006 içinde) bu durumun gerçekleşmesine ilişkin olarak, üç farklı açıklama sunar: ilk olarak, olumlu duygu durumu yardımsever tutumlarla bağlantılıdır ve bu nedenle kişinin başka bir rolün gereklerini yerine getirmeye psikolojik olarak müsait olma ihtimalini artırır. İkinci olarak, olumlu duygu durumu kişinin dikkatini dışarıya yönlendirir, ki bu da diğer insanlarla olumlu ilişki

kurma ihtimalini güçlendirir. Son olarak, olumlu duygu durumu kişinin enerjisini yükselterek diğer rolleriyle daha yoğun şekilde ilgilenmesini sağlayabilir. Rothbard (2001; Greenhaus ve Powell, 2006 içinde), erkekler için iş ortamındaki olumlu duygu durumunun aile hayatındaki rollerine yönelik dikkati yükselttiğini ortaya koyarak, bu önermelerine kısmi destek bulmuştur.

Greenhaus ve Powell (2006)'in modelinden hareketle, çalışmamızda psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın pozitif iş-aile yayılımı çerçevesinde iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir.

3. YÖNTEM VE VERİ

3.1. ÖRNEKLEM

Çalışmanın başladığı Kasım 2013 tarihinden Ocak 2014 tarihine kadar süren veri toplama süreci sonucunda, İstanbul'da toplam 91 katılımcıdan veri toplanmıştır. Anketler katılımcılara internet üzerinden uygulanmış, katılımcıların kimlik bilgilerinin gizliliğine dikkat edilmiştir. Örneklem %58'ini kadınlar, %42'sini erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %48'i bekar, %52'si evlidir. Katılımcılar arasında çocuk sahibi olmayanların oranı %72, tek çocuğu olanların oranı ise %23'tür. Birden fazla çocuğu olanlar ise örneklem %4'ünü oluşturmaktadır. Tüm katılımcılar anketin toplandığı esnada bir işte çalışmakta olup, örneklem %45'i haftada 36-40 saat arası, %35'i haftada 40 saatten daha çok, ve %20'si haftada 36 saatten daha az çalışmaktadır. Katılımcıların %51'i yüksek lisans, %37'si lisans, ve %12'si doktora derecesine sahiptir.

3.2. ÖLÇEKLER

Katılımcıların psikolojik güçlendirme algıları Spreitzer'in (1995) psikolojik güçlendirme ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçekteki 12 madde 5'li likert ölçeği ile ölçeklendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .873 olarak bulunmuştur.

Çalışanların işe bağlılığı, Kanungo (1982) tarafından geliştirilen işe bağlılık ölçeği ile ölçülmüştür. Katılımcılar, 10 ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5'li likert ölçekte ifade etmişlerdir. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucu 3 madde analizden çıkarılmıştır. İşe bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .805'tir.

Katılımcıların iş-yaşam dengesi algıları Marks ve MacDermid'in (1996) geliştirdiği ölçekten alınan 5 madde ile değerlendirilmiştir. Söz konusu maddeler 5'li likert ölçeği ile ölçeklendirilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucu 1 madde analizden çıkarılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .809'dur.

4. ANALİZLER VE BULGULAR

4.1. GÜVENİLİRLİK VE FAKTÖR ANALİZLERİ

Çalışma kapsamında öncelikle kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizleri yapılmıştır. Güvenirlik ve faktör analizlerinin sonuçları Tablo 1'de verilmiştir. Yapılan ön testler veri setinin keşifsel faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir (Psikolojik güçlendirme, işe bağlılık, ve iş-yaşam dengesi için sırasıyla KMO değerleri: KMO=764; .811;

ve 763; Bartlett küresellik testi: $\alpha < 0,05$). Keşifsel faktör analizi sonucunda psikolojik güçlendirme kavramının üç alt boyutu ortaya çıkmıştır: Özerklik ve etki ($\alpha=.910$), anlam ($\alpha=.893$), ve yetkinlik ($\alpha=.865$). İşe bağlılık kavramı ise faktör analizi sonucunda iki alt boyuta ayrılmıştır. Bunlar “işle bütünleşme” ($\alpha=.772$) ve “işe ilgi” ($\alpha=.669$) olarak adlandırılmıştır. İş-yaşam dengesi kavramı ise tek bir faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Tablo 1. Güvenilirlik ve Faktör Analizleri Sonuçları

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME (KMO= .764; α= .873)	
Özerklik ve etki (α= .910)	
Bölümümde gerçekleştirenler üzerinde epey kontrol sahibiyim.	,847
Bölümümde gerçekleştirenler üzerinde önemli ölçüde etkim var.	,828
İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız ve özgür olmak için hayli fırsatım var.	,825
Bölümümde gerçekleştirenlere etkim büyüktür.	,809
İşimi nasıl yapacağımı belirleme konusunda, kayda değer bir özerkliğe sahibim.	,788
İşimi nasıl yapacağıma kendim karar verebilirim.	,777
Anlam (α= .893)	
İşteki görevlerim benim için kişisel olarak anlamlıdır.	,908
Yaptığım iş, benim için anlamlıdır.	,889
Yaptığım iş benim için çok önemlidir.	,867
Yetkinlik (α= .865)	
İşteki görevlerimi yerine getirebilme kabiliyetimden eminim.	,894
İşim için gereken becerilere hakimim.	,871
İşimi yapma yeteneğime güvenirim.	,843

İŞE BAĞLILIK (KMO= .811; α= .805)	
İşle bütünleşme (α= .772)	
Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklıdır.	,879
İşimi, varlığımın odak noktası olarak değerlendiriyorum.	,817
Bana göre işim, benliğimin sadece küçük bir parçasıdır.	,635
Çoğu zaman işime dalıp gitmekten hoşlanırım.	,573
İşe ilgi (α= .669)	
Genellikle kendimi işimden kopmuş hissediyorum.	,838
İşimle kişisel olarak çok ilgiliyim.	,747
Başıma gelen en önemli şeyler şu anki işimle ilgilidir.	,671

İŞ-YAŞAM DENGESİ (KMO= .763; α= .809)	
Bugünlerde hem işimden, hem de iş-dışı yaşamımdan aynı oranda keyif alıyorum.	,873
İş ve iş-dışı yaşamımı dengede tutmayı iyi beceriyorum, birinin diğerinin önüne geçmesine izin vermiyorum.	,791
Hem işim, hem de iş-dışı yaşamım benim için özel, biri diğerinden daha önemli ya da daha değerli değil.	,782
Hem işimde, hem de iş-dışı yaşamımda geçirdiğim vakit beni tatmin ediyor.	,741

4.2. BETİMSSEL ANALİZLER VE KORELASYON ANALİZİ

Analizlerin bir sonraki aşamasında çalışmada kullanılan değişkenlerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca, değişkenler Pearson korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Değişkenlerin ölçek ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyonları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyonlar

	Ortalama	Standart sapma	1	2	3	4	5	6
1 Psikolojik güçlendirme - Anlam	4,07	0,82	-					
2 Psikolojik güçlendirme - Yetkinlik	4,45	0,53	,288	-				
3 Psikolojik güçlendirme – Özerklik ve etki	3,73	0,78	,359	,240	-			
4 İşe bağlılık - ilgi	3,39	0,78	,720	,244	,491	-		
5 İşe bağlılık - Bütünleşme	2,82	0,79	,482	,061	,290	,536	-	
6 İş-yaşam dengesi	3,24	0,84	,474	,307	,384	,443	,160	-

4.3. REGRESYON VE YAPISAL EŞİTLİK MODELİ ANALİZLERİ

Değişkenler arasındaki ilişki, korelasyon analizlerini takiben, doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Çalışmada psikolojik güçlendirme ve işe bağlılık iş-yaşam dengesinin öncülleri olarak önerildiğinden, iş-yaşam dengesi bağımlı değişken, psikolojik güçlendirme ile işe bağlılık boyutları ise bağımsız değişkenler olarak regresyon analizine sokulmuştur. Sonuçlar incelendiğinde, iş-yaşam dengesi ile psikolojik güçlendirmenin anlam ($\beta = .316$; $p < .05$) ve özerklik ve etki ($\beta = .201$; $p < .05$) boyutları ile arasında istatistik olarak anlamlı ve pozitif ilişki görülmüştür. İş-yaşam dengesi ile psikolojik güçlendirmenin yetkinlik boyutu ve işe bağlılığın ilgi ve bütünleşme boyutları arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Regresyon analizinin sonuçları Tablo 3’te görülebilir.

Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken
Psikolojik güçlendirme - Anlam	İş-yaşam dengesi
Psikolojik güçlendirme - Yetkinlik	.316*
Psikolojik güçlendirme – Özerklik ve etki	.137
İşe bağlılık - İlgil	.201*
İşe bağlılık - Bütünleşme	.162
Düzeltilmiş R ²	(.146)
F	.277**
	7.911**

*Notlar: Bağımsız değişkenlerin Beta istatistikleri belirtilmiştir. Parantez içindeki değerler Beta değerinin negatif olduğunu gösterir. ** /* Tahmin edilen katsayının istatistiksel olarak sırasıyla %1 ve %5 düzeyinde anlamlı olduğunu belirtir.*

Modelimizin alt bölümlerini içeren kısmi regresyon analizleri, psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile işe bağlılığın ilgi boyutu (sırasıyla beta=.624, istatistiksel olarak .000 düzeyinde anlamlı; beta=.267, istatistiksel olarak .001 düzeyinde anlamlı), psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu ile işe bağlılığın bütünleşme boyutu (beta=.459, istatistiksel olarak .000 düzeyinde anlamlı) ve işe bağlılığın ilgi boyutu ile iş-yaşam dengesi (beta=.502, istatistiksel olarak .000 düzeyinde anlamlı) arasında olumlu ilişkiler olduğunu göstermiştir. Ancak, işe bağlılığın ayrı ayrı iki boyutunun güçlendirme ile iş-yaşam dengesi arasındaki aracılık etkisi Yapısal Eşitlik Modeli analizi için Amos programı kullanılarak sorgulanmış ve iki boyutta da aracılık etkisi bulunamamıştır.

Sonuç olarak, bulgularımız psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile işe bağlılığın ilgi boyutu, psikolojik güçlendirmenin anlam boyutu ile işe bağlılığın bütünleşme boyutu, işe bağlılığın ilgi boyutu ile iş-yaşam dengesi, psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu ilişkiler olduğunu göstermiştir. Diğer taraftan, psikolojik güçlendirme ve işe bağlılığın boyutlarının iş-yaşam dengesine etkileri tek bir model çerçevesinde incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler sadece psikolojik güçlendirmenin anlam ve özerklik/etki boyutları ile iş-yaşam dengesi arasındakiler olmuştur.

5. SONUÇ

Bu çalışmaya başlamamızın nedeni, psikolojik güçlendirme ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişkinin olma ihtimalini sezgisel olarak hissetmemizdir. Psikolojik güçlendirme ile işe bağlılık arasındaki olumlu ilişkiden ise daha emindik ve bu, ilk değindiğimiz beklentimizle potansiyel olarak çelişkili görüldüğünden (diğer bir deyişle, işine bağlı bir insan, iş-yaşam dengesini iş lehine bozmuş olabileceğinden), toplayacağımız verinin bize ne göstereceğini merak ediyorduk.

Analizlerimiz sonucunda, sezgimizin yerinde olduğunu, elimizdeki verinin psikolojik güçlendirme ile iş-yaşam dengesi arasında olumlu bir ilişkiyi desteklediğini gördük. Bu bulgumuzu iş-aile yayılımı teorisi (Grzywacz, 2000) ile açıklayabilmekteyiz.

Greenhaus ve Powell (2006), iş ve aile hayatının “düşmandan ziyade müttefik” olduğu durumların daha iyi anlaşılması için araştırmalar yapılmasını tavsiye etmiştir. Araştırmamızın bir katkısının, bu durumlardan birini (psikolojik güçlendirme) saptamak olduğunu düşünüyoruz.

Çalışmamızın diğer bir katkısı, Greenhaus ve Powell’in (2006) da araştırılmasını tavsiye etmiş olduğu, iş-aile dengesinden daha geniş bir kavram olan “iş yaşamı ile iş dışı yaşam arasındaki denge”ye odaklanmış olmasıdır.

Araştırma sonuçlarımıza dair ilgi çekici bir durum da, kültürel özelliklerin etkisiyle bağlantılıdır. Zira, literatürdeki beklentiyle (Ashforth vd., 2000; Greenhaus ve Powell, 2006 içinde) paralel olarak, dışil değerler, belirsizliğe tolerans ve grup içi toplulukçuluk gibi kültürel özelliklerin geçerli olduğu Türkiye’de (Hofstede, 1980; House vd., 2004), olumlu iş-yaşam yayılımı etkisini gözlemlenmiş bulunmaktayız.

Diğer taraftan, cinsiyetin bulgularımıza etkisi olacağı tahminimiz doğrulanmadı. Dolayısıyla, literatürde daha önce de vurgulanan (Greenhaus ve Powell, 2006) ihtiyaca benzer olarak, cinsiyetin psikolojik güçlendirme ile iş-yaşam dengesi ilişkisine etkisinin daha detaylı olarak incelenmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

Ayrıca, örneklemimizin ortalama eğitim düzeyinin oldukça yüksek olmasının bulgularımıza etkisi olmuş olabileceğini düşünüyor; ileride yapılacak çalışmalarda, hipotezimizin daha düşük eğitim düzeyine sahip gruplar için de sorgulanmasında fayda görüyoruz.

KAYNAKÇA

Adams, G.A., King, L.A., King, D.W. (1996), Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, , s. 411.

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

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000), All in a day's work: Boundaries and micro role transitions, *Academy of Management Review*, 25, s. 472-491.

Brown, S. P. (1996), A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*. 120- 2, s. 235.

Clark, S. C. (2000), Work/family border theory: A new theory of work/family balance, *Human Relations*. 53, s. 747.

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, s. 178-199.

Ford, M.T., Heinen, B.A., Langkamer, K.L. (2007), Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations, *Journal of Applied Psychology*, 92, 1, s. 57.

Gerson, K. (2004), Understanding work and family through a gender lens, *Community, Work and Family*, 7-2, s. 163.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003), The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63, s. 510.

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*, Vol. 31, No. 1, Jan., s. 72-92.

Grzywacz, J. G. (2000), Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything?, *American Journal of Health Promotion*, 14, s. 236-243; 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*, Vol. 31, No. 1, Jan., s. 72-92 içinde.

Hofstede, G. (1980), *Culture's consequences: International differences in work-related values*, Beverly Hills, CA: Sage.

House, R.J., Hanges, P.J., Javidan, M., Dorfman, P.W. ve Gupta, V. (2004), *Leadership, culture, and organizations: The GLOBE study of 62 societies* Thousand Oaks, CA: Sage.

Kalliath, T. ve Brough, P. (2008), Work-Life Balance: A review of the meaning of the balance construct, *Journal of Management & Organization*, 14- Achieving Work-Life Balance, s. 323.

Kanungo, R. N. (1982), Measurement of job and work involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67, s. 341.

Kirchmeyer, C. (2000), Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers time. C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* içinde. West Sussex, UK: Wiley, (7), s. 79.

Marks, S. R. ve MacDermid, S. M. (1996), Multiple roles and the self: A theory of role balance, *Journal of Marriage and the Family*, 58, s. 417.

Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A. ve Baltes, B.B. (2011), Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review, *Journal of Organizational Behavior*, 32, s. 689.

Paullay, I. M., Alliger, G. M. ve Stone-Romero, E. F. (1994), Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality, *Journal of Applied Psychology*, 79-2, April, s. 224.

Spreitzer, G. M. (1995), Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, validation, *Academy of Management Journal*, 38, s. 1442.