

İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü (*)

A. Asuman AKDOĞAN (**)
Ceren AYDEMİR (***)

Öz: Bu çalışmanın temel amacı, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, araştırmaya katılan 339 akademisyenden elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde aracı role sahiptir.

Anahtar Kelimeler: İş-aile çatışması, psikolojik performans, işe yabancılaşma, pozitif psikolojik sermaye

The Effect of Work-Family Conflict on Psychological Performance: The Mediating Role of Work Alienation and Positive Psychological Capital

Abstract: The main purpose of this study is to determine the mediating role of work alienation and positive psychological capital in the effect of work-family conflict on psychological performance. In accordance with this purpose, analyzes were made according to the data obtained from 339 academicians who participated in the research. According to the results of the research, work-family conflict has a significant effect on the psychological performance. Moreover, work alienation and positive psychological capital have a mediating role in the effect of work-family conflict on psychological performance.

Keywords: Work-family conflict, psychological performance, work alieanation, positive psychological capital

Makale Geliş Tarihi: 02.06.2018

Makale Kabul Tarihi: 10.10.2018

I. Giriş

Çalışanların iş ve aile hayatları arasındaki bağlar uzun yıllardan beri araştırmalara konu olmuş ve yakından incelenmiştir. İş ve aile, bireylerin her iki yaşamda da roller üstlendiği, insan hayatının en önemli bölümünü oluşturan unsurlardır. Dolayısıyla her iki hayatta da üstlenilen roller birbirleri ile etkileşim içerisindedir. Üstlenilen roller, her

*) Bu makale, danışmanlığını Prof. Dr. A.Asuman AKDOĞAN'ın yaptığı Ceren AYDEMİR'in hazırladığı "İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

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

***) Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü (e-posta: cseyhan@nny.edu.tr)

zaman uyum içerisinde ilerlememektedir. Bazen, iş ile ilgili sorumluluklar aile hayatının gereklerini yerine getirememesi gibi olumsuz durumlara yol açabilmektedir. İş-aile çatışması olarak ifade edilen bu durumda, bir rol diğer rol ile ilgili kaynakları tüketmektedir. Bu da roller arası çatışmaya neden olmaktadır. Birey iş ortamında yalnızca çatışma değil, aynı zamanda yabancılaşma sorunu ile de karşı karşıya kalmaktadır. Hem birey hem de örgütler için önemli sorunların başında gelen işe yabancılaşma, bireyin çalışmaya karşı ilgi ve alaka göstermemesi olarak ifade edilmektedir (Hirschfeld ve Feild, 2000). Birey ve örgütler için en önemli sosyopsikolojik problemlerden birisi olarak değerlendirilen işe yabancılaşma, çalışan performansını düşürmekte, bu durum örgütsel performansı da olumsuz yönde etkilemektedir.

Günümüzde farklı alanlarda yaşanan gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş ile birlikte insan kaynağının rekabet avantajı sağlamadaki önemi daha da artmıştır. Bu doğrultuda, insanın etkin bir biçimde çalıştırılabilmesi için neler yapılması gerektiği ile ilgili olan ve sorunların çözülmesinde pozitif davranışların geliştirilmesi esasına dayanan pozitif psikoloji akımı ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda literatüre inceleme konusu olarak farklı kavramlar girmiştir. Bu alanda söz edilmeye başlanan kavramlardan birisi pozitif psikolojik sermayedir. İş yaşamında daha etkin performans elde edilebilmesi için ölçülebilir, gelişime açık, yönetilebilir kapasitelere odaklanılarak üretilmiş olan pozitif psikolojik sermaye kavramı kişinin kendisini nasıl tanımladığı ve algıladığı ile ilgilidir (Akçay, 2011) ve bireyin pozitif psikolojik gelişme hali olarak tanımlanır (Luthans vd., 2007). Psikolojik performans kavramı da aynı amaçla İşletme alanında ilk defa bu çalışmada ele alınmış, çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi olarak ifade edilen kavram bu çalışmada tanımlanmıştır. Kısaca, psikolojik performans çalışanın örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamıdır. Bu psikolojik durumların toplamı olumlu, yani çalışanın yaşadığı olumlu psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı yüksek, olumsuz, yani çalışanın yaşadığı olumsuz psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı düşük demektir. Çalışanların psikolojik performansları bireysel veya örgütsel birçok faktörden etkilenmektedir. Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkileri incelenecektir. Ayrıca işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarının da dolaylı etkilerine bakılacaktır. Bununla birlikte, pozitif kavramlar olan psikolojik performans ve psikolojik sermayenin, iş ortamında yaşanan olumsuzluklardan etkilenme derecesinin belirleyicisi olarak, bu sorunları azaltacağı düşüncesi de çalışmanın temelini oluşturmuştur.

Bu çerçevede, çalışmanın amacı, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemektir. Bu kapsamda, çalışmada öncelikle kavramsal çerçeveye yer verilmiş; daha sonra iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramları ile birlikte incelenmiştir.

II. İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, bireyin iş hayatındaki rolünün aile hayatındaki rolüne katılımını zorlaştırması ile oluşan ve roller arası çatışmayı temel alan bir kavramdır. İş-aile çatışması kişinin aynı anda birden fazla role katılımında bulunması gerektiği durumlarda ortaya çıkar. Böyle bir durumda kişinin üstlendiği bir rolün gerektirdiği tutum ve davranış, diğer rolün gerektirdiği tutum ve davranış ile uyuşmayabilir. Bu da kişi üzerinde baskı oluşturarak roller arası çatışmaya neden olmaktadır.

İş-aile çatışması, kişinin iş rollerinin gereklerini yerine getirip, aile rollerinin gereklerini yerine getirmekte zorlanması ile ortaya çıkmaktadır. Bunun tam tersi de mümkün olabilmektedir. Kişi aile rollerinin gereklerini yerine getirirken iş rollerinin gereklerini yerine getirmekte zorlanabilir. Bu durum da aile-iş çatışması olarak adlandırılmaktadır. İş-aile çatışması bir roller arası çatışma türüdür. Kahn vd. (1964), roller arası çatışmayı kişinin bir rolü üstlenmiş olması nedeniyle ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çelişmesi ile ortaya çıkan bir çatışma türü olarak tanımlanmışlardır. Dolayısıyla iş-aile çatışmasında kişinin içinde ortaya çıkan rol baskıları, ailedeki rolünden kaynaklanan rol baskıları ile çelişmektedir.

İş-aile çatışması ile ilgili literatürde pek çok tanım yer almaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985)'e göre iş-aile çatışması, iş ve aile rollerinin birbiriyle karşılıklı olarak uyuşmamasından kaynaklanan baskıdan dolayı bir role katılımın diğer role katılımı güçleştirdiği durumdur. Netemeyer vd. (1996), iş-aile çatışmasını aile ile ilgili sorumluluklar yerine getirilirken işin müdahalesi sonucu ortaya çıkan taleplerin roller arası çatışma ile sonuçlanması olarak tanımlamıştır. Parasuraman ve Simmers (2001), iş-aile çatışması olarak ifade edilen uyumsuzluk durumunun, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşandığını vurgulamışlardır.

III. Psikolojik Performans

Psikolojik performans, çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi olarak tanımlanabilir. Farklı bir ifade ile, çalışanların bireysel iş performanslarını sergilerken büründükleri psikolojik ruh halidir. Psikolojik performans, çalışanın iş esnasındaki duygu, düşünce ve zihinsel duyuları, çevresinde yaşanan olaylar ve çalışanın bunlara yüklediği anlamların bütünüdür. Yani çalışanın örgütte iş yaparken büründüğü ruh hali, zihinsel ve duygusal durumu, enerjisi, dikkati, motivasyonu, özgüveni, öz kontrolü kısacası örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamı psikolojik performansı yansıtmaktadır.

İnsan iş ortamında her zaman aynı duygularla çalışmamaktadır; psikolojisi farklılık gösterebilmektedir. Bu noktadan hareketle, sahip olunan psikolojinin iş ortamında seyrediş durumu yani bütünü psikolojik performans olarak adlandırılmıştır. Psikolojik performansın yüksek olması çalışanın işini yapabilecek düzeyde psikolojisinin iyi olması durumudur. Diğer bir deyişle, psikolojik performans düzeyinin yüksek oluşu, kişinin iş hayatını her yönden olumlu etkileme özelliği taşımaktadır. Çalışanın kendini iyi hissetmesi, enerjik olması, özgüveninin yüksek olması, mutlu olması, zihinsel açıdan

hayal ettiklerini gerçekleştirebilmesi, kendini ve çevresini olumlu algılaması, psikolojik olarak iyi olması gibi durumlar psikolojik performansının yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışanların örgütlerde sadece fiziksel olarak değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal olarak da var olduğu düşünüldüğünde, bireysel performans kadar psikolojik performans kavramı da önem arz etmektedir. Çalışanın örgütte işini yaparken yaşadığı psikolojik durumların toplamı olumlu, yani çalışanın yaşadığı olumlu psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı yüksek, olumsuz, yani çalışanın yaşadığı olumsuz psikolojik durumlar daha fazla ise psikolojik performansı düşük demektir.

IV. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma genel olarak, bireyin çalışmaya karşı ilgi ve alaka göstermemesi olarak ifade edilmektedir. İşe yabancılaşma, işgörenin kariyer hedeflerinden uzaklaşması ve örgütsel normlara uyum sağlayamaması sonucu oluşan olumsuz duygularını nitelemektedir (Özbek, 2011). Diğer bir ifade ile işe yabancılaşma, işgörenin işine karşı coşku ve bağlılık duymadığını göstermekle birlikte, işe yönelik psikolojik ve genel bir tutumu nitelemektedir (Hirschfeld vd., 2000; Tonks ve Nelson, 2008).

Hirschfeld ve Feild (2000) işe yabancılaşmayı çalışmaya karşı alaka göstermemek olarak ifade etmişlerdir. Aiken ve Hage (1966) işe yabancılaşmayı kariyer hedeflerinden uzaklaşma ve profesyonel normlara uyum sağlayamamaktan kaynaklanan olumsuz duygular olarak ifade etmişlerdir. Blauner (1964) işe yabancılaşmayı, işin; özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması durumu olarak tanımlamaktadır.

İşgörenler, kendilerinin sadece üretim yapan robotlar olarak görüldüğü hissine kapılır, örgüt yaşamında beklentilerine ulaşamaz ve yöneticilerin katı uygulamaları ile karşılaşılırsa; yabancılaşmak veya saldırgan olmak gibi farklı tepkisel davranışlarda bulunabilirler. Öte yandan; işyerindeki doyumsuzluklar, şikayetlerin giderilememesi, keyfi ve özel davranışlar ve bunlara bağlı olarak gelişen düşmanlık duyguları gibi faktörler de çalışanların işe karşı yabancılaşmalarına neden olabilmektedir. Bunların yanı sıra örgüt yapılarında eksik güçlerin hissedilmesi, yalnızlık, yönelimsizlik ve işe bağlılığın azalması gibi durumlarda da işgören işe yabancılaşma yaşayabilmektedir (Şimşek vd., 2006).

V. Pozitif Psikolojik Sermaye

Örgütler için insan kaynağının önemi arttıkça pozitif psikolojik kavramlar da artmaya başlamıştır. Pozitif örgütsel davranış akımının ortaya çıkması ile birlikte araştırmacılar bu alana yeni kavramlar kazandırmaya ve bu kavramlara ait ölçekler geliştirmeye başlamışlardır. Pozitif psikolojik sermaye bu kavramlardan birisi olup, mücadele gerektiren görevleri başarmak için gerekli çabayı sarf edeceğine dair kendine güven duyma (öz yeterlilik), şu anda ve gelecekte başarılı olacağına dair olumlu atıf (iyimserlik), başarmak için amaçlara gidecek yolda ısrar etmek ve gerekli olduğunda

amaçlara giden yolları değiştirebilmek (umut), sorun ve zorluklarla karşılaşınca başarılı olabilmek için güçlü durmak ve kendini toparlayabilmek (dayanıklılık) nitelikleriyle açıklanabilen, bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermaye kavramı “neyin bilindiğine” yoğunlaşan beşeri sermayeden ve “kimlerin tanındığını” içeren sosyal sermayeden farklıdır. Psikolojik sermaye, “bireyin kim olduğuna” dikkat çeker (Luthans, 2002a). Pozitif psikolojik sermaye; genel olarak, temel psikolojik faktörlerden pozitifliğe, özel olarak pozitif örgütsel davranış kriterleriyle bir araya gelen durumlara, rekabet avantajı sağlamak üzere beşeri ve sosyal sermayenin ötesine geçerek “kimsin” sorusuna odaklanması ve geliştirilmesi şeklinde tanımlanabilir (Luthans vd., 2005; Jensen ve Luthans, 2006).

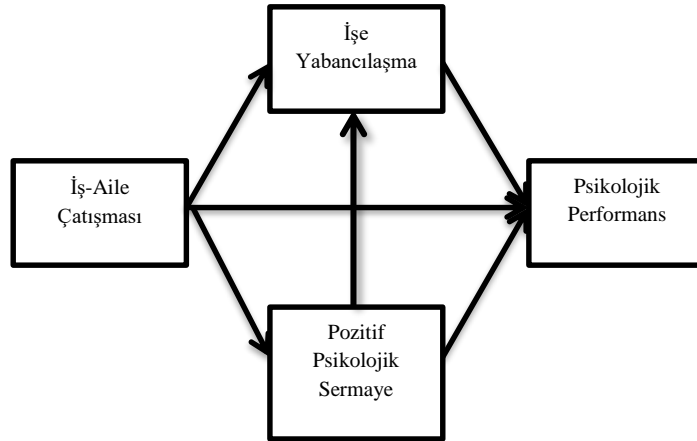
Örgüt içerisindeki en önemli gücün insan, insan içerisindeki en önemli gücün de psikolojik durum olduğu görüşüne paralel olarak bireyin psikolojik sermayesinin yüksek olması, hem sahip olduğu potansiyeli tam olarak kullanabilmesini, hem iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimi kendi menfaatine göre yönetmesini, 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 (Akdoğan ve Polatçı, 2013).

VI. Araştırmanın Yöntemi

A. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolünü ortaya koymaktır.

B. Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1. Araştırma Modeli

Bu model çerçevesinde test edilecek olan hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H₁: İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: İş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: İşe yabancılaşmanın psikolojik performans üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₅: Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik performans üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₆: Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₇: İşe yabancılaşma, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde aracı role sahiptir.

H₈: Pozitif psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerinde aracı role sahiptir.

C. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki üniversitelerin İşletme Bölümünde görev yapan akademisyenler oluşturmaktadır. YÖK istatistiklerine göre Türkiye'deki Devlet ve Vakıf üniversitelerinin İşletme Anabilim Dalı'nda görev yapan akademisyen sayısı 2284'tür (<https://istatistik.yok.gov.tr/>; erişim tarihi: 01.07.2017). Evrenin belirlenmesinde akademisyenliğin emek yoğun işlerden oluşması etkili olmuştur. Ayrıca akademisyenliğin emek yoğun olması sebebiyle iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin yüksek düzeyde yaşanması ve bu etkileşimin psikolojik performans üzerinde olumlu veya olumsuz yönde etki yapacağı düşünülmesi bu seçimin sebebi olarak açıklanabilir.

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde veri toplama amacıyla ana kütleyi oluşturan bireylere gönderilen anket formlarını doldurarak anketlere cevap verenlerin tümü örnekleme dahil edilmektedir. Bu kapsamda 339 adet anket analize dahil edilmiştir.

Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'a göre evren büyüklüğü 2500 olan bir araştırma için örneklem büyüklüğü 333 olmalıdır. Bu araştırma için evren büyüklüğü 2284 olduğu için yaklaşık 333 anket verisi gerekmektedir.

D. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sırasıyla, iş-aile çatışması, psikolojik performans, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye kavramlarına ait ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Araştırmada 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Araştırmada iş-aile çatışmasını ölçmek için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilmiş olan, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. “İşime ilişkin sorumluluklarım, ev ve aile yaşamıma ilişkin sorumluluklarım ile çatışıyor.”, “İşyerimde harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı tam anlamıyla yerine getirmemi zorlaştırıyor.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. Bu çalışmanın iş-aile çatışması ile ilgili analizlerinde, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere 2 boyuttan oluşan ölçeğin iş- aile çatışmasını ölçen alt boyutu kullanılmıştır. ($\alpha=0,887$).

Araştırmada psikolojik performansı ölçmek için Aydemir (2017) tarafından bu çalışmayı da içeren doktora tezinin* bir bölümü olarak geliştirilmiş olan psikolojik performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 17 ifade ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. İlk 7* ifade negatif enerji boyutuna, 8-9-10-11. ifadeler pozitif enerji boyutuna, 12-13-14. ifadeler zihinsel durum boyutuna, 15-16-17. ifadeler ise kendini kontrol etme boyutuna aittir. “İş yaparken öfkemi kontrol edemem.”, “İş yaparken çok endişeli olurum.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır. (*bu ifadeler ters puanlanmıştır) ($\alpha=0,755$).

Araştırmada işe yabancılaşmayı ölçmek için Maddi vd. (1979) tarafından geliştirilmiş, Hirschfeld vd. (2000) tarafından uyarlanmış, Türkçe uyarlaması ise Özbek (2011) tarafından yapılmış olan 10 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. “Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.”, “Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır ($\alpha=0,893$).

Araştırmada pozitif psikolojik sermayeyi ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilmiş olan, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 24 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. “Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.”, “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden bazılarıdır ($\alpha=0,829$).

E. Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacına da uygun olacak şekilde değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiş; güvenilirlik analizleri, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

* Aydemir, C. (2017). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Kayseri. (Danışman: Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN)

VII. Araştırmanın Bulguları

A. Katılımcıların Demografik Özellikleri ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklere göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%	Kurumdaki çalışma süresi	n	%
Kadın	169	49,9	0-5 yıl	89	26,3
Erkek	170	50,1	6-10 yıl	88	26
Toplam	339	100	11-15 yıl	75	22,1
Yaş	n	%	16-20 yıl	58	17,1
17-25	37	10,9	21 yıl ve üzeri	29	8,6
26-35	130	38,3	Toplam	339	100
36-45	73	21,5	Ünvan	n	%
46-55	65	19,2	Prof.	34	10
56 yaş ve üzeri	34	10	Doç.	39	11,5
Toplam	339	100	Yrd. Doç.	83	24,5
Eğitim durumu	n	%	Öğr. Gör.	29	8,6
Lisans	54	15,9	Arş. Gör.	108	31,9
Yüksek Lisans	121	35,7	Okutman	25	7,4
Doktora	164	48,4	Uzman	21	6,2
Toplam	339	100	Toplam	339	100
Mesleki deneyim	n	%	Eşin çalışma durumu	n	%
0-5 yıl	65	19,2	Çalışıyor	190	56
6-10 yıl	87	25,7	Çalışmıyor	74	21,8
11-15 yıl	84	24,8	Toplam	264	100
16-20 yıl	58	17,1	Çocuk sayısı	n	%
21 yıl ve üzeri	45	13,3	0	38	11,2
Toplam	339	100	1	92	27,1
Medeni durum	n	%	2	94	27,7
Evli	264	77,9	3 ve üzeri	40	11,8
Bekar	75	22,1	Toplam	264	100

B. Araştırma Modelindeki Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırma modelindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri ile değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. İş-Aile Çatışması	2,937	1,224				
2. Psikolojik Performans	3,815	0,972	-,261**			
3. İşe Yabancılaşma	2,701	1,183	,208**	-,389**		
4. Pozitif Psikolojik Sermaye	4,115	0,819	-,170**	,476**	-,254**	

Pozitif psikolojik sermaye ve psikolojik performans değişkenlerine ait ortalama değerler, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma değişkenlerine göre daha yüksektir. Bunun nedeni bu değişkenlerin olumsuz durumları ifade etmesidir. Bu nedenle ortalama değerleri arasında fark çıkmıştır. Ayrıca ortalama değerlerine göre, örneklemin iş-ile çatışması (2,937) ve işe yabancılaşma (2,701) düzeylerinin düşük olduğu; psikolojik performans (3,815) ve pozitif psikolojik sermaye (4,115) düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizine bakıldığında, değişkenler arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması değişkeni ile psikolojik performans, işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ilişki ortaya çıkmıştır. İş-aile çatışması ile psikolojik performans arasında negatif yönlü ($r=-0,261$, $p<0,01$), iş-aile çatışması ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ($r=0,208$, $p<0,01$) ve iş-aile çatışması ile pozitif psikolojik sermaye arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur ($r=-0,170$, $p<0,01$). Bu sonuçlara göre araştırmanın örneklemini dikkate alındığında, iş-aile çatışması arttıkça psikolojik performansın azaldığı, iş-aile çatışması arttıkça işe yabancılaşmanın arttığı ve iş-aile çatışması arttıkça pozitif psikolojik sermayenin azaldığı belirlenmiştir.

Psikolojik performans değişkeni ile işe yabancılaşma arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ve negatif yönlü ilişki tespit edilirken ($r=-0,389$, $p<0,01$), psikolojik performans ve pozitif psikolojik sermaye arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. ($r=0,476$, $p<0,01$). Bu sonuçlara göre araştırmanın örneklemini dikkate alındığında, psikolojik performans arttıkça işe yabancılaşmanın azaldığı ve psikolojik performans arttıkça pozitif psikolojik sermayenin arttığı belirlenmiştir.

İşe yabancılaşma değişkeni ile pozitif psikolojik sermaye arasında güçlü düzeyde ($p<0,01$) ve negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır ($r=-0,254$, $p<0,01$). Bu sonuçlara göre

araştırmanın örneklemini dikkate alındığında, işe yabancılaşma arttıkça pozitif psikolojik sermayenin azaldığı belirlenmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar beklenen sonuçlardır. Araştırma örneklemini dikkate alındığında, pozitif kavramlar arasında pozitif yönlü ilişki, negatif kavramlar arasında pozitif yönlü ilişki bulunurken pozitif ve negatif kavramlar arasında negatif yönlü bulunmuştur. Özellikle psikolojik performansın diğer değişkenlerle arasındaki ilişkilerin literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışanların psikolojik performans düzeylerinin yüksek olmasının iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma gibi olumsuz durumların azaltılmasında önemli rol oynadığı ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda psikolojik performans düzeyi arttıkça pozitif psikolojik sermaye düzeyi de artmaktadır. Bu durum da çalışanın iş yaparken olumlu ruh halinde olup, zihinsel ve duygusal açıdan işe odaklı olması, kendi durumu üzerinde kontrol sahibi olması kişinin sahip olduğu psikolojik gücü artırarak kendini daha iyi hissetmesine yol açmaktadır şeklinde açıklanabilir.

C. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Bulgular

İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak basit regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre psikolojik performans için F değeri 24,699 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışması ve psikolojik performans arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,261 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,068 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, psikolojik performanstaki değişimin %6,8'i iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,068$; $F=24,699$). Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R^2	B	F	t	Anlamlılık
İş-aile çatışması	Psikolojik performans	,261	,068	-,134	24,699	-4,940	,000

Tablo 7'de, iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 15,310 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışması ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,208 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,043 olarak hesaplanmıştır. Bu

sonuca göre, işe yabancılaşmadaki değişimin %4,3'ü iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. İş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,043$; $F=15,310$). Buna göre H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. İş-Aile Çatışmasının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
İş-aile çatışması	İşe yabancılaşma	,208	,043	,177	15,310	3,913	,000

İşe yabancılaşmanın psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak basit regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 8'de verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre psikolojik performans için F değeri 60,043 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma ve psikolojik performans arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,389 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,151 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, psikolojik performanstaki değişimin %15,1'i işe yabancılaşma ile açıklanmaktadır. İşe yabancılaşmanın psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,151$; $F=60,043$). Buna göre H_3 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. İşe Yabancılaşmanın Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
İşe yabancılaşma	Psikolojik performans	,389	,151	-,234	60,043	-7,749	,000

İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak basit regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre pozitif psikolojik sermaye için F değeri 9,992 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,002$ olarak hesaplanmıştır. İş-aile çatışması ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,170 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,029 olarak hesaplanmıştır. Bu

sonuca göre, pozitif psikolojik sermayedeki değişimin %2,9'u iş-aile çatışması ile açıklanmaktadır. İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,029$; $F=9,992$). Buna göre H_4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. İş-Aile Çatışmasının Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
İş-aile çatışması	Pozitif psikolojik sermaye	,170	,029	-,078	9,992	-3,161	,002

Tablo 10'da, pozitif psikolojik sermayenin psikolojik performans üzerindeki etkisini gösteren basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre F değeri 98,963 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Psikolojik performans ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,476 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,227 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, psikolojik performanstaki değişimin %22,7'si pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,227$; $F=98,963$). Buna göre H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Pozitif Psikolojik Sermayenin Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
Pozitif psikolojik sermaye	Psikolojik performans	,476	,227	,528	98,963	9,948	,000

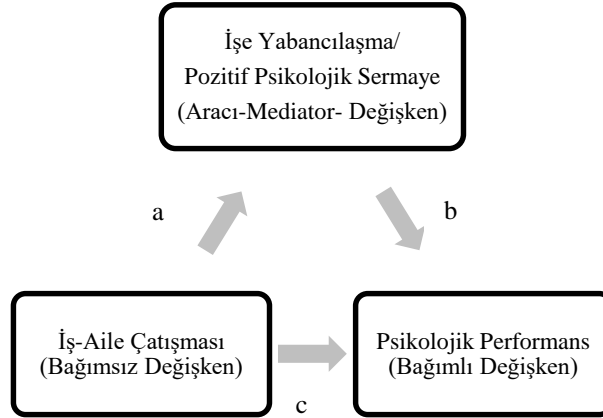
Tablo 11'de pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini gösteren basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. F değeri 23,170 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,254 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,064 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, işe yabancılaşmadaki değişimin %6,4'ü

pozitif psikolojik sermaye ile açıklanmaktadır. Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,064$; $F=23,170$). Buna göre H_6 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Pozitif Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	F	t	Anlamlılık
Pozitif psikolojik sermaye	İşe yabancılaşma	,254	,064	-,467	23,170	-4,814	,000

İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolünün sınanması amacıyla Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için üç şartın var olması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986):



Şekil 4. İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisinde İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü

- Bağımsız değişkenin (iş-aile çatışması), aracı değişken (işe yabancılaşma/pozitif psikolojik sermaye) üzerinde bir etkisi olmalıdır (a).
- Bağımsız değişken (iş-aile çatışması), bağımlı değişken (psikolojik performans) üzerinde etkili olmalıdır (c).

- Aracı değişken (işe yabancılaşma/pozitif psikolojik sermaye) ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin (iş-aile çatışması) bağımlı değişken üzerindeki (psikolojik performans) regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin (işe yabancılaşma/pozitif psikolojik sermaye) de bağımlı değişken (psikolojik performans) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır (b).

Tablo 12. İşe Yabancılaşmanın Aracı Rolünü Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Model 1 (B) İş-aile çatışması- İşe yabancılaşma	Model 2 (B) İş-aile çatışması- Psikolojik performans	Model 3 (B) İş-aile çatışması- İşe yabancılaşma- Psikolojik performans
İş-aile çatışması	,177*	-,134*	-,097*
İşe yabancılaşma			-,211*
Düzenlenmiş R ²	0,041	0,066	0,180
R ²	0,043	0,068	0,185
F	15,310	24,699	38,184

*p<.05; Bağımlı değişken: Psikolojik performans; Sobel Testi (z)=-3,38 p=0,001

Tablo 12'ye göre, iş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan ilk model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur (R²=0,043; F=15,310). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan ikinci model de bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur (R²=0,068; F=24,699). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı ikinci modelde -0,134 iken, üçüncü modelde -0,097'ye düşmüştür; aracı değişken olan işe yabancılaşmanın psikolojik performans üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı ise -0,211 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü model de bir bütün olarak anlamlıdır (R²=0,185; F=38,184). Sonuç olarak, modele işe yabancılaşma dahil edildiğinde iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi azalmaktadır (β=-0,097). Buna göre, işe yabancılaşma, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı role sahiptir. Aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunun bulunması için yapılan

Sobel testi sonuçlarına göre de, işe yabancılaşmanın kısmi aracı rolü anlamlı bulunmuştur ($z=-3,38$; $p=0,001$). Dolayısıyla H_7 kabul edilmiştir.

Tablo 13. Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolünü Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Model 1 (B) İş-aile çatışması- Pozitif psikolojik sermaye	Model 2 (B) İş-aile çatışması- Psikolojik performans	Model 3 (B) İş-aile çatışması- Pozitif psikolojik sermaye- Psikolojik performans
İş-aile çatışması	-,078*	-,134*	-,095*
Pozitif psikolojik sermaye			,493*
Düzenlenmiş R ²	0,026	0,066	0,256
R ²	0,029	0,068	0,261
F	9,992	24,699	59,191

* $p<.05$; Bağımlı değişken: Psikolojik performans; Sobel Testi (z)=-2,98 $p=0,003$

Tablo 13'e göre, iş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan ilk model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,029$; $F=9,992$). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan ikinci model de bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,068$; $F=24,699$). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı ikinci modelde -0,134 iken, üçüncü modelde -0,095'e düşmüştür; aracı değişken olan pozitif psikolojik sermayenin psikolojik performans üzerindeki etkisini gösteren B katsayısı ise 0,493 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü model de bir bütün olarak anlamlıdır ($R^2=0,261$; $F=59,191$). Sonuç olarak, modele pozitif psikolojik sermaye dahil edildiğinde iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi azalmaktadır ($\beta=-0,095$). Buna göre, pozitif psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı role sahiptir. Aracılık etkisinin ne ölçüde anlamlı olduğunun bulunması için yapılan Sobel testi sonuçlarına göre de, pozitif psikolojik sermayenin kısmi aracı rolü anlamlı bulunmuştur ($z=-2,98$; $p=0,003$). Dolayısıyla H_8 kabul edilmiştir.

Tablo 14. Hipotezlerin Testine İlişkin Özet Tablo

Hipotez		Sonuç
H ₁	İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerinde etkisi vardır.	KABUL
H ₂	İş-aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H ₃	İşe yabancılaşmanın psikolojik performans üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H ₄	İş-aile çatışmasının pozitif psikolojik sermaye üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H ₅	Pozitif psikolojik sermayenin psikolojik performans üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H ₆	Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H ₇	İşe yabancılaşma, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde aracı role sahiptir.	KABUL
H ₈	Pozitif psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerinde aracı role sahiptir.	KABUL

Test edilen hipotezlerden elde edilen sonuçlar Tablo 14’te özetlenmiştir. Buna göre, araştırma hipotezlerinin hepsi kabul edilmiştir.

VIII. Sonuç ve Öneriler

Ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik değişimlerin yaşandığı rekabet dünyasında, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için sadece çevreye uyum sağlamaları yeterli olmamaktadır. Aynı zamanda örgütlerin içsel süreçlerinde etkili ve verimli yenilikler yaratmaları, rakiplerden ayırt edilebilecek duruma gelmeleri gerekmektedir. Bunun en kolay yolu taklit edilmesi zor olan kaynaklardan biri olan insan kaynağına yatırım yapmaktır. İnsan kaynağının örgütler açısından öneminin artması ile birlikte dikkatler pozitif psikoloji alanına doğru kaymıştır. Sorunların çözülmesinde pozitif davranışların geliştirilmesi esasına dayanan pozitif psikoloji akımı bireylerin güçlü ve pozitif yanlarına odaklanarak potansiyellerinin ortaya çıkarılması gerektiğini savunmaktadır. Bu akımın temeli olan pozitif bakış açısının örgütsel davranışa uyarlanması ile birlikte pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Böylece araştırmacılar çalışanların zayıf noktalarına odaklanmak yerine güçlü taraflarını açığa çıkarmaya yönelik çalışmalara yoğunlaşmışlardır. Bununla beraber alanda birçok yeni kavram konuşulmaya başlanmıştır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma kapsamında psikolojik performans kavramı çalışanın işi ile ilgili herhangi bir faaliyeti gerçekleştirirken psikolojik olarak gösterdiği çaba veya işi psikolojik olarak yapabilme düzeyi olarak ele alınmış ve kavramsallaştırılmıştır.

Bu çalışmada, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü araştırılmıştır. Yapılan literatür taramasında bu konuların hepsini içeren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırma modeli literatür açısından özgünlük arz etmektedir. Ayrıca, psikolojik

performansın ölçülebilir bir kavram olarak İşletme alanında ilk defa bu çalışmada yer alması da literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkiler incelendiğinde, değişkenlerin birbiri ile istatistiksel açıdan anlamlı ve güçlü düzeyde ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik performans değişkeni araştırmada yer alan diğer tüm değişkenlerle güçlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen sonuçlar beklenen sonuçlardır. Özellikle psikolojik performansın diğer değişkenlerle arasındaki ilişkilerin literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma hipotezlerinin testine ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre,

- İş-aile çatışması psikolojik performansı etkilemektedir ve aralarındaki ilişki negatif yönlüdür.
- İş-aile çatışması işe yabancılaşmayı etkilemektedir ve aralarındaki ilişki pozitif yönlüdür.
- İşe yabancılaşma psikolojik performansı etkilemektedir ve aralarındaki ilişki negatif yönlüdür.
- İş-aile çatışması pozitif psikolojik sermayeyi etkilemektedir ve aralarındaki ilişki negatif yönlüdür.
- Pozitif psikolojik sermaye psikolojik performansı etkilemektedir ve aralarındaki ilişki pozitif yönlüdür.
- Pozitif psikolojik sermaye işe yabancılaşmayı etkilemektedir ve aralarında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.
- İşe yabancılaşma, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisinde kısmi aracı role sahiptir.
- Pozitif psikolojik sermaye, iş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki kısmi aracı role sahiptir.

Genel bir değerlendirme yapılacak olursa, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerine bakıldığında, psikolojik performansı en fazla etkileyen değişkenin pozitif psikolojik sermaye olduğu görülmüştür. Her iki kavramın da pozitif psikoloji mantığı ile geliştirilmiş olması, psikolojik performans kavramının psikolojik sermaye ile benzer özellikler içermesi bu sonucu doğrular niteliktedir. Dolayısıyla, pozitif psikolojik sermaye, psikolojik performansın öncüllerinden biri olarak düşünülebilir. Çalışmada değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde, genellikle pozitif kavramlar arasında pozitif ilişki, negatif kavramlar arasında pozitif ilişki, pozitif ve negatif kavramlar arasında negatif ilişki bulunmuştur. Psikolojik performans kavramının yeni bir kavram olması nedeniyle literatürde karşılaştırma yapılabilecek farklı çalışmalara rastlanmamıştır.

Bunula birlikte, pozitif psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki negatif yönlü ilişki, Tokmak (2014); Beğenirbaş (2015); Çalışkan ve Pekkan (2017)'nin çalışmalarının sonuçları ile örtüşmektedir.

Bu çalışma sonucunda, psikolojik performans kavramının olumsuz durumlardan büyük ölçüde etkilendiği tespit edilmiştir. İş-aile çatışması, işe yabancılaşma gibi durumlar bireyin psikolojik durumuna doğrudan zarar vermektedir; aynı zamanda örgütler üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu sebeple, uygulayıcıların örgütlerde yaşanabilecek olumsuz durumları en aza indirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, psikolojik performans düzeyini artırmanın yolu pozitif psikolojik sermayeyi artırmaktan geçmektedir. Dolayısıyla, pozitif psikolojinin hem birey hem de örgüt açısından önemi büyüktür. Bu yüzden, yöneticilerin pozitif psikoloji ile ilgili detaylı çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların motivasyonlarını ve iş tatminlerini artırıcı, streslerini azaltıcı önlemlerin alınması, çalışma şartlarının gözden geçirilmesi ve gerekirse yeniden düzenlenmesi, iş-aile çatışmasının ve işe yabancılaşmanın azaltılması için çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi ve esnek çalışma sisteminin uygulanması, çalışanın ailesi ile ilgili acil bir durum olduğunda gerekli izin sağlanması, maddi destek verilmesi, çalışan kadınlar için kreş gibi imkânların sunulması, işbirliği, ekip çalışması ve olumsuz durumların azaltılması konusunda yönetime katılımın artırılması, insan odaklı yönetim ve aile dostu örgüt anlayışının geliştirilmesi, zaman yönetimi, stres yönetimi, duygu yönetimi, iletişim gibi sosyal etkileşime dayalı çeşitli eğitimlerin verilmesi ve faaliyetlerin düzenlenmesi, psikolog istihdamının sağlanması yöneticilere konu ile ilgili öneri olarak sunulabilir.

Bu araştırmanın sonucuna göre, gelecekte yapılacak olan çalışmalara yönelik geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

- Araştırma akademisyenler üzerinde yapılmıştır. Farklı meslek grupları örnekleme dahil edilebilir.
- Çalışma anket yönteminin yanı sıra mülakat yöntemi ile desteklenerek farklı sonuçlar elde edilebilir.
- Psikolojik performans kavramı insan kaynakları uygulamaları, stratejik yönetim gibi farklı alanlar ile ilişkilendirilebilir veya farklı bir çalışmada aracı değişken olarak kullanılabilir.
- Araştırmada kullanılan her bir değişkenin neden ve sonuçlarını ortaya çıkaracak çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar

- Aiken, M. ve J. Hage. (1966). "Organizational Alienation: A Comparative Analysis". *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akdoğan, A. ve S. Polatçı. (2013). "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.

- Aydemir, C. (2017). *İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baron, R. M., ve D. A. Kenny. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Beğenirbaş, M. (2015). "Psikolojik Sermayenin Çalışanların Duygu Gösterimleri ve İşe Yabancılaşmalarına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press.
- Çalışkan, A. ve N. Ü. Pekkan. (2017). "Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü", *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Greenhaus J. ve N. J. Beutell. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles". *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hirschfeld, R. R. ve H. S. Field. (2000). "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work". *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R., H. S. Feild ve A. G. Bedeian. (2000). "Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples". *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- Jensen, S. M., ve F. Luthans. (2006). "Relationship Between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership". *Journal of Managerial Issues*, 18, 254-273.
- Kahn, R. L., D. M. Wolfe, R. Quinn, J. D. Snoek ve R. A. Rosenthal. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Luthans, F. (2002a). "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., B. J. Avolio, F. O. Walumbwa ve W. Li. (2005). "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance". *Management and Organization Review*, 1, 249-271.
- Luthans, F., C. M. Youssef ve B. J. Avolio. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. USA: Oxford University Press.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles ve R. McMurrian. (1996). "Development and Validation of Work-Family Conflict and Famil-Work Cocflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

- Özbek, M. F. (2011). "Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 231-248.
- Parasuraman, S. ve C. A. Simmers. (2001). "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Şimşek, M., A. Çelik, T. Akgemci ve T. Fettahlıoğlu. (2006). "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Tokmak, İ. (2014). "Duygusal Emek ile İşe Yabancılaşma İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tonks, G.R. ve L. G. Nelson. (2008). "HRM: A Contributor to Employee Alienation?". *Research and Practice in Human Resource Management*, 16 (1), 1-18