

Psikolojik Dayanıklılığın İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü^{1,2}

The Mediating Role of Thriving at Work in Effects of Psychological Resilience on Work-Non-Work Life Balance Satisfaction

Fatma AYYILDIZ³, Hilal BARAN⁴

Öz

Amaç: Bu araştırmanın amacı, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemektir.

Tasarım/Yöntem: Araştırmada küme örnekleme ve kartopu örnekleme tekniğiyle Türkiye'nin yedi bölgesinde yer alan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 386 akademisyene ilişkin veri Google forms aracılığıyla elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 26, Process Makro ve AMOS yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik dayanıklılık, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ve işte kendini yetiştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir. Benzer şekilde işte kendini yetiştirme de iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca, işte kendini yetiştirmenin, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Sınırlılıklar: Örneklemin sadece belirli üniversitelerden oluşması ve akademisyenler dışındaki üniversite çalışanlarının araştırma kapsamına alınmaması ve araştırma verilerinin çevrimiçi toplanarak yüz-yüze görüşmelerin yapılamaması, nitel analiz tekniklerinin kullanılmaması, araştırmaya katılanların sosyal beğenilirlik ve kendini kabul ettirme düşünceleri doğrultusunda cevap verme ihtimallerinin olması, araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

Özgünlük/Değer: Ulusal ve yabancı literatürde psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirme ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini kavramlarını bir bütün olarak ele alıp işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü değerlendiren herhangi bir çalışmaya rastlanmaması literatürdeki boşluğa işaret etmektedir. Bu araştırma söz konusu boşluğun doldurulması ve literatüre katkı sunulması hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini, İşte Kendini Yetiştirme, Psikolojik Dayanıklılık

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to examine the mediating role of self-cultivation at work in the relationship between psychological resilience and work-non-work life balance satisfaction.

Design/Methodology: In the research, data on 386 academics working at state and foundation universities in seven regions of Turkey were obtained through Google forms using cluster sampling and snowball sampling techniques. The data obtained was analyzed with SPSS 26, Process Makro and AMOS structural equation model.

Findings: According to the research results, psychological resilience positively affects work-non-work life balance satisfaction and self-development at work. Similarly, self-cultivation at work also positively affects work-non-work life balance satisfaction. Additionally, it has been determined that self-cultivation at work plays a mediating role in the relationship between psychological resilience and work-non-work life balance satisfaction.

Limitations: The limitations of the research are that the sample consists only of certain universities, that university employees other than academics are not included in the scope of the research, that research data are collected online and face-to-face interviews cannot be conducted, that qualitative analysis techniques are not used, and that the participants are likely to answer in line with their thoughts of social desirability and self-acceptance.

Originality/Value: The fact that there is no study in the national and foreign literature that considers the concepts of psychological resilience, self-cultivation at work and work-non-work life balance satisfaction as a whole and evaluates the mediating role of self-cultivation at work points to a gap in the literature. Filling this gap and contributing to the literature with this research. is targeted.

Keywords: Work-Non-Work Life Balance Satisfaction, Thriving At Work, Psychological Resilience

¹ Bu çalışma, 9-11 Kasım 2023 tarihlerinde düzenlenen "EMIDWORLD 1st International Congress on Economics Public Finance Business & Social Science" kapsamında sözlü özet bildiri olarak sunulmuştur.

² Bu çalışma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi Hilal Baran danışmanlığında Fatma Ayyıldız tarafından "Psikolojik Dayanıklılığın İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü" başlığı ile tamamlanarak 02.10.2023 tarihinde savunulan Yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

³ Bilim Uzmanı, fatma.m03@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9571-1347

⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Hilal.durmus@dpu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4254-9566

1. GİRİŞ

Dayanıklılık, uzun süreli sıkıntılara ve krizlere dayanma ve duygusal anlamda iyileşme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Walsh, 2015). Kişilik dayanıklılığı, stresli koşullar karşısında bireylerin sağlığını, ruhsal durumunu ve performansını iyileştiren tutumların bir kombinasyonu olarak ortaya çıkmaktadır (Maddi vd., 2006: 575). Psikolojik dayanıklılık ise, bireylerin zor, sıkıntılı ve stresli dönemlerinde yaşam dengesini korumalarına yardımcı olan, zihinsel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasını engelleyen, sağlığa pozitif etki edip sorunları çözme ve aşma imkânı sağlayarak hayatlarına devam etme gücünü veren (Başar, 2020: 38) etkili bir başa çıkma stratejisidir (Fletcher ve Sarkar, 2013: 13).

Dayanıklılık, bir kişinin fiziksel veya duygusal olarak kolayca zarar görmesini veya olumsuz etkilere açık olduğu durumlarda savunmasız ya da zayıf olmasını önlemektedir. Bunun yanında bir sistemin veya sürecin düzenli ve istikrarlı bir şekilde işlenmesini teşvik etmede ve bir kişinin içsel ve dışsal kaynaklarını ayarlayarak olumlu sonuçlar elde etmesine katkı sağlamaktadır (Sun vd., 2022: 5). Bu noktada bireysel kaynaklar, bireylerin strese karşı dayanıklı olmalarına yardımcı olan (Hobfoll, 1989), rol taleplerini karşılamayı veya hedeflere ulaşmayı sağlayarak dengeyi güçlendiren özellikler ve beceriler olduğundan (Wayne vd. 2020: 27) bireysel kaynakların, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu bir etkiye neden olabileceği öne sürülmekte, bu tutum ve davranışlar aracılığıyla da örgüt düzeyinde olumlu sonuçlar üretebileceği düşünülmektedir (Shin vd., 2012: 728).

Dayanıklılık, aynı zamanda aşırı travmatik olaylardan sonra bireyin kendini yetiştirmesini (geliştirmesini) destekleyen işlevsel bir kişilik özelliği olarak da karakterize edilmektedir (Yildirim, 2019: 185). Dolayısıyla bireyin karşılaştığı sıkıntılı durumlar sonrasındaki süreci daha iyi anlayabilmede dayanıklılık özelliği ve kendini yetiştirme koşullarına ilişkin araştırmaların yapılması farklı ve daha iyi bakış açıları sunacağı düşünüldüğü için söz konusu kavramların incelenmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Park, 2012: 121).

İşte kendini yetiştirme, bireyin iş ortamında öğrenme ve canlılık deneyimlerinin birleşiminden kaynaklanan bir psikolojik durumu ifade etmektedir (Spreitzer vd., 2005: 538). İşte kendini yetiştirme, sürdürülebilirlik ve kurumsal etkililik için bir araç olarak vurgulanmakla birlikte (Moloney vd., 2020:1) bireylerin sağlık ve gelişimsel sonuçlarına katkıda bulunan, bireysel büyüme ve gelişimde önem arz eden psikolojik bir itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır (Sun vd., 2022: 5). Çünkü kendini yetiştirme, bireylerin kendi gelişimlerini desteklemek ve ilerletmek için iş ortamlarını yönlendirmelerine ve değiştirmelerine yardımcı olan uyarlanabilir bir fonksiyon görevi üstlenmekte (Spreitzer vd., 2005: 537) ve zorlu bir süreçten geçerek elde edilen faydaların önemini belirtmektedir (IJntema vd., 2021: 7).

Bağlamsal özellikler, bireysel özellikler ve çevredeki kaynaklar sonucunda gerçekleşen işte kendini yetiştirmenin ortaya çıkması için (Griffin vd., 2023: 255) yani bireylerin öğrenmeyi ve canlılığı deneyimleyebilmesi için psikolojik kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır (Hussain vd., 2022: 3). Bu bağlamda esneklik ve uyum sağlama gibi dayanıklılık özelliklerine sahip olmak veya dayanıklılık sergilemek, bir olumsuzluk sonrasında veya zorluk yaşandığında bireyin kendini yetiştirmesi, geliştirmesi veya başarılı olması için önerilmektedir (Brown vd., 2017:172).

Kendini yetiştirme ve gelişme için önemli görünen bir diğer bilişsel süreç, bireyin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma gibi temel psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin algıladığı tatmin düzeyidir (Brown vd., 2020: 62). Bireyin kişisel hayatı ve hayatının diğer yönleri ile işi arasında dengeyi korumak, hayata ilişkin bir bakış açısına sahip olmak, yüksek performans gösterenler için psikolojik dayanıklılığın ve işte kendini yetiştirmenin temel özellikleri olarak vurgulanmaktadır (Sarkar ve Fletcher, 2014: 54). Bu noktada, kişisel irade duygusunu ve kişinin stresli olaylardan sonra toparlanabileceği inancını içeren dinamik, şekillendirilebilir bir direnç kaynağı olan psikolojik dayanıklılık, denge tatminini teşvik eden kişisel bir kaynak olarak da incelenmektedir (Wayne vd., 2020: 27). İş ve aile taleplerinin artması karşısında bireylerin ailesi ve işi arasında tatmin edici düzeyde bir dengeye ulaşmak, pek çok çalışan için önem arz eden bir kariyer değeri olarak görülmektedir (Valcour, 2007: 1512). Bu bağlamda, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini, bireyin nesnel bir hedefi başarması yerine, bireyin zamanını; işi, ailesi ve kişisel yaşamı arasında nasıl dağıttığına ilişkin tatmin düzeyini ifade etmektedir (Ortiz-Bonnin, vd., 2023: 1035). Başka bir deyişle, iş iş-dışı yaşam

dengesi tatmini, kişinin iş ve aile rollerine yönelik taleplerini karşılamadaki başarı derecesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan genel memnuniyet düzeyini yansıtılmaktadır (Valcour, 2007: 1512). Görüldüğü üzere, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmininin tanımı, çalışanların iş ve kişisel yaşamını kabul edilebilir bir düzeyde birleştirebileceklerine işaret etmektedir (Metselaar vd., 2023: 462).

İlgili alan yazında psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirme ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini kavramlarının önemli konular olarak vurgulanması ve söz konusu kavramların olumlu tutumsal ve davranışsal sonuçları arttırması ya da olumsuz tutumsal ve davranışsal sonuçları ise azaltmaları, bu üç değişkene odaklanmamızda etken olmuştur. Literatürde kavramların ikili olarak bazı çalışmalara konu olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi (Wayne vd., 2020), psikolojik dayanıklılık ve işte kendini yetiştirme arasındaki ilişkiyi (Carver, 1998; Sarkar ve Fletcher, 2014; Sun vd., 2022; Yun vd., 2022), işte kendini yetiştirme ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi değerlendiren (Di Milia ve Jiang, 2022) sınırlı çalışma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen alışmalar (Frazier ve Tupper, 2018; Abid vd., 2016; Li vd., 2016; Jiang, 2017; Abid vd., 2018; Abid vd., 2019; Karadeniz vd., 2020; Zhai vd., 2021; Di Milia ve Jiang, 2022; Sun vd., 2022; Hussain vd., 2022) olsa da ulusal ve yabancı literatürde psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirme ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini kavramlarını bir bütün olarak ele alıp psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü değerlendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum, mevcut araştırmanın zgn yanını ve önemini göstermektedir. Bu araştırmayla söz konusu boşluğun doldurulması ve literatüre katkı sunulması hedeflenmektedir. Literatürdeki boşluktan hareketle mevcut çalışmanın amacı, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Psikolojik Dayanıklılık

Türkiye'de bazı araştırmalarda yılmazlık ya da kendini toparlama gücü (Güloğlu ve Kararımk, 2010: 77; elik vd., 2019: 297) olarak da kullanılan psikolojik dayanıklılık kavramı pozitif örgütsel davranışa göre, belirsizlik, terslik, başarsızlık, çatışma, ya da ilerleme, olumlu yönde değişim ve sorumluluğun artması gibi durumların akabinde bireyin kendini tekrardan toparlayabilmesi için gerek duyulan pozitif psikolojik kapasitedir (Larson ve Luthans, 2006: 81). Psikolojik dayanıklılık, olayların üstesinden gelme becerisini destekleyen bir kişilik özelliği olarak vurgulandığı gibi (Sezgin, 2012: 490), stresle baş etme ya da sıkıntılı durumlara maruz kalmanın üstesinden gelme süreci olarak da görülmektedir (Meredith vd., 2011: 2). Bu durumda psikolojik dayanıklılığın, kişisel bir özellik olduğunu ve bireyin yüzleştiği gerçekler karşısında algılayarak öğrendiğini, bu durumun gelişimsel süreç içeren bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Basım ve etin, 2011: 105). Psikolojik dayanıklılık, bağlılık, kontrol ve meydan okumanın bir bileşimidir (Kobasa, 1979). Söz konusu bağlılık, kontrol ve meydan okuma bileşenleri, bireye stres barındıran olaylarla karşılaşıldığında kişisel gelişim ya da bu durumlardan fayda elde etmek için fırsatlar yaratma yeteneği sağlamaktadır (Lambert vd., 2003: 181). Sonuç itibariyle, psikolojik dayanıklılık, olumsuz durumlara rağmen var olan zorlukların üstesinden gelebilen ve beklenenden daha iyi düzeyde gelişim gösteren bireyin ayakta kalarak varlığını devam ettirmesini sağlayan bir özellik olarak özetlenebilmektedir (lker Tümlü ve Reçepoğlu, 2013: 206).

Psikolojik dayanıklılık süreçleri, bireylerin acı verici deneyimlerden kurtulmalarını, hayatlarının sorumluluğunu üstlenerek daha iyi şekilde yaşamalarını devam ettirmelerini sağlamaktadır (Walsh, 2015: 4). Bireyin psikolojik özelliklerinden biri olarak ifade edilen psikolojik dayanıklılık, bireyin iş yaşam kalitesini ve iş streslerini etkileme potansiyeline sahiptir (Aslan, 2023: 698). Ayrıca alışanların tükenmişlik sendromuyla başa çıkmasında ele alınan başa çıkma stratejilerinden biri olarak psikolojik dayanıklılığı arttırmaya yönelik eğitimlerin alınması vurgulanmaktadır (Yalçın ve Aslan, 2021: 107). Çünkü, bağlılık, kontrol ve meydan okumadan oluşan bir kişilik tarzı olan psikolojik dayanıklılık, bireyin hayatta kalmasını ve gelişim yoluyla yaşamının zenginleşmesini teşvik etmektedir (Lambert vd., 2003: 181). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olanlar, kriz ve çatışma ortamlarında yapıcı davranışlar sergilemekte, stresli durumları daha iyi şekilde yönetebilmekte, işlerine odaklanma sorunu yaşamamakta, mücadeleci bir ruh haline sahip olmaktadır (Kavi ve Karakale, 2018: 57). Ayrıca psikolojik olarak dayanıklı olan bireylerin işlerinde daha başarılı ve etkili

ve örgütsel bağlılıkları daha yüksek, günlük gerçekleştirilen işlere, aktivitelere daha fazla bağlandıkları, işten ayrılma eğilimleri daha düşük, yaşamlarını denetim altında tutan ve beklenmedik, öngörülmeleyen gelişmeleri bir fırsat olarak gördükleri söylenebilmektedir. Ancak psikolojik dayanıklılık düzeyi düşük olanlar uzaklaşma, dışsal kontrol odağı ve değişikliğe karşı direnç eğilimi göstermektedir (Sezgin, 2012: 491).

2.2. İş-İş Dışı Yaşam Dengesine İlişkin Tatmin

İş-yaşam dengesi, bireyin herhangi bir zamanda kendisi, ailesi, işi, arkadaşları ve sağlığını yani hayatıyla ilgili söz konusu beş yönü dengelemesidir (Pichler, 2009: 451). İş-yaşam dengesi, iş ve yaşam alanında ortaya çıkabilecek potansiyel çatışma karşısında, bireyin kendisine ayrılan zaman, enerji ve kendini gerçekleştirme duygusunu yönettiğine dair inancını ifade eden öznel bir durumdur (Zwiech, 2021: 2).

İş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin ise, bireyin iş ve aile rollerine yönelik taleplerini karşılamaadaki başarı derecesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan genel memnuniyet düzeyi olarak kavramsallaştırılmaktadır (Valcour, 2007: 1512). Diğer bir ifadeyle, bireylerin duygusal deneyimleri ile iş ya da iş dışı rollere katılımına veya etkinliğine yönelik algısının, söz konusu rollere yüklediği değer ile orantılı olduğuna ilişkin genel değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Di Milia ve Jiang, 2022: 2). İş-yaşam dengesi tatmini, işin veya ailenin yaşam kalitesi üzerindeki etkisini kavramsallaştırmanın yolu olarak görülmektedir (Präg vd., 2011: 89). İş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin, bireylerin öznel ve içsel değerlendirmesine dayanarak kendi iş ile aile/iş dışı yaşamının denge durumu hakkındaki hislerine ve düşüncelerine odaklanan duygusal süreci ifade etmektedir (Wayne vd., 2017; Wayne vd., 2020: 27). Bu çerçevede iş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin, iş-iş dışı yaşam dengesinin düzeyinden ziyade, bu denge seviyesine ilişkin algısal veya duygusal tepkileri yansıtmaktan bilişsel ve duygusal bileşenleri içeren bölünmez ve bütünsel bir yapıdır (Beham ve Drobníč 2010: 671; Szücs vd., 2011: 98).

Bireyler için farklılık gösteren iş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin, bireylerin kişisel değerleri ve istekleri tarafından belirlenmekte (Ortiz-Bonnin, vd., 2023: 1035) ve birey, aile ve iş ortamı faktörlerine dayanmaktadır (Griffin vd., 2023: 255). İş-iş dışı yaşam dengesi tatmininin bireysel ve örgütsel açıdan sonuçlarından bahsetmek gerekirse, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini; bireylerin kariyer tatminini (Valcour, 2007), örgütsel bağlılığını (Wayne vd., 2017), işe katılımını (Valcour, 2007), iş tatminini (Valcour, 2007; Wayne vd., 2017), iş-yaşam tatminini (Grawitch vd., 2013), aile tatminini (Wayne vd., 2017), aile performansını (Wayne vd., 2017), yaşam tatminini (Szücs vd., 2011; Grawitch vd., 2013) ve iş yaşam kalitesini (Präg vd., 2011) pozitif yönde etkilemekte ancak işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir (Wayne vd., 2017).

2.3. İşte Kendini Yetiştirme

Pozitif örgütsel davranış alanında yoğun ilgi duyulan ve dikkat çeken kavramlardan biri olarak görülen işte kendini yetiştirme kavramı (Nekooee vd., 2021: 118), iş yerinde karşılaşılan kişisel gelişimin bir prototipi olarak belirtilmektedir (Karadeniz ve Akçakanat, 2019: 62). İşte kendini yetiştirme, bireylerin yaptıkları ve yapma biçimlerinin, gelişimlerini olumlu bir şekilde ilerletip ilerletmediğini değerlendirmelerini sağlayan öznel bir deneyimdir (Spreitzer vd., 2005: 537). İşte kendini yetiştirme, çalışanların enerji, heyecan ve coşkuyla çalışırken eş zamanlı olarak yeni şeyler öğrenip kendilerini olumlu yönde geliştirmeleri ve ilerlemeleridir (Koçak, 2021: 74). Bu noktada işte kendini yetiştirmenin, çalışanların öğrenmeyi ve canlılığı deneyimledikleri olumlu bir psikolojik durumu ifade etmektedir (Spreitzer vd., 2005: 538). İşte kendini yetiştiren bireyler, iş yaşamlarında etkin bir yol almakta ve pozitif duygu hissederek işletmeye katkı sağlamaktadır (Carmeli, ve Spreitzer, 2009: 169). İşte kendini yetiştiren bireylerin diğerlerine nazaran daha proaktif, yaşam boyu öğrenen, daha fazla kariyer odaklı, dayanıklı ve sağlıklı oldukları, etkili performans sergiledikleri (Karadeniz vd., 2020: 231), daha kapsamlı düşünebildikleri ve yetkin oldukları önemle belirtilmektedir (Koçak, 2021: 74).

İşte kendini yetiştirme, iş yerinde pozitif bir ortam ve enerji sağlayarak çalışanları strese, duygusal tükenmişliğe ve sinizme (Vivek ve Raveendran, 2017: 1) karşı koruyarak bireylerin olumlu davranışsal sonuçlar sergilemelerine neden olmaktadır (Abid ve Ahmed, 2016: 125). İşte kendini yetiştirmenin sağlık, iş tutumları, performans (Kleine vd., 2019: 974) ve iş- iş-dışı bağlamlara ilişkin

sonuçları (Brown vd., 2020: 65) söz konusudur. İş yerinde kendini yetiştirmenin sağlık (Pravakar ve Kumar, 2014; Kleine vd., 2019) üzerindeki etkileri değerlendirilirken, pozitif sağlık (Walumbwa vd., 2018), öznel sağlık (Kleine vd., 2019), tükenmişlik (Kleine vd., 2019) gibi kavramlara odaklanılmaktadır. İşte kendini yetiştirmenin iş tutumlarından özellikle iş tatmini (Pravakar ve Kumar, 2014; Abid vd., 2016; Kleine vd., 2019; Karadeniz vd., 2020; Yi vd., 2022), işe bağlılık (Pravakar ve Kumar, 2014; Abid vd., 2018), işe katılım (Pravakar ve Kumar, 2014); rgtsel bağlılık (Yi vd., 2022), iyi oluş (Abid vd., 2020), kendini geliştirme (Paterson vd., 2014; Kleine vd., 2019), devamsızlık (Rehmat vd., 2021), işten ayrılma niyeti (Kleine vd., 2019), ses çıkarma davranışı (Abid vd., 2020), yardım etme davranışı (Frazier ve Tupper, 2018), yaratıcı iş davranışı (Shahid vd., 2021), yenilikçi iş davranışı (Riaz vd., 2018), kariyere uyum sağlama (alışabilme) (Jiang, 2017) üzerindeki etkileri incelenmiştir. İşte kendini yetiştirmenin performans üzerindeki etkisi değerlendirilirken görev performansı (Frazier ve Tupper, 2008; Kleine vd., 2019; Hussain vd., 2022), yaratıcı performans (Kleine vd., 2019), örgütsel vatandaşlık davranışı (Kleine vd., 2019) olarak incelendiği göze çarpmaktadır. İşte kendini yetiştirmenin iş-dışı bağlantılara ilişkin sonuçları incelenirken iş-aile dengesi (Pravakar ve Kumar, 2014); iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini (Di Milia ve Jiang, 2022), yaşam tatmini (Zhai vd., 2020) gibi sonuçlarının da araştırıldığı görülmüştür.

İşte kendini yetiştiren çalışanların işlerini bırakma ve devamsızlık sergileme eğilimleri düşük olmakla birlikte performans göstergeleri, işbirliği yapma yatkınlığı ve yenilikçi iş davranışları sergileme düzeyleri yüksektir. Genel olarak kendini yetiştiren çalışanlar hayatlarından memnun, fiziksel ve zihinsel açıdan sağlıklı olmaktadır. Böylece kendi gelişimini kolaylaştırarak kariyerlerini etkili bir şekilde ayarlayabilmekte, yüksek düzeyde mutluluk sergilemekte ve olumsuz durumlar karşısında etkili bir stres mücadelesi vererek dayanıklılığını sağlamaktadır (Abid vd., 2019: 2).

2.4. Araştırma Hipotezleri

2.4.1 Psikolojik Dayanıklılık ve İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Arasındaki İlişki

Mevcut araştırma bireysel bir kaynak olarak düşünülen ve kişilik özelliklerinden biri olan psikolojik dayanıklılığın (Frone, 2003: 150), iş iş-dışı yaşam dengesi tatmininin öncülü olarak rol aldığını Kaynakların Korunması Teorisi (COR) (Hobfoll, 1989) temelinde açıklanmıştır. Kaynakları koruma teorisine göre, bireyler tehdit içeren durumların üstesinden gelebilmek ve olumsuz sonuçlarından kendilerini koruyabilmek için sahip oldukları nesnelere, koşullara, kişisel özelliklere ve enerjilere olma üzere dört çeşit kaynağı (Hobfoll, 1989: 517) kullanmaları ve söz konusu kaynakları korumak ve biriktirmek için çaba sarfettikleri varsayılmaktadır (Hobfoll, 2001: 341; Xanthopoulou vd., 2007). Kaynakların korunması teorisi ve iş-aile dengesi modelleri, psikolojik dayanıklılık gibi kişisel nitelikleri veya eğilimleri, çalışanlara fayda sağlayan kaynaklar olarak görmektedir (Wayne vd. 2020: 27).

Kaynakların, kişilerin motivasyonunda merkezi bir role sahip olduğu vurgulanmaktadır (Xanthopoulou vd., 2009: 236). Bilindiği üzere, bireysel kaynaklar, bireylerin stresli durumlar karşısında dayanıklı olmalarına yardımcı olmakta (Hobfoll, 1989), rol taleplerini karşılamalarında ve belirtilen hedeflere ulaşmalarını sağlamada dengeyi güçlendiren özellikler veya becerilerdir (Wayne vd. 2020: 27). Bu gerekçelerle, bireysel kaynakların, çalışanların davranışları ve tutumlarını pozitif yönlü etkileyebileceği ileri sürülerek söz konusu davranış ve tutumlar aracılığıyla örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar elde edilebilmektedir (Shin vd., 2012: 728). Ayrıca, kaynaklara erişileceğine ilişkin algının, denge tatmini gibi pozitif sonuçlar ile ilişkili olabileceği hususu göze çarpmaktadır ve kaynaklar, talepleri yerine getirme hususunda yardımcı olduğu için kaynak birikiminin, bireylerin uyum sağlaması, entegrasyonu ve rolleri arasındaki kaynak tahsisi ile ilgili memnuniyeti (tatminlerini) arttıracadığı varsayılmaktadır (Wayne vd. 2020: 27). Nitekim Wayne ve arkadaşları (2020) ampirik çalışmalarında bireysel kaynaklardan biri olarak nitelendirilen dayanıklılık özelliğinin, iş-aile dengesi tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu sonucunu paylaşmıştır. Bu çalışmalarda hareketle H1 hipotezi řu şekilde belirtilmiştir:

H1. Psikolojik dayanıklılık, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

2.4.2. Psikolojik Dayanıklılık ve İşte Kendini Yetiştirme Arasındaki İlişki

İnsan dayanıklılığı ve kendini yetiştirme koşullarına ilişkin incelemeler yapılmasının, bireylerin karşılaşacağı sıkıntılı durumlar ve sonraki sürece ilişkin daha iyi bakış açıları sunacağı ve bireylere avantajlar sunacağı düşünüldüğünden söz konusu kavramların incelenmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Park, 2012: 121). Bireylerin yaşamları boyunca ortaya çıkan ve değişim gösteren kendini yetiştirme kavramı, davranışsal, bilişsel veya duygusal alanlarda tanımlanabilmekte ve temeli, psikolojik dayanıklılık literatürüne dayanmaktadır (O'Leary ve Ickovics, 1995: 121). Bilindiği üzere, psikolojik dayanıklılık ve kendini yetiştirme kavramları, olumsuz olaylara karşısında bireylerin gösterdiği olumlu tepkiler olarak değerlendirilmektedir (Carver, 1998: 256). Bu kapsamda, bireylerin çalışma ortamlarında hayatta kalmalarına ve kendilerini yetiştirmelerine yardımcı olmak için bir strateji olarak psikolojik dayanıklılığı geliştirmenin mümkün ve faydalı olacağına inanılmaktadır (Jackson vd., 2017: 7). Çünkü, psikolojik dayanıklılık, bireylerin hayatta kalmasını sağlamakta ve gelişim yoluyla yaşamının zenginleşmesini teşvik etmektedir (Lambert vd., 2003: 181).

Stresli durumlarla karşılaşıldığında, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyin olumlu bir şekilde kendini yetiştirme deneyimi yaşama olasılığının yüksek olduğu dile getirilmektedir (Sun vd., 2022: 3). Nitekim Yun ve arkadaşları (2022) çalışanın iş ortamında dayanıklı olmasının, işte kendini yetiştirmesini arttırmasında çok önemli olduğunun altını çizmektedir. Bu görüşle uyumlu olarak, Sun ve arkadaşları (2022) dayanıklılık ve işte kendini yetiştirme arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmaları temel alarak psikolojik dayanıklılığın işte kendini yetiştirmeyi pozitif etkileyeceği öngörülmüştür ve H2 hipotezi oluşturulmuştur.

H2. Psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.

2.4.3. İşte Kendini Yetiştirme ve İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Arasındaki İlişki

Yüksek düzeyde performans sergileyen bireyler için psikolojik dayanıklılığın ve işte kendini yetiştirmenin başlıca temel özellikleri arasında kişinin hayata dair bir görüşe sahip olması ve işi ile hayatındaki diğer alanları arasındaki dengeyi koruması hususu vurgulanmaktadır (Sarkar ve Fletcher, 2014: 54). Bu çerçevede, işte kendini yetiştirmenin boyutlarından biri olan pozitif enerjiye sahip olma ve iş-iş dışı yaşam dengesi arasında pozitif ilişki olduğunu tespit eden çalışmalar söz konusudur (Russo vd., 2016; Klijn vd., 2021). Bu kapsamda Pravakar ve Kumar (2014), işte kendini yetiştirmenin iş-iş dışı yaşam dengesini pozitif etkilediğini belirtmişlerdir.

Kendini yetiştirme ve gelişme için bireyin özerklik, yeterlilik ve ilişkili olma gibi temel psikolojik ihtiyaçlarına ilişkin algıladığı tatmin önemli görünen bir bilişsel süreçtir (Brown vd., 2020: 62). Bireyin çalıştığı iş ve iş ortamı, iş dışı alanı da kapsayan daha geniş bir sosyal sistemin bileşeni olduğu dile getirilmekte ve işte kendini yetiştirmesi sonucunda elde edilen fayda ve yararların, iş-iş dışı yaşam dengesinin etkilerini azaltmada kullanılabileceği tavsiye edilmektedir (Di Milia ve Jiang, 2022: 2). Bu doğrultuda Di Milia ve Jiang (2022) işte kendini yetiştirme ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve işte kendini yetiştirmenin iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, lider-üye etkileşimi ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. İşte kendini yetiştirmenin, iş dışı ortamlardaki sonuçlarını inceleyen Zhai (2020) ile Rehmat ve arkadaşları (2021) ise işte kendini yetiştirmenin, yaşam tatminini pozitif etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmalara dayanarak, H3 hipotezi oluşturulmuştur:

H3. İşte kendini yetiştirme, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

2.4.4. İşte Kendini Yetiştirmenin Aracılık Rolü

İşte kendini yetiştirme, bireylere, çalışma ortamlarındaki herhangi bir olumsuzluğu hafifleten pozitif enerji sağlamakta (Kumar vd., 2017: 6) ya da bireylerin kendi gelişimlerini desteklemek ve ilerletmek için iş ortamlarını yönlendirmelerine ve değiştirmelerine yardımcı olan uyarlanabilir bir fonksiyon görevi üstlenmektedir (Spreitzer vd., 2005: 537).

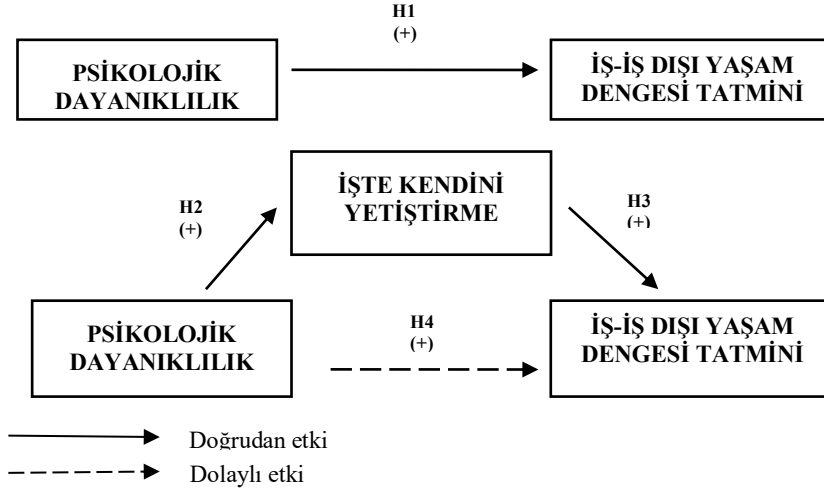
İlgili alan yazın incelendiğinde işte kendini yetiştirme kavramının, bazı çalışmalarda aracı rolü olup olmadığı (Frazier ve Tupper, 2018; Abid vd., 2016; Jiang, 2017; Abid vd., 2018; Karadeniz vd., 2019; Abid vd., 2019; Zhai vd., 2021; Hussain vd., 2022; Di Milia ve Jiang, 2022; Sun vd., 2022) incelenmiştir. Bu çalışma sonuçlarında psikolojik güvenlik ve görev performansı arasında (Frazier ve Tupper, 2018), psikolojik güvenlik ve yardım etme davranışı arasında (Frazier ve Tupper, 2018),

adalet algısı ve iş tatmini arasında (Abid vd., 2016), güçlendirici liderlik ve değişim odaklı örgütsel vatandaşlık davranışı arasında (Li vd., 2016), proaktif kişilik ve kariyere uyum sağlama arasında (Jiang, 2017), prososyal motivasyon ve işe bağlılık arasında (Abid vd., 2018), işyeri nezaketi ve işe bağlılık arasında (Abid vd., 2018), bağlamsal faktörler (güven, adalet algısı ve yönetici koçluğu) ve duygusal örgütsel bağlılık arasında (Abid vd., 2019), psikolojik sermaye ve iş tatmini arasında (Karadeniz vd., 2019), yönetici desteği ve yaşam tatmini arasında (Zhai vd., 2021), iş arkadaşı desteği ve yaşam tatmini arasında (Zhai vd., 2021), rol çatışması ve görev performansı arasında (Hussain vd., 2022), algılanan aşırı iş yükü ve görev performansı arasında (Hussain vd., 2022), lider-üye etkileşimi ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasında (Di Milia ve Jiang, 2022), psikolojik dayanıklılık ve görev aşkı arasında (Sun vd., 2022) işte kendini yetiştirme kavramının aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalara dayanarak, işte kendini yetiştirme kavramının psikolojik dayanıklılık ve iş- iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin arasında aracı role sahip olabileceği düşünülmektedir.

H4. Psikolojik dayanıklılık ve iş- iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.

Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemek üzere oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezler



3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Çalışmasının ana evreni, Türkiye’de faaliyette bulunan özel ve devlet üniversitelerinde istihdam olan akademisyenlerden oluşmaktadır. Örneklem tekniği olarak kümeleme örnekleme ve kartopu örnekleme metodu tercih edilmiştir. Bu bağlamda, Türkiye’nin yedi bölgesinde görev yapan 386 akademisyenden online formlar aracılığıyla anketler toplanmıştır. Mevcut araştırmada, değişkenleri ölçmek için 34 madde (işte kendini yetiştirme 8 madde + psikolojik dayanıklılık 6 madde + iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini 20 madde) kullanıldığından $N=386$; $q=34$; $N/q= 386/34=11,35$ olarak hesaplanmıştır ve N/q değeri, 10 ile 20 arasında değer aldığından (Kline, 2005: 111) örneklem yeterliliği kıstasını sağlamaktadır. Öte yandan “%95 güven aralığında 10000000 ana evren büyüklüğü için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün minimum 384 olması (Altunışık vd., 2012: 137; Gürbüz ve Şahin, 2016: 132) gerektiği vurgulanmaktadır. Bu kıstasların hepsine göre 386 örneklem büyüklüğünün, analizler için yeterli olduğu söylenebilmektedir. Araştırmaya katılım sağlayan 386 akademisyenin %58,5’i erkek, %71’i evli, %84,7’si doktora düzeyinde olduğu, %44,3’ü 30-39 yaş aralığında, %27,7’si Doktor Öğretim Üyesi, %28,5’i 11-15 yıl deneyime sahip olduğu ve %19,2’si Güneydoğu Anadolu Bölgesi’nde görev yaptığı tespit edilmiştir.

3.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Kullanılan Ölçekler

İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği: Bu çalışmada Porath ve arkadaşlarının (2012) geliştirdiği 8 maddeden oluşan işte kendini yetiştirme ölçeği kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması Koçak (2017) tarafında yapılan işte kendini yetiştirme ölçeği 2 boyuttan oluşmaktadır. İşte kendini yetiştirme ölçeğinde 4 madde canlılık boyutunu 4 madde ise öğrenme boyutunu ölçmektedir. Ölçek, 5’li likert tarzındadır (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Tamamen katılıyorum). Ölçeğe ilişkin örnek bir madde şöyledir: “İş yerindeyken, kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum.”

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği: Katılımcıların psikolojik dayanıklılığını ölçmek için Kısa Psikolojik Sağlık Ölçeği (KPSÖ) kullanılmıştır. Söz konusu ölçek kişilerin psikolojik dayanıklılığını ölçmek için Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilmiştir ve Doğan (2015) tarafından Türkçe güvenirlik ve geçerliliği yapılmıştır. Ölçek, 5’li likert tarzında (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Tamamen katılıyorum), 6 maddelik, tek boyutlu, öz bildirim tipi bir ölçüm aracıdır. Ölçekte 2, 4 ve 6 numaralı maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek bir madde şöyledir: “Sıkıntılı zamanlardan sonra kendimi çabucak toparlayabilirim.”

İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Ölçeği: Katılımcıların iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini ölçmek amacıyla Gökdemir (2020) çalışmasındaki iş-iş dışı yaşam dengesi ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert tarzında (1=Kesinlikle katılmıyorum ile 5= Tamamen katılıyorum) bir ölçektir. Ancak literatürde iş-iş dışı yaşam tatminini ölçen Türkçe bir ölçek olmadığından mevcut çalışmada iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini ölçmek için Gökdemir (2020) çalışmasındaki iş-iş dışı yaşam dengesi ölçek maddelerinde değerlendirme skalası (1=Hiç tatmin olmuyorum ile 5=Çok Tatmin Oluyorum) şeklinde değiştirilmiştir. İş yaşam dengesini ölçmek istendiğinde 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 13., 14., 17., 18., 20. maddelerin ters kodlanması gerekmektedir. Ölçeğe ilişkin örnek bir madde şöyledir: “İşimde ve iş dışı yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünürüm.”

3.3. Verilerin Analize Hazırlanması

Veri analizine başlamadan önce verinin hatasızlığı, kayıp ve uç değerlerin kontrolleri yapılmıştır. Bu doğrultuda toplanan 417 veriden eksik olduğu tespit edilen 4 veri daha sonra z değeri skorlarına bakılarak ± 3.29 aralığı dışındaki (Tabachnick ve Fidell, 2012) 31 veri silinerek analizlere devam edilmiştir. Daha sonra normalliği incelemek için yapılan çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 (Çokluk vd., 2012: 16) aralığında olduğundan normal dağılımın sağlandığı tespit edilmiştir.

Tablo 1: Normal Dağılıma Uygunluk Değerleri

Değişkenler (N=386)	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
İşte Kendini Yetiştirme (8 madde)	-,539	-,305
Psikolojik Dayanıklılık (6 madde)	-,251	-,161
İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini (20 madde)	,032	-,364

3.4. Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bir araştırmada önce keşfedici faktör analizi yapılarak, maddelerin oluşturduğu faktör yapısı keşfedilmektedir. Ardından ortaya çıkan faktör yapısının geçerliliğini sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapıldığından (Gürbüz ve Şahin, 2016: 334) önce keşfedici faktör analizleri, ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizi

Ölçek	Maddeler	Boyutlar			Communalties (Ortak varyans ıkarma)	Faktörlerin Cronbach Alpha
İşte Kendini Yetiştirme		Canlılık	ğrenme			
	İKY2	,915		,917		
	İKY1	,913		,927		,970
	İKY4	,903		,907		
	İKY3	,899		,917		
	İKY8		,906	,895		
	İKY7		,890	,860		,941
	İKY5		,855	,819		
	İKY6		,841	,835		
		Faktörlerin Açıkladığı Varyans	% 45,665	% 42,795		
Toplam Açıklanan Varyans= % 88,460; ölçeğin (8 madde) Cronbach Alpha= ,941; KMO= 0,912 Barlett Testi $\chi^2= 3647,330$ serbestlik derecesi=28 p=0,000						
Psikolojik Dayanıklılık	PD4_R		,804	,646		
	PD1		,799	,638		
	PD6_R		,797	,635		,841
	PD2_R		,789	,623		
	PD3		,727	,529		
		Toplam Açıklanan Varyans= % 61,415; KMO= 0,848 Barlett Testi $\chi^2= 713,116$ serbestlik derecesi=10 p=0,000				
İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini		F1	F2	F3		
	İYDT4_R	,766		,612		
	İYDT14_R	,690		,523		
	İYDT6_R	,660		,561		,799
	İYDT3_R	,625		,419		
	İYDT13_R	,581		,534		
	İYDT5_R	,540		,563		
	İYDT17_R		,850	,750		,730
	İYDT18_R		,790	,730		
	İYDT8_R		,596	,457		
	İYDT12			,834	,706	
	İYDT11			,734	,717	,693
İYDT10			,640	,547		
	Faktörlerin Açıkladığı Varyans	% 23,285	% 19,097	% 16,943		
Toplam Açıklanan Varyans= % 59,326; 12 maddenin Cronbach Alpha değeri= ,854 KMO= 0,836 Barlett Testi $\chi^2= 1565,948$ serbestlik derecesi= 66 p=0,000						

F1: İş dışı yaşamın, iş yaşamına etkisi; **F2:** İşin, iş dışı yaşama etkisi; **F3:** İş-iş dışı yaşam dengesi

Tablo 2’de görüldüğü üzere, bütün ölçeklerde KMO değerleri 0,60’tan büyük olduğu Barlett küresellik testine ilişkin ki-kare değerleri ($p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada 8 maddeden oluşan işte kendini yetiştirme leğinin keşfedici faktör analizine göre özdeğerleri 1.00’in üzerinde olan ve toplam varyansın %88,460’ını açıklayan iki faktörlü bir yapı keşfedilmiştir. Bu araştırmada faktör yükü 0,50’nin altında kalan bir madde analizden çıkarıldıktan sonra 5 maddeden oluşan psikolojik dayanıklılık leğinin keşfedici faktör analizine göre özdeğerleri 1.00’in üzerinde olan ve toplam varyansın %61,415’ini açıklayan tek faktörlü bir yapı keşfedilmiştir. Mevcut araştırmada faktör yükü 0,50’nin altında kalan ve herhangi bir faktöre yüklenmeyen 8 madde sırasıyla analizden çıkarıldıktan sonra 12 maddeden oluşan iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini leğinin keşfedici faktör analizine göre özdeğerleri 1.00’in üzerinde olan ve toplam varyansın %59,326’sını açıklayan  faktörlü bir yapı keşfedilmiştir. Nitekim alan yazında genel olarak bütün faktörlerin açıkladığı toplam varyansın minimum 0,50 olması istenmektedir (Gürbüz ve şahin, 2016: 313). Görüldüğü üzere ölçeklerin toplam açıklanan varyansı, 0,50 değerinden büyüktür ve bu kıstası sağlamaktadır.

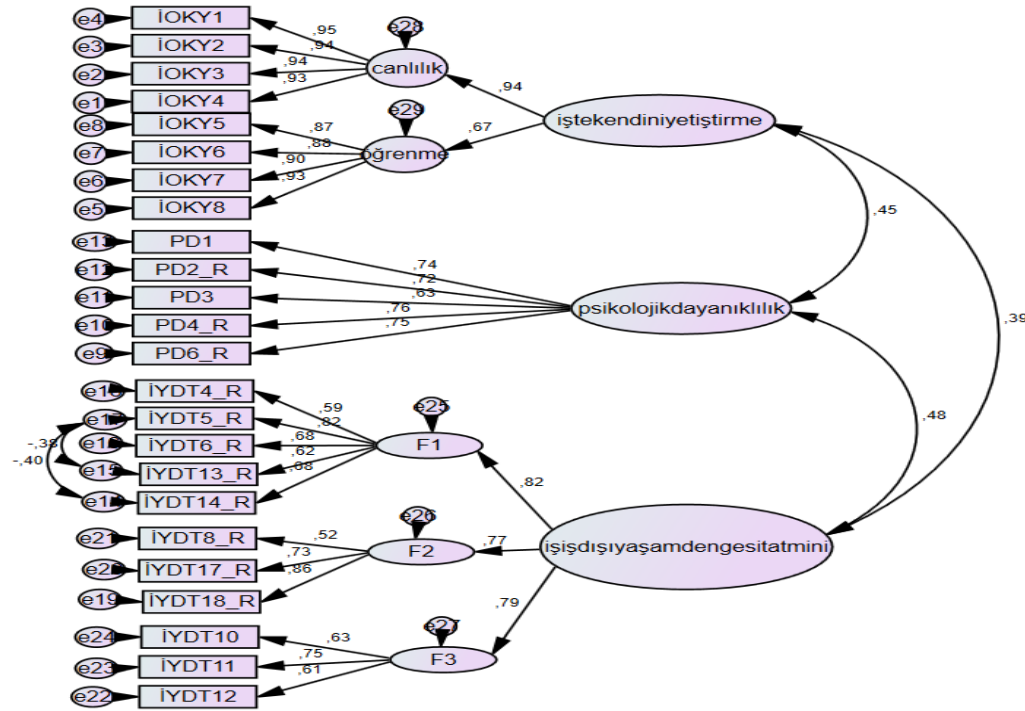
Sonuç olarak, bu araştırmada işte kendini yetiştirme leğinin Koçak (2017) ve Karadeniz (2019) alışmalarıyla uyumlu olarak sekiz (8) maddelik, iki faktörlü (canlılık boyutu ve öğrenme boyutu) bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada, psikolojik dayanıklılık leğinin Doğan (2015) alışmasındaki orijinal ölçekten (6 madde-tek boyut) farklı olarak 5 maddelik, tek

faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu çalışmada iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinin 12 maddeli, üç faktörlü (F1: İş dışı yaşamın, iş yaşamına etkisi; F2: İşin, iş dışı yaşama etkisi; F3: iş-iş dışı yaşam dengesi) bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. İş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinin bazı boyutların güvenilirlik değerlerinin $0.6 \leq \alpha < 0.7$ olması, kabul edilebilir güvenilirlik değerleri aralığında yer aldığını gösterirken, bazı boyutlar ve toplam ölçeğe ilişkin güvenilirlik değerleri $0,81 < \alpha < 1$ aralığında olduğundan ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduklarını söyleyebiliriz (Kılıç, 2016: 48).

Keşfedici faktör analizinden sonra ölçeklere ilişkin ortaya çıkan faktör yapılarının geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapı geçerlilikleri değerlendirmek için doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen bulgular doğrultusunda hesaplanan AVE (average variance extracted: ortalama açıklanan varyans) ve CR (composite reliability: bileşik güvenilirlik) değerleri de hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde değişkenlerin parametre tahmininde yapısal eşitlik modellemesinde en çok ve yaygın kullanılan maksimum olabilirlik kestirim yöntemi kullanılmıştır (Chou ve Bentler, 1995: 38; Hair vd., 2010: 636). Şekil 2’de değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin ölçüm modeli gösterilmektedir.

İş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinde yer alan İYDT3_R maddesi faktör yüklenim değerinin 0,49 olduğu görülmektedir. Hair ve arkadaşları (2010: 693) faktör yüklenim değerlerinde 0,50 değerinden düşük olan madde(lerin) modelden çıkarılmasını önermektedir. Bu doğrultuda İYDT3_R maddesi analizden çıkarılarak ve gerekli modifikasyonlar yapılarak doğrulayıcı faktör analizi ölçüm modeli tekrardan değerlendirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine ilişkin elde edilen nihai ölçüm modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Değişkenlere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizinin Nihai Ölçüm Modeli



Şekil 2’de görüldüğü üzere, değişkenlere ilişkin doğrulayıcı faktör analizinin nihai ölçüm modelinde ise ölçek maddelerinin standartlaştırılmış faktör yüklenim değerlerinin 0,52 ile 0,95 arasında değer almaktadır. Ayrıca, standartlaştırılmış faktör yüklerinin 0,70 ve daha fazla olduğunda gizil değişkenlerin, ilişkili boyutlarıyla güçlü bir ilişkiye sahip olduğu doğrulanmakta ve bu durum yapı geçerliliğinin bir işareti olarak (Hair vd. 2010: 678) da değerlendirilmektedir. Tablo 3’te alan yazında kabul gören uyum iyiliği değerleri (Meydan ve Şeşen, 2011: 37) ve ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir.

Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizi Nihai Ölçüm Modelinin Uyum İndeksleri

Referans Uyum İndeksleri	χ^2 uyum testi	x^2/df	IFI	TLI	CFI	GFI	RMSEA
İyi Uyum Değerleri	$p>0,05$	≤ 3	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	-	$\leq 4-5$	0,90-0,94	0,90-0,94	0,90	0,85-0,89	0,06-0,08
DFA Ölçüm Modelinin Uyum İndeksleri	,000	2,039	0,958	0,952	0,958	0,904	0,052

$\chi^2=493,489$; $sd=242$; $p=0,000$; $RMR= 0,062$; $AGFI=0,881$; $NFI= 0,921$; $RFI= 0,910$

Bu bulgulara dayanarak mevcut araştırmada işte kendini yetiştirme ölçeğinin 8 maddeli 2 boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Doğan (2015) psikolojik dayanıklılığın Türkçe uyarlama çalışmasında 6 maddeli tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirtirken bu araştırmada ise psikolojik dayanıklılık ölçeğinin 5 maddeli tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu doğrulanmıştır. İş-iş dışı yaşam dengesi ölçeğinin, Gökdemir (2020) çalışmasında 20 maddeli olduğu belirtilmiştir. Ancak Gökdemir (2020) çalışmasında iş iş-dışı yaşam dengesi ölçeğine ilişkin keşfedici veya doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır, dolayısıyla söz konusu ölçeğin faktör yapısı hakkında bilgi edinilememiştir. Bu araştırmada ise iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinde keşfedici faktör analizi neticesinde tespit edilen 12 maddeli 3 boyutlu yapısı, doğrulayıcı faktör analizinde İYDT3_R maddesi silindiği için 11 maddeli 3 boyutlu olarak doğrulanmıştır.

Ölçüm araçlarına ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ortaya konulan boyutların güvenilirlik değerleri ve yapı geçerliliklerini gösteren AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. Literatürde AVE değerinin 0,50 veya üzerinde olması kabul görmektedir (Hair vd., 2010: 693) ancak 0,40 değeri de kabul edilebilir bir değer olarak (Huang vd., 2013: 219) belirtilmektedir. Keşifsel araştırma yapılmadığı sürece yapı geçerliliği (CR) için en az kabul edilen değer ise 0,70' dir (Hair vd., 2010: 693). Ayrıca yapı geçerliliğinin göstergesi olarak ölçeklerin CR değerlerinin, AVE değerlerinden büyük olması istenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 82).

Tablo 4: Araştırma Değişkenleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik ve Yapı Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler	Boyutlar ve Madde Sayısı	(α)	(AVE)	(CR)	AVE'nin Karekökü
İşte Kendini Yetiştirme 2 Boyut; 8 madde	Canlılık 4 madde	0,941	0,884	0,968	
	Öğrenme 4 madde	0,970	0,802	0,877	
İşte Kendini Yetiştirme ölçeğinin 8 maddesine ilişkin		0,941	0,843	0,977	,918
İş-İş Dışı Yaşam Dengesi 3 boyut; 11 madde tek boyut; 5 madde	İş dışı yaşamın, iş yaşamına etkisi (F1) 5 madde	0,789	0,466	0,811	
	İşin, iş dışı yaşama etkisi (F2) 3 madde	0,730	0,514	0,753	
	İş-iş dışı yaşam dengesi (F3) 3 madde	0,693	0,444	0,704	
İş-İş Dışı Yaşam Dengesi ölçeğinin 11 maddesine ilişkin		0,849	0,473	0,936	,688
Psikolojik Dayanıklılık Tek boyut; 5 madde	Tek boyut; 5 madde	0,841	0,521	0,844	,722

Tablo 4'te görüldüğü üzere mevcut araştırmada kullanılan işte kendini yetiştirme ve psikolojik dayanıklılık ölçekleri ve boyutları için yapı geçerliliğinin göstergesi olarak hesaplanan AVE ve CR değerleri, Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) ($AVE>0,50$; $CR> 0,70$) belirttiği kıstasa uymaktadır. Ancak iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinin iş dışı yaşamın, iş yaşamına etkisi boyutu (F1), iş-iş dışı yaşam dengesi boyutu (F3) ile ölçeğin 11 maddeli haline ilişkin AVE değerleri sırasıyla (0,466; 0,444 ve 0,473) olarak hesaplanmıştır. Bu AVE değerleri, Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) belirttiği 0,50 değerinden küçüktür, ancak Huang ve arkadaşları (2013: 219) AVE için kabul edilebilir bir değer olarak belirttiği 0,40 değerinden büyüktür. Bununla birlikte Fornell ve Larcker (1981: 46) AVE değerinin 0,50'nin altında olsa da yapı güvenilirliğine dayanarak (yani CR değerinin 0,60' den büyük olmasına dayanarak) ölçeğin yakınsak geçerliliğinin yeterli olduğu sonucuna varılabileceğini ifade etmektedir (akt: Aslan, 2020). Söz konusu iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinin iş dışı yaşamın, iş yaşamına etkisi boyutu (F1), iş-iş dışı yaşam dengesi boyutu (F3) ve 11 maddeli ölçeğin CR değerleri sırasıyla 0,811; 0,704 ve 0,936 olarak hesaplanmıştır. Hair ve arkadaşları (2010: 693), Huang ve

arkadaşları (2013: 219) ve Fornell ve Larcker (1981: 46) kriterlerine dayanarak iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinin yakınsak geçerliliğini sağladığı söylenebilmektedir. Ayrıca iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçeğinde ve boyutlarında CR değerleri, Hair ve arkadaşlarının (2010: 693) CR değeri için önerdiği 0,70 değerinden büyüktür. Bunlara ek olarak, bütün ölçeklerde (işte kendini yetiştirme, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini) AVE ve CR değerlerinin, Yaşlıoğlu'nun (2017: 82) vurguladığı (CR>AVE) kıstası ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Değişkenlere ilişkin iraksak (ayrışma) geçerlilik, gizil değişkenlerin, AVE değeriyle ya da AVE'nin karekök değeriyle arasındaki ilişkilere bakılarak değerlendirilmektedir. Iraksak geçerliliğin sağlanması için AVE'nin karekök değerinin, her değişkene ya da faktörlere ilişkin korelasyon değerlerinden daha büyük olması gerekmektedir ya da değişkenlere ilişkin AVE değerinin, o değişkenin diğer değişkenlerle arasındaki en yüksek korelasyon değerinin karesinden büyük olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981: 45-46; Yaşlıoğlu, 2017: 82-83). Bu noktada Tablo 5'te görüldüğü üzere işte kendini yetiştirme (AVE karekökü: 0,918), psikolojik dayanıklılık (AVE karekökü: 0,722) ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini (AVE karekökü: 0,688) olarak hesaplanmıştır ve bütün değişkenlerin AVE değerlerinin kareköklerinin, diğer değişkenlerle aralarındaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu için işte kendini yetiştirme, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi değişkenlerinin iraksak (ayrışma) geçerliliğini sağladığını söyleyebiliriz. Araştırmada elde edilen yapı geçerliliklerine ilişkin bulgular ve belirtilen bütün bu kıstaslar temel alındığında, mevcut araştırmada kullanılan işte kendini yetiştirme, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini ölçekleri ve boyutlarının yapı geçerliliğinin sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, değişkenlerin bağımlı/ bağımsız değişken olup olmadığını dikkate almadan değişkenlerin arasındaki ilişkinin derecesi ve yönünü (Sipahi vd., 2006: 143) anlamak için kullanılan bir araçtır (Lindley, 1990). Korelasyon analizine ilişkin korelasyon katsayısı r ile gösterilmekte, -1 ve +1 arasında değerler almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 264). Bu araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon analizi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

DEĞİŞKENLER	Ortalama	S.S.	1. İKY	2.PD	3.İİYDT
1. İşte Kendini Yetiştirme (İKY)	3,6995	,86224	1		
2. Psikolojik Dayanıklılık (PD)	3,5440	,75247	,376**	1	
3. İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini (İİYDT)	3,3620	,71099	,279**	0,372**	1

** Korelasyon p=0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. N=386

Tablo 5'te yer alan bulgulara göre, değişkenler arasındaki bütün korelasyon değerleri istatistiksel olarak anlamlıdır (p<,05). Bu bulgulara göre işte kendini yetiştirme değişkeninin, psikolojik dayanıklılık değişkeni (r=0,376) ve iş-iş dışı yaşam değişkeni (r=0,279) ile pozitif bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde psikolojik dayanıklılık değişkeni ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini (r=0,372) arasında da pozitif ilişki tespit edilmiştir.

4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Bu araştırmada aracı değişken etkisine ilişkin hipotezler Hayes Process Macro Model 4) ile test edilmiştir. "**H₁**. Psikolojik dayanıklılık, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif yönde etkilemektedir." hipotezine ilişkin bulgular Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6: Psikolojik Dayanıklılığın, İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatminine Etkisi

Bağımsız Değişken	Model Özeti							
	β	S.H.	T	P	LLCI	ULCI	R ²	F
(Sabit)	2,1166	,1622	13,0531	,0000	,7978	,4355		
Psikolojik Dayanıklılık	,3514	,0448	,3719	7,8507	,0000	,2634	,4394	1383
Model p<0,001; N=386;								
Bağımlı Değişken: İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini								

Tablo 6’da yer alan ve psikolojik dayanıklılığın, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminine etkisini içeren model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=61,6340$; $p<0,001$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmininin %13,8’inin ($R^2=0,1383$) psikolojik dayanıklılık düzeyleri tarafından aıklanığı saptanmıştır. Psikolojik dayanıklılığın iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülmektedir ($\beta=0,3719$, $p<0,001$). Psikolojik dayanıklılığın iş- iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmini üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu, güven aralıkları içerisinde (LLCI: 0,2634; ULCI: 0,4394) sıfır olmaması sebebiyle söylemek mümkündür (Mackinnon vd., 2004: 12). Bu sonuçlara göre akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin 1 birim artması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmin düzeylerinde yaklaşık 0,37 birimlik bir artışa, tam tersi durumda akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeyinin 1 birim azalması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmin düzeylerinde yaklaşık 0,37 birimlik azalışa neden olmaktadır. Kısacası akademisyenlerin psikolojik dayanıklılıklarının artması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini de arttırırken, psikolojik dayanıklılıklarının azalması ise iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini azaltacaktır. Elde edilen bulgulara göre **H₁**. *Psikolojik dayanıklılık, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini pozitif yönde etkilemektedir.*” hipotezi desteklenmiştir.

H₂. *Psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.*” hipotezine ilişkin bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Psikolojik Dayanıklılığın, işte Kendini Yetiştirme zerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	Model zeti							R ²	F
	β	.H.	T	P	LLCI	ULCI			
(Sabit)	2,1707	,1963	11,0601	,0000	1,7848	2,5566	,1417	63,4025	
Psikolojik Dayanıklılık	,4314	,0542	,3764	,0000	,3248	,5379			

Model $p<0,001$; N=386

Bağımlı Değişken: işte Kendini Yetiştirme

Tablo 7’de yer alan ve psikolojik dayanıklılığın, işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisini kapsayan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($F= 61,6340$; $p<0,01$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin psikolojik dayanıklılıkları işte kendini yetiştirmelerinin %14,17’sini ($R^2=0,1417$) açıklamaktadır. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın işte kendini yetiştirme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ($\beta=0,3764$, $p<0,001$) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak güven aralıkları içerisinde (LLCI: 0,3248; ULCI: 0,5379) sıfır olmaması gerekçesiyle etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu vurgulanabilir. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin 1 birim artması, işte kendini yetiştirme düzeylerinde yaklaşık 0,38 birimlik bir artışa, tam tersi durumda akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin 1 birim azalması, işte kendini yetiştirme düzeylerinde yaklaşık 0,38 birimlik azalışa neden olmaktadır. Kısacası akademisyenlerin psikolojik dayanıklılıklarının artması, işte kendini yetiştirme düzeylerini arttırırken, psikolojik dayanıklılıklarının azalması ise işte kendini yetiştirme düzeylerini azaltmaktadır. Elde edilen bulgulara göre **H₂**. *Psikolojik dayanıklılık, işte kendini yetiştirmeyi pozitif yönde etkilemektedir.*” hipotezi desteklenmiştir.

H₃. *işte kendini yetiştirme, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini pozitif yönde etkilemektedir*” hipotezine ve **H₄**. *“Psikolojik dayanıklılık ve iş- iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.”* hipotezine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: işte Kendini Yetiştirmenin iş-iş Dışı Yaşam Dengesi Tatminine Etkisi ve Aracı Rolü

Bağımsız Değişken	Model zeti							R ²	F
	B	S.H.	β	T	P	LLCI	ULCI		
(Sabit)	1,8258	,1840		9,9242	,0000	1,4641	2,1875		
Psikolojik Dayanıklılık	,2936	,0477	,3107	6,1505	,0000	,1997	,3875	,1610	36,7381
işte Kendini Yetiştirme	,1340	,0417	,1625	3,2160	,0014	,0521	,2159		

Model $p<0,001$; N=386

Bağımlı Değişken: iş-iş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini

Tablo 8’de yer alan ve psikolojik dayanıklılığın, işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisini kapsayan model ($F= 36,7381$; $p<0,01$) istatistiksel olarak anlamlıdır Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş-iş dışı yaşam dengesine ilişkin tatmininin %16,10’u ($R^2=0,1610$) psikolojik

dayanıklılıkları ve işte kendini yetiştirmeleri tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca işte kendini yetiştirme, iş-ış dışı yaşam dengesi tatminini istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde ($\beta=0,1625$, $p=0,0014$; $p<0,001$) etkilemektedir ve güven aralıkları içerisinde (LLCI: 0,3248; ULCI: 0,5379) sıfır olmadığından işte kendini yetiştirmenin iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin işte kendini yetiştirme düzeylerinde 1 birimlik artış, iş-ış dışı yaşam dengesi tatmin düzeylerini yaklaşık 0,16 birim arttırmaktadır, ya da işte kendini yetiştirme düzeylerinde 1 birimlik azalış, iş-ış dışı yaşam dengesi tatmin düzeylerini yaklaşık 0,16 birim azaltmaktadır. Elde edilen bulgulara göre **H₃**. *İşte kendini yetiştirme, iş-ış dışı yaşam dengesi tatminini pozitif yönde etkilemektedir.* hipotezi desteklenmiştir. Sonuç olarak, akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, işte kendini yetiştirme düzeylerini arttırmakta, işte kendini yetiştirme düzeylerinin artması da iş-ış dışı yaşam dengesi tatminini arttırmaktadır. Ancak, psikolojik dayanıklılığın iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin ($\beta=0,3107 < \beta=0,3719$, $p=0,0000$; $p<0,001$) azaldığı görülmektedir. Bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamsız olması tam aracılık rolüne işaret ederken bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma olması kısmi aracılık etkisini gösterdiğinden (Gürbüz ve Şahin, 2016: 287) işte kendini yetiştirmenin psikolojik dayanıklılık ve iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini arasında kısmi aracı rolü olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda **H₄**. *“Psikolojik dayanıklılık ve iş-ış dışı yaşam dengesine ilişkin tatmin arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.”* hipotezi desteklenmiştir. Araştırma modelindeki değişkenlerin doğrudan ve dolaylı etkileri Tablo 9’da gösterilmektedir.

Tablo 9: Araştırma Modelindeki Değişkenlerin Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

	Standart Hata	T	P	LLCI	ULCI
PD'nin İYDT üzerindeki	,0448	7,8507	,0000	,2634	,4394
Toplam Etkisi: B=,3514					
PD'nin İYDT üzerindeki	,0477	6,1505	,0000	,1997	,3875
Direkt Etkisi: B=,2936					
PD'nin İKY aracılığıyla İYDT üzerindeki	BootSE: ,0205			BootLLCI: ,0189	BootULCI: ,0990
Dolaylı Etkisi: ,0578					
PD'nin İKY aracılığıyla İYDT üzerindeki	BootSE: ,0217			BootLLCI: ,0198	BootULCI: ,1054
Standart Dolaylı Etkisi ,0612					
PD= Psikolojik Dayanıklılık; İYDT: İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini; İKY: İşte Kendini Yetiştirme; LLCI ve ULCI: Güven aralığı değerleri					

Tablo 9’da görüldüğü üzere psikolojik dayanıklılığın iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki doğrudan etkisi (Direkt Etki: 0,2936; LLCI=0,3875; ULCI=0,3875; $p=,0000$); toplam etkisi (Toplam etki=0,3514; LLCI=0,2634; ULCI=0,4394; $p=,0000$) ve işte kendini yetiştirme aracılığıyla dolaylı etkisi (standardize dolaylı etki: ,0612; BootLLCI=0,0198; BootULCI=0,1054) istatistiksel olarak anlamlıdır. Çünkü, doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin güven aralıkları içerisinde sıfır yer almamaktadır (Mackinnon vd., 2004: 12). Bu durumda psikolojik dayanıklılığın iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerinde doğrudan pozitif etkisi olduğunu ve psikolojik dayanıklılığın işte kendini yetiştirme aracılığıyla iş -ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerinde dolaylı pozitif etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuçlara göre, psikolojik dayanıklılık ve iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini arasında işte kendini yetiştirmenin kısmi aracı rolü üstlendiğini görülmektedir. İşte kendini yetiştirmenin kısmi aracı rol üstlenmesini açıklamak gerekirse, akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık ve iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi işte kendini yetiştirme kısmen açıklamaktadır. Yani, psikolojik dayanıklılığın iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki etkisi tamamen işte kendini yetiştirmeye bağlı değildir. Psikolojik dayanıklılığın iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki etkisi kısmen işte kendini yetiştirme aracılığıyla gerçekleşmektedir. Başka bir deyişle, psikolojik dayanıklılık ve iş-ış dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkinin anlaşılmasında işte kendini yetiştirme sadece kısmi bir katkı sunmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mevcut çalışmada elde edilen bulgulara göre psikolojik dayanıklılığın iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki doğrudan pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Wayne ve arkadaşları (2020) tarafından elde edilen bulgu ile paralellik göstermektedir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini düzeylerinin artmasını sağlarken, psikolojik dayanıklılık düzeylerinin azalması ise iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini düzeylerinin azalmasına neden olmaktadır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında psikolojik dayanıklılığın işte kendini yetiştirmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya koyan bulgular, çalışmanın diğer bir önemli sonucudur. Bu sonuç da literatürde yer alan (Yun vd., 2022; Sun vd., 2022) alışmalarıyla benzer ve tutarlı bir sonuçtur. Bu sonuca göre, akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, işte kendini yetiştirmelerine olumlu katkı sunmaktadır. Öte yandan psikolojik dayanıklılık düzeylerinin azalması, işte kendini yetiştirmelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu çalışmada, işte kendini yetiştirmenin, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminine olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, alanyazında Di Milia ve Jiang (2022) alışmasıyla benzerlik göstermektedir. Bu sonuca göre, akademisyenlerin işte kendini yetiştirme düzeylerinin artması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmakta, işte kendini yetiştirme düzeylerinin azalması ise iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini azaltmaktadır.

Akademisyenleri araştırma kapsamında ele alan bu çalışmada, psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin kısmi aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır, nk akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini düzeylerini arttırmaktadır. Ayrıca, akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin artması, işte kendini yetiştirmelerini arttırmakta, işte kendini yetiştirme düzeylerinin artması da iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmaktadır; ancak, işte kendini yetiştirme aracı değişken olarak modele eklendiğinde akademisyenlerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki pozitif etkisinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, psikolojik dayanıklılığın iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki pozitif etkisinde işte kendini yetiştirmenin kısmi aracı rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, işte kendini yetiştirme, akademisyenlerin iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmada katkıda bulursa da psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi kısmen aklamaktadır. Alan yazında psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen başka bir çalışmaya rastlanmadığı daha önce vurgulanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bu zgn sonuca göre, psikolojik dayanıklılığın işte kendini yetiştirme aracılığıyla iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini üzerindeki dolaylı pozitif etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuç, alanyazında daha önce başka değişkenler arasında işte kendini yetiştirmenin aracı rolü olduğunu bulgulayan (Fraizer ve Tupper, 2008; Abid vd., 2016; Li vd., 2016; Jiang, 2017; Abid vd., 2018; Abid vd., 2019; Karadeniz vd., 2020; Zhai vd., 2021; Di Milia ve Jiang, 2022; Sun vd., 2022; Hussain vd., 2022) alışmalarla örtüşmektedir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda öneri sunmak gerekirse, dayanıklılık yeteneği, iyi dşnlmş eğitim programları ve sosyal destek aracılığıyla geliştirilebileceğinden bu çalışma kapsamında politika yapıcılara, yöneticilere ve bireylere, dayanıklılığını arttırmaya yönelik müdahaleleri kullanmaları (Shin vd., 2012) nerilmektedir. nk bu müdahaleler, çalışanların stresle başa çıkmalarını, değişen koşullara uyum sağlamalarını ve daha olumlu sonuçlar elde etmelerini destekleyebilir. Bu tür programlar, çalışanların dayanıklılığını artırarak organizasyonların daha verimli ve etkin hale gelmelerine yardımcı olabilir. Bireylerin psikolojik dayanıklılığını arttırmak için psikolojik destek servisleri veya stres yönetimi programlarını içeren kaynaklar ve eğitim imknlarının sunulması ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarını benimsemeleri (Aslan, 2021: 129) nerilmektedir. Bunlara ek olarak bireylerin psikolojik dayanıklılığlarını arttırmak, çalışma ortamlarında çalışanların kişisel gelişimlerini sağlamak ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmak için mesleki eğitim programlarının (Szücs vd., 2011) aktif bir Şekilde sağlanması önerilmektedir.

Yöneticilere; alışanların iş ve iş dışı yaşamalarını dengelemelerine yardımcı olmak ve dolayısıyla iş-iş dışı yaşam dengesinden tatmin olmalarını sağlamak için çalışanların farkındalık

kazanmalarının sağlanması (Michel vd., 2014), çalışanların esneklik ve uyum özelliklerinin (McNamara vd., 2013) iyileştirilmesine yönelik tedbirlerin alınması diğer bir öneri olarak sunulmaktadır. Bu kapsamda farkındalık temelli müdahalelerin uygulanması (Michel vd., 2014), bireylere eğitim, gelişim programları, mentorluk ve koçluk gibi kaynaklara ulaşmalarını kolaylaştıracak politikaların benimsenmesi önerilmektedir. Bunlardan farklı olarak, iş ve iş dışı alanlar arasında kolaylaştırma yapılması, kaynak verimliliğini en üst düzeye çıkararak bu alanlar arasındaki dengeden duyulan tatmin düzeyinin artmasına yol açacaktır (Grawitch vd., 2013: 277). Yöneticilerin iş ortamlarında çalışanlarını destekleyici bir kültür benimsemeleri (McNamara vd., 2013), çalışanlarına önem vermeleri, çalışanların kariyer hedefleri ya da ilgi alanlarına odaklanmaları, çalışanların kendilerini geliştirmelerine yardımcı olabilecektir. Bunlara ek olarak, kariyer taleplerini azaltmaları, psikolojik iş taleplerini azaltmaları, fiili çalışma saatlerini düzenlemeleri işe gidip gelme zamanını ayarlamaları, iş baskısını azaltmaları, iş güvencesizliğini ortadan kaldırmaları, iş ortamında sosyal desteğin sağlanması, duygusal desteğin sağlanması (yönetici ve iş arkadaşı desteği) önerilmektedir (Valcour, 2007; Abendroth ve Den Dulk, 2011; Szücs vd., 2011; Beham ve Drobnič 2010; Beham vd., 2011; Beham vd., 2012; McNamara vd., 2013).

İş dışı yaşam ortamlarında iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmak için sosyal ağlar geliştirilmesi, bireylerin bir partnere sahip olması (Beham vd., 2011; Szücs vd., 2011), destekleyici aile kültürünün benimsenmesi (McNamara vd., 2013), akrabalarla ilişkilerin kalitesini ve sosyal yaşam kalitesini arttırmaları, ev işlerine yeterli zamanın ayrılması, partnerle ev işleri konusunda çatışmalar yapılmaması, iş-yaşam çatışmasının en aza indirilmesi, iş aile dengesinin sağlanması (Abendroth ve Den Dulk, 2011; Grawitch vd., 2013; Wayne vd., 2017; Wayne vd., 2020) önerilmektedir.

Sonuç itibarıyla çalışanların, iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmak için planlamalarını yapıp kendi kişisel gelişimlerine odaklanmaları, eğitim programlarına katılmaları, yeni beceriler öğrenmeleri ve kendilerini devamlı yenilemeleri, stres ve zorlukla başa çıkma becerilerini iyileştirmeleri, rahatlama teknikleri gibi yöntemleri kullanarak dayanıklılıklarını arttırmaları önerilmektedir. Kurum hedeflerine ulaşmak ve maksimum verim elde etmek için politika yapıcılar, yöneticiler ve çalışanlar arasında iş birliği yapılması önem arz etmektedir.

Gelecekteki çalışmalar için; mevcut çalışma, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan akademisyenleri kapsadığından bu çalışmada önerilen modelin farklı bağlamlarda (örgütlerde), kültürlerde (farklı ülke vb.), örneklerde (idari personeller, farklı meslek gruplarındaki çalışanlar, farklı iş yerlerinde çalışanlar) test edilmesi önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada işte kendini yetiştirme, akademisyenlerin iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini arttırmada katkıda sunsa da psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi kısmen açıkladığından psikolojik dayanıklılık ve iş-iş dışı yaşam dengesi tatmini arasındaki ilişkiyi tam anlayabilmek için farklı değişkenlerin ve faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışmada vurgulanan iş-iş dışı yaşam dengesi tatminini etkileyen farklı öncüller veya ardıllar ya da işte kendini yetiştirme kavramını etkileyen farklı değişkenler ve sonuçlar dikkate alınarak yeni araştırma modellerinin oluşturulup test edilmesi önerilmektedir.

Etik Beyan: Bu çalışma için Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu'nun 22.05.2023 tarihli ve 199795 sayılı kararınca "Etik Kurul Onayı" alınmıştır.

Ethics Statement: "Ethics Committee Approval" was obtained for this study by the decision of Kütahya Dumlupınar University Ethics Committee dated 22.05.2023 and numbered 199795.

KAYNAKÇA

- Abendroth, A. K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256. DOI: 10.1177/0950017011398892
- Abid, G., & Ahmed, A. (2016). Multifacetedness of thriving: Its cognitive, affective, and behavioral dimensions. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 121-130.

- Abid, G., Khan, B., & Hong, M. C. W. (2016). Thriving at work: How fairness perception matters for employee's thriving and job satisfaction. In S. Taneja (Ed.), *Academy of Management Proceedings* (pp. 11948). Briarcliff Manor, NY, USA: Academy of Management.
- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1493712. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493712>
- Abid, G., Contreras, F., Ahmed, S., & Qazi, T. (2019). Contextual factors and organizational commitment: Examining the mediating role of thriving at work. *Sustainability*, 11(17), 4686. ; doi:10.3390/su11174686
- Abid, G., Khan, S. A., Usman, M., Butt, T. H., Ahmed, S., & Nawaz, M. (2020). An empirical mechanism of predicting thriving at work for positive behavioral outcomes. *Ilkogretim Online*, 19(4), 4023-4039.
- Aslan, A. (2021). Kovid-19 pandemisinin çalışanlar üzerinde yarattığı kaygı düzeyleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü. *Ege 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*, 114-135.
- Aslan, A. (2023). Covid-19 risk algısı ve iş stresi arasındaki ilişkide iş gvencesizliğı ve iş-yaşam kalitesinin seri çoklu aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 685-703. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1612>
- Basım, H. N., & etin, F. (2011). Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık leğinin güvenilirlik ve geçerlilik alışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(2), 104-114.
- Başar, ř. (2020). *Yoga yapan bireylerin somatik belirti, psikolojik dayanıklılık ve stres düzeyleri açısından değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beham, B., & Drobni, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among German office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669-689. DOI 10.1108/02683941011056987
- Beham, B., Etherington, D., & Rodrigues, E. (2011). Variations in work-life balance satisfaction among service sector employees. . In M. Back-Wiklund, T. van der Lippe; L. den Dulk and A. van Doorne-Huiskes (Eds.), *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy* (pp. 118-134). London: Palgrave Macmillan UK.
- Beham, B., Prg, P., & Drobni, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741. doi:10.1080/09585192.2012.654808.
- Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving. *European Psychologist*. 2(3), 167-179. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000294>
- Brown, D. J., Sarkar, M., & Howells, K. (2020). Growth, resilience, and thriving: A jangle fallacy?. In R. Wadey, M. Day & K. Howells (Eds.), *Growth following adversity in sport: A mechanism to positive change* (pp. 59-72). London: Routledge.
- Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of Social Issues*, 54(2), 245-266. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x>
- Chou, C. P., & Bentler, P. M. (1995). Estimates and tests in structural equation modeling. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 37-55). Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.

- Çelik, O.B., Tekkursun Demir, G., İlhan, E.L., Cicioğlu, H.İ. & Esentürk, O.K. (2019). Sporcu ergenlerde psikolojik sağlamlık. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 14 (2), 296-303.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Basım). Ankara: Pegem Akademi.
- Di Milia, L., & Jiang, Z. (2022). Linking leader-member exchange and work–nonwork balance: the mediating role of thriving at work and the moderating role of gender. *Personnel Review*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PR-03-2022-0211>.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts and theory. *European Psychologist* 18(1), 12-23.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Frazier, M. L., & Tupper, C. (2018). Supervisor prosocial motivation, employee thriving, and helping behavior: A trickle-down model of psychological safety. *Group & Organization Management*, 43(4), 561-593. <https://doi.org/10.1177/1059601116653911>
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Gökdemir, B. (2020). *Toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişki: Bir kamu kurumu örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work–life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276-284. DOI: 10.1037/a0032754
- Griffin, B. A., Ross, T., Karau, S. J., & Anaza, N. A. (2023). Work-family balance and thriving at work: the joint influence of supervisor support, family support, and family motivation. *Journal of Managerial Issues*, 35(3), 251-268.
- Güloğlu, B., & Kararımak, Ö. (2010). Üniversite öğrencilerinde yalnızlığın yordayıcısı olarak benlik saygısı ve psikolojik sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (1. Basım). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall International Inc.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421.
- Huang, C. C., Wang, Y. M., Wu, T. W., & Wang, P. A. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221. DOI: 10.7763/IJiet.2013.V3.267
- Hussain, Z., Farid, H., Liu, X., & Shaheen, W. A. (2022). Unveiling the effects of stressors on task performance: The role of thriving at work and resilience. *Frontiers in Psychology*, 13, 65-89. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.896505>

- IJntema, R. C., Schaufeli, W. B., & Burger, Y. D. (2021). Resilience mechanisms at work: The psychological immunity-psychological elasticity (PI-PE) model of psychological resilience. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01813-5>
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of advanced nursing*, 60(1), 1-9. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x
- Jiang, Z. (2017). Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.003>
- Karadeniz, G., & Akakanat, T. (2019). İşte kendini yetiştirme: Kavramsal bir ereve. H. H. Künüen, X. Quliyeva & Y. Segin (Eds.), *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar*, (ss. 62-73), Bursa: Ekin Yayınevi.
- Karadeniz, G., Kılınç, G., Akçakanat, T. & Uzunbacak, H. H. (2020). Psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 18(4), 227-248. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.781421>
- Kavi, E. & Karakale, B. (2018). alışan psikolojisi açısından psikolojik dayanıklılık. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. DOI: 10.31199/hakisderg.391826
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999. DOI: 10.1002/job.2375
- Klijn, A. F. J., Tims, M., Lysova, E. I., & Khapova, S. N. (2021). Personal energy at work: A systematic review. *Sustainability*, 13(23), 13490. <https://doi.org/10.3390/su132313490>
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Koçak, Ö. E. (2021). İşte kendini yetiştirme ölçeğinin meslek grupları arasında ölüm değişmezliğinin test edilmesi. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 73-84. <https://doi.org/10.38009/ekimad.920473>
- Kumar, N., Rajib, J. & Shar, L. (2017). The influence of servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(1), 2-21. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2015-0017>
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., & Yamase, H. (2003). Psychological hardiness, workplace stress and related stress reduction strategies. *Nursing & Health Sciences*, 5(2), 181-184. <https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.2003.00150.x>
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92. doi 10.1177/10717919070130020601
- Li, M., Liu, W., Han, Y., & Zhang, P. (2016). Linking empowering leadership and change-oriented organizational citizenship behavior: The role of thriving at work and autonomy orientation. *Journal of Organizational Change Management*, 29(5), 732-750. DOI 10.1108/JOCM-02-2015-0032
- Lindley, D. V. (1990). Regression and correlation analysis. In *Time series and statistics* (pp. 237-243). London: Palgrave Macmillan UK.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4
- Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The personality construct of hardiness, III: Relationships with repression, innovativeness, authoritarianism, and performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598. DOI: 10.1111/j.1467-6494.2006.00385.x

- McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work–family balance: Work hours, flexibility-fit, and work–family culture. *Social Science Research*, 42(2), 283–298. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002>
- Meredith, L. S., Sherbourne, C. D., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). Promoting psychological resilience in the U.S. Military. *Rand Health Quarterly*, 1(2), 1-10.
- Metselaar, S. A., den Dulk, L., & Vermeeren, B. (2023). Teleworking at different locations outside the office: Consequences for perceived performance and the mediating role of autonomy and work-life balance satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 43(3), 456-478. DOI: 10.1177/0734371X221087421
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları* (1. Basım). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: An intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>
- Moloney, W., Fieldes, J., & Jacobs, S. (2020). An integrative review of how healthcare organizations can support hospital nurses to thrive at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8757. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238757>
- Nekooee, N., Isfahani, A. N., Abzari, M., & Teimouri, H. (2021). Exploring antecedents and mediators of thriving at work: a mixed-method approach. *International Journal of Business Innovation and Research*, 25(1), 117-143.
- O’Leary, V. E., & Ickovics, J. R. (1995). Resilience and thriving in response to challenge: An opportunity for a paradigm shift in women’s health. *Women’s Health: Research on Gender Behavior and Policy*, 1, 121-142.
- Ortiz-Bonnin, S., Blahopoulou, J., García-Buades, M. E., & Montanez-Juan, M. (2023). Work-life balance satisfaction in crisis times: from luxury to necessity–The role of organization's responses during COVID-19 lockdown. *Personnel Review*, 52(4), 1033-1050. DOI 10.1108/PR-07-2021-0484
- Park, N. (2012). Adversity, resilience, and thriving: A positive psychology perspective on research and practices. In R. A. McMackin, E. Newman, J. M. Fogler, & T. M. Keane (Eds.), *Trauma Therapy in Context: The Science and Craft of Evidence-Based Practice* (pp. 121–140). American Psychological Association.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446. <https://doi.org/10.1002/job.1907>
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275. DOI: 10.1002/job.756
- Präg, P., das Dores Guerreiro, M., Nätti, J., Brookes, M., & den Dulk, L. (2011). Quality of work and quality of life of service sector workers: cross-national variations in eight European countries. In M. Back-Wiklund, T. van der Lippe, L. den Dulk and A. van Doorne-Huiskes (Eds.), *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy* (pp. 77-94). London: Palgrave Macmillan UK.
- Pravakar, D., & Kumar, S. S. (2014). Thriving at workplace: Examine some outcomes through extensive review of literature. *Siddhant: A Journal of Decision Making* 14(4), 312-324.

- Pravakar, D., & Kumar, S. S. (2014). Thriving at workplace: Examine some outcomes through extensive review of literature. *Siddhant: A Journal of Decision Making*14(4), 312-324. Doi: 10.5958/2231-0657.2014.00533.3
- Rehmat, M., Abid, G., Ahmed, A., Naqvi, F. N., & Anum, L. (2021). Past and present of thriving at workplace: A nomological network. *Academic Journal of Social Sciences*, 5(1), 73-108. <https://doi.org/10.54692/ajss.2021.05011428>
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8(3), 46-60. doi:10.3390/admsci8030046
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work–life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Sarkar, M., & Fletcher, D. (2014). Ordinary magic, extraordinary performance: Psychological resilience and thriving in high achievers. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 3(1), 46–60.
- Sezgin, F. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502.
- Shahid, S., Muchiri, M. K., & Walumbwa, F. O. (2021). Mapping the antecedents and consequences of thriving at work: A review and proposed research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 78-103. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2019-1881>
- Shin, J., Taylor, M. S., & Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55(3), 727-748. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2010.0325>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve ınko, M. (2006). *Sosyal bilimlerde Spss'le veri analizi* (1. Basım). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16, 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Sun, T., Zhang S-e., Yin, H-y., Li, Q-l., Li ,Y., Li, L., Gao, Y-f., Huang, X-h. & Liu, B. (2022). Can resilience promote calling among Chinese nurses in intensive care units during the COVID-19 pandemic? The mediating role of thriving at work and moderating role of ethical leadership. *Frontier in Psychology*, 13,1-16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847536>
- Szücs, S., Drobníč, S., den Dulk, L., & Verwiebe, R. (2011). Quality of life and satisfaction with the work-life balance. In M. Back-Wiklund, T. van der Lippe; L. den Dulk and A. van Doorne-Huiskes (Eds.), *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy* (pp. 95–117). London: Palgrave Macmillan UK.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2012). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Harlow: Pearson
- Ülker Tümlü, G. & Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (3), 205-213. DOI: 10.5961/jhes.2013.078
- Valcour M (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology* 92(6), 1512–1523. DOI: 10.1037/0021-9010.92.6.1512
- Vivek, S. A., & Raveendran, D. (2017). Thriving at workplace by bank managers: An empirical study of public and private sector banks. *International Journal of Entrepreneurship and Development Studies*, 5(1), 1-11.

- Walsh, F. (2015). *Strengthening family resilience*. Guilford Publications.
- Walumbwa, F. O., Muchiri, M. K., Misati, E., Wu, C., & Meiliani, M. (2018). Inspired to perform: A multilevel investigation of antecedents and consequences of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 249-261. DOI: 10.1002/job.2216
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25–42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 235–244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121–141. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yalçın, A. & Aslan, A. (2021). Aşırı iş yükü ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide covid-19 korku düzeyinin düzenleyici rolü. A. Aksoy, A. Karapınar, F. Zaif, B. Aydın (Eds.), *Covid 19 Pandemisinin İşletme ve Ekonomi Alanında Etkileri Seçme Yazılar* (ss. 95-113), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yi, M., Jiang, D., Wang, J., Zhang, Z., Jia, Y., Zhao, B., ... & Chen, O. (2022). Relationships among thriving at work, organisational commitment and job satisfaction among Chinese front-line primary public health workers during Covid-19 pandemic: A structural equation model analysis. *BMJ Open*, 12(6), 32-59. doi:10.1136/bmjopen-2021-059032
- Yıldırım, M. (2019). Mediating role of resilience in the relationships between fear of happiness and affect balance, satisfaction with life, and flourishing. *Europe's Journal of Psychology*, 15(2), 183-198. doi: 10.5964/ejop.v15i2.1640
- Yun, Z., Zhou, P. & Zhang, B. (2022). High-performance work systems, thriving at work, and job burnout among nurses in Chinese public hospitals: The role of resilience at work. *Healthcare*, 10, 1935. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101935>
- Zhai, Q., Wang, S., & Weadon, H. (2020). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168-184. doi:10.1017/jmo.2017.62
- Zwiech, P. (2021). Implementation of Work-life Balance in Companies – The Case of Poland. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10.