

Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İşhanlarında Bir Araştırma

Mehmet KAPLAN¹

¹Öğr. Gör., Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO Yönetim ve Organizasyon Bölüm Başkanı, kaplanmehmet1982@gmail.com

Özet: Bu çalışma kadın çalışanların sayılarının ve önemlerinin gittikçe artmasından hareketle çalışma hayatlarındaki önemli sorunlardan biri olan iş ve yaşam dengesini nasıl kurduklarına odaklanmakta ve psikolojik sermayenin bu noktadaki etkinliğini tespit etmeye çalışmaktadır. Yazın incelemesinde, kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerine etkisini inceleyen çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışmada "Kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerine etkisi var mıdır?" temel araştırma sorusuna yanıt aranmaktadır. Çalışma görgül araştırma niteliğindedir. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Kolayda örneklem yöntemiyle belirlenen Konya tarihi işhanlarında çalışan kadın çalışanlardan 103 geri bildirim alınmıştır. Elde edilen veriler istatistikî yöntemlerle analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi üzerine etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Çalışanlar, Psikolojik Sermaye, İş-Yaşam Dengesi ve Tarihi İşhanları.

The Impact of The Psychological Capital of Female Employees on Work-Life Balance: A Survey of Historic Business Houses

Abstract: This study focuses on how women's employees increase their numbers and their importance and how they set up work and life balance, one of the important problems in their working lives, and try to determine the effectiveness of the psychological capital. In the literature review, no study has examined the effect of psychological capital levels of female employees on work-life balance. From this point of view, the answer to the basic research question is "Is psychological capital levels of female workers affected on work-life balance?" The study is an empirical research. In this study, survey technique was used as data collection tool. 103 feedbacks were received from female employees working in Konya's historic business districts, which were easily determined by sampling method. The obtained data were analyzed by statistical methods. The end result is that the psychological capital is effective on work-life balance.

Keywords: Women employees, psychological capital, work-life balance and Historic Business Houses.

Giriş

Kadın çalışanlar iş dünyasının yapısal ve işlevsel olarak değiştiği zamanda en önemli çalışanlar olarak nitelendirilmektedir (Papatya, 2013: 213-214). Kadınların çalışma yaşamında bağlantılara ve işbirliğine dayalı çalışma şekillerine uygun olması, bilgi paylaşımını hızlı ve etkili yapmaları ve rasyonellik kadar sezgilerini de kullanmaları iş dünyasındaki rollerini sürekli artırmaktadır (Peters, 2005: 271; Türkoğlu vd., 2017). Bu noktada bilgi çağında iş yaşamı portresini sanayi çağından farklı şekilde kadınlar oluşturmakta ve kadınlar iş/işletmecilik faaliyetlerinde ön plana çıkmaktadır (Kaplan ve Çelik, 2017; Çarıkçı vd. 2013).

Kadın çalışanlar artan önemlerine bağlı olarak iş/işletmecilik dünyasında çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Kadın çalışanların

karşılaştıkları zorlukların başında iş dünyasında kabullenilmeme, sürekli eleştirilme (Heller, 1997: 23-24) ve arka planda kalma, yüksek performansta bile karşılığını alamama (Evans, 2004: 19) cinsiyete dayalı engellerle karşılaşmaktadır (Akgemci vd., 2017).

Kadın çalışanların bu engelleyici unsurları aşmaları ve iş/işletmecilik dünyasında güçlerini artırmaları için psikolojik sermaye düzeylerinin etkinliğine ihtiyaç vardır. Psikolojik sermaye kökenini pozitif psikoloji hareketiyle zenginleştiren psikolojinin olumsuz yanlarını değil de olumlu yanlarını almayı ve etkin kılmayı amaçlayan bir sermaye olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sermayesi güçlü olan bir kadın çalışanın iş hayatına yönelik öz yeterliliği güçlenmekte, umudu artmakta, iyimserlik davranışı gelişmekte ve dayanıklılığı artmaktadır (Luthans, 2002: 57-59). Yazında

psikolojik sermayenin çeşitli değişkenlerle etkisine yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Sözelimi psikolojik sermayenin cam tavan sendromunu üzerine etkisinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır (Akgemci vd. 2017). Bu pozitif etkiler kadın çalışanın iş-yaşam dengesini sağlamasına yardımcı olmakta dahası aşmasını sağlamaktadır. Bu noktada araştırmancının amacı geçmişte kalan çalışmaların eksik yanlarını doldurmaktır.

1. Kuramsal Çerçeve

Çalışmanın kuramsal çerçevesini psikolojik sermaye ve iş yaşam dengesi oluşturmaktadır. Öncelikle psikolojik sermaye üzerinde durulacak ve psikolojik sermayenin anlamı, özellikleri ve boyutları ele alınacaktır. Sonrasında ise iş yaşam dengesi incelenecektir.

1.1. Psikolojik Sermaye

İşletme içerisinde bireylerin daha mutlu ve daha istekli çalışmak istemesinden hareketle Maslow ve Rogers gibi araştırmacıların temellerini "İnsancıl Psikoloji Kuramı" ile attıkları pozitif psikoloji hareketi (Özer vd., 2013: 438) Martin Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı olmasıyla birlikte gelişmeye başlamıştır (Luthans vd., 2005: 252). Basit bir şekilde ifade etmek gerekirse pozitif psikoloji insanlardaki olumsuz durumları, acıları, zayıflıkları ve işlevsel bozuklukları dikkate almayı ve değerlendirmeyi geri planda bırakıp güçlü ve geliştirilebilir yönleri ele alan ve bunun üzerine araştırmalar yapan bir araştırma alanıdır. Aslında pozitif psikoloji alanındaki araştırmalar insanların olumsuz yönlerini tümüyle yok etmese de en azından destek olmayı ve olumlu yönleri geliştirmeyi amaçlamaktadır (Seligman vd., 2005: 410; Luthans vd., 2008: 220). Pozitif psikoloji bireylerin zayıf yönlerinin ötesine geçerek güçlü yönlerine odaklanmakta ve yaşam enerjilerini geliştirmeye çalışmaktadır. Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansımaları iki alt akım ile kendini göstermektedir. Bunlardan birincisi "Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu" olup, örgütlerin olumsuz durumlarda yaşamsal koşullarını sağlamaları için gerekli olan pozitif özellikleri ele almaktadır (Keleş, 2011: 346). İkinci alt akımı pozitif örgütsel davranış ya da pozitif örgütsel bilim ise insan kaynaklarının ölçülebilir ve geliştirilebilir pozitif psikolojik yeteneklerine

odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2007b).

Pozitif sermayenin ulusal yazındaki gelişimi incelendiğinde ilk olarak Özkalp (2009) ve Güler (2009) tarafından kuramsal olarak ele alındığı ancak kısa bir süre içinde bu yönde hem kuramsal hem de görgül çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Keleş, 2011; Erkmen ve Esen, 2012; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Polatçı, 2014; Çetin ve Varoğlu, 2015; Begenirbaş ve Turgut, 2016). Ulusal yazının yanısıra uluslararası yazında Luthans ve arkadaşlarının (2007b) geliştirdiği psikolojik sermaye ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılmıştır (Çetin ve Basım, 2012; Erkmen ve Esen, 2013). Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayenin önce davranışsal ekonomik yaklaşım olarak ele alınmaya başladığı ancak daha sonra tam anlamıyla bir araştırma konusu yapıldığı vurgulanmakta ve bu konudaki ulusal/uluslararası çalışmalar kategorilere ayrılarak incelenmektedir. Bu inceleme sonucunda psikolojik sermayenin; çalışan devamsızlığı, örgütsel bağlılık, iş tatmini, pozitif duygular, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, çalışan performansı, çalışanların sapkın davranışları, işten ayrılma niyeti, iş arama davranışı, stres, kaba davranışlar, etkinlik, yaratıcı performans, otantik liderlik, değişimci ve dönüşümcü liderlik, yaşam kalitesi, olumlu örgüt iklimi, satış geliri ve amaçları gerçekleştirme ile pozitif yönlü ilişkilerinin olduğu anlaşılmıştır (Erkmen ve Esen, 2012: 97).

Psikolojik sermayeye ilişkin Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından değerlendirilen temel özellikler: (1) pozitif bakış ve insanın güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikoloji paradigmasına dayanması; (2) pozitif örgütsel davranışa veya onun kriterlerine dayalı koşulsal nitelikteki psikolojik faktörler içermesi; (3) sosyal sermaye ve insan sermayesinin ötesine geçmesi; (4) rekabet avantajının elde edilmesi ve korunmasında ekonomik ve finansal sermaye gibi geliştirilebilir ve uygulanabilir bir yapı barındırması şeklinde ifade edilmektedir. Bunların yanısıra bireylerin sahip oldukları yetenek, beceri, bilgi ve tecrübe de pozitif psikolojik kaynaklar olarak psikolojik sermayenin rekabet avantajı yaratma ve sürdürme açısından önemli olduğunu ifade etmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015: 110-111). Psikolojik sermaye; iyi olma, memnuniyet ve tatmin gibi geçmişte dikkate alan, sağlık ve mutluluk gibi günceli

dikkate alan ve umut ve iyimserlik gibi geleceği dikkate alan bir yapıyı anlatmaktadır (Çalışkan, 2014: 365).

Psikolojik sermayenin dört önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik sermayenin boyutları, (1) zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için kendine güvene sahip olmayı ifade eden özyeterlilik (Luthans vd., 2007a: 38; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 305-306; Begenirbaş ve Turgut, 2016: 62); (2) şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıf geliştirme olarak iyimserlik (Güler, 2009: 130); (3) amaçlara yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için amaçlara giden yeni yollar keşfetmek olarak umut (Luthans vd., 2007a: 66; Kaya ve Zerenler, 2014: 29; Akçay, 2012: 126) ve (4) sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak olarak dayanıklılık anlatılmaktadır (Luthans vd., 2007a: 3; Polatçı, 2014: 29).

Kavramsal olarak birbirinden bağımsız boyutlar olan psikolojik sermaye boyutları, bu boyutları birbirine bağlayan ve bu boyutların bileşiminden oluşan daha yüksek ana unsur olan psikolojik sermayenin etkisinin, her bir boyutun etkisinin toplamından daha fazla olduğu ve bu etkinin bireyi psikolojik yönden güçlendirdiği ileri sürülmüştür (Luthans, 2002: 61). Luthans ve diğerleri (2007a) çalışmalarında psikolojik sermayenin tüm boyutlarının gelişime açık olduğunu, tartışılması ve araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu noktada yaratıcılık ve bilgelik gibi bilişsel boyutların; mizah, akış, psikolojik iyi oluş gibi duygusal boyutların; duygusal zeka, bağışlayıcılık, minnettarlık gibi sosyal boyutların ve spiritüalizm, cesaret ve otantiklik gibi üst düzey boyutların olabileceğini vurgulamaktadırlar (Aydoğan ve Kara, 2015: 71-72).

1.2. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi bireyin iş rolü ve yaşam rolü ile benzer şekilde ilgili olması ve bunlardan benzer şekilde tatmin sağlaması olarak değerlendirilmektedir (Greenhaus, 2003: 513). İş-yaşam dengesinde zaman, katılım ve tatmin dengesi olmak üzere üç birleştirici unsur yer almaktadır. Zaman dengesi, iş ve yaşam rollerine

eşit miktarda zaman ayırmayı ifade ederken, katılım dengesi iş ve yaşam rollerine eşit seviyede psikolojik katılımında bulunmayı, tatmin dengesi ise iş ve aile rollerinde eşit düzeyde tatmin olmayı ifade etmektedir (Keser ve Güler, 2016: 263). Aslında iş ve yaşam dengesinde bireyler iş ve iş dışındaki zamanlarında yer alan tüm faaliyetleri uyumlu hale getirmekte ve iş ve yaşam önceliklerine bağlı olarak pozitif gelişim sergilemektedirler (Kıcırcı, 2015: 31).

İş ve yaşam arasındaki karşılıklı etkileşim birçok akademik araştırmaya konu olmuş; iş-yaşam dengesi, bireylerin denge sağlamaya yönelik çabaları olarak yazında önemli bir araştırma konusu haline dönüşmüştür. İş, örgüt içerisindeki çalışma anlarını ifade ederken; yaşam ise iş dışındaki anları ifade etmektedir. İş dışındaki anlar üzerinde yapılan araştırmalarda 170 farklı yaşam alanı tanımlanmıştır; iş, finansal kaynaklar, serbest zaman, ev ve komşuluk, aile, arkadaşlık, sosyal katılım ve sağlık önemli görülen başlıca alanlar olarak ifade edilmiştir (Kıcırcı, 2015: 29).

İş-yaşam dengesinin anlaşılması, doğasının ortaya konması ve belirleyicileriyle sonuçlarının ifade edilmesi için Guest (2002) tarafında bir model geliştirilmiştir. Bu modele göre iş-yaşam dengesinin belirleyicileri bireysel ve örgütsel etmenler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bireysel etmenler iş odaklılığı, kişilik, enerji, bireysel mücadele, cinsiyet, yaş ve kariyer iken; örgütsel etmenler işin gerekleri, örgüt kültürü, yaşam gerekleri ve yaşam kültürüdür (Guest, 2002: 265).

İş-yaşam dengesinin doğası ise öznel ve nesnel göstergeler ile şekillenmektedir. Öznel göstergelerde iş ve yaşama eşit derecede değer verildiği durumu, iş merkezli durumu, yaşam merkezli durumu, işin yaşama taşması ve yaşamın işe taşması durumlarını ifade etmektedir. Nesnel göstergeler ise çalışma saatleri, boş zaman ve aile rolleri üzerinde durmaktadır (Guest, 2002: 265). İş-yaşam dengesinin sonuçları iş ve yaşam tatmini ile sonuçlanmaktadır. Bu sonuç aslında iş ve yaşam arasında dengenin sağlanması durumunda, bireyin hem işteki hem de yaşamdaki iyilik halinin görüleceğinin ifadesidir (Keser ve Güler, 2016: 266).

İş-yaşam dengesine ilişkin yazında değişik teoriler geliştirilmiştir. İnsanların iş ve iş dışı yaşamlarını birbirinden ayırabildikleri görüşünden hareket eden bölüme teorisi iş ve

yaşamı birbirinden ayırmakta ve aralarında herhangi bir ilişki olmadığını savunmaktadır (Apaydın, 2011: 66). Bireylerin bir alanda geliştirdiği davranış ve uygulamalar sonucunda ulaştığı deneyimlerin, diğer yaşam alanlarını da etkilemesine dayanan yayılma teorisine göre bireyler işletme içindeki iş rollerine bağlı olarak geliştirdikleri davranışları yaşamlarına aktarmakta, benzer şekilde yaşam rollerindeki davranışlarını da işe aktarmaktadırlar (Keser ve Güler, 2016: 270). Bir alanda yaşanan eksikliğin diğer alanda giderilebileceğini savunarak, iş ve yaşam arasında zıt ve negatif bir ilişki olduğu anlatan telafi teorisine göre de iki alandan birinde beklentilerin karşılanamaması nedeniyle tatmin derecesi düşük ise birey yaşadığı olumsuz durumdan kurtulmak için diğer yaşam alanında beklentilerini karşılamaya odaklanmaktadır (Savcı, 1999: 156). İş ve yaşam arasında uzlaşamayacak olan ve bir alandaki rolün diğer alandaki yarattığı rol baskısından kaynaklanan çatışmaya dayanan teori olan çatışma teorisine göre bireyler zamana bağlı, gerginliğe bağlı ve davranışa bağlı çatışmalar yaşamaktadırlar (Keser ve Güler, 2016: 271-272). Araçsallık teorisine göre bir alandaki faaliyetler diğer alandaki başarıyı kolaylaştırmakta ve birey için öncelikli olan diğerine aracılık etmektedir (Kıcırcı, 2015: 42). Son olarak sınır teorisine göre de iş ile yaşam arasındaki hemen her insanın hayatındaki en önemli iki unsur olmasında hareketle, bu iki

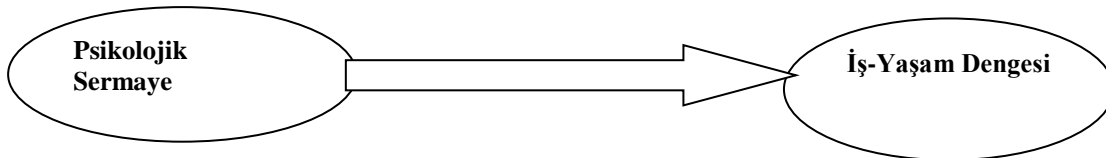
dünya arasında sınır geçici durumunda olup gündelik yaşamlarında bu sınırdan geçmektedirler (Clark, 2000). İş-yaşam dengesini sağlayan kadın çalışanlar iş/işletmecilik dünyasında davranışsal anlamda daha da güçlenmekte ve yaşam doyumları artmaktadır (Balaban ve Özdemir, 2013: 122-123; Friedman vd., 1998).

2. Araştırma Metodolojisi

Çalışmanın metodolojisinde öncelikle araştırma için teorik model ve hipotezler ortaya konacaktır. Sonrasında ise araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, kapsamı ifade edilecek son olarak ise araştırmanın bulguları ve yorumları değerlendirilecektir.

2.1. Teorik Model ve Hipotezler

Psikolojik sermayenin değişik konular üzerine etkisi değişik düzeylerde araştırılmıştır. İş yaşam dengesinin de değişik düzeylerde çalışıldığı yazında görülmektedir. Ancak yine yazın incelemesinde psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi üzerine etkisini inceleyen çalışmaların (Siu, 2013) azlığı dikkat çekmektedir. Buradan hareketle aşağıdaki teorik modele bağlı varsayım ve hipotez ileri sürülmüştür.



Teorik modeli anlatan şekilde psikolojik sermaye ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenecektir. Teorik modelden hareketle çalışma geçmişte yapılan çalışmaların eksik kalan yerini doldurmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın temel araştırma sorusu “Kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesi üzerine etkisi var mıdır?” sorusudur. Yazında geçmişte yapılan araştırmalardan hareketle çalışma için aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H-1: Kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesi sağlanmasında pozitif yönde etkisi vardır.

2.2. Araştırma Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı teorik modele bağlı olarak geçmişte yapılan çalışmaların eksik kalan yerini doldurmaktır. Kolayda yöntemle belirlenen Konya’daki tarihi işhanlarında çalışan kadın çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Kadın çalışanlardan 103 geri bildirim alınmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir.

Bu noktada yazında kadın çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin iş-yaşam dengesinin sağlanması üzerindeki etkisini inceleyen

çalışmanın olmaması araştırmanın önemini artırmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın konuyla ilgili yazına önemli katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara öncü niteliği taşıyacağı varsayılmaktadır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Anketler, araştırma katılımcılarının doldurduğu ve katılımcıların fikir ve algılarını ölçen ve ilgili katılımcılara yönelik demografik bilgi veren veri toplama araçlarıdır (Christensen vd., 2015: 57). Bu noktada araştırmada yüz yüze görüşme yöntemiyle katılımcılardan anket formlarını doldurmaları istenmiş ve eksiksiz doldurulmuş olan formlar değerlendirilmiştir.

Araştırmada anketler demografik bilgileri içeren bir ölçek ile psikolojik sermaye ve iş-yaşam dengesi ölçeklerinin bir araya getirilmesiyle tasarlanmıştır. Demografik bilgileri içeren ölçekte 6 soru bulunmakta ve bu sorular katılımcıyı tanımaya yöneliktir. Psikolojik sermaye ölçeği olarak Luthans vd. (2007a) tarafından geliştirilen ve Çetin ve Basım (2012) ile Erkmen ve Esen (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 24 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi ölçeği ise Gür (2016) tarafından geliştirilen 11 sorudan oluşan ölçektir. Katılımcılardan bu sorulara katılma derecelerini beşli Likert ölçeğine göre sunulan seçeneklerden birini seçerek belirtmeleri

istenmiştir. Seçenekler ise şu şekilde sıralanmıştır: 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım 4. Katılıyorum 5. Tamamen Katılıyorum.

2.4. Araştırmanın Kapsamı

Kolayda yöntemle belirlenen Konya'daki tarihi iş-hanlarında çalışan kadın çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Tarihi işhanlarında yer alan kadın çalışanlardan kolayda örnekleme yöntemiyle 103 kişi seçilmiştir. Kolayda örneklemede mevcut uygulama alanı içerisinde ankete cevap verenler örnekleme dâhil edilmiştir. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün 103 kişi ile sınırlı olması önemli bir araştırma sınırlılığıdır. Araştırmanın sadece Konya'da tarihi işhanlarında olması ve toplanan verilerin sadece burada çalışan kişilerle sınırlı olması, anket yönteminin mülakat ve gözlem gibi yöntemlerle desteklenmemesi, ölçülmek istenen konunun anket soruları ile sınırlı olması diğer araştırma sınırlılıkları olarak ifade edilebilir.

2.5. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmada öncelikle betimsel istatistik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmadaki analizlerde araştırma katılımcılarıyla ilgili olarak aşağıdaki sosyo-demografik özelliklere göre frekans dağılımları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Frekans Analizi

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	103	100
Toplam	103	100
Yaş		
20-30	65	63,1
31-40	30	29,1
41-50	8	7,8
Toplam	103	100
Medeni Durumu		
Bekâr	57	55,3
Dul / Boşanmış	6	5,8
Evli	40	38,8
Toplam	103	100,0
Eğitim		
Doktora	1	1,0
Lisans	36	35,0
Lise	33	32,0
Ön Lisans	27	26,2
Yüksek Lisans	6	5,8
Toplam	103	100,0
Mesleki Deneyim		
1 Yıldan az	5	4,9

1-5 yıl arası	59	57,3
11-15 yıl arası	9	8,7
21 yıl ve üzeri	2	1,9
6-10 yıl arası	28	27,2
Toplam	103	100,0
Ünvan		
Asistan	18	17,5
Eğitmen	6	5,8
Halkla ilişkiler	14	13,6
İdari işler	19	18,4
Muhasebe	10	9,7
Ofis memuru	11	10,7
Ön muhasebe	4	3,9
Pazarlama	15	14,6
Teknik personel	6	5,8
Toplam	103	100,0

Yukarıdaki Tablo 1'e göre katılımcıların tümü kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarının ağırlık oranı % 63.1 ile 20 ile 30 yaş arasındaki kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 55.3'ü bekâr ve % 38.8'i evlidir. Katılımcıların % 35'i lisans mezunudur ve % 17.5'i asistan olarak çalışmaktadır.

Yapılan çalışmada kadın çalışanların psikolojik sermayelerinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda psikolojik sermayenin iş-yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki Standardize Regresyon Katsayıları

Etkilenen (Bağımlı)	Etkileyen (Bağımsız)	Katsayı	Std. Hata	p	Kabul Durumu
İş-Yaşam Dengesi	Psikolojik Sermaye	0,460	0,214	0,032	Kabul

Yukarıdaki tabloda değişkenler arası yollardan elde edilen katsayılar görülmektedir. Buna göre; psikolojik sermaye iş-yaşam dengesini kurma üzerinde etkilidir ($p < 0,05$). Psikoloji sermayesi güçlü olan kadın çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamada etkili oldukları sonucu ortaya çıkmakta ve hipotez kabul edilmektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonuç bölümünde araştırma bulgularına bağlı olarak değerlendirmeler yapılmıştır. Araştırma bulgularının yazın açısından değerlendirilmesi yapıldığında yazında bu konuda çalışmaların azlığı dikkat çekmekte ve yazına bu noktada bir katkı yapıldığı düşünülmektedir. Bunun yanısıra yazında psikolojik sermaye ve iş yaşam dengesi çalışmalarının ulusal yazın ile uluslararası yazında farklılaştığı görülmektedir. Psikolojik sermaye yazınına yönelik çalışmalarda nicel ağırlıklı çalışmalar ağır basmakla birlikte, özellikle iş yaşam dengesini ölçmeye yönelik çalışmaların nitel araştırma deseni ile tasarlandığı ve yapıldığı ifade edilebilir.

Konya'da yer alan tarihi işhanlarında yapılan çalışmada ankete katılan kadın çalışanların iş yaşam dengesini sağlamada etkili olduğu anlaşılmıştır. Bu durum, yazında benzer araştırmalar koordineli olduğu sonucunu doğurmaktadır. Başka bir ifade tarzıyla yazındaki araştırmalarda elde edilen sonuçlar, bu çalışmanın sonuçlarını da destekler niteliktedir. Temelde yapılan çalışmanın yazına anlamlı bir katkı sağlayacağı varsayılmaktadır.

Çalışmanın günümüz işletme yöneticileri için de bir anlamı bulunmaktadır. Günümüzde işletmelerde kadın çalışanların sayısının artması ve işletmelerde söz sahibi konuma gelmeleri işletmelerin rekabet güçlerini arttıracaktır. İşletmelere, yeni işbirliği, yeni proje, yeni ürün ve/veya hizmet oluşturma olanağı sağlama konusunda kadın çalışanlar itici bir güç oluşturmakta ve sürekli değişen rekabette işletmelerin kadın çalışanlara önem vermeleri yeni ortaya çıkan fırsatları yakalamak adına stratejik önem taşımaktadır.

Araştırma bulguları yorumlanırken, bazı sınırlılıklar göz önünde tutulmuştur. Bu sınırlamalar, aynı zamanda gelecekte yapılacak araştırmalar için bazı öneriler de içermektedir:

İlk olarak çalışmanın, kısıtlarının ortadan kaldırılması ile gelecek araştırmalar için daha iyi sonuçlar üretecektir. Dolayısıyla elde edilen sonuçların sağlanması, güçlendirilmesi ve daha geniş örneklem ile farklı sektörlerde -özellikle de kadın çalışanların yoğun olduğu sektörlerde- karşılaştırmalı araştırmaların yapılması önerilebilir.

Kaynakça

- Akçay, V. H. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2 (1), 123-140.
- Akgemci, T., Kaplan, M. ve Kızıloğlu, E. (2017). Kadın Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Cam Tavan Sendromunu Aşma Üzerindeki Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme. E. G. Kaygısız ve R. A. Wolff (Ed.). Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan Kitabı (s.27-35) içinde. Giresun: Eğitim.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Aydoğan, E., ve Kara, A. U. (2015). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Bireysel Performans İlişkisi: Türkiye Tarım Kredi Kooperatifi Merkez Birliği Örneği. Third Sector Social Economic Review, 50 (1), 68-91.
- Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2013). Kadın Girişimcilerin İş Yaşam Dengesi Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sakarya Örneği. E. Kaygısız ve B. Güven (Ed.) Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik (s.113-137) içinde. İstanbul: Veritasakademi Yayıncılık.
- Begenirbaş, M., ve Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 31 (1), 57-93.
- Christensen., L. B., Johnson., R. B. ve Turner., L. A. (2015). Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz. Ankara: Anı.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. Human Relations, 53 (6), 747-770.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (3), 363.
- 382.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M., & Turak, B. (2013). Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Büro Yönetimi Özel Sayısı, 1, 177-189.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. İş ve İnsan Dergisi, 2 (2), 105-113.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (19), 89-103.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Öneri Dergisi, 10 (39), 23-30.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (2), 302-318.
- Evans, G. (2004). Kadınlar Ancak Birlikte Kazanabilir. İstanbul: Optimist.
- Friedman, S. D., Christensen, P. ve Degroot, S. (1998). İş ve Yaşam Sıfır Toplamı Oyununun Sonu. İş ve Yaşam HBR Serisi. Ankara: MESS, 11-38.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance And Quality Of Life. Journal of Vocational Behavior, 63 (3), 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. Social Science Information, 41 (2), 255-279.
- Güler, B. K. (2009). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi. A. Keser, G. Yılmaz ve S. Yürür (Ed.). Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar (s.119-146) içinde. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Güler, B. K., (2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. Ankara: Liberte Yayınları.
- Heller, T. (1997). Yönetimde Kadın Erkek. İstanbul: Altın.
- Kaplan, M. ve Çelik, A. (2017). Girişimciliğin Annelik Perspektifinden Görünüşü: Anne Girişimciliği- Arka Plan, Kavram, Yazın ve Öneri. (E. G. Kaygısız ve R. A. Wolff (Ed.). Yönetim ve Organizasyon Makaleleri Kadın Akademisyenlere Armağan Kitabı (s.221-228) içinde. Giresun: Eğitim.
- Kaya, Ş. D., ve Zerenler, M. (2014). Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış. Ankara: Nobel.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), 343-350.
- Keser, A. ve Güler, B. K. (2016). Çalışma Psikolojisi. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kırcı, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing And Managing Psychological Strengths.

- The Academy of Management Executive, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007b). Positive Psychological Capital: Measurement And Relationship With Performance And Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 1 (2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007a). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13 (4), 437-447.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 21-23.
- Papatya, G. (2013). Yeni İş/İşletmecilik Dünyasında Kadın Liderliği: Girişimci Kadınlar İçin Genişletilmiş Okumalar ve Notlar. E. Kaygın ve B. Güven (Ed.) *Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik* (s.213-239 içinde.). İstanbul: Veritasakademi Yayınları.
- Peters., T. (2005). *İşinizi Yeniden Yaratın*. İstanbul: Boyner Yayınları.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14 (1), 115-124.
- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 54 (4), 145-166.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation Of Interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Siu, O. L. (2013). Psychological Capital, Work Well-Being and Work Life Balance Among Chinese Employees A Cross-Lagged Analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12 (4), 170-181.
- Türkoğlu, Ç., Turak Kaplan, B. ve Kaplan, M. (2017). Hemşirelerin İş Güvenliği Üzerine Bir Araştırma: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Current Debates in Labour Economics Demography Gender Studies*, 65-71.