



İŞ-AİLE ZENGİNLEŞMESİNİN DUYGUSAL BAĞLILIK VE KARIYER TATMİNİ BAĞLAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ*

EVALUATION OF WORK-FAMILY ENRICHMENT IN THE CONTEXT OF AFFECTIVE COMMITMENT AND CAREER SATISFACTION

Leila MOUSSA MOUMIN
Çankırı Karatekin Üniversitesi
leilamoussam@hotmail.com
0000-0002-5875-4601

Esra ERENLER TEKMEŖ*
Çankırı Karatekin Üniversitesi
esraerenler@karatekin.edu.tr
0000-0002-2509-3149

Araştırma Makalesi

Gönderme Tarihi/
Received Date:
13.06.2024

Kabul Tarihi/
Accepted Date:
12.12.2024

*Sorumlu Yazar/
Corresponding Author

Özet

Bu çalışmanın amacı, iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık ve kariyer tatmini üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Ayrıca iş-aile zenginleşmesi algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de çalışma kapsamında incelenmiştir. Geliştirilen hipotezler, bir devlet üniversitesinde görev yapan 194 akademik personelden toplanan verilerle doğrusal regresyon yöntemi ile test edilmiştir. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık ve kariyer tatminini pozitif yönde etkilediği, iş-aile zenginleşmesi algısının cinsiyete göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Zenginleşmesi, Duygusal Bağlılık, Kariyer Tatmini

Abstract

The purpose of this study is to evaluate the effect of work-family enrichment on affective commitment and career satisfaction. In addition, whether the perception of work-family enrichment differs significantly according to gender was also examined within the scope of the study. The developed hypotheses were tested with data collected from the academicians of a state university. The data of the research was collected by survey method. As a result of the analyses, it was determined that work-family enrichment affects affective commitment and career satisfaction positively, and the perception of work-family enrichment does not differ according to gender.

Keywords: Work-family enrichment, Affective commitment, Career satisfaction

* Bu çalışma Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde Esra Erenler Tekmen'in danışmanlığında, Leila Moussa Moumin tarafından 2022 yılında tamamlanmış olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Önerilen atıf

Moussa Moumin, L. ve Erenler Tekmen, E. (2024). İş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık ve kariyer tatmini bağlamında değerlendirilmesi. *Journal of Management, Tourism and Foresight*, 1(1), 24-44.

GİRİŞ

İş ve aile ilişkisi hem bireyler hem de işverenler için önemli etkileri olan, aile yapılarının heterojen hale gelmesiyle ilginin arttığı güncel konulardan birisidir (Allen ve diğerleri, 2012). Bireyin yaşamını oluşturan birçok bileşen arasında aile ve iş faktörü kritik bir öneme sahiptir (Akram ve diğerleri, 2014).

İş ve aile arasındaki ilişki üzerine yürütülen erken çalışmalarda, iş ve aile rollerini eş zamanlı olarak yerine getirme zorunluluğunun yaşamı daha stresli hale getirdiğine, tükenmeye neden olduğuna (Greenhaus ve Beutell, 1985; Beutell ve Wittig-Berman, 2008), örgütsel performansı düşürdüğüne dikkat çekilmiştir (Akram ve diğerleri, 2014). İş ve aile ortamları arasındaki olumsuz ilişki literatürde “çatışma” olarak adlandırılmakta ve bu bakış açısı, bireyin çoklu rollere sahip olmasının bireyin yaşamının farklı alanlarında, çatışma ve strese yol açtığını vurgulamaktadır (Lapierre ve diğerleri, 2018). Bununla birlikte diğer bazı araştırmacılara göre, iş ve aile rolleri her zaman çatışmaya neden olmaz ve bu iki alan birbirlerini farklı açılardan olumlu yönde etkileyebilir (Greenhaus ve Powell, 2006; Carlson ve diğerleri, 2006; Choi ve Kim, 2012; Wayne ve diğerleri, 2020). İş ve aile rolleri arasındaki olumlu etkileşim literatürde “pozitif yayılma”, “geliştirme”, “kolaylaştırma” ve “iş-aile zenginleşmesi” gibi isimlerle ifade edilmektedir (Carlson ve diğerleri, 2006).

İş ve aile alanı hem aile hem de iş yerindeki değişikliklerin bir sonucu olarak özellikle son on yılda akademisyenlerin ilgisini çeken konulardan birisi olmuştur (Lavassani ve Movahedi, 2014). İş hayatının değişen ve dinamik doğası göz önüne alındığında (ekonomik dalgalanmalar, işten çıkarmalar, kadın iş gücündeki artış vb.), farklı ve geleneksel olmayan aile yapılarıyla (çift gelirlili aileler, tek ebeveynli evler vb.), bireyler sürekli olarak işlerini ve aile sorumluluklarını yönetme sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu gelişmeler, değişen ilişkileri açıklamaya yönelik yeni teoriler ve bakış açıları geliştirme veya kullanma ihtiyacı doğurmaktadır (Lavassani ve Movahedi, 2014). Bu nedenle çalışanların işlerini ve aile sorumluluklarını nasıl düzenleyeceği konusunun, özellikle yönetim ve psikoloji disiplinlerinde önemli bir çalışma konusu olduğu söylenebilir (Ülbeği ve İplik, 2018).

İş-aile zenginleşmesi kavramı ilk olarak Greenhaus ve Powell (2006) tarafından yürütülen “When Work Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment” başlıklı makalede tartışılmıştır. Kavramın kapsamlı bir şekilde ele alındığı bu teorik çalışma ise Sieber (1974) ve Marks (1977) tarafından yapılan araştırmalara dayanmaktadır (akt. Jessica ve McNall, 2013). Sieber'e göre

(1974) bireyler çeşitli roller üstlendikçe, farklı görüşlere toleranslı olmayı, farklı rollere uygun davranışlar bekleyenlerin taleplerine uyum sağlamayı öğrendikçe kişilikleri gelişeceğinden sonrasında tüm rollerde genişletilmiş kişiliklerinden yararlanabileceklerdir (Greenhaus ve Powell, 2006). Marks'ın (1977) Genişlemeci Teorisi ise, çoklu rollerin enerji kaybı olmadan sergilenebileceğini, hatta bir rolü veya diğer rolleri yöneltebilmek için enerji yaratabileceğini savunmaktadır (akt. Jessica ve McNall, 2013).

Greenhaus ve Powell (2006) iş-aile zenginleşmesini, "bir ortamdan elde edilen deneyimlerin başka ortamın performansını artırma derecesi" olarak ele alırken, iş-aile zenginleşmesinin iş ile aile arasındaki pozitif etkileşimin temeli olduğunu ileri sürmüşlerdir. İş-aile zenginleşmesi, bir ortamdan edinilen beceriler, bakış açıları, esneklik ya da fiziksel ve sosyal sermaye gibi kaynaklar, diğer ortamdaki performansın kalitesini geliştirdiğinde veya duygu durumunu etkilediğinde yaşanmaktadır. Bu bağlamda zenginleşme bir yandan iş ve aile ortamından kaynaklanan taleplerin yönetilmesini sağlarken, diğer yandan iş yerinde verimliliğin artmasına katkı sağlayabilmektedir (Usmani ve Das, 2021).

Bu çalışmada, iş-aile zenginleşmesinin neden olabileceği düşünülen iki olumlu iş tutumu (duygusal bağlılık ve kariyer tatmini) değerlendirilmiştir. Duygusal bağlılık, örgüt ve çalışan arasında gelişen bütünlük duygusunu, paylaşılan değerleri vurgulamakta (Eisenberger ve diğerleri, 1997) ve çalışanları gönüllü olarak örgütlerinin gelişimi için çaba göstermeye yönlendirebilmektedir. Bu açıdan çalışanlar iş yerlerinin, iş-aile rollerini dengelemelerine yardımcı olduğunu düşündüklerinde, iş yerlerine karşı olumlu duyguları artabilir ve duygusal bağlılıkları güçlenebilir. Wayne ve diğerleri de (2013), iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılığı etkilediğini aynı zamanda bu iki yapının birbiriyile karşılıklı etkileşim içerisinde olduğunu belirtmektedir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde iş- aile zenginleşmesi algısı ile kariyer tatmini ilişkisini ele alan bazı çalışmaların olduğu görülse de (Gordon ve diğerleri, 2007; Jaga ve Bagraim, 2011; De Klerk ve diğerleri, 2015; Rastogi ve diğerleri, 2019) bunlar nispeten sınırlı sayıdadır. Çalışanlar iş yerlerinde yeni beceriler kazandıklarında, finansal olarak tatmin olduklarında ya da yeni şeyler öğrenerek bilgi birikimlerini arttırdıklarında örgütleriyle ilişkileri güçlenirken, maddi ve psikolojik kaynakların eksikliği çalışanın işinden ve kariyerinden tatmin olmaması ya da tatmin düzeyinin azalmasına yol açabilmektedir (Rastogi ve diğerleri, 2019). Bu kapsamda, iş-aile zenginleşmesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinin araştırılmasının konu ile ilgili bilgi

birikiminin artmasına katkı sağlayabileceği düşünülmüştür. Özetle, mevcut çalışmada iş-aile zenginleşmesi olgusu bazı potansiyel ardılları bağlamında incelenmiştir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş-Aile Zenginleşmesi Kavramı

Bireylerin farklı kuralları, düşünce kalıplarını ve davranışları birleştirdikleri “iş” ve “ev” alanları amaçlar ve araçlar açısından farklılıklar taşıyan iki farklı dünyayı nitelendirmektedir (Özen-Kapız, 2002). İş, bir yandan bireyi kültürel, sosyal, psikolojik olarak etkilerken diğer yandan bireyin ihtiyaçlarını karşılmasına, kişilik ve sosyal becerilerin gelişimine destek olarak kariyer tatminine de yol açabilir (Górny, 2018).

İş-aile etkileşimi üzerine yapılan çalışmaların çoğunda, bu etkileşimin çoğunlukla çatışma perspektifinden ele alındığı göze çarpmaktadır. İnsanların sınırlı zamana ve sınırlı enerjiye sahip olduğu varsayımına dayanan kıtlık hipotezinden türetilen çatışma perspektifinin savunucuları, birden çok rol üstlenen bireylerin (iş ve aile gibi) kaçınılmaz olarak yaşam kalitelerinin azalacağına, çatışma ve stres yaşayacaklarına dikkat çekmektedirler (Ülbeğ ve İplik, 2018). Bununla birlikte diğer bazı araştırmacılar (Sieber, 1974; Marks, 1977), birden fazla rolün yönetiminin getirdiği kazanımların, olumsuz etkilerinden daha fazla olacağını öne sürerek çatışma bakış açısıyla ilgili kaygıları sorgulamaktadırlar (akt. Ülbeğ ve İplik, 2018).

İş-aile zenginleşmesi, işten-aileye zenginleşme ve aileden-işe zenginleşme olmak üzere çift yönlü işleyebilmektedir (Carlson vd., 2006). İşten aileye zenginleşme, bireyin işte yaşadıklarının aile hayatını etkilemesiyle, aileden işe zenginleşme ise bireyin aile hayatında yaşadıklarının iş hayatını etkilemesiyle gerçekleşmektedir (Arslan, 2018). Ancak iş ve aile alanları arasındaki iki yönlü zenginleşme mekanizmalarının paralel olması mümkün değildir çünkü iki olgunun işlevleri ve faaliyetleri tamamen benzer değildir. Bu nedenle de farklı kaynak kazanımları sağlayabilirler (Carlson ve diğerleri, 2006).

Hakanen vd. (2011), iş-aile zenginleşmesinin işle ilgili kaynaklara ve iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olabilecek, kişisel gelişimi ve öğrenmeyi teşvik edebilecek fiziksel, sosyal, psikolojik veya örgütsel unsurlarla ilgili olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu anlamda iş kaynakları; iş den alınan destek (yönetici ve sosyal destek vb.), işle ilgili gelişim olanakları ve iş özerkliği gibi unsurları içerirken aile kaynakları, evden gelen talepleri azaltan, ev ortamında refahı artırmaya yardımcı olan faktörleri içermektedir. İş kaynaklarına benzer şekilde ev kaynakları da ev desteği, ev ile ilgili gelişim olanakları ve evde özerklik gibi faktörleri kapsamaktadır (Marais ve diğerleri, 2014).

Zenginleşme olgusu çok boyutludur. Bununla birlikte, iş-aile alanının işlevleri ve etkileri aile-iş alanı ile tamamen aynı değildir. Bir alan tarafından oluşturulan kaynaklar, öbür alan tarafından başlatılanlardan farklı olabilir. Örneğin gelir gibi kişinin işinden elde edilen fayda ve ayrıcalıkların en azından bir kısmı, kişinin ailesinden kaynaklanmaz ve bunun tersi de geçerlidir. Bu nedenle, farklı türde kaynak kazanımlarından bahsedilebilir ve bu kaynak kazanımları alanlar arasında eşdeğer olabilir ya da olmayabilir (Carlson ve diğerleri, 2006).

Carlson ve diğerleri (2006) zenginleşmenin her iki yönünü de iş-aile psikolojik sermaye aktarımı, iş-aile duygu aktarımı ve iş-aile gelişimi olmak üzere üç boyutta değerlendirmişlerdir. *İş-aile psikolojik sermaye aktarımı*; işin bireyin daha iyi bir aile üyesi olmasına yardımcı olan güvenlik duygusu, güven, başarı ya da kendini gerçekleştirme gibi psiko-sosyal kaynaklar sağladığının altını çizmektedir. *İş-aile duygu aktarımı*; işin, bireyin daha iyi bir aile üyesi olmasına yardımcı olan olumlu bir duygusal durum veya tutumla sonuçlanabileceğini anlatırken, *iş-aile gelişimi boyutu*; bireyin işi benimsemesini ve daha iyi bir aile üyesi olmasını sağlayan bilgi, beceri ve davranışları kazanmasını ifade etmektedir (Carlson ve diğerleri, 2006).

İş-aile zenginleşmesi olgusu çeşitli teoriler temelinde değerlendirilebilir ve söz konusu olgunun büyük ölçüde Rol Genişlemesi Teorisi'ne dayandığı söylenebilir (Barnett ve Bradley, 2007). Marks (1977) tarafından geliştirilen Rol Genişlemesi Teorisi, kıtlık hipotezine dayanmakta ve bireylerin çeşitli rollere bağlılık derecesini incelemektedir (Depolo ve Bruni, 2015). Bu teori, çoklu rol taleplerinin karşılanması için gereken zaman ve enerjinin yeterli olmamasının rol baskısı yaratacağı varsayımını eleştirirken, çoklu rol taleplerinin karşılanması için gereken zaman ve enerjinin herkes için yetersiz olduğu düşüncesinin her zaman ve her durumda geçerli olmayabileceğinin altını çizer. Marks'a göre (1977), bu konuda bir yargıya varmak için bireyin öncelikle çoklu rolleri deneyimlemesi gerekir. Bu açıdan birey rolüne karşı olumlu bir tutum içerisinde ise, rollerin gerekliliklerini yerine getirmek yorgunluk yerine enerji artışına neden olabilir (Coşkuner-Aktaş ve Çiçek, 2021). İş-aile zenginleşmesini, iş-aile gelişimini, iş-aile kolaylaştırmasını ve olumlu yayılmayı büyük ölçüde açıklayan Rol Genişlemesi Teorisi, enerjinin ve kaynakların sınırlı ve sabit olmadığını, genişletilebilir olduğunu (Nwanzu ve Bojehre, 2016) ve bir rolün diğer rollere yararlı olabileceğini savunur (Depolo ve Bruni, 2015). İnsan enerjisini arz-talep olgusu olarak ele alan Marks'a göre (1977), hem iş hem de aile alanlarında aktif katılım, bireysel tatmine katkıda bulunurken fırsatlara erişim ve deneyim sağlar (Zhou ve Buehler, 2017).

İş-aile literatüründe yer alan telafi, yayılma, çatışma, araçsallık, kıtlık, artırma teorileri, iki alan (iş-aile; aile- iş) arasında duyguların geçirgen olduğu, iş ve aile yaşamlarının birbirini etkilediği

görüşünü desteklemektedir (Özen-Kapız, 2002). Bu kapsamda iş-aile dengesini açıklayan ve Clark (2000) tarafından geliştirilen İş-Aile Sınır Teorisi'ne göre, iş ve aile sistemleri farklı olsalar da birbirleri ile ilişkilidir ve duygular, iş ve aile arasında yayılmaktadır. Ayrıca Clark'a göre, bireylerin iki alanda da çeşitli roller üstlenmesi sınırların geçilmesi anlamına gelmektedir. İş-Aile Sınır Teorisi'ne göre, bireyler içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçişinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirleyerek şekillendirirler ve çevrelerini şekillendirirken o çevreden etkilenirler. İş ve ev çevresini belirleme ve onlar tarafından belirlenme aynı zamanda bir çelişkinin de ifadesidir. İş-Aile Sınır Teorisi, sınır geçişleri ile iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamak, çatışmanın ne zaman olacağını öngörmek ve denge kurmak için bir çerçeve sağlama amacı gütmektedir (Clark, 2000; Özen-Kapız, 2002). İki alan arasında denge kurmak, diğer bir anlatımla bireylerin ilgi alanlarını, amaçlarını, kişisel tarzlarını geçtikleri alana uyumlaştırma ve yeniden şekillendirme çabası, iş ve aile yaşam alanları arasındaki farklılıklar arttığında zorlaşmaktadır (Özen-Kapız, 2002). Teoriye göre, bireyler iş-aile sorumluluklarının dengelenmesinde aktif bir rol üstlenmeler de söz konusu geçişler etkili bir şekilde yapılmadığında bireylerin iş-aile yaşamları arasında denge kurmaları zorlaşmakta ve bu durum iş-aile çatışmasına dönüşebilmektedir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki iki alanın sorumlulukları arasındaki dengenin sağlanması, rekabetçi iş ortamı ve uzun çalışma saatleri getiren küresel dünyada giderek zorlaşmaktadır (Bayramoğlu, 2018).

Olumlu iş-aile etkileşimi için kaynakların elde edilmesini ve kullanılmasını anlamaya yardımcı olan (Fung ve diğerleri, 2012) Kaynakların Korunması Teorisi, bireylerin değer verdiği kaynakları elde etmeye, korumaya ve artırmaya yönelik çaba sarf ettiklerini savunmaktadır. Bu durum nesnelere, koşulları, kişisel özellikleri, enerjiyi ve sosyal desteği içeren (Hayfaa, 2014), bireyin elde etmeye, sürdürmeye ve artırmaya çalıştığı kaynakların hem kendi özelliklerinden dolayı hem de bireyin yeni kaynaklar edinmesini sağladıkları için değerli olması ile açıklanmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisine göre, eldeki kaynaklar için herhangi bir tehdit olması, kaynakların gerçekten kaybedilmesi ya da eldeki kaynakların harcanmasına rağmen yeterli kaynağın elde edilememesi durumlarından herhangi birinin gerçekleşmesi durumunda bireyler kaynakları elde etmek ve korumak için çaba gösterirken stres yaşayacaklardır (Fung ve diğerleri, 2012). Hobfoll (2001), belirtilen durumların olası bir sonucu olarak tükenmişliğe de dikkat çekmektedir. Buna göre bireyler önemli ölçüde zaman ve enerji harcamalarına, ailelerine ayırmaları gereken zamandan çalmalarına rağmen yeni kaynaklar elde edemezlerse veya kaynak

kaybetmeye devam ederlerse tükenmişlik yaşayabilirler (Yürür, 2011). Diğer yandan iş ve aile rollerini dengeleme sürecinde, bireyler tükettikleriyle aynı oranda doldurulamayan kaynakları kullandıklarında, iş-aile çatışmasının yaşanması da muhtemeldir (Baruch, 2004).

Kariyer Tatmini

Kariyer sadece bir meslek değil, insanların iş ve yaşam hedefleri tarafından yönlendirilen, örgütler tarafından yönetilen, yaşam boyu süren bir çabadır (Creed ve Hood, 2009). Bu bağlamda kariyer bir yaşam yolculuğu olarak görülebilir ve çalışanlar, alışmış oldukları yolda devam etmeyi veya başka yollar bulmayı seçebilirler (Baruch, 2006). Psikolojik açıdan bakıldığında kariyer, kişinin yaşadığı iş deneyimleri dizisidir ve kişi bu süreçte, kişisel ve sosyal güçleri bir araya getiren bir karar verici olarak görülmektedir (Khapova ve Arthur, 2011). Ekonomik açıdan ise kariyer, mal ve hizmet üretiminde kullanılan fiziksel ve zihinsel iş gücü, bilgi ve beceriye sahip olan üretken insan ve girişimcilik gibi faktörleri kapsamaktadır (Khapova ve Arthur, 2011).

Kariyer konusunda geleneksel ve güncel kariyer yaklaşımları olmak üzere iki temel yaklaşımdan bahsedilebilir. Geleneksel kariyer yaklaşımına göre kariyer, belli bir alanda eğitim aldıktan sonra bir kurumda eğitim gördüğü alanla ilgili olarak iş hayatına başlayarak zamanla o kurumda ilerlemeyi ifade eder. Bu nedenle, geleneksel kariyer yaklaşımı, bir veya iki örgüt içinde kariyer basamaklarını tırmanarak ilerlemeyi tanımlayan gelişim aşamalarından oluşan bir süreci içerir (Göktaş, 2017). Geleneksel kariyer, kişi değil örgüt tarafından tanımlanan sorumluluk, statü, ödülleri kapsayan pozisyonlarda dikey ilerlemeyle ilgilidir (Hall ve Mirvis, 1995) ve uzun vadeli iş güvencesi ve üyeliğe dayanmaktadır (Hayfaa, 2014).

Küreselleşme, artan iş gücü çeşitliliği, ekonomik değişiklikler, rekabetin artması, örgütsel yeniden yapılanma, geleneksel bürokrasilerin parçalanması ve işten ayrılmaların artması nedeniyle 1990'lı yılların ortalarından itibaren birçok örgüt yaşam boyu istihdam vaadinden vazgeçmeye başlamış, yaşam boyu iş güvencesi yerini bireysel istihdam edilebilirlik anlayışına bırakmıştır (Hayfaa, 2014). Güncel kariyer bakış açısı, kariyeri tanımlamanın ve analiz etmenin yeni bir yolu olup (Hayfaa, 2014), kariyer olgusunu beceri ve bilgi birikimi, mesleki ve kişisel yaşamın bütünleşmesi bağlamında ele almaktadır (Mulhall, 2014). Bu açıdan kariyer "bir kişinin zaman içinde ortaya çıkan iş deneyimi dizisini" ifade etmektedir (Hayfaa, 2014) ve kariyer, çalışanları belirledikleri hedeflere içsel olarak yönlendiren, esnek ve dinamik bir süreçtir (McDonald ve diğerleri, 2005). Diğer yandan güncel kariyer bakış açısı çalışanların kariyerlerinde

bir örgüte bağlı olma zorunluluğunun ortadan kalktığını ve kariyerin yalnızca hiyerarşik basamaklarda yükselmeden ibaret olmadığını savunmaktadır.

Sınırsız ve çok yönlü kariyer anlayışları güncel kariyer yaklaşımları içerisinde değerlendirilebilir. Sınırsız kariyer bireyin farkındalığını, psikolojik gelişimini ve tatminini ifade ederken (Mulhall, 2014), çok yönlü kariyer, bireyin farklı kariyer seçimlerine atıfta bulunmaktadır. Özgürlük, büyüme ve kişisel kariyer başarısı çok yönlü kariyerin öne çıkan değerlerinden bazılarıdır. Ek olarak çok yönlü kariyer, bireyin sürekli öğrenmesini, kariyer yollarını takip etmesini ve işle ilgili zorlukları öngörmesini sağlamaktadır (Chin ve Rasdi, 2014). Bu tür bir kariyerde birey, ücret veya terfi yerine kendi değerlerine ve hedeflerine odaklandığından çok yönlü kariyer, kişinin yaşamı ve işi açısından, kariyere bütünsel olarak bakmaktadır (Hayfaa, 2014). Zamanla kariyer kavramına yüklenen anlamlar değişmiş, çalışanlar ve çalıştıkları örgütler arasındaki uzun vadeli iş ilişkilerinin daha kısa vadeli iş ilişkilerine evrilmiştir (Baruch, 2004). Bu noktada çalışanların da iş hayatına bakışının değiştiğinden söz edilebilir. Geçmişte çalışanlar yaşamları boyunca aynı örgüte hizmet etmeyi düşünürken artık örgütler beklentilerini karşılamazsa işlerini kolaylıkla bırakabilmektedirler (Baruch, 2004).

Kariyer gelişimi ile ilgili çeşitli teorilerden bahsedilebilir. Bunlardan biri Super'in (1990) Yaşam Boyu- Yaşam Alanı Teorisi'dir. Söz konusu teori, farklı aşamalardaki kariyer gelişimini ele almakta ve kariyer gelişimine yönelik bilinçli çabalara duyulan ihtiyaca dikkat çekmektedir. Kariyer geliştirme süreci kişiye özgüdür. Bu süreçte cinsiyet, etnik köken, yetenek, kişilik, sosyo-ekonomik durum, aile ve coğrafya gibi faktörler kişinin kariyer yolunun gelişiminde farklı derecelerde rol oynamaktadır. Super'in teorisinin temelinde yaşam evreleri, mesleki görevler ve benlik kavramı yatmaktadır. Yaşam boyu perspektifi, kariyer gelişiminin genç yetişkinlik döneminde sona ermediğini, yaşam boyunca devam ettiğini ve kariyer olgunluğunun artmasına yol açtığını savunmaktadır (Kosine ve Lewis, 2008).

Tatmin, yaşama anlam kazandırması yanında kişisel başarının bir ölçüsü olarak da görülebilmektedir. Bu nedenle örgütsel davranış araştırmalarında en sık çalışılan değişkenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer tatmini, "kişinin seçtiği kariyerin sonucunda elde ettiği mutluluk deneyimi" olarak tanımlanmaktadır. Greenhaus ve diğerleri (1990) kariyer tatminini, profesyonel başarı, genel mesleki hedefler, gelirle ilgili hedefler, mesleki gelişim ve yeni becerilerin kazanılması olmak üzere beş temel alanda amaca ulaşma duygusu ile bağlantılı olarak değerlendirmektedirler (Vatansever, 2008). Kariyer tatmini çalışanların mevcut ve gelecekteki motivasyonları ile ilişkili olduğu için de önemlidir ve Holland ve Super'ın kariyer

seçimi teorisi ile de ilişkilendirilebilir. Bu açıdan Holland, kariyer tatmininin kişilerin tecrübe, yetenek, değer ve başarılarına dayandığını belirtirken, Super, bireylerin kariyer tatmininin işlerindeki değişiklikten, örgüt içerisinde herhangi bir yeniliğin uygulanmasından ya da iş sorumluluklarında meydana gelen herhangi bir değişimden kaynaklandığına değinmektedir (akt. Gürkan ve Koçoğlu, 2014).

Örgütsel Bağlılık

Örgüt-çalışan ilişkisinin önemli bir boyutu olan bağlılık, bireyi hedeflerle ilgili davranış dizisini takip etmeye zorlayan bir gücü yansıtmasının yanında bireyin başka bir kişiyle, grupta ya da örgütle ilişkisini de kapsayabilmektedir (Eisenberger ve diğerleri, 1997). Bu noktada örgütsel bağlılıktan, hedeflere bağlılıktan, mesleki bağlılıktan ve işe bağlılıktan söz edilebilir. Örgütsel bağlılık, çalışan ile örgüt arasında, çalışanın örgütten gönüllü olarak ayrılma ihtimalini azaltan psikolojik bir bağdır (Allen ve Meyer, 1996) ve bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve kendisini o örgüte ait hissetmesinin göreceli gücünü ifade etmektedir (Al-Jabari ve Ghazzawi, 2019). Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütü algılama ve ona tepki verme biçimini yansıtmaktadır (Sayğan, 2011). Pek çok araştırmacı bu tür bir bağlılığın bireyin çalıştığı örgütle ilişkisini karakterize eden, psikolojik bir durumu işaret ettiği hususunda hemfikirdir (Allen ve Grisaffe, 2001). Örgütün amaçlarını ve değerlerini kabullenmek, örgüt adına kayda değer çaba gösterme isteği ve örgüt içindeki üyeliği korumak için güçlü bir istek duymak, örgütsel bağlılığın üç önemli göstergesidir (Joo ve Park, 2009).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın temel bir bileşenidir (Mercurio, 2015). Ayrıca, duygusal bağlılığın, diğer örgütsel bağlılık bileşenlerine göre istenen örgütsel sonuçlarla daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Johnson, 2014). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle özdeşleşmesi neticesinde örgüte bağlı kalma arzusunu yansıtmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Balassiano ve Salles, 2012; Al-Jabari ve Ghazzawi, 2019). Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgütleriyle özdeşleştirerek, örgütün yararına olacak şekilde hareket etmektedirler. Bu doğrultuda Beck ve Wilson (2000), yüksek düzeyde bağlılığı olan çalışanların kendi amaç ve değerlerinin örgütün amaç ve değerlerine paralel gördüklerinden örgütte kalma eğilimlerinin yüksek olacağını belirtmektedirler (Hamid ve Ungku Ahmad 2015). İş deneyimleri, duygusal bağlılığın önemli bir belirleyicisidir (Sayğan, 2011).

YÖNTEM

Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı “iş-aile zenginleşmesi” olgusunu bazı potansiyel sonuçları bağlamında incelemektir. Bu kapsamda, mevcut çalışmada iş- aile zenginleşmesi algısının kariyer tatminine ve duygusal bağlılığa neden olup olmadığı değerlendirilmiştir. Son olarak katılımcıların iş-aile zenginleşmesi algılarının cinsiyet faktörü açısından farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Rol dengeleme teorisi ve rol genişlemesi perspektiflerine göre (Sieber, 1974; Marks, 1977), birden fazla rol üstlenmenin zorlukları yanında çeşitli faydalarından söz edilebilir. Birden fazla rol üstlenmek bireyin farklı rollerdeki performansına katkı sağlayabilir (Choi ve diğerleri, 2018). Edwards ve Rothbard (2000), bireyin bir ortamda elde ettiği becerilerin ve olumlu deneyimlerin diğer ortamda kullanılabilir olması nedeniyle her iki ortamda da olumlu sonuçlar doğurabileceğine dikkat çekmektedir (Choi ve diğerleri, 2018). Bu kapsamda, son yirmi beş yıl boyunca araştırmacılar, iş ve aile ortamları arasındaki ilişkiyi oldukça önemli bir araştırma alanı olarak görmüştür. Bununla birlikte literatür incelendiğinde iş-aile ara yüzünün olumlu tarafını temsil eden iş-aile zenginleşmesinin öncülleri ve sonuçları ile ilgili çalışmaların sayısının nispeten sınırlı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda iş-aile zenginleşmesinin, bazı sonuçları bağlamında incelendiği mevcut çalışmanın konuyla ilgili bilgi birikimine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Çalışmanın Hipotezleri

Duygusal bağlılık, çalışanın kendi isteğiyle örgütte kalma arzusunu yansıtmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşeni bulunmaktadır. Ancak, duygusal bağlılık, iş-aile zenginleşmesi ile en çok ilişkili olabilecek bağlılık türlerinden birisidir. Çalışanların iş deneyimlerinin aile hayatlarını zenginleştirdiğine dair algıları, çalıştıkları örgüte karşı olumlu tutumlar geliştirmelerine neden olmaktadır (Marques ve diğerleri, 2015) ve örgütsel bağlılık örgütçe istenen olumlu iş tutumlarından birisidir. Zenginleştirme algısından bağımsız olarak, bireylerin iş ve aile rollerini bütünleştirme yeteneklerinin her iki role yönelik duygusal tepkilerini etkileyeceği düşünülmektedir. Diğer bir ifade ile çalışanlar işlerinden elde ettikleri kazanımların aile rollerine fayda sağladığını düşündüklerinde, duygusal bağlılık düzeyleri artabilmektedir (Chhetri, 2019). Bu açıdan, bireyin yapmakta olduğu işten ve aile yaşamından aldığı tatminin duygusal bağlılığı artırması beklenmektedir (Chhetri, 2019).

İş-aile zenginleşmesi literatüründe bu iki yapının birbiriyle ilişkili olduğu belirtilmektedir (Aryee ve diğerleri, 2005). Bu açıklama ile tutarlı olarak, Wayne ve diğerleri'in (2006) çalışmalarında, iş-aile zenginleşmesi algısının duygusal bağlılığı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Wayne ve diğerlerinin (2013) dört yüz sekiz çalışan ile gerçekleştirdiği bir başka çalışmada da, iş-aile zenginleşmesi ve duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Wayne ve diğerleri, 2013). Odle Dusseau ve arkadaşlarının (2012) çalışmalarında da iş-aile zenginleşmesi ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (akt. Ali, 2017). Akram ve diğerleri (2014), Sargodha'nın özel ve devlet kolejlerinde iki yüz yirmi beş kişi ile gerçekleştirdikleri araştırmada da iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık ve iş tatminini pozitif yönde, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yukarıda değinilen çalışmaların aksine, Karatepe ve Alheri (2008) iş-aile zenginleşmesi ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki beklemişlerdir. Bu hipotezi kanıtlamak amacıyla Nijerya'da iki lüks otelde ön saflarda çalışanlarla gerçekleştirdikleri araştırma, araştırmacıların beklentisinin aksine, iş-aile zenginleşmesinin duygusal örgütsel bağlılığı pozitif olarak etkilediğini göstermiştir.

Çalışmadan hareketle araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₁: İş-aile zenginleşmesi, duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilemektedir.

Literatürde genellikle ev ile ilgili taleplerin ve sorumluluklarının kariyer başarısını olumsuz yönde etkilediğine işaret edilse de ev yaşamından elde edilen kaynakların işteki deneyimlerini arttırabileceğine veya zenginleştirebileceğine dair çoğalan kanıtlar da mevcuttur. Zenginleştirme perspektifi, iş ve iş dışı görevlerden elde edilen kaynakların iş yerinde kariyer tatminini arttırmaya yönelik olumlu etkisine işaret etmektedir (Hirschi ve diğerleri, 2016). Konuyla ilgili olarak Jaga ve Bagraim de (2011) iş-aile zenginleşmesinin, çalışanların kariyer tatminine neden olduğunu belirtmektedir. İş-aile zenginleşmesini algılayan bireyler, aileleri ve iş yaşamları üzerinde kontrol sahibi olduklarını hissederler. Bu durum, kariyerlerinden memnun olmalarını sağlayan başarı ve memnuniyet duygusuna katkıda bulunabilir (Koekemoer ve diğerleri, 2020). Açıklamalar temelinde araştırmanın ikinci hipotezi aşağıda belirtilmektedir.

H₂: İş-aile zenginleşmesi, kariyer tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Kadınlar ve erkekler işleri ve aileleri ile ilgili farklı rollere ve farklı deneyimlere sahip olduklarından cinsiyet, iş-aile zenginleşmesi algısını etkileme potansiyeline sahip bir faktör olabilir (Marques ve diğerleri, 2015). Toplumsal roller gereği kadınların, iş ve aile rollerini

dengelemeye çalışırken ve önceliklerini belirlerken aile sorumluluklarına daha çok zaman ayırmaları, erkeklerin ise iş daha çok iş sorumluluklarına odaklanmaları beklenebilir (Mishra ve Bhatnagar, 2019). Bahsedilenler iş-aile zenginleşmesi algısını farklılaştırabilir. Bununla birlikte iş-aile zenginleşmesi algısının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen çalışmalar nispeten az sayıdadır ve bu çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin, Van Steenberg ve diğerleri (2007) ve Jain ve Nair (2015) kadınların erkeklere göre daha çok iş-aile zenginleşmesi yaşadıklarını bulurken, Rothbard (2001) erkeklerin kadınlara göre daha çok iş-aile zenginleşmesi yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Baral ve Bhargava'nın (2011) çalışmasında, cinsiyetin, iş-yaşam dengesi ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkiyi düzenlediği sonucuna ulaşılmıştır. Tang ve diğerleri (2014) tarafından yapılan diğer bir çalışmada da cinsiyetin iş-aile zenginleşmesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenlediği görülmüştür. Anlatılanlar temelinde araştırmanın bir diğer hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H₃: İş-aile zenginleşmesi algısı cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Diğer demografik değişkenlerle ilgili analizlere çalışma çerçevesinde analiz tercih edilmemiştir.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Mevcut çalışmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketin hazırlanması aşamasında öncelikle detaylı bir literatür taraması yapılmış, ilgili değişkenleri ölçen ve örnekleme uygun olduğu düşünülen ölçekler belirlenmiştir. Katılımcıların iş-aile zenginleşmesi algısını belirlemek amacıyla Carlson ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen sonrasında Kachmar ve diğerleri (2014) tarafından revize edilen iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin kısa formundan yararlanılmıştır. Kachmar ve diğerlerinin çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı (0.87)'dir. Duygusal bağlılığı ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen 8 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt boyutu olan duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Allen ve Meyer çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı (0.86) olarak belirlenmiştir. Kariyer tatminini belirlemek içinse Greenhaus (1990) tarafından geliştirilen ve Yüksel (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlaması yapılan 5 maddeden oluşan Kariyer Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Greenhaus'un çalışmasında (1990) ölçeğin güvenilirlik katsayısı (0.88) olarak bulunmuştur. Tüm ölçekler beşli likert (Kesinlikle Katılmıyorum "1" ve Kesinlikle Katılıyorum "5") formunda derecelendirilmiştir.

Çalışmada uygulama alanı olarak eğitim sektörü seçilmiştir. Araştırmanın örnekleme, Çankırı Karatekin Üniversitesi'nin değişik fakültelerinde farklı unvanlarla görev yapan 194

akademisyenden oluşmaktadır. Çalışmanın hazırlık kısmında merkez kampüste evren olarak 412 akademisyenin olduğu belirlenmiştir. Bu örneklemin tercih edilmesinin bazı nedenleri vardır. İlk olarak birçok çalışma farklı meslekleri ele alarak iş ve aile arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmış olsada, çok az sayıda araştırma bu konuyu akademik çalışanlar yönünden ele almıştır (Creamer ve Amelink, 2007; Ebrahimi, 2021). Akademisyenlerin oynamak zorunda oldukları çoklu roller, işin uzun çalışma saatlerini içermesi, işin doğası gereği iş dışı zamanlarda da yoğun çalışmayı gerektirmesi bu örneklemin seçilmesinde etkili olan bir diğer faktördür. Akademisyenlik öğretme, araştırma yapma, yayın yapma, yönetme, öğrenci danışmanlığı, üniversiteye ya da politika yapıcılara danışmanlık sağlama gibi birçok hizmeti bünyesinde barındırmakta (Salehi ve diğerleri, 2015) tüm bunlar iş-aile dengesi kurmayı zorlaştırmaktadır. Bahsedilen sebeplerle iş-aile zenginleşmesi konusunda akademisyenlerin algılarını belirlemek hedeflenmiştir.

BULGULAR

Araştırma Örneğine İlişkin Bulgular

Çalışmaya katılanların %57,2'si erkek, %42,8'inin ise kadındır. Katılımcıların yaşa göre dağılımları incelendiğinde %16'sının 18 ile 30 yaş aralığında, %28,9'unun 31 ile 35 yaş aralığında, %21,1'inin 36 ile 40 yaş aralığında, %14,9'unun 41 ile 46 yaş aralığında olduğu, %19,1'inin ise 46 yaşından büyük olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre dağılıma bakıldığında, katılanların %72,2'si evli, %27,8'inin ise bekârdır. Katılımcıların %5,7'si profesör, %17'si doçent, %25,3'ü doktor öğretim üyesi, %26,3'ü araştırma görevlisi, 25.8'i ise öğretim görevlisi ünvanına sahiptir.

Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Hipotezlerin test edilmesine başlamadan önce verilerin genel profilini görebilmek amacıyla ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Değişken	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
İş-aile zenginleşmesi	3.99	1.134	-1.271	0.873
Duygusal bağlılık	3.44	.963	-.347	-.445
Kariyer tatmini	3.75	1.017	-.620	-.386

Litaratürde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 aralığında olmasının (normal dağılıma işaret ettiği belirtilmektedir (Sposito ve diğerleri,1983). Tablo 1 incelendiğinde verilerin normal

dağılım koşulunu sağladığı görülmüş ve parametrik testlerden doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri çerçevesinde her bir ölçeğin Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Söz konusu değerler tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Cronbach Alfa Katsayısı
İş-aile zenginleşmesi	.849
Duygusal bağlılık	.830
Kariyer tatmini	.881

Tablo 2’ye göre göre, iş-aile zenginleşmesi ölçeğinin alfası (0.849), duygusal bağlılık ölçeğinin alfası (0.830), kariyer tatmini ölçeğinin alfası ise (0.881)’dir. İlgili değerler Hair (2006) tarafından önerilen (0.60) değerinden büyük olduğundan kabul edilebilir niteliktedir.

Çalışmanın Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Çalışmanın birinci hipotezinde (**H1**), iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olacağı kabul edilmiştir. Bu hipotezi test etmek için yapılan doğrusal regresyon analizinin sonuçları tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: İş-Aile Zenginleşmesinin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	R	R ²	F	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2.452	.296	0.087	10.376	.000		
İş-aile zenginleşmesi	.251				.000	1.000	1.000

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 3’te iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılığı anlamlı ($P < 0.05$) ve pozitif yönde etkilediği ($\beta = 0.251$) görülmektedir. Bununla beraber iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılığın %8,7’sini açıklamaktadır.

Çalışmanın ikinci hipotezinde (**H2**), iş-aile zenginleşmesinin kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olacağı öngörülmüştür. Bu hipotezi test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmış sonuçlar tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: İş-Aile Zenginleşmesinin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	R	R ²	F	Sig.	Tolerans	VIF
Sabit Terim	2.712	.294	0.086	18.134	.000		
İş-aile zenginleşmesi	.263	.294	0.086		.000	1.000	1.000

Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini

Tablo 4'teki sonuçlar, iş-aile zenginleşmesinin kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde ($p < 0,05$) etkilediğini göstermektedir. Bununla beraber iş-aile zenginleşmesi, kariyer tatmininin %8,6' sını açıklamaktadır.

Çalışmanın üçüncü hipotezinde (H3), akademik personelin iş-aile zenginleşmesi algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşacağı öngörülmekteydi. Bu hipotezi test etmek amacıyla t-testi uygulanmış sonuçlar tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Cinsiyet Ve İş-Aile Zenginleşmesi Algısına İlişkin T-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	S.S.	F	T	P
İş-aile zenginleşmesi	Erkek	111	3.90	1.194	0.819	-.333	0.739
	Kadın	83	3.96	1.054			

Tablo 5'e bakıldığında iş-zenginleşmesi algısının "cinsiyet" değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > 0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, çalışanların iş hayatlarındaki olumlu deneyimlerin ve kazanımların aile hayatına olumlu yansımaları olabileceğini ifade eden iş-aile zenginleşmesi kavramı incelenmiştir. İş-yaşam dengesi, iş yaşamının aile yaşamındaki huzuru, kaliteyi ve performansı arttırabileceği gerçeği iş-aile zenginleşmesi ile ilintili kişisel ve örgütsel faktörlerin belirlenmesini gerektirmektedir. Mevcut çalışmada iş-aile zenginleşmesi algısının duygusal bağlılık ve kariyer tatmini gibi olumlu çalışan tutumlarının gelişmesine katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmiştir. Test edilen ilişkiler yoluyla iş-aile zenginleşmesi hakkındaki bilgi birikiminin derinleştirilmesi amaçlanmıştır.

İş-aile zenginleşmesi algısının duygusal bağlılığı pozitif yönde etkileyeceği öngörülerek geliştirilen hipotezi (H1), test etmek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği kanıtlanmıştır. Ulaşılan

sonuç, iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılıkla ilişkili olduğunu (Aryee ve diğerleri, 2005; Balmforth ve Gardner 2006; Hamid ve Ungku Ahmad, 2015; Chhetri 2019) ve duygusal bağlılığı etkilediğini kanıtlayan (Wayne ve diğerleri, 2006; Bhargava ve Baral, 2009; Wayne ve diğerleri, 2013; Akram ve diğerleri, 2014) önceki çalışmaların sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Buna göre akademisyenler arasında iş-aile zenginleşmesini teşvik etmek, duygusal bağlılık gibi olumlu iş sonuçlarına katkıda bulunabilir. Bu nedenle yöneticiler ve insan kaynakları yönetimi uzmanları esnek zaman, sıkıştırılmış çalışma haftaları gibi aile dostu politikalarla destekleyici bir iş ortamı yaratarak akademisyenler arasında iş-aile zenginleşmesini teşvik edebilir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki mevcut çalışmada iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılığı açıklama gücü oldukça düşüktür. Bu durum, duygusal bağlılığı etkileyen başka unsurlara işaret etmektedir.

Bir diğer hipotez iş-aile zenginleşmesinin kariyer tatminine neden olup olmadığını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir (H2). Yapılan doğrusal regresyon analizi sonrasında, iş-aile zenginleşmesi algısının kariyer tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu kanıtlanmıştır. Ancak yine belirtmek gerekir ki iş-aile zenginleşmesi algısının kariyer tatminini açıklama gücü oldukça düşüktür. Bununla birlikte ulaşılan sonuç, konuyla ilgili önceki çalışmaların (Jaga ve Bagraim, 2011; De Klerk ve diğerleri, 2015; Rastogi ve diğerleri, 2019) sonuçları ile tutarlıdır. Akademisyenlere aile yaşamları konusunda destek sağlanması, yaptıkları işin kalitesini arttırabilir.

Çalışmada iş-aile zenginleşmesi algısının cinsiyet (H3) değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediği de incelenmiştir. Yapılan t-testi sonucunda iş-aile zenginleşmesi algısının cinsiyet açısından farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuç, iş-aile zenginleşmesi algısı ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığını kanıtlayan önceki bazı araştırmaların (Balmforth ve Gardner 2006; Jaga ve Bagraim, 2011; Joseph ve diğerleri 2018) sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Yukarıda da belirtildiği gibi, iş-aile zenginleşmesinin duygusal bağlılık ve kariyer tatmini üzerinde pozitif bir etkisi olsa da beklentinin aksine açıklama güçleri oldukça düşüktür. İleriki çalışmalarda iş-aile zenginleşmesinin yanında duygusal bağlılık ve kariyer tatminini açıklama potansiyeli taşıyan başka değişkenlerin çalışmaya dahil edilmesi yararlı olabilir. İş-aile zenginleşmesinin aracılık ya da düzenleyicilik etkileri incelenebilir. İş-aile ara yüzünün olumlu tarafını yansıtan iş-aile zenginleşmesinin işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Aile-iş zenginleşmesi bu çalışmanın kapsamı dışında bırakıldığı için ileride yapılacak araştırmalarda her iki yapı da çalışmaya dâhil edilip öncülleri ve veya sonuçları

bağlamında değerlendirilebilir. Farklı analizler ve değişkenlerle ya da etki edebilecek farklı unsuların araştırma modeline eklenerek bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tepkileri ölçülebilir.

Mevcut çalışmanın, yöntem ve örneklem açısından bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar sosyal bilimlerdeki insan faktörünün ve kullanılan anket yönteminin sınırlılıklarının yanında belirlenen örneklemin tamamıyla evreni temsil etmesinin sayısal veriler üzerinden ispatlanması olarak kabul edilebilir. Bu nedenle araştırmadan elde edilen bulgular bu sınırlılıklar kapsamında değerlendirilmelidir. Örneklemin genişletilmesi ve konunun farklı meslek gruplarında sınanması ilerideki çalışmalar için daha sağlıklı sonuçlar sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Akram, H. Malik, N. I., Nadeem, M. ve Atta, M. (2014). Work-family enrichment as predictors of work outcomes among teachers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 8(3), 733-743.
- Ali, T. (2017). Impact of work-life enrichment on organisational commitment and stress experiences: mediating role of work-life balance. *International Journal of Academic Research and Development*, 2(6), 1015-1019.
- Al-Jabari, B. ve Ghazzawi, I. (2019). Organizational commitment: a review of the conceptual and empirical literature and a research agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119.
- Allen, N. J. ve Grisaffe, D. B. (2001). Employee commitment to the organization and customer reactions: mapping the linkages. *Human Resource Management Review*, 11(3), 209-236.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49, 252-276. amabile, t. m. (1982). Social psychology of creativity: a consensual assessment technique. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 997-1013.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63,1-18.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S. ve Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 7-26.
- Arslan, S. (2018). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aryee, S., Srinivas, E. S. ve Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 132-46.
- Balassiano, M.ve Salles, D. (2012). Perceptions of equity and justice and their implications on affective organizational commitment: a confirmatory study in a teaching and research institute. *Brazilian Administration Review*, 9(3), 268-286.
- Balmforth, K. ve Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Baral, R. ve Bhargava, S. (2011). Examining the moderating influence of gender on the relationships between work-family antecedents and work-family enrichment. *Gender in Management: An International Review*, 26(2), 122-147.
- Barnett, B. R. ve Bradly, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.

- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138.
- Bayramoğlu, Ğ. (2018). İş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Beck, K. ve Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: a crosssequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 114-136.
- Beutell, J. N. ve Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict and work-family synergy for generation x, baby boomers, and matures: generational differences, predictors, and satisfaction outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 507-523.
- Bhargava, S. ve Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among indian managers. *National Academy of Psychology*, 54, 213-225.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. ve Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Chhetri, S. B. (2019). Predictors and outcomes of work-family enrichment: an empirical study of married private school teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 64-89.
- Chin, W.S. ve Rasdi, R.M. (2014). Protean career development: exploring the individuals, organizational and job-related factors. *Asian Social Science*, 10(1), 203-215.
- Choi, H. J. ve Kim, Y. T. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1011-1028.
- Choi, J., Kim, A., Han, K., Ryu, S., Park, J. G. ve Kwon, B. (2018). Antecedents and consequences of satisfaction with work-family balance: a moderating role of perceived insider status. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 1-11.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Coşkuner-Aktaş, S. ve Çiçek, B. (2021). Aile-iş kolaylaştırması, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet: üniversite çalışanları örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, 63, 317-338.
- Creamer, E. G. ve Amelink, C. T. (2007). Work-life spillover and job satisfaction of married/partnered faculty members. *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*, 13(4), 317-332.
- Creed, P. ve Hood, M. (2009). *Career development, planning and management from the organisational perspective*, in collin, a. and patton, w. (eds), *vocational psychological and organisational perspectives on career*. Rotterdam: Sense Publishers.
- De Klerk, M., Nel, J. A. ve Koekemoer, L. (2015). Work-to-family enrichment: influences of work resources, work engagement and satisfaction among employees within the south. African context. *Journal of Psychology in Africa*, 25(6), 537-546.
- Depolo, M. ve Bruni, I. (2015). Teachers' facilitation between work and family roles: myth or reality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 186, 886 - 893.
- Ebrahimi, E. (2021). Work-Family Enrichment as a Silver Lining of Work-Family Interface in the Academic Society: Causes and Consequences. *Iranian Journal of Management Studies*, 14(4), 777-798.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.

- Fung, S., Ahmad, A. ve Omar, Z. (2012). Work-family enrichment: it's mediating role in the relationships between dispositional factors and job satisfaction. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(11), 73-88.
- Gordon, J. R. Whalen-Berry, K. S. ve Hamilton, E. A. (2007). The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 350-364.
- Górny, M. (2018). The importance of work in human life and development. The consequences of unemployment. *Adam Mickiewicz University in Poznań*, DOI: 10.14746/r.2018.2.4.
- Göktaş, P. (2017). Kuşakların kariyer yaklaşımları ile ilişkilendirilmesine yönelik bir çalışma. *KAÜİİBFD*, 8(16), 373-393.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G.N. (2006). When work and families are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 1755-1776.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S.ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gürkan, Ç. G. ve Koçoğlu. M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: türkiye'de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 589-602.
- Hakanen, J. J., Peeters, M. C. W.ve Perhoniemi, R. (2011). Enrichment processes and gain spirals at work and at home: a 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 84(1), 8-30.
- Hall, D. T. ve Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 269-289.
- Hamid, R. A. ve Ungku Ahmad, U. N. (2015). The effect of work-family conflict and work-family enrichment on the affective organizational commitment among faculty clerical staff in UTM Skudai. *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*, 1(1), 43-59.
- Hayfaa A. T. (2014). Between the traditional and the contemporary: careers of women managers from a developing middle eastern country perspective, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2858-2880.
- Hirschi, A., Hermann, A., Nagy, N. ve Spurk, D. (2016). All in the name of work? nonwork orientations as predictors of salary, career satisfaction, and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 45-57.
- Jaga, A. ve Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.
- Jain, S. ve Nair, S.K. (2015). Role of demographic variables in work-family enrichment: A study of sales employees in India. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(6), 8-18.
- Jessica, M. McNall, A (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: a test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(1), 67-77.
- Johnson, D. A. (2014). The effects of family supportive supervisor behaviors (FSSB) on work and health related outcomes. *Eastern Kentucky University, Online ThesesandDissertatio*, <https://www.proquest.com/docview/1528551461?pqorigsite=gscholar&fromopenview=true> adresinden erişildi.
- Joo, B. ve Park. S. (2009). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-500.

- Joseph, J., Kavia, C. G., Simon, J. ve Sebastian, D. J. (2018). Demographics and work-life enrichment. *Asian Journal of Management*, 9(1), 261-266.
- Kacmar, K. M., Crawford, W. S., Carlson, D. S., Ferguson, M. ve Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1) , 32-45
- Karatepe, O. M. ve Alheri, B. M. (2008). Work-family conflict and facilitation in the hotel industry: a study in Nigeria. *Cornell Hospitality Quarterly*, 49 (4), 395-412.
- Khapova, S.N. ve Arthur, M.B. (2011). Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations*, 64(1), 3-17.
- Koekemoer, E., Olckers, Ch., ve Nel, Ch. (2020) Work-family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective career success, *Australian Journal of Psychology*, 72(4), 347-358.
- Kosine, N. R. ve Lewis, M. V. (2008). Growth and exploration: career development theory and programs of study. *Career and Technical Education Research*, 33(3), 227-243.
- Lapierre, M., Li, Y., Kwan, H. W., Greenhau, J. H., Drenzo, M. S. ve Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 39(4), 385-401.
- Lavassani, K. M. ve Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.
- Marais, E., De Klerk, M., Nel, J.A. ve De Beer, L. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-14.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Marques, A. M., Chambel, M. J.ve Pinto, I. (2015). The exchange relationship between work-family enrichment and affective commitment: The moderating role of gender. *Spanish Journal of Psychology*, 18, 1-11.
- McDonald, P., Brown, K. ve Bradley, L. (2005). Have traditional career paths given way to protean ones? Evidence from senior managers in the Australian public sector. *Career Development International*. 10(2), 109-129.
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: an integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414.
- Mishra, P. ve Bhatnagar, J. (2019). Individual, organizational and social level antecedents of work-family enrichment: does gender act as a moderator?. *Journal of Asia Business Studies*, 13(1), 108-132.
- Mulhall, S. (2014) Careers and Career Development, in Harney, B. and Monks, K. (eds.) *Strategic HRM: Research and Practice in Ireland*. Dublin: Orpen Press.
- Nwanzu, C. L. ve Bojeghre, N. H. (2016). Gender, work-family conflict and family-work conflict: a test of domain flexibility and domain salient perspectives. *Journal of Social And Management Sciences*, 11(1), 27-36.
- Özen-Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Rastogi, M., Kartepe, O. M. ve Mehmetoğlu, M. (2019). Linking resources to career satisfaction through work-family enrichment. *The Service Industries Journal*, 39(11-12), 855-876.

- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Salehi, P., Rasdi, R. M. ve Ahmad. A. (2015). Personal and environmental predictors of academics' work-to-family enrichment at Research Universities. *Asia-Pacific Edu Res*, 24(2), 379-388.
- Sayğan, F. N. (2011). Relationship between affective commitment and organizational silence: a conceptual discussion. *International Journal of Social Sciences And Humanity Studies*, 3(2), 219-227.
- Sposito, V. A., Hand, M.L. ve Skarpness, B. (1983). On the efficiency of using the sample kurtosis in selecting optimal estimators. *Communication in Statistics-Simulation and Computation*, 12(3), 265-272.
- Super, D. E. (1990) *A life-span, life-space approach to career development*. In: Brown D, Brooks L and Associates (eds) *Career Choice and Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers
- Tang, S., Siu, O. ve Cheung, F. (2014). A study of work-family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 130-150.
- Usmani, S. ve Das, H. (2021). Technology assisted supplemental work, work life enrichment and work-family conflict: the moderating role of time management. *City University Research Journal*, 11(1),36-59.
- Ülbeği, İ. & İplik, E. (2018). İş-aile zenginleşmesi ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Business Research-Turk*, 10(4), 722-741.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N.ve Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 279-300.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work life balance, and its relation to organizational commitment and career satisfaction (Yayımlanmamış doktora tezi)*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wayne, H. J., Caper, W. J., Matthews, R. A. ve Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4),606-620.
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W. ve 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.
- Wayne, J. H., Randel, A. E. ve Stenvens, J. (2006). The role of identity and work- family support in work-family enrichment and its work related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (3), 445-461.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (2), 301-314.
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçlülük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.
- Zhou, N. ve Buehler, Ch. (2017). Family, employment, and individual resource-based antecedents of maternal work-family enrichment from infancy through middle childhood. *J Occup Health Psychol*, 21(3), 309-321.