Eurasian Academy of Sciences Social Science Journal (International Refereed & Indexed)
Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal
2021 Volume: 34 S: 79 - 99
Published Online January 2021 (http://socialsciences.eurasianacademy.org)
http://doi.org/10.17740/eas.soc.2021.V34-06

DETERMINING THE IMPACT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND POLITICAL SKILL ON WORK-LIFE BALANCE BY USING STRUCTURAL EQUATION METHOD: A STUDY IN SERVICE SECTOR

Fadime YAŞAR* **Şule DARICAN****

*Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, fadimeyasar@stu.aydin.edu.tr
**Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu, suledarican@aydin.edu.tr

Received Date: 04.11.2020, Revised Date:12.12.2020, Accepted Date: 04.01.2021

Copyright © 2021 Fadime YAŞAR, Şule DARICAN. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The importance of human factor, one of the production inputs which is needed to increase the productivity of companies and to ensure their continuity despite the growing competition in today's conditions, is gradually increasing. In addition to knowledge, skills and experiences of the employees within the company, psychological capital; self-efficacy, hope, optimism and psychological resilience dimensions aim to provide maximum benefit from labour force for the companies. On the other hand, with its dimensions of political skill, social astuteness, interpersonal influence, networking ability and apparent sincerity, it foresees integration of organization members within the framework of organizational purposes, creating positive organizational climate, taking effective measures to ensure continuity of the company, while inspiring the environment with high performance. Work-life balance, of which importance has been gradually increasing, is examined with its dimensions of work-family and family-work conflict. The companies make regulations to improve working conditions within the scope of human resources plans and programs, for the individuals who have difficulty in achieving the balance between their roles that busy work life imposes on them and the life outside the work. Because of the family roles that patriarchal Turkish culture attributes to women and men and because individuals cannot make effective decisions within their family and social roles, they may have family-work conflict. The aim of this study has been determined to search the impact of psychological capital and political skill on work life balance. The universe of the study consists of employees who work in Istanbul province, service sector; education and logistics sectors being in the first place, also in retail, banking and informatics sector. As a result of the study, it has been observed that psychological capital and political skill have positive and significant impact on work-life balance. Another important result within the scope of the study is that psychological capital has more impact on work-life balance, compared to political skill. The most compatible structural equation model consisting of all these variables has been determined via path analysis and suggestions have been made to companies.

Keywords: Positive Psychological Capital, Psychological Capital, Political Skill, Work Life Balance, Work-Family Conflict

PSİKOLOJİK SERMAYE VE POLİTİK YETİNİN İŞ YAŞAM DENGESİNE ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE BELİRLENMESİ: HİZMET SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

ÖZET

Günümüz şartlarında işletmelerin verimliliğini artırmak ve büyüyen rekabete karşın devamlılığını sağlamak için gerek duyulan üretim girdilerinden insan faktörünün önemi giderek artmaktadır. İşletme bünyesinde yer alan çalışanların bilgi, beceri ve deneyimlerinin yanında psikolojik sermaye; özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutları işletmelere insan gücünden maksimum fayda sağlamayı amaçlamaktadır. Diğer yandan politik yeti sosyal beceriklilik, kişiler arası etki, network yeteneği ve içtenlik

boyutları ile örgüt üyelerine örgüt amaçları çerçevesinde bütünleşmeyi, olumlu örgüt iklimi oluşturmayı, yüksek performans ile çevresine ilham kaynağı olurken işletme sürekliliğini sağlamada önlemler almayı öngörmektedir. Son zamanlarda önemi artarak devam eden iş-yaşam dengesi, iş-aile ve aile-iş çatışması boyutlarıyla incelenmektedir. Yoğun iş yaşamının bireylere yüklediği roller ile iş dışındaki yaşamında ahengi yakalamakta zorlanan bireyler için işletmeler insan kaynakları plan ve programları kapsamında çalışma şartlarını iyileştirici yönde düzenlemeler yapmaktadır. Ataerkil Türk kültürünün kadın ve erkeğe yüklediği ailevi roller nedeni ile veya bireylerin aile ve sosyal rollerinde etkin kararlar alamaması nedeni ile aile-iş çatışması yaşayabilmektedirler. Bu çalışmanın amacı, psikolojik sermaye ve politik yetinin iş yaşam dengesi üzerine etkisini araştırmak olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde hizmet sektörünün lokomotifi olan başta eğitim ve lojistik olmak üzere perakende, bankacılık ve bilişim teknoloji çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve politik yetinin iş-yaşam dengesini pozitif ve anlamlı etkilediği görülmüştür. Araştırma kapsamında bulunan bir diğer önemli sonuç ise, psikolojik sermayenin politik yetiye göre iş-yaşam dengesi üzerinde daha etkili çıkmasıdır. Tüm bu değişkenlerden oluşan en uyumlu yapısal eşitlik modeli yapılan yol analizi ile tespit edilerek işletmelere önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikolojik Sermaye, Psikolojik Sermaye, Politik Yeti, İş Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması

1. GİRİŞ

Üretim, satış ve pazarlama taktiklerinin gelişen piyasa koşulları karşısındaki hızlı inovasyonuna karşın işletmeler, her yeni günde üretim çıktılarına kalite ve düşük maliyet kazandırmak çabası içindedirler. Böylece büyüyen rekabete karşı rakipleri arasında mevcut yerlerini koruyabilmekte, kendi firma-kurum-kuruluşlarını daha ileriye taşıyabilme fırsatı yakalayabilmektedirler. Tüm bunları sağlayabilmenin ön koşulları olan üretim girdilerinden biri olan "insan faktörü" ile mümkündür.

Modern çağın gerekleri olan yeni yönetim politikaları kapsamında işletmeler, çalışanlarının refahını önde tutan insan kaynakları çalışmaları geliştirmektedirler. İnsan gücünün işletmelere sağladığı faydaları maksimize etmede psikolojik sermaye özyeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutları bireye ve örgüte artı değer katmaktadır. Diğer yandan bireyi zihinsel ve örgütsel davranışlar konusunda olumlu yönlendiriciler olarak politik yetinin sosyal beceriklilik, kişiler arası etki, network yeteneği ve içtenlik boyutları önem kazanmış durumdadır.

Özyeterlilik boyutu ile kendine inanan, umut boyutu ile bugün ve gelecekten olumlu yönde beklentileri olan, iyimserlik boyutu ile bugüne ve geleceğe pozitif bakış açısı geliştirebilen ve dayanıklılık boyutu ile sorunlar karşısında direnç gösteren ve çözüm yolları arayabilen çalışanlar için pozitif psikolojik sermaye, insana ait olumlu nitelikleri birlikte ele almaktadır.

Politik yeti, çalışanların network yeteneği ile iş ve ilişki ağı geliştirmeleri, sosyal beceriklilik ile kendilerini ve çevreyi analiz ederek geliştirdikleri çevreye ve örgütsel amaçlara uyum göstermeleri, çevrelerinde iyi imaj bırakarak örgüt iklimine olumlu etkileri, içten ve samimi davranışlarla güven ortamı oluşturmaları ile işletmeleri sağlıklı örgüt içi iletişimine ve güçlü işbirliğine götürmektedir.

Dünya ülkelerinin, kurum-kuruluş ve işletmelerin içinde bulunduğu rekabet koşulları çalışanlara ağır iş yükü getirmiştir. Yaşam alanı sadece iş yaşamı olmayan çalışanlar, iş dışındaki yaşam alanlarında ağır iş yüklerinden dolayı gereken huzuru ve yaşam kalitesini yakalayamamaktadırlar. Son yıllarda çalışan kesimin ortak sorunu haline gelen iş-aile ve aile-iş çatışmasına karşın çatışma ortamlarını iyileştirici iş-yaşam dengesi araştırma konusu olmuştur. İş yaşam dengesi bireylerin çatışma nedenlerini ortaya

koyarak işletmelere ve bireylere iş yaşamlarını dolayısıyla aile ve sosyal yaşamlarını iyileştirme yolları sunmaktadır. İşyerinden kaynaklı çatışma alanlarını iyileştirmede; doğru işe doğru insanı yerleştirme, mesleki bilgileri ve becerileri eğitimlerle geliştirme, çalışanı önemseme, üretim girdisi olarak değil insan olarak görme, insani istek ve ihtiyaçlarına cevap verebilme, kişisel ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunma adına çeşitli sportif faaliyetler düzenleme ve sanatsal uğraşlar edindirme vb. öncelikle işletme yönetiminin görevidir. Bu noktadan hareketle, bu araştırmanın amacı hizmet sektöründe psikolojik sermaye ve politik yetinin iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi araştırmak olarak belirlenmiştir.

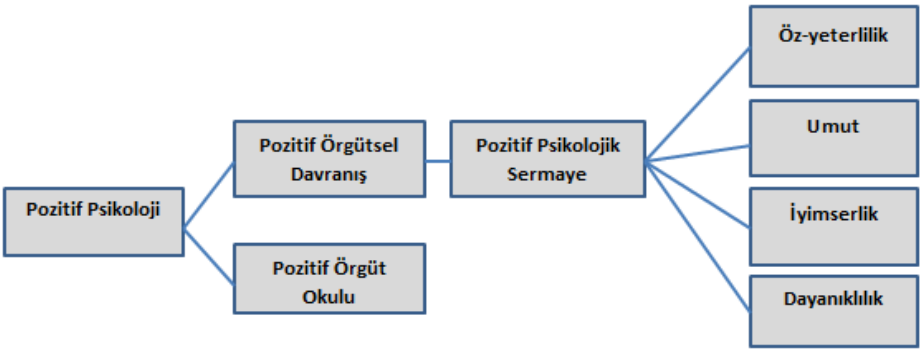
2. LİTERATÜRE BAKIŞ

2.1. İşletmelerde Çalışanların Psikolojik Yapıları Ve Psikolojik Sermaye

Psikoloji, insan ve hayvan davranışlarını ve nedenlerini inceleyen zihinsel bir süreci, davranış ise, çevreye uyum sağlama biçimlerini ifade etmektedir. İşletmenin temel öğelerinden olan 'insan' psikoloji biliminin araştırmalarına konu olmuştur.

Psikoloji, kişilerin davranışını onların ruhi durumlarına bakarak açıklar. Psikoloji aslen bireysel farklılıkları (zeka, tutum vs.) ve süreçler (motivasyon, algılama) üzerinde çalışmalar yapmaktadır (Güney, 2017:388). Psikoloji bireysel davranışların ve zihinsel süreçlerin bilimsel incelemesidir (Gerrig ve Zimbardo, 2012:2). Psikoloji bilimi ilk araştırmalarında başarısızlık, patoloji, tükenmişlik, depresif davranışlar ve çaresizlik gibi insan davranışlarındaki olumsuz yönlerine eğilmiştir. Daha sonraları pozitif psikoloji akımı doğrultusunda mesleki yetenekler, cesur davranma, azim, umut gibi konulara yönelmiştir (Cömert ve Yürür,2017:18) Pozitif psikoloji ise, mükemmeli aramaktan ziyade başarılması güç durumlarda dahi maksimum çabayı göstererek sorumluluk almayı ifade etmektedir. Ölçülebilir boyutları ise, bilimsel nitelik taşımaktadır. Başarıya ulaşma konusunda bireyi olumlu bakış açısı sergilemeye sevk etmektedir (Karadal ve Özsungur,2017:664). Pozitif psikoloji, bireyi geleceğe taşıyarak onu güçlü, kendisine ve çevreye daha duyarlı, duyarlı olduğu kadar faydalı ve daha değerli kılmayı amaçlamaktadır. Pozitif psikoloji, örgütsel davranış ve pozitif örgüt okulu şeklinde iki dala ayrılmıştır. Pozitif psikoloji doğrultusunda özyeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları üzerine inceleme alanı geliştirilmiştir. Aşağıdaki şekilde pozitif psikolojik sermayenin diğer pozitif kavramlarla ilişkisi açıklanmıştır.

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Diğer Kavramlarla İlişkisi



Kaynak: Kutanis ve Oruç, 2014:147

Pozitif psikolojinin örgütsel davranış alanındaki yansıması şeklinde ifade edilen pozitif örgütsel davranış; "mevcut performansı geliştirmek, performansı geliştirmek için üzerinde ölçüm yapmak, gelişim ve idareye açık insan kaynağı gücünün ve kapasitesinin pozitif eğilimli bir uygulaması çabasında olmak" şeklinde tanımlanabilir (Topaloğlu ve Süral Özer, 2014:158). Pozitif örgütsel davranışın ve psikolojik sermayenin örgütlerde insan kaynağının güçlü yönleriyle ilgilenmesi sonucu bireyler; çağdaş iş dünyası için çok önemli olan büyüme, gelişme, esneklik ve güçlü yönlere odaklanmıştır. Psikolojik sermayeye yönelik bazı tanımlar şöyledir:

- Kişilerin günlük yaşamında karşılaştığı olumsuz durumların üstesinden gelmesi konusunda var olan pozitif özelliklerinin güçlendirilerek avantaj durumunu elde etmesini ifade etmektedir (Anık ve Tösten,2019:334).
- Psikolojik sermaye, örgütün ve çalışanların çaba ve performanslarını arttırmak ve belirlenen amaçlara yönlendirmek üzere oluşturulan pozitif bir yapıdır (Şen vd., 2019:1173).
- Bireyin pozitif psikolojik gelişme hali olan psikolojik sermaye, zor görevleri başarması olarak tanımlanmıştır (Peterson vd.,2011:428).

Psikolojik sermaye, bireyin ve bireylerin bir araya gelmesi ile örgütlerin tutum ve davranışlarının işletmeye psikolojik ve sosyal katkısı olduğu gibi, söz konusu olumlu davranışlar ve nitelikleri ile maddi değere dönüşmektedir.

Psikolojik sermayenin Luthans ve Youssef tarafından geliştirilen boyutları şöyledir:güç görevlerin başarılmasında çaba harcama ve bunun için sorumluluk alabilme olan öz-yeterlik, şimdi ve gelecekte amaçlara ulaşmak için pozitif bakış açısıyla bakabilmeyi ifade eden iyimserlik, amaçlara ulaştıracak alternatif yollar bulma, geçmiş yaşantıları irdeleyerek muhtemel sorunlara tedbir alabilme olarak iyimserlik ve son olarak beklenmeyen süreç ve sonuçlara karşı bireyin kendini moral ve motivasyon olarak toparlayabilmesi, belirsizliklere karşı inancını koruyabilmesi anlamına gelen dayanıklılık boyutlarıdır (Akdemir ve Açan, 2017:59-61).

2.2. Psikolojik Sermayenin Boyutları

Toplumun yapı taşı olan insanın hayatını daha kaliteli hale getirmek ve ona ait gizil yetenekleri ortaya çıkararak geliştirmek için 20.yy.'ın sonlarına kadar neredeyse hiçbir çalışma yapılmamıştır.Pozitif örgütsel davranış alanına yapılan en güçlü katkılardan biri Luthans ve (Luthans, Avolio & Avey, 2007; Luthans, Youssef & Avolio,2007) diğerlerinin 2000'li yıllarda ortaya koydukları, öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklığa dayalı olarak gelişen, bireyin olumlu psikolojik durumlarını yansıtan, psikolojik sermaye çalışmalarının incelenmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır (Wooley vd.,2011:438). Bu boyutlar pozitif psikolojiyi tüm işyerlerine taşımakta tüm örgüt, bu boyutlar çerçevesinde kar ve verimliliği maksimum düzeye çıkarmaktadır.

Öz yeterlilik boyutu, Sosyal Öğrenme Kuramcısı Bandura'nın geliştirdiği bir kavramdır. Bandura, özyeterliliği bireylere verilen görev ve sorumluluklara karşı onların bu görev ve sorumlulukları yerine getirebilmeleri ile ilgili ne düşündükleridir. Özyeterlik inançları, bireylerin nasıl hissettiklerini, düşündüklerini, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve nasıl davrandıklarını belirlemektedir. Yüksek yeterlik inancı olan kişiler, hedeflerine ulaşmada çok kararlı olmaktadırlar (Akkoyunlu vd., 2005:1). Stajkovic ve

Luthans, kendine güveni (veya öz-yeterliği); bireyin, kendisinin belirli bir bağlamda, belirli bir görevi başarıyla yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem yollarını, harekete geçirme yetenekleri hakkındaki inancı olarak tanımlamaktadır (Luthans vd., 2004:47). Kişi kendine güvendiği ölçüde performans sergilemektedir, bu ise başarısını dolayısıyla iş yerinde işveren memnuniyetini getirmektedir.

Umut boyutu, amaçlara yönelik olarak çaba ve azim göstermek, başarılı olmak için yeni yollar aramak ve bulmak şeklinde tanımlanmaktadır (Öge ve Kaplan, 2017:31). Günlük dilde sıklıkla kullanılan tam olarak "Olumlu bir motivasyonel etkileşim olarak türetilmiş bir duyguyu temel alan duruma umut denilebilir.'' Hedefe yönelik enerji ve hedeflere ulaşmayı planlama, pozitif kapasite beklentilerini ifade etmektedir (Luthans vd., 2004:47). Umut, bireylerin sadece amaç belirlemesi ile kalmayıp amaçları elde etmede izleyeceği yol ve tekniklerde kendi iç motivasyonunu sağlaması ve sürdürmesidir.

Umut, üç temel kavramdan oluşmaktadır: hedef, yordam (amaç yönelimli enerji) ve yollar (amaçlara ulaştıran). Özellikle umut, yordamla bir bütündür ya da amaca yönelik azimdir, istektir ve hedeflere ulaşmak için var olan yollardır. İrade ve yollar birbirini etkileyerek umudu meydana getirirler. Synder, Harris vd.'ne göre, insanlar eskiden umudu, tek boyutlu bir kavram olarak sadece amaca ulaşmak olarak görmekteydiler. Ancak eski umut kavramı, amaçlara ulaşmak için yeteri kadar ayrıntılı bir şekilde detaylandırılmamıştı. O yüzden eskilerin dediği gibi 'isterse insan herşeyi yapabilir' sözü artık kısmen doğru kabul edilmiştir. Synder vd. yordam ve yol unsurlarının umut için gerekli ve belirgin karşılıklı ilerleyen bir süreç olduğunu savunmaktadırlar (Darıcan ve Mete, 2020:56). Amaç yönelim enerjisi yordam ve bu enerji ile hareket edeceğimiz yollar umut teorisi için etkileşim halinde bir süreci ifade etmektedirler.

İyimserlik boyutu, pozitif olaylarla ilgili olan içsel, göreceli, değişmez ve genel bir atfetme şeklidir. İyimserlik, kişilerin olayları kendileri açısından olumlu şekilde yorumlamasıdır. İyimserlik kapasitesi; pozitif olayları kişisel, kalıcı ve yaygın sebepler şeklinde, negatif olayları ise dışsal, kalıcı olmayan ve duruma göre değişkenlik gösteren nedenler biçiminde açıklamaktadır. Kötümserlik ise, negatif olayları içselleştirip, kalıcı ve yaygın sebeplere yüklerken, pozitif olayları dışsallaştırıp, onları geçici ve durumsal sebeplere yüklemektedir (Koç ve Keklik, 2019:575). İyimserlik davranış üzerinde önemli bir katkıya sahiptir ve bireyleri hevesle, coşkuyla hedeflerine ulaşmaları için ısrarcı olmaları konusunda motive edebilecektir. Olumsuz sonuçların ortaya çıkma olasılığına rağmen, iyimserlik olumlu sonuçlara olan inançtır (Bressler vd., 2010:41). İyimser kimseler, olumlu olan yaşantıları kişisel nedenlere ve devam edici niteliklere olumsuz olayları ise, dış kaynaklı ve geçici faktörlere bağlamaktadırlar. Devam eden ılımlı yaklaşımlar ile bireyler ileri zamanlar için muhtemel fırsatlara yoğunlaşmaktadırlar (Ocak ve Güler,2017:121).

Dirençlilik; pozitif psikolojide, kişinin bir güçlükle karşılaştığında, bir aksilik veya başarısızlık durumu karşısında kendini toparlama, "iyileşme" yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Luthans vd, 2008:211). Masten ise (2001) yılında psikolojik dayanıklılığı, adaptasyon ve gelişime yönelik ciddi tehditlere rağmen, iyi sonuçlarla karakterize edilmiş bir fenomen sınıfı olarak tanımlamıştır. Pozitif psikolojik sınıfa göre dayanıklılık, pozitif psikolojik kapasiteyle, sıkıntıdan, belirsizlikten, çatışma durumu, başarısızlık, değişim zorunluluğundan ve artmış sorumluluktan kendini toparlaması olarak tanımlamaktadır (Sameer,2018:85). Dayanıklılık, birçok mükemmel denebilecek

kimsede görünürken en vasat insanların dahi sonradan öğrenilebileceği ve bu konuda kendini geliştirebileceği bir niteliktir.

Pozitif psikolojik sermaye, işletmelerde örgüt iklimini destekler, çalışan performansına pozitif yönde etki etmektedir. İyimserlik, özyeterlik, dayanıklılık ve umut boyutları ile iş yeri bağlılığı artmaktadır. Bu durum işletmeler açısından çalışan sirkülasyonunu azaltarak maliyet ve zaman tasarrufu yaratmakta, örgüt ikliminin düzenini korumaya yardım etmektedir. Bahsi geçen boyutların ölçülebilir olması işverenin bu nitelikleri işe ve örgüte kazanımını kontrol altına alarak eğitimle geliştirilebilir olması bakımından gelişimsel çalışmalarına ışık tutmaktadır (Keleş, 2011:249). Pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış ışığında oraya çıkmıştır. Pozitif örgütsel davranış özelliklerini çok iyi düzeyde ifade ederek, içeriğindeki bileşenleri totalde daha nitelikli biçimde ortaya çıkarmaktadır.

Pozitif psikolojik sermaye ile boyutlarının performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu ve örgütsel bağlılık kavramlarıyla ilişkisini, bu kavramları olumlu açıdan etkilediğini açıkça göstermektedir. Öz-yeterlilik ve umut bireysel ifadelerken, iyimserlik ve dayanıklılık dış çevre şartlarıyla ilgilidir.

2.3. Politik Yeti (Beceri)

Politik beceri, bir tür iletişim yeteneğidir. Bireylerin algısını açık tutan, çevresine duyarlı ve bireyler arası etkileşimi kuvvetlendirici özellikler taşıyan ve sağlıklı bir iletişimin kaynağıdır. Kavrama ilişkin ilk araştırmalar Ferris ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Politik yeti ile ilgili bazı tanımlar ve politik yetiye sahip kimselere ait bazı nitelikler aşağıdaki gibidir:

- Bireylerin çevrelerini etkileyebilmek için dürüstçe ve samimi ilişkiler kurma yoluyla dinamik çevre koşullarına ayak uydurma biçimidir (İşler vd, 2018:199)
- Politik yeti, gerek kalıtsal olan yetenekleri gerekse çevre şartlarında gelişen yetenekleri içermektedir. Bireyler politik yeti ile iyi derecede gözlem yapma ve gözlemlediklerine yorumlar getirmek suretiyle diğer insanlar üzerinde etki alanı meydana getirmektedir. Böylece bireylerin şahsi menfaatleri ve örgütsel amaçları uğruna gösterdikleri kasti tutum ve davranışlar olarak kabul edilmektedir (Özgenel ve Bozkurt,2020:3).
- Bireylerde doğumla gelen özellikler olmasından dolayı gelişimi mümkün olan politik yeti, bireyleri, çevrede oluşan olayları anlayıp değerlendirebilme sonucu baskı kurmadan etkileme ve ikna etme yolu ile işletme hedeflerine doğru hareketi gerçekleştirmektedir (Kaplan ve Cemaloğlu,2020:384).

Mintzberg'e göre politik beceri, politik amaçlar uğrunda gerekli enerjiyi ortaya koymaktır. Politik beceri, örgüt gündemine Mayes ve Allen, Mintzberg ve Pfeffer öncülüğünde dahil olmuştur. Mintzberg örgütlerin doğaları gereği politik olduklarını ifade etmiştir; Pfeffer ise politik beceriyi ilk araştıran bilim insanlarındandır. Ferris ve arkadaşları, çalışmaları ile politik yetinin açıklanmasına katkı sunmuşlardır. Treadway vd., 2000'li yıllarda politik niyet, politik beceri ve davranışları şeklindeki modelleri tanımlamışlardır (Alga ve Özdemir, 2018:315).

2.3.1. Politik Yetinin Boyutları

Politik yeti, dört boyutla ilişkilendirilmekte ve bu boyutlar politik yeti sahibi kişilere birtakım yüklemeler yapmaktadır. Politik yeti, sosyal beceri, kişiler arası etki, Network yeteneği ve içtenlik kapsamında incelenmiştir.

Sosyal yeti, genellike politik beceride baskın bir rol oynamaktadır. Siyasi becerilere sahip kişiler, diğerlerini zekice gözlemler, çevredeki etkileşimleri kolayca anlayabilmektedirler. Pekçok sosyal ortama uyum göstererek farkındalık yaratmaktadırlar. İfadeleri kontrol etme ve düzenleme gerçekten de sosyal becerinin önemli bir parçasıdır. Kendi kendini izlemede etkin olan insanlar belirli durumlarda, birey olarak neyin doğru olduğunu bilme becerisine sahiptirler. Duygusal tepkilerini kontrol edebilirler, dolayısıyla bu özelliklerini iyi imaj yaratmak için etkili bir şekilde kullanabilirler (Ferris vd., 2000:28-30). Sosyal yeti, insanlara çevreye uyum ve muhakeme gücü katmaktadır. Böylelikle insanları ve insanların çevresinde olan olayları doğru yorumlamaktadırlar.

Kişiler arası etki yeteneği ile bireyler, çevrelerini ikna etmede ustadırlar. Bireylerin arkadaşları, yakınları veya iş çevrelerinde etki yaratmalarını kolaylaştıran faktör, çekici karakteristik özellikleridir. Kişiler arası etki, bireyin çevresindeki insanlarla istediği değişimi gerçekleştirmesidir. Başkaları üzerinde önemli etkiye sahiptir, onları kolayca ikna etmektedir, bunun temelinde ise çekici bir stile sahip olması yatmaktadır (İşler vd., 2018:200). Kişiler arası etki, liderlik vasıflarından biridir. Birey etkileme gücüne sahip değilse, başkalarını istenilen yöne yöneltmesi söz konusu değildir. Diğer taraftan etki gücü ünvan, ödül, terfi demek değildir. Bireyin etki gücü başlangıçta unvanı olsa dahi, kişiler arası etki gücüne sahip değilse bu durum kısa sürmektedir (Güney, 2017:57). Kurum ve kuruluşlarda kişilerarası etkiye sahip pek çok kimse etki gücü sayesinde çevresindekilerin davranışlarını belirli yöne itebilmektedirler (Aslan ve Pektaş, 2017:88). Kişiler arası etki, bireyin çevresindeki diğer insanlar üzerinde etki bırakmak, diğer bir ifade ile onları çekim alanına almak demektir.

Network (iletişim ağı) kurma yeteneği, güçlü politik yetiye sahip bireyler, insanlar arasındaki çeşitli networkleri geliştirme ve kullanma konusunda ustadırlar. Network yetili bireyler, başarıyı yakalayan kişisel ve örgütsel işleyiş konusunda değerli ve gerekli olan varlık ve niteliklere sahip olma eğilimindedirler (Karnes, 2014:20). Politik olarak becerikli olanlar ilişki ağlarını etkili bir şekilde nasıl kullanacaklarını çok iyi bilirler ve bu yetilerini kullanırken agresif, baskıcı olmak yerine oldukça zeki bir şekilde istediklerini elde ederler (Ferris vd., 2010: 68). Network yeteneği ile ilişki ağı kurabilen bireyler gerek iş yaşamında gerekse özel ve sosyal yaşamında her tür aksiliklere çözüm bulabilmekte, birçok tıkanıklıkları giderebilmekte, çeşitli iş bağlantılarını rahatlıkla yakalayabilmektedirler.

Politik yeti boyutlarından içtenlik kişilerin davranışlarında, konuşmalarında ve her türlü iletişim kanallarında kendilerini hissettiği, bildiği biçimde ifade edebilmesidir. Dürüstlük içten kişilerde en yüksek seviyededir (Eryılmaz vd., 2017:171). Dürüst örgüt üyeleri örgüt içinde güven ortamı oluşturmaktadır. Güven ortamı örgüt üyelerinin örgüt amaçları dağrultusunda birlikte hareket etmesini kolaylaştırıcı etkiye sahiptirler.

Kişiler arası etki ile liderin örgütü kendine çekerek örgüte ve amaçlarına özendirmesi, sosyal beceriklilik ile kendini ve çevresini iyi tanıyan, şartlara uyum gösteren, empati kuran ve daha çabuk çözümlere ulaşan, network yeteneği ile geniş iş

ilişki ağı geliştirerek iş konularını paylaşıp sorunları çözebilen birey olmayı öngörmektedir. Politik yeti sahibi üyeler içtenlik boyutu ile örgütte üstlendikleri rollere uygun davranışlar sergilemekte, yetenekli olmakla birlikte niteliklerini geliştirmeye gayret ederek rol çatışmasını minimum düzeyde tutmakta, örgüt iklimi, verimliliği ve örgütte dayanışmayı sağlamaktadırlar.

2.4. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi, çalışanların iş yerindeki sorumlulukları ile özel yaşamı ve sosyal yaşamı içindeki aktivitelerine gereken önemi verebilme yeterliğini anlatmaktadır. Son yılların araştırma, kaynak edinme ve geliştirme konusu haline gelen iş yaşam dengesi çalışan insan topluluğunun refahı için inceleme konusu olmuştur. Kavrama ait tanımlamalar şöyledir:

- İş-yaşam dengesi en basit şekliyle, kişilerin iş hayatı ile özel hayatının birbirine uygun hale getirilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014:314).
- Gerek iş gerekse sosyal ve aile yaşamındaki etkinlikler uyum içinde devam ederken, bireylerin yaşam öncelikleriyle ilgili olarak algılarıdır (Gragano, 2019:20).
- İş- yaşam dengesi bir bireyin çalışma yükümlülükleri ile özel yaşamı arasında uyumlu ve tatmin edici düzenlemeleri yapmasıdır (Sverko vd, 2002:282).

Bugünün çalışma koşullarına baktığımızda, iş yaşamına ilişkin taleplerin artış göstermesi, çatışmaları iş yaşamından aile yaşamına doğru itmektedir. Dolayısıyla çatışmalar genellikle çalışma yaşamı yönündedir (Sağlam ve Akın, 2018:264).İş yaşam dengesi sağlayan bireyler iş ve aile yaşamlarını daha mutlu ve başarılı ilerletmektedirler. Bu nedenle bireyler gerek aile ve sosyal yaşam içinde, gerekse iş yaşamında üstlendikleri rolleri yerine getirirken her alanda başarı sağlamak için denge unsurunu yakalayabilmelidirler. Bu noktada iş yerindeki görev ve sorumlulukları, çalışma saatleri ile iş yeri koşulları işveren tarafından düzenlenmeli, çalışanlara iş yaşamı konusunda yeterli destek sağlanmalıdır.

Kurum ve kuruluşlar, çalışanların üretkenliği ve yaratıcılığı açısından iş yaşam dengesinin öneminin farkına varmışlardır. İşverenler, çalışanların verimli çalışmasını motive etmek amacıyla esnek saatler, vardiyalar, ekip gezileri, gündüz çocuk yuvaları, sağlık merkezleri gibi farklı programlar sunmaktadırlar. Çalışanlar, örgüt yönetiminin kendileri için iş ve yaşam arasında sağlıklı denge kurabilmeleri amacıyla ekstra çaba sarf ederek, işlerine motive olmakta ve örgüte sadık hale gelmektedirler (Chaitra vd., 2012:62). Araştırmalara göre, daha iyi bir iş-yaşam dengesi iş tatmini, iş performansı ve örgütsel bağlılığı, yaşam ve aile memnuniyetini arttırmaktadır. İş-yaşam dengesi, psikolojik sıkıntı, duygusal tükenme, kaygı ve depresyon gibi stresle ilişkili sonuçları da azaltmaktadır (Gragano, 2019:20).

2.4.1. İş-Yaşam Dengesinin Boyutları

İş yaşam dengesinin boyutları aile-iş çatışması ve iş-aile çatışmasıdır. Aile yaşamı; bireyin eş, çocuk, ebeveyn ve ikinci derece akrabaları ile olan paylaşımlarını ve ilişkilerini ifade etmektedir. İş yaşamı ise, bireyin içinde bulunduğu örgütte gerek amirleri gerekse çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi ve etkileşimi bu örgüt içindeki görevleri,

sorumlulukları, beklentileri, istek ve ihtiyaçlarının tümünü ifade etmektedir. Bu iki alan birbiri üzerine dağılabilmekte, iyi yönetilemeyen iş yaşamı ya da aile yaşamı arasında çatışmalar yaşanabilmektedir.

İş-aile çatışması, insanların işine ait sorumlulukları ile ailesine olan sorumlulukları arasında önem sırası ve önceliklerinden kaynaklanmaktadır. İş yaşamındaki sorumlulukların aile yaşamındaki görevlerini yerine getirmesine engel olduğunda veya aile yaşamındaki sorumlulukların iş alanının sorumluluklarının yapılmasını engellemesi sonucunda bu iki alan arasındaki dengenin bozulması ile iş–aile ve aile–iş çatışmasını ortaya çıkarmaktadır.

İş ve aile yaşamının bireylere yüklediği roller onlardan zaman almaktadır. İş gücünden kaynaklı değişiklikler, çalışanların kariyer beklentileri, iş yaşamı ile aile ve sosyal yaşam sorumluluklarındaki artışlar bu iki alan arasında çatışma meydana getirmektedir. İş-aile çatışması, bazı iş ve aile sorumluluklarının çalışanları olumsuz etkilemesi olarak tanımlanabilir.

Aile-iş çatışması ise, aile ve iş sorumluluklarının uyumlu olmadığı bir tür roller arası çatışmadır (Boles vd.2001:376).

İş aile çatışmasının bireysel, ailevi ve örgütsel sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Ailevi Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar
• Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması • Genel iyilik halinin zarar görmesi • Hayattan duyulan tatminsizlik • Stres • Psikosomatik semptomlar • Depresyon • Genel psikolojik gerginlik • İlaç kullanımı • Sigara ve içki tüketiminde artış • Madde bağımlılığı • Klinik ruhsal bozukluklar • Klinik anksiyete bozuklukları • Duygusal tükenmişlik • Çoklu kronik sağlık sorunları	• Aile yaşamından duyulan tatminde düşüş • Aile rolü performansında düşüş • Aile faaliyetlerine katılmada artan devamsızlık • Ebeveynlik yükünde artış • Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış	• İş tatmininde düşüş • İşyeri stresinde artış • Öz bildirime dayalı iş performansında düşüş • Artan işe devamsızlık oranları • İşten ayrılma niyeti • İşgücü devir hızının artması • Örgütsel bağlılığın zayıflaması

Kaynak: Açıkgöz, 2014:61.

İş-aile çatışması bireyde fiziksel ve ruhsal sağlığı bozmakta, hayattan zevk almama, zararlı madde kullanım eğilimi, sürekli gelecek kaygısı yaşama, aşırı ve uzun süren stres sonucu oluşan bitkinlik ile gelen bunalmalar şeklinde tepkiler göstermektedir.

Aile-iş çatışmasında ise, çatışma türünün nedenleri aile içindeki role yüklenen davranışlar ve bu davranışlar için ayrılan sürenin iş yaşamına ait roller ve bu rollere ayrılan süre ile çakışması durumudur. Aile bireylerinin hastalanması, tedavileri, çocuk-ebeveyn bakımı, akrabalarla olan ilişkiler, arkadaşlarla yapılan etkinlikler aile-iş çatışmasının nedenlerindendir (Macit ve Ardıç,2018:827). Hızla artan sanayileşme ile bireylerin sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanması, sosyal yaşamda gerekli etkinliklere zaman ayıramama, zamanla bireylerin birbirilerine karşı görev ve sorumluluklarını yerine getirememelerine, dolayısıyla iş ve aile yaşamları arasında çatışmalara neden olmuştur(Yüksel, 2005:301).

Aile-iş çatışması bireylerin ailevi görev ve sorumluluklarının iş yeri görev ve sorumluluklarını engellemesidir (Demir, 2019:561). Aile-iş çatışması; giderek etkisi artan ekonomik sorunlar ve eğitim seviyesi yükselmesi durumunda kariyer beklentilerinin artması ile konu olmuştur. Buna karşın kadının çalışma yaşamı aile yaşamında bazı olumsuzluklar meydana getirmiştir. Ailevi sorumluluklar işe dair sorumlulukların önüne geçmiştir. Bireyin aile-iş çatışması, ev işlerinin esnek olması, bireylerin ailevi konular üzerindeki hakimiyetinin daha fazla olması, işe ilişkin sorumluluklarının aile ile ilgili sorumluluklardan daha kolay belirlenmesi, ailenin gelire muhtaç olması gibi nedenlerle iş–aile çatışmasından sonra gelmektedir (Özdevecioğlu ve Çokmak, 2009:73-74).

Verilen işleri yerine getirirken, takip edilmesi gerekenleri takip ederken ve insanlarla ilgilenirken, iyi organize olmuş davranışlar ve dostça bir tutum sergilemek gerekmektedir. Kişi, günlük işler için bir öncelikliler listesi belirlenmeli ve ayrıca bir sonraki iş için hazırlanmak amacıyla bir ara verilmelidir. En iyi sonuçlara ulaşma konusunda mükemmel olduğu varsayılan sakin ve yumuşak bir tutum sergilenmelidir. Bazen iş sırasında ara verilmesi, bireyin dikkatini toplayıp sakinleşmesine yardım etmektedir (Meenakshi, 2013:35).

İş yaşam programları, ekonomik zorluklarda, çalışanların moralini yükseltme, işe devamsızlığı düşürme ve örgütsel bilgiyi muhafaza etme konularında önemli derecede etkiye sahiptir. Günümüz küresel piyasalarında, şirketler maliyetleri düşürmeyi hedefledikçe, çalışanlara verilen sorumluluklar artmakta; iş yaşam dengesi ve mükemmel iş yaşam programlarının kritik konularını anlamak ve uygulamak ise, insan kaynakları uzmanına düşmektedir. İş yaşam programları, aile üyeleri ve/veya arkadaşları, ülkelerine hizmet etmeye çağrılan çalışanlar, çocuklarını büyütmeye ve geçimini sağlamaya çalışan bekâr anneler, kişisel zamanlarına değer veren X ve Y kuşağı çalışanları, çift kariyerli evliliklerini yönetmekte zorlanan çiftler veya çalışanlar başka fırsatlar için işyerlerinden ayrıldıklarında hem kritik bilgileri kaybeden şirketler için, hem çalışanlara bir nevi kazan-kazan stratejisi sunmaktadırlar (Dhas ve Karthikeyan, 2015:17).

3. METODOLOJİ

Çalışmada, İstanbul'da faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanları ana kütleyi oluşturmaktadır. Örneklem; bankacılık, bilişim, teknoloji, eğitim, lojistik ve perakende hizmet alanlarından oluşmaktadır. İstanbul ili içinde hizmet sektörü çalışan sayısı İŞKUR tarafından yayınlanan "İstanbul İşgücü Piyasası Araştırma Raporu 2019" da 2.678.216

kişi olarak açıklanmıştır. Örnekleme yöntemi olarak "basit tesadüfi örnekleme" uygulanmıştır. İstanbul'da faaliyet gösteren bankacılık, bilişim ve teknoloji, eğitim, lojistik ve perakende hizmet alanı şirketlerinin insan kaynaklarına mail atılmış, ankete katılmak isteyenler örneklemi oluşturmuştur.

Anketler, 01.08.2020 ile 30.09.2020 tarihleri arasında mail yolu ile uygulanmıştır. https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd8wZGIXklomh5YVNtbrTMALNK2_BcDv8YQ-czHf9j0PWDKIw/viewform?vc=0&c=0w=1 Verilerin giriş aşamasında bazı katılımcıların soruların birçoğunu cevaplamaması nedeniyle bu anketler analize dahil edilmeyerek toplamda 604 anket uygulamada kullanılmıştır.

Çalışmada, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği Luthans vd., (2007) "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction" makalesinden alınmıştır. Çetin ve Basım (2012) tarafından güvenirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olan Türkçe formu kullanılmıştır. Ölçek; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık boyutlarından oluşmaktadır. Her alt boyut 6 maddeden oluşmaktadır. Umut; başarıya ulaşma yolunda plan yapma, çözüm arama ve motive olabilmeyi, öz-yeterlilik; verilen görevi başarıya ulaştırabilmek için gerekli olan özgüven ve yeterlilik düşüncesini, iyimserlik; geçmişte herhangi bir başarısızlıkla karşılaşılmış bile olunsa bireyin geleceğe olumlu düşüncelerle bakabilmesini, dayanıklılık ise karşılaşılan sorunlar ve güçlükler önünde bireyin metanetli durabilme yetisini temsil etmektedir.

Politik Yeti Ölçeği; Ferris vd., (1999) "Development And Initial Validation Of The Political Skill Inventory" makalesinden alınmıştır. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Atay (2009) tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplamda 18 madde içermektedir. Politik yeti kavramı, girişimcileri, liderleri, çalışanları bir örgüt kavramı altında topladıktan sonra örgütteki koşulları daha iyi ve kalıcı hale getirmesini sağlayan önemli bir kavramdır ve boyutları bulunmaktadır. Bu boyutlar çerçevesinde, birey kendisini çalıştığı örgüte kolay kabul ettirebilmekte ve liderler ise çalıştığı örgütleri daha da yukarı taşıyabilmektedir.

4. ARAŞTIRMA MODELİ VE BULGULAR

Tablo 2. Araştırmanın Hipotezleri

H	Yön	Hipotezler
H1	PS→İYD (ana hipotez)	Psikolojik sermaye (PS) ve iş-yaşam dengesi (İYD) istatistik anlamlı ilişkilidir.
H2	PY→İYD (ana hipotez)	Politik yeti (PY) ve iş-yaşam dengesi (İYD) istatistik anlamlı ilişkilidir.
H3	ÖY→İYD UM→İYD PD→İYD İY→İYD (Alt hipotez)	Özyeterlilik (ÖY), umut (UM), Psikolojik dayanıklılık (PD) ve iyimserlik (İY) alt boyutları iş-yaşam dengesi (İYD) ile istatistik anlamlı ilişkilidir.
H4	İAK→İYD KAE→İYD SZ→İYD SG→İYD (Alt hipotez)	İlişki ağı kurma becerisi (İAK), Kişilerarası etki (KAE), Sosyal zeka (SZ) ve Samimi görünme (SG) alt boyutları ile iş-yaşam dengesi (İYD) ile istatistik anlamlı ilişkilidir.
H5	(Alt hipotez)	Cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş, gelir, meslek tecrübesi, vb. genel özellikler açısından psikolojik sermaye, politik yeti ve iş yaşam dengesi anlamlı farklılık göstermektedir.

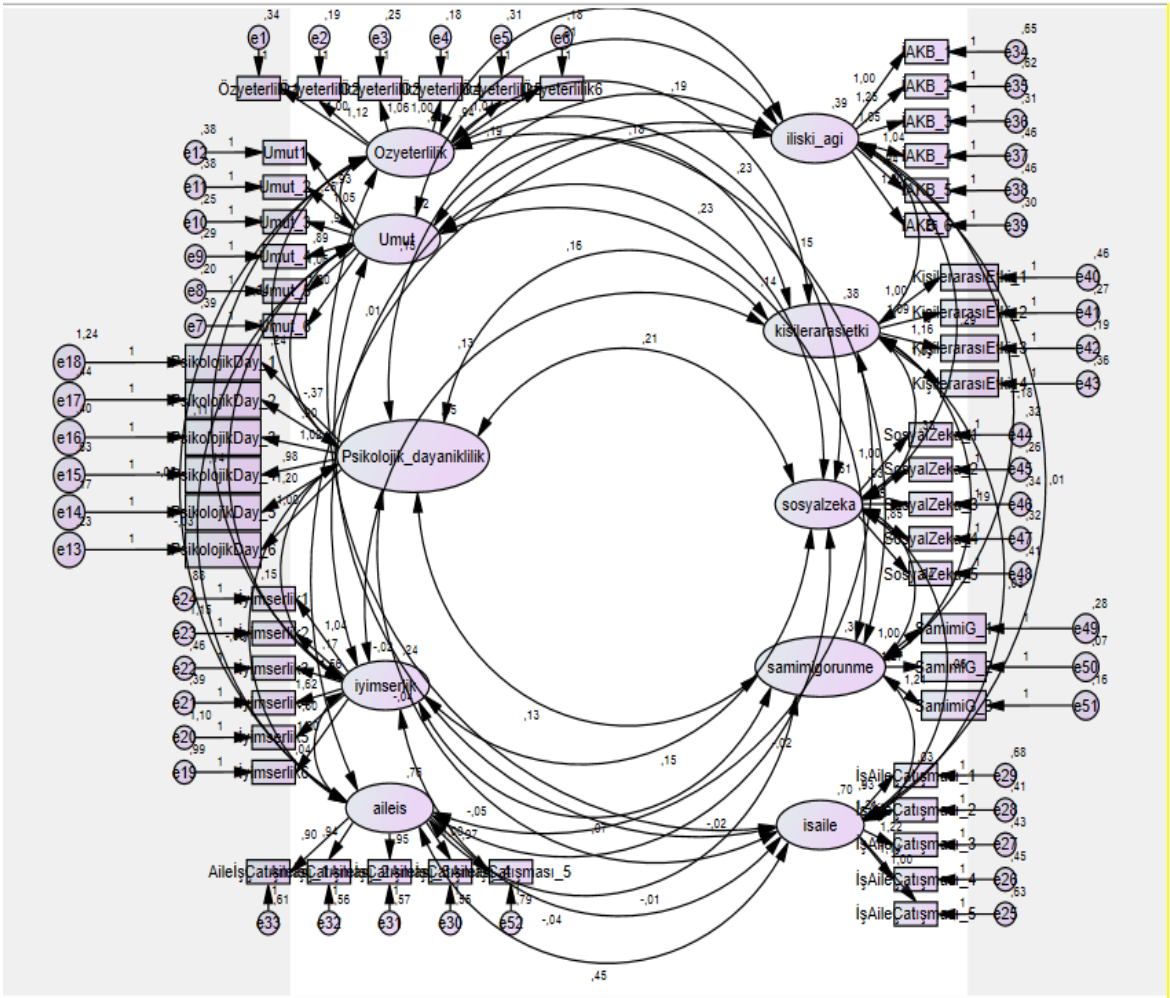
Şekil 2. Araştırma Modeli



4.2 Bulgular

Çalışmanın bu aşamasında, AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla DFA'dan yararlanılmıştır.

Şekil 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu



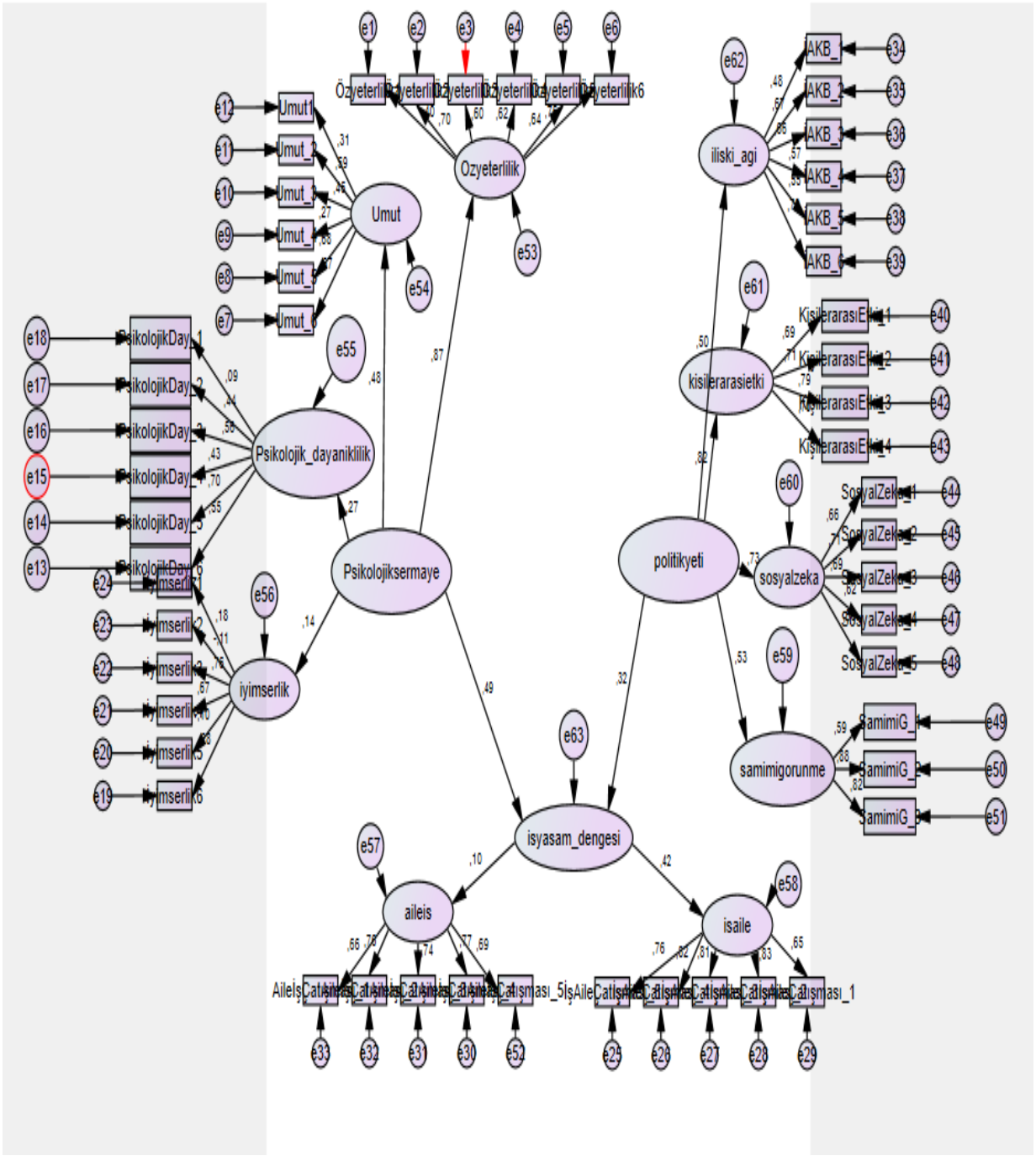
Tablo 3. DFA modeli Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.19	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.936	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.974	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.980	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.963	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.025	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.945	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.939	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.029	İyi uyum

Tablo 3'de X^2 /sd =2.19 çıkmıştır, ≤3 koşulunu sağladığı için "iyi uyum" kararı verilmiştir. NFI=0.936 ile 0.94-0.90 aralığına düşmektedir, "kabul edilir uyum" sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.974 ile ≥0.95 sağladığından "iyi uyum", IFI =0.980 ile ≥0.95 sağladığından "iyi uyum", CFI=0.963 ile ≥0.97 sağladığından "kabul edilebilir uyum", RMSEA=0.025 ile ≤0.05 sağladığından "iyi uyum", GFI=0.945 ile ≥0.90 sağladığından "iyi uyum", AGFI=0.939 ile ≥0.90 sağladığından "iyi uyum", RMR=0.029 ile ≤0.05 sağladığından "iyi uyum" sonuçlarına ulaşılmıştır.

Modelin herhangi bir iyileştirme gereksinimi olup olmadığına bakmak adına modifikasyon indeksi incelenmiş herhangi bir modifikasyon gereksinimine gerek duyulmadığı görülmüştür. Birinci düzey için model uyum iyiliklerinin olumlu olduğu belirlenmiştir. Birçok uyum kriteri içinden literatürde en çok kullanılanlar bu tabloda sunulmuştur. Kabul edilebilir ve iyi uyum kararları modelin sonuçlarının güvenilir olduğunu ortaya koyarken, kabul edilemez kararı modelin yorumlanamayacağını gösterir. Bu çalışmada, her bir kriter için kabul edilebilir ve iyi uyum çıkarak modelin yorumlanabilir olduğu belirlenmiştir.

Şekil 4. YEM Tahmin Sonuçları



Tablo 4. YEM tahminine yönelik Uyum İndeksleri

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	≤ 4-5	2.53	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.937	Kabul edilebilir
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.961	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.972	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.961	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.019	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.958	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.964	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.015	İyi uyum

Tablo 4'de X^2 /sd =2.53 çıkmıştır, ≤3 koşulunu sağladığı için "iyi uyum" kararı verilmiştir. NFI=0.937 ile 0.94-0.90 koşulunu sağladığı için "kabul edilebilir uyum", TLI (NNFI)=0.961 ile ≥0.95 sağladığından "iyi uyum", IFI =0.972 ile ≥0.95 sağladığından "iyi uyum", CFI=0.961 ile ≥0.97 sağladığından "kabul edilebilir uyum", RMSEA=0.019 ile ≤0.05 sağladığından "iyi uyum", GFI=0.958 ile ≥0.90 sağladığından "iyi uyum", AGFI=0.964 ile ≥0.90 sağladığından "iyi uyum", RMR=0.015 ile ≤0.05 sağladığından "iyi uyum" sonuçlarına ulaşılmıştır. YEM tahminleri uyum kriterleri sadece biri için kabul edilebilir sonucu vermiştir, diğer kriterler iyi uyumun sağlandığını, modelin yorumlamaya uygunluk gösterdiğini ortaya koymuştur. Modelden elde edilen sonuçlar Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Hipotez testi için YEM model sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
PS→İYD (ana hipotez)	+	0.491	0.071	6.915	0.001*	**Anlamlı İlişki**
PY→İYD (ana hipotez)	+	0.324	0.059	5.491	0.003*	**Anlamlı İlişki**

Model çıktılarından görüleceği üzere; PS değişkeni İYD üzerinde 0.491 br. arttırıcı yönde anlamlı ilişkiye sahiptir. Diğer yandan, PY değişkeni İYD üzerinde 0.324 br. arttırıcı yönde anlamlı ilişkilidir. Katsayı büyüklüklerine bakıldığında PS değişkenin İYD üzerinde daha etkili bir değişken olduğu belirlenmiştir. O halde, psikolojik sermaye politik yetiye göre iş-yaşam dengesi üzerinde daha etkili bir faktördür.

Modelin ana hipotezini oluşturan H_1 ve H_2 doğrulanmıştır.

Psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu ile bireyler, önceki zorlayıcı tecrübeleri kendileri için birer öğretici olarak görmekte, belirsizlikler karşısında iyi senaryolar bekleme ve işlerine ilişkin gelişmelere iyimser bakış açısı sergileme eğilimindedirler. Böylece bireyler işlerine pozitif bakış açısı geliştirmekte ve iş yaşam desteği sağlayarak

bireyleri düşünsel olarak motive etmektedir. Özyeterlilik; umut, dayanıklılık, iyimserlik, ilişki ağı kurma boyutlarına dolayısıyla iş yaşam dengesine pozitif yönde etki sağlamaktadır.

Psikolojik sermaye umut boyutu ile bireylerin psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve ilişki kurma becerisini olumlu etkilemektedir. Dolayısıyla iyi ilişkiler ve iyimser bakış açısı bireylerin iş yaşamına olumlu bakış açısı geliştirmelerini sağlamaktadır. Umut boyutunun; psikolojik dayanıklılık, iyimserlik, samimi görünme boyutlarını anlamlı şekilde etkilediği değerlendirilmiştir.

Psikolojik olarak dayanıklılık boyutu artışı ile bireyler iyimser bakış açısını korumakta, çevreleri ile olan diyaloglarını sürdürme eğiliminde, çevreyi tanıma ve cevap verme özellikleri ile iş yaşam alanlarını onarıcı tepkiler vermektedirler. Dayanıklılık boyutu; iyimserlik, ilişki ağı, samimi görünme, kişiler arası etki boyutunu pozitif yönde etkilemektedir. Bireyin etki alanı oluşturmasının iyi ilişkiler geliştirme iş ve aile yaşamına olumlu yansıdığı belirlenmiştir.

İyimserlik boyutuyla çalışanlar üretim olanakları olumsuz koşullarda iken dahi yorucu ve işten uzaklaştırıcı düşüncelerden kendilerini soyutlayabilmektedirler. Bu durum onlara iş yaşamının olumsuzluklarına karşı kendilerini korumaları yönünde bir kalkan olacak ve iş dışındaki yaşam alanları ile iş yaşamı arasında denge kurmalarına yardımcı olacaktır. İyimserlik boyutu; ilişki ağı kurma, samimi görünme, kişiler arası etkiyi anlamlı şekilde etkilediği değerlendirilmiştir.

Dolayısı ile psikolojik sermaye iş yaşam dengesine anlamlı katkı sağlamaktadır.

İş yerinde bireyler arası diyalog kurma yetileri, çevreyi etkileme, ulaşılabilen bir arkadaş olma, ilişki ağı geliştirme boyutları bireylerin sosyal yeterliliğine katkı sağlamaktadır. Yüksek politik yetili bireyler iş çevresinde uyumu ile örgüt iklimine olumlu katkılar sağlamaktadırlar. Kişiler arası etki derecesi gelişmiş işgörenler iş yaşamında başarılı olurken, işini ve iş ortamını seven bireylerin işinden duyduğu mutluluk onların iş yaşam dengesi kurmalarına destek sağlamaktadır. Umut boyutuyla sorunların çözüleceğine inanan bireyler performanslarını artırmaktadır. Dolaysıyla politik yeti bireylerin iş yeri memnuniyetini artırarak iş-aile çatışmasını iyileştirmektedir.

Kaplan (2018) tarafından kadın çalışanlara yapılan araştırmanın analiz sonucunda psikolojik sermayenin iş- yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Karabeytan'ın (2020)'de Vakıf Üniversitelerinde görev yapan farklı akademik ünvandaki kadın akademisyenlere yapılan araştırma sonucunda, politik yetinin iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını azaltıcı etkisi bulunmuştur. Politik becerinin iş-aile çatışması üzerinde daha etkili azaltıcı role sahip olduğu görülmüştür. Dolayısıyla politik yeti iş-yaşam dengesi kurmada bireyleri desteklemektedir.

Demirbağ (2016) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, politik yeti-kariyer başarısı ilişkisinde araçsal network kaynakları ilişkiye tamamen aracılık ederken; anlamlı network kaynaklarının ise kısmi aracı etkiye sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Politik zeka ve yeteneği dolayısı ile bireyler network kaynakları elde ederek güçlü biçimde hayatta kalmaktadırlar.

Demir (2019) yaptığı araştırma sonuçlarında ise, öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını azalttığı bulunmuştur. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin olumlu psikolojik halleri; işteki rolleri yerine getirmesini engelleyen ailedeki sorumlulukların ve ailedeki rollerin yerine getirilmesini engelleyen işteki sorumlulukların, dengeli ve uyumlu olmasına katkı sağlamaktadır.

Akçay (2011), araştırmasında, pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenlerinin nasıl geliştirileceği sorgulanmış ve yapılan analizde çalışanların esnekliklerinin, özyeterlilik, umut ve iyimserlikleri aracılığıyla geliştirilebileceği bulgusuna varılmıştır.

5. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ve politik yetinin iş yaşam dengesi üzerinde etkilerinin varlığı doğrulanmıştır. Psikolojik sermaye ve politik yetinin kişilerin iş yaşam dengesini artırıcı yönde etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Elde edilen sonuçlar, daha önceki benzer çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Bu çalışma, diğer çalışmalardan farklı olarak psikolojik sermaye ve politik yetinin iş yaşam dengesine etkisini ele alarak psikolojik sermaye, politik yeti ve iş yaşam dengesinin boyutları arasındaki ilişkiyi de ele almaktadır. Bu halde bütüncül bir araştırma olarak literatüre katkı sağlamaktadır.

Psikolojik sermaye iş yeri kaynaklı stresle baş etme konusunda önem taşımaktadır. Kendine yetebilme, iş çevresinden kaynaklı tersliklerle mücadele etme, belirsizlik karşısında oluşan strese karşı iyimser düşünce çalışanları strese, stresin doğuracağı fiziksel hastalıklara ve psikolojik olumsuzluklara karşı korumaktadır. Psikolojik sermaye, stres, gerginlik kökenli iş aile çatışmasını önlemektedir. Psikolojik sermaye iş stresini kontrol altına almaktadır.

Network yeteneğine sahip bireyler rahatlıkla arkadaş edinebilmektedirler. Böylece bireyler iş yeri etkinliklerinde kritik önem taşıyan kararlarda veya ustalık gerektiren işlerde iç ve dış paydaşlarla iletişime geçerek amaçlara ulaşmada kolaylıklar sağlamaktadır.

Politik davranan çalışanlar örgüte ve amaçlarına tutunma eğilimi göstermekte, onaylanmakta ve çevresini iyi derecede yorumlama kapasitesine sahiptirler. Nerede, nasıl davranacağına ilişkin görüşleri isabetlidir. Bu şekilde örgüt uyumu sağlanmakta ve çalışan devir hızıda yavaşlamaktadır. İş yerinde sergilenen uyum, çalışanın işten eve sorun taşımasına engel olmakta, dolayısıyla iş-aile çatışmalarını ortadan kaldırmaktadır.

Sosyal zekâ, bireye kendini ve çevresindeki insanları tanıma fırsatı sunmaktadır. Çevresini iyi analiz eden ve yorumlayan bireyler çevresine iyi adapte olmakta, insanların beklentilerine müspet cevap verebilmektedirler.

İş yaşam dengesiyle kişiler mesleğinde belli bir yeterliğe ulaşmış, bu konuda yönetici ve eğitim desteği alan, iş yerinde mutlu, paydaşları ile uyumlu ve aile yaşamının gerekleri konusunda etkin kararlar almaktadır. Her iki alandaki rollerinde dengeye ulaşmış bireylerin sahip oldukları ve geliştirmeye çalıştıkları psikoljik sermayeleri onları bu konuda desteklemektedir.

Buradan işletmelere çalışanının vezgeçilmez üretim girdisi olarak görülmesi, tüm insani ihtiyaçlarına cevap olmada gecikmemesi, uzman desteği ile çalışanların psikolojik sermayelerinde iyileştirici ve geliştirici çalışmalara ve eğitimlere ağırlık verilmesi

önerilmektedir. Bu etkiler çalışanda iş sadakati ve doyumu oluşturmaktadır. Politik yeti, eğitimlerle geliştirilebilir ve stres önleyicidir. İşletmecilere strese yol açacak çalışma sistemleri, ortamlardan ve saatlerinden kaçınmaları, çalışanlarına örgüt içinde önemli olduklarını hissettirmeleri, başarı karşısında kariyer yapma fırsatı ile bireyleri ödüllendirmeleri, yeterli finansal destek sağlamaları, doğru kişiye doğru iş verilmesi, yönetime baskı ve zorbalıktan kaçınarak yenilikçi düşünceleri destekleme kapsamında her yeni girişim için yeni fikirler kampanyaları düzenlenlemeleri sağlanmalıdır. Bireylerin gerek iş gerekse aile yaşamında tükenmişlik, stres, gerginlik ve karmaşa yaratacak durumlara ve etkinliklere 'hayır' diyebilmeleri, iş saatleri dışında aile fertlerinin katılım göstereceği etkinlikler düzenlemeleri bu şekilde yaşam kalitelerini yükselterek enerjilerini ve zamanlarını doğru yer doğru zaman tercihleri ile harcamaları önerilmektedir.

REFERENCES

- AÇIKGÖZ, B. (2014). Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bülent Ecevit Üniversitesi.
- 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.
- AKDEMİR, B. ve AÇAN, A.M. (2017). ''Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma'', **Akademik Yaklaşımlar Dergisi Journal Of Academıc Approaches,** Volume:8, Issue:2, pp:57-79.
- AKKOYUNLU, B., ORHAN, F., UMAY, A. (2005). "Bilgisayar Öğretmenliği İçin Bilgisayar Öğretmenliği Özyeterlilik Ölçeği Geliştirme Çalışması", **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education),** No.29, ss: 1-8.
- ANIK, S. VE TÖSTEN, R. (2019).''Öğretmenlerin Pozitif Psikoljik Sermaye Algıları ile Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi'', **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,** Volume:18, Issue: 69, pp:332-342.
- ALGA, E., ÖZDEMİR, M., (2018). "Özel Sektör Örgütlerinde Politik Beceri ile İzlenim Yöntemi İlişkisi", **Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences**, Cilt 16, sayı 1, ss.309-329
- ASLAN, H., ve PEKTAŞ, V. (2017). "İlkokul, Ortaokul ve Liselerde Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Politik Beceri Düzeyleri", **Scientific Educational Studies/Bilimsel Eğitim Araştırmaları,** Volume:1, No:1, December, ss:85-100.
- ATAY, S, (2009). "Politik Yeti Envanterinin Türkiye'de Test Edilmesi", **17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,** Eskişehir 21-23 Mayıs, ss. 892-893.
- BRESSLER, L. A., BRESSLER, M. E. ve BRESSLER, M. S., (2010). "**Academy of Educational Leadership Journal,** volume:14, number 4, pp:37-51.
- BOLES, J., HOWARD, G., & HOWARD, D.H.(2001),"An Investigation Into The Inter Relationships Of Work Family Conflict, Family Work Conflict and Work Satisfaction", **Journal of Managerial Issues,** Vol:13, No:3, pp.376-390.

- CHAITRA, R., KUMARRS, A., MURTHY, R. (2012), "A Study On Work Life Balance of the Employees at Bosch Ltd, Bangalore", **BIMS International Journal of Social Science Research,** ss. 61-68**.**
- CÖMERT, Y. ve Yürür, Ş.(2017).'' Pozitif Psikolojik Sermayenin Bir Belirleyicisi Olarak Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü'', **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:3, ss:17-34.
- ÇETİN, F. ve BASIM, H. N. (2012). ''Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması.'', **Amme İdaresi Dergisi**, 45(1), 121-137.
- DARICAN, Ş. ve METE, M. (2020). " Psikolojik Sermayenin Bireysel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Eğitim Sektörü Örneği,", **Eurasian Academy of Sciences Eurasian Econometrics, Statistics & Empirical Economics Journal,** Volume:16, ss:53-57.
- DEMİR, S. (2019). "Psikolojik Sermaye ve İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkilerinin İncelenmesi", **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt 13, Sayı 19.559-576.
- DEMİRBAĞ, O.(2016)."Politik Zeka, Politik Yeti ve Network Kaynaklarının Subjektif Kariyer Başarısına Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", (Yayınlanmamış Doktora Tezi).Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DHAS, D. B. ve KARTHIKEYAN, P. (2015). "Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview", **International Journal of Research in Humanities and Social Studies**, Vol 2, No 12, pp.10-19.
- ERYILMAZ, İ., DİRİK, D. VE GÜLOVA ALTIN, A. (2017). '' İş Tatmininin Belirleyicisi Olarak Lider-Üye Etkileşimi ve Politik Yetinin Düzenleyici Rolü'', **International Journal of Economic and Administrative Studies**, UİİİD-IJEAS, (16. UİK Özel Sayısı):167-182.
- FERRIS, G.R. ve PERREWE P.L. (2000), "Political Skill at Work", **Organizational Dynamics,** Vol 28, No 4, pp.25-37.
- FERRIS, G.R., DAVIDSON, S.L., PERREWE, P.L. ve ATAY, S. (2010)." İş Yaşamında Politik Yeti: İş Verimliliğine Etkisi. (Political Skill at Work: Impact on Work Effectiveness.)", **Namar Yayınları,** İstanbul.
- GERRIG, R. J. ve ZIMBARDO, P.G. (2012). **Psikoloji ve Yaşam**, Çev. Gamze Sart, Ankara, Nobel Yayınları.
- GRAGNANO, A., (2019), "Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance", **International Journal of Environmental Research and Public Health, MDPI,** pp.1-20.
- GÜNEY, S**.** (2017). **Yönetim ve Organizasyon, El Kitabı,** Ankara, Nobel Kitabevi, 2. Baskı.
- İŞLER, T., BİR, Y. ve KOÇ, M. (2018). '' Kadın Yöneticilerin Politik Becerilerinin Yaş Faktörüne Göre İncelenmesi'', **4th Global Business Research Congress**, Vol:7, pp:198-203.
- KAPLAN, M.(2018)."Kadın Çalışanların Psikolojik Sermayelerinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Tarihi İş Hanlarında Bir Araştırma", **Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt:4 No:3, ss:29-35.
- KAPLAN, V. ve CEMALOĞLU, N. (2020), ''Okul Yöneticilerinin Politik Beceri Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi'', **International Journal of Management and Administration**, Volume:4, Number:8, pp:382-397.

- KARABETYAN, L. (2020).”Kadın Akademisyenlerde Politik Becerinin İş-Aile Çatışması ve Aile -İş Çatışması Üzerine Etkisi” **İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi,** 20:87-106.
- KARADAL, H. ve ÖZSUNGUR, F. (2017).’’ Hizmet İnovasyon Davranışı İle Psikolojik Sermaye ve Etki Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği’’, **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, ICMEB17 Özel Sayısı Int. Journal of Management Economics and Business**, ss:663-672.
- KARNES, R.E., (2014). “The Relationship Between Self-Assessed Political Skill and The Individual Dispositional Factors of Age and Gender”, Doctorate Dissertation, Drake University, Des Moines, Iowa.
- KELEŞ, H.N. (2011).” Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, ss. 343-350.
- KUTANİS, R.Ö. ve ORUÇ, E., (2014). “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, **The Journal of Happiness & Well-Being,** Cilt:2, Sayı 2, ss. 145-159.
- KOÇ, A. D. ve KEKLİK B. (2019). “Kamu Sağlık Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, cilt 10, s 25, ss.570-583.
- LUTHANS, F., AVEY, J.B., PATERA, J.I., (2008). “Experimental Analysis of Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital”, **Academy of Management Learning & Education,** Vol 7, No 2, pp: 209-221.
- LUTHANS, F., LUTHANS K.W., LUTHANS C.B. (2004). “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, **Published in Business Horizon,** Vol. 47, Issue 1, (January-February), ss.45-50.
- MACİT, M. ve ARDIÇ, K., (2018).’’İşkoliklik, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma’’, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt: 32 2018 Sayı: 3, ss:825-844.
- MEENAKSHI, S.P., SUBRAHMANYAM, V., RAVİCHANDRAN, K. (2013). “The Importance of Work-Life Balance”, **IOSR Journal of Business and Management,** Vol. 14 Issue 3, pp.31-35.
- OCAK, M. ve GÜLER M. (2017). ‘‘ Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerinde Etkisi: Görgül bir Araştırma’’**, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Sayı: 49, Ocak-Haziran, ss. 117-134
- ÖGE, S. ve KAPLAN M. (2017). “Girişimcilik eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme”, **Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 4, ss.1-6.
- ÖZGENEL, M. VE BOZKURT, B., N . (2020). ‘Öğretmenlerin Politik Becerileri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki, **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi,** Vol:4, Nu:1, ss:1-17.‘
- ÖZDEVECİOĞLU, M. ve ÇAKMAK, N. (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile, Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, **Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı: 33,69-99.
- PETERSON, S. J., LUTHANS F., AVOLIO, B. J., WALUMBWA, F.O., ZHANG, Z., (2011).”Psychological Capital and Employee Performance:A Latent Growth Modelling Approach”, **Personel Psychology**, 64, 427-450.

- PEKDEMİR, I. ve KOÇOĞLU, M., (2014). ‘‘İşkoliklik ile İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklilerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma’’, **AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt:14, Sayı:1, ss:309-337.
- SAĞLAM, K. ve AKIN, M. (2018). “Sağlık Personelinin İş-Aile Çatışmalarının Ruh Sağlığına Etkisi:Duygusal Zekanın Aracılık Rolü”, **II. Uluslararası Multidisiplinler Çalışmaları Kongresi,** Adana, 2018, ss:264-298.
- SAMEER, Y.M.,(2018) “ Innovative Behavior and Psyclogical: Does Positivity Make Any Difference” , **Journal of Economics and Management**, 32(2), 76-101.
- SVERKO,B., ARAMBASIC, L. And GALASIC, M. (2002). “Work -Life Balance Among Croatian Employees:Role Time Commitment, Work-home Interference and Well-being. **Social Science Information**, 41(2), 281-301
- ŞEN, C., MERT, İ. S. ve EROĞLUER, K. (2019). “Çalışanların Psikolojik Sermaye Alt Boyutlarının Demografik Özellikler Bağlamında Değişkenliği”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, ss. 1171-1192.
- TOPALOĞLU, T. ve SÜRAL ÖZER, P. (2014). “Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi”, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt:6, sayı:1, ss.156-171.
- WOOLEY L., CAZA A. ve LEVY L. (2011). “Authentic Leadership and Follwer Development :Psycholıgical Capital, Positive Work Climate, and Gender”, **Journal of Leadership & Organizational Studies,** 18(4), 438-448.
- YÜKSEL, İ. (2005). ‘İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi’’ **İktisadi İdari Bilimler Dergisi,** Cilt:19, S:2, ss:301-314.