

## Mesleki Canlılık Kazanımında İş-Aile Zenginleşmesinin Rolü: Yapısal Eşitlik Model Analizi<sup>1</sup> (The Role of Work-Family Enrichment in Professional Vitality Gain: Structural Equality Model Analysis)

Fatma KORKMAZ  <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Türkiye [ftmttkk1@gmail.com](mailto:ftmttkk1@gmail.com)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

İş-Aile Zenginleşmesi  
Mesleki Canlılık  
Kaynakların Korunumu Kuramı  
Yapısal Eşitlik Modeli

Gönderilme Tarihi 1 Şubat 2021  
Revizyon Tarihi 20 Mart 2021  
Kabul Tarihi 27 Mart 2021

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Amaç** – İş-aile zenginleşmesi kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde çalışanların mesleki canlılıklarını sağlamada etkili olan kaynaklar arasında görülmektedir. Dolayısıyla çalışanların iş-aile zenginleşmeleri arttıkça mesleki canlılıklarının da artacağı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada iş-aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

**Yöntem** – Araştırmanın evrenini Sinop İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 2019 yılı verilerine göre, özel okul ve devlet okulu kapsamında görev yapan toplam 2215 öğretmen oluşturmakta, örneklemini ise bu evren içerisinde kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 314 öğretmen oluşturmaktadır. Nicel veri analizi yöntemi uygulanarak yapılan bu çalışmada, 5'li likert tipi ölçekler kullanılmış, değişkenler arasındaki ilişki korelasyon analizi ile tespit edilmiş, ardından araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

**Bulgular** – Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda, iş-aile zenginleşmesinin işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme alt boyutlarının mesleki canlılık üzerinde yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu (sırasıyla; Standardize  $\beta=0.505$ ,  $p<0.05$ ; Standardize  $\beta=0.367$ ,  $p<0.05$ ) gözlemlenmiş ve mesleki canlılığın %70'inin iş-aile zenginleşmesi ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmıştır ( $R^2=0.701$ ).

**Tartışma** – Kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli ve hipotezlerin analiz bulgu ve sonuçlarına göre doğrulandığı görülmüştür. İş-aile zenginleşmesi, aile ve işe ilişkin rollerin birbiriyle çatışma yerine uyum bileşenleri üzerine kurulu olduğunu ifade etmektedir. Alan yazında genellikle çatışma perspektifinden incelenmiş olan bu yaşam alanlarının pozitif psikoloji çerçevesinde uyum ve olumlu etki üzerinden incelenmesi yüksek performans ve etki açısından gereklilik olarak görülebilir. Gerçekten bireyler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yaşamlarının farklı alanlarına ilişkin rollere de analitik ve eşgüdümlü bir şekilde bakılması gerekmektedir. Empati ve hoşgörünün de belirleyenleri olarak görülen bu bakış açısıyla bireylerin her yönüyle sağlıklı ve yüksek performanslı olması sağlanabilir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Work-Family Enrichment  
Professional Vitality  
Conservation of Resources  
Theory  
Structural Equation Model

Received 1 February 2021  
Revised 20 March 2021  
Accepted 27 March 2021

#### Article Classification:

Research Article

**Purpose:** Work-family enrichment is seen as one of the effective resources in ensuring the professional vitality of employees within the framework of the conservation of resources theory. Therefore, it is believed that the professional vitality of employees will also increase as their business family enrichment increases. Based on this idea, this study aims to examine the effect of work-family enrichment on professional vitality.

**Design/methodology/approach** – The research sample consists of a total of 314 teachers working within the scope of private and public schools in Sinop. In this study, quantitative data analysis method was applied and 5-point Likert type scales were used. The relationship between the variables were determined with correlation analysis and the research hypotheses were analyzed with the structural equation model.

**Findings:** As a result of the findings obtained from the research, it has been observed that enrichment from work to family and enrichment from family to work, which are sub-dimensions of work-family enrichment, have a high level of positive and statistically significant effect on professional vitality. (Standardized  $\beta = 0.505$ ,  $p<0.05$ ; Standardized  $\beta = 0.367$ ,  $p<0.05$ , respectively). It has been concluded that 70% of professional vitality can be explained by work-family enrichment ( $R^2=0.701$ ).

<sup>1</sup> Bu çalışma, 11-13 Haziran 2019 tarihleri arasında Sinop'ta gerçekleştirilen 8. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumunda, "İş-Aile Zenginleşmesinin Mesleki Canlılık Üzerindeki Etkisi" başlığı ile sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş versiyonudur.

#### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Korkmaz, F. (2021). Mesleki Canlılık Kazanımında İş-Aile Zenginleşmesinin Rolü: Yapısal Eşitlik Model Analizi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 942-955.

**Discussion:** It has been observed that the research model and hypotheses created within the framework of the theory of conservation of resources are confirmed according to the findings and results of the analysis. Work-family enrichment refers to the fact that roles related to family and work are based on components of harmony rather than conflict with each other. The examination of these living spaces, which are generally examined from the perspective of conflict in the literature, within the framework of positive psychology, can be seen as a necessity for high performance and impact. When individuals are considered as a whole, roles related to different areas of their lives should be analyzed in an analytical and coordinated manner. From this point of view, which is also seen as the determinants of empathy and tolerance, it can be ensured that individuals are healthy and high-performing in all aspects.

## 1. GİRİŞ

İş hayatı bireylerin yaşamında büyük bir yer kaplayarak onların yaşamdan tatmin olmasında önemli bir rol oynamaktadır (Russell, 2008). Dolayısıyla iş hayatı bireylerin iyi oluşlarında da önemli bir konumdadır ve yaşam tatmini vb. konularındaki çalışmalar, aktif çalışma hayatında bulunanların, çalışmayanlara göre daha yüksek düzeyde memnuniyete sahip olduklarını göstermektedir (Warr, 1987; 1999). Judge ve Locke (1993) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iyi oluşunu ve dolayısıyla iş memnuniyetini artırmayı amaçlayan örgütsel müdahalelerin etkili ve tavsiye edilebilir olduğu öne sürülmektedir. Ayrıca bu çalışmada, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin de çalışanların iş doyumunu ve öznel iyi oluşlarını, belki de eşit ya da daha uygun maliyetli bir şekilde artırabileceği ifade edilmektedir. Bu sebeple, çalışanların iyi oluşlarını artırmanın, çalışan, örgüt ve ülke açısından birçok yönden çeşitli faydalar sağlayacağını söylemek mümkün olabilir.

Seligman'ın ortaya koyduğu pozitif psikoloji vurgusundan sonra çalışmalara sıkça konu olan öznel iyi oluş, bireylerin yaşamlarından memnuniyet derecesiyle ölçülmektedir. Geçmişten günümüze, yaşamı iyi kılan unsurun ne olduğu merak edilegelmiş bir konudur. Öznel iyi oluşu inceleyen bilim insanları, iyi yaşamın temel bileşeninin, bireyin kendi hayatını sevmesi olduğunu varsaymaktadır. Öznel iyi oluş, bir bireyin yaşamı ile ilgili bilişsel ve duygusal düzeydeki değerlendirmeleri olarak ifade edilmektedir. Bu değerlendirmeler, olaylara verilen duygusal tepkilerle birlikte doyum ve tatmin ile ilgili bilişsel yargıları da içermektedir. Dolayısıyla, öznel iyi oluş, hoş duyguları deneyimlemeyi, düşük düzeyde olumsuz ruh halleri ve yüksek düzeyde yaşam tatmini içeren geniş bir kavramdır. Yüksek öznel iyi oluşta somutlaşan olumlu deneyimler, hayatı değerli kılmaları sebebiyle pozitif psikolojinin temel kavramlarıdır (Diener vd., 2002). Seligman (2002) iş ve aile yaşamının birbirine bağımlı iki yaşam alanı olduğunu ve bu yaşam alanlarındaki deneyimlerin bireylerin iyi oluşlarının altındaki temel belirleyici olduğunu, dolayısıyla iş-aile zenginleşmesinin öznel iyi oluşun sağlanmasında önemli bir kaynak olabileceğini öne sürmektedir (Seligman, 2002). Öte yandan, öznel iyi oluşun çıktılarına bakıldığında ise mesleki canlılığın öznel iyi oluşun temel göstergeleri arasında yer aldığı belirtilmektedir (Peterson ve Seligman, 2004). Mesleki canlılık, çalışanların zinde ve enerjik olma durumlarını ifade etmektedir. Mesleki canlılık işle ilgili herhangi bir stresli durumun yaşanmadığı ve yüksek performansın görüldüğü durumları tanımlamak için de kullanılmaktadır (Tummers vd., 2016). Mesleki canlılık, çalışanın fiziksel gücü, duygusal enerjisi ve bilişsel canlılığıyla oluşmakta ve mesleki yönden canlı çalışanların yüksek düzeyde olumlu duygular yaşayarak psikolojik ve fiziksel açıdan zinde oldukları da öne sürülmektedir (Carmeli, 2009; Shirom, 2011). Mesleki canlılık oluşumunun öznel iyi oluşla gerçekleşebileceği pek çok araştırmada ifade edilmektedir. Bireyin yaşamdan haz alarak tatmin yaşaması mesleki canlılığını arttırabilir. Peterson vd. (2009)'nin yaptıkları çalışmada iş memnuniyeti ve yaşam memnuniyetinin mesleki canlılığı sağladığı iddia edilmektedir. Ayrıca geçmişte yapılmış araştırmalar incelendiğinde mesleki canlılığın örgütlerin verimliliği ve etkinliği üzerinde de olumlu etkileri olduğunu söylemek mümkündür (Aydınlı Kulak, 2016). Tüm bunlardan hareketle çalışanlar ve dolayısıyla örgütler için oldukça önemli olan mesleki canlılık kazanımında nelerin belirleyici olduğunu ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada önceki araştırmalar ve kaynakların korunumu kuramı ışığında mesleki canlılığın oluşumu için gerekli kaynaklar arasında olabileceği düşünülen iş-aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerindeki etkisi incelenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Mesleki Canlılık

Canlılık kavramı, heyecan ve enerjik olma durumunu tanımlamak için kullanılmaktadır (Ryan ve Frederick, 1997). Canlılık, kaybolan öz-kontrolün tekrar kazanılmasına yardımcı olabilmektedir. Yani canlılık sayesinde

bireyler güçlerini daha hızlı bir şekilde geri kazanabilmekte ve böylece yüksek düzeyde performans sergileyebilmektedirler (Muraven vd., 2008). Canlılığı yüksek olan bireyler, gerçekleşen olayları daha olumlu görme eğiliminde olmakta ve olumlu olayların yeniden gerçekleşeceğine inanmaktadır (Kark ve Carmeli, 2009). Ayrıca canlılık; mutluluk, tatmin ve memnuniyet gibi aktif olmayan olumlu durumlardan ayrılarak, aktif olumlu etki, dinç hissetme ve enerji dolu olma durumlarıyla ilişkilendirilmektedir (Ryan vd., 2010). İlk olarak 1960'lı yıllarda bireysel bağlamda incelenmeye başlanan canlılık kavramı, önemini giderek arttırmış ve alan yazında önemli bir yer almıştır. Canlılık ile ilgili yapılan çalışmaların örneklemini genel olarak eğitim alanı özelinde olmasına rağmen, kariyer danışmanlığı, kütüphanecilik, sağlık gibi diğer alanlar özelinde de yapılan çalışmalarla karşılaşmak mümkündür. Önceki araştırmalara bakıldığında, öznel canlılık değişkeninin çalışmalarda daha sıklıkla incelendiği, mesleki canlılık kavramı ile ilgili çok fazla çalışmanın yapılmadığı gözlenmektedir. Bununla birlikte 2000'li yıllar itibariyle iş hayatında canlılığın yani mesleki canlılığın bu alanda yapılan çalışmalara konu edilmeye başladığı dikkat çekmektedir (Aydınlı Kulak, 2016).

Mesleki canlılık kavramı olarak alan yazına ilk kez Harvey (2002)'in okul idarecileri üzerinde yapmış olduğu doktora tezinde girmiştir. Mesleki canlılık bireylerin yapmış oldukları işi coşku, şevk ve memnuniyetle icra etmesi olarak tanımlanmaktadır (Harvey, 2002). Harvey (2002)'in yapmış olduğu bu çalışmada okul çalışanlarının öğrencilerin niteliklerini geliştirmek üzere yapmış oldukları her türlü katkı ve fedakarlık mesleki canlılık olarak tanımlanmıştır. Mesleki canlılık özellikle hizmet sektöründeki çalışanlar için mesleki performans ve etkinlik üzerinde etkili olabilir. Hizmet verilen insanların memnuniyetinin işletmenin performansını gösterdiği hizmet sektörlerinde çalışanların mesleki olarak canlı oluşu onların tercih edilmelerini sağlayabilir. Çalışanların zaman ve enerji harcamış oldukları mesleklerinde istenilen etkinliği sağlamalarının yolu mesleki canlılıktan geçebilir. Mesleki canlılık birçok işkoluna yada örgüte uyarlanabilmekle birlikte hizmet sektöründe daha fazla çalışmaya konu olmaktadır. Mesleki canlılık, mesleki deneyim ve tecrübeden ortaya çıkmakta olup bireyin işindeki tüm ustalığını performansına yansıtmasını sağlamaktadır (Harvey, 2002). Mesleki canlılık Harvey (2002)'in çalışmasında tutku, ustalık, dinçlik ve iş tatmini alt boyutlarıyla tanımlanmış ve incelenmiştir.

Harvey (2002) tutku boyutunu çalışanın hizmet verdiği kitleyi etkileme arzusu olarak tanımlamaktadır. Çalışanlar yaptıkları işi önemseyerek verdikleri hizmet yoluyla hedef kitlenin yaşamında değişiklik yapabileceğine inanırlar. Dinçlik boyutu çalışanın yapmış olduğu işleri yüksek bir enerjiyle ve arzuyla yapması olarak tanımlanmaktadır. Dinçlik boyutu zihinsel, fiziksel, duygusal enerjinin dışa vurumunu ifade etmektedir (Harvey, 2002). Shirom (2011) dinçliği işyerinde fiziksel güç, duygusal enerji, bilişsel canlılık ve uygun bir duyguyla özdeşleştirmektedir. Uсталık çalışanın deneyimlerini verimli ve etkin bir şekilde kullanmasını ifade etmektedir. Uсталık çalışanın tüm mesleki canlılığını etkilemektedir. Özellikle yoğun, stresli ve uzun çalışma süreçlerinde çalışanların ustalığı görevlerini beklenen düzeyde yapmalarını sağlamaktadır (Harvey, 2002).

Mesleki canlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işlerini olumlu duygularla, büyük bir enerji ve motivasyonla yaptıkları öne sürülmektedir (Kark ve Carmeli, 2009). Özdeşleşme ve örgütsel aidiyetle ilişkili olduğu düşünülen mesleki canlılık (Schaufeli ve Bakker, 2004) işyerindeki coşkuyu ifade etmektedir. Mesleki canlılığa sahip olan çalışanlar zor koşullar ve problemler karşısında vazgeçmeden yüksek bir motivasyon ve enerjiyle çalışmaya devam etmektedirler (Nix vd., 1999). Yapılan sınırlı sayıda araştırma sonuçlarına göre ise, mesleki canlılığın olumlu örgütsel çıktılara öncülük eden etkili bir değişken olduğu, bununla birlikte, bireylerin iyi oluşlarıyla da yakından ilişkili olduğu gözlenmektedir (Chu vd., 2015). Mesleki canlılık, örgütlerde performansı artırarak, çalışanların işlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayan enerjinin temel kaynağıdır. Bu sebeple mesleki canlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, performans, tükenmişlik, örgütsel çeviklik vb. örgütsel çıktılar açısından oldukça önem arz eden bir unsurdur (Hennekam, 2016). Yapılan araştırmalar mesleki canlılığın bireyin yaşamının birçok alanındaki memnuniyetinin göstergesi olabileceğini (Baruch vd., 2014) ve mesleki canlılığın işletmelerde örgütsel adanmışlık (Dejoy vd., 2010), iş performansı (Carmeli, 2009), yenilikçilik (Carmeli ve Spreitzer, 2009), yaratıcılık (Kark ve Carmeli, 2009) gibi olgularla ilişkisi olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

### **1.2. İş-Aile Zenginleşmesi**

Genellikle bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki rollerinin birbiri üzerine etkisi özellikle rol çatışması çerçevesinde ele alınırken iş ve aile yaşam alanları birbirlerinden bağımsız ve birbirlerine olumsuz etkisi olan

alanlar olarak ele alınmış ve alınmaya devam etmektedir (Friedman ve Greenhaus, 2000). Bireylerin aile ve iş yaşamında çatışma yaşamlarının nedeni, sahip oldukları kısıtlı zaman ve diğer kaynakların iş ve aile alanlarındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye yetmemesi olarak görülmektedir. Çatışma yaklaşımıyla bireylerin iş ve aile alanlarındaki rollerinin ele alınması verimlilik ve etkinliği olumsuz yönde etkilerken bu yaşam alanlarının birbiri üzerine etkisini olumlu hale çevirecek yeni yaklaşımlar da araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Rothbard, 2001). Özellikle yayılma (Hammer vd., 2002), güçlendirme (Ruderman vd., 2002) ve kolaylaştırma (Wayne vd., 2004) kuramları çerçevesinde yaşamın bu iki alanının birbiri üzerinde olumlu etkisi olabileceğine ilişkin çalışmalar ve düşünceler yaygınlaşmaya başlamıştır. Seligman (2002) iş ve aile yaşamının birbirinden ayrı değil birbirine bağımlı iki yaşam alanı olduğunu ve bu yaşam alanlarındaki deneyimlerin bireylerin iyi oluşlarının altındaki temel belirleyici olduğunu iddia etmektedir.

İş-aile zenginleşmesi, bireylerin iş yaşamındaki olumlu duygularının, deneyim ve kazanımlarının aile yaşamını geliştirmesi, aile yaşamında tatmini sağlaması ve iş yaşamında elde ettiği psikolojik yeterliliklerin aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirecek şekilde kullanılması veya aynı şekilde aile yaşamındaki deneyim, duygu ve yeterliliklerin iş yaşamında olumlu sonuçlar ortaya çıkarabileceğini önermektedir. Özetle iş-aile zenginleşmesi yaşamın aile ve işe yönelik alanlarının birbiri üzerindeki olumlu etkileri üzerine kuruludur (Çankır ve Yener, 2017). Carlson vd. (2006) iş-aile zenginleşmesi olgusunu altı boyutlu bir yapı içinde araştırmıştır. Bunlar temel de "iş" in "aile" üzerinde ve "aile"nin "iş" üzerindeki üç boyutu üzerinde tanımlanmaktadır. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir:

- **Gelişme:** Bireyin iş çerçevesindeki deneyimlerinin ve kazanımlarının aile yaşam alanını geliştirmesini ifade ederken aile çerçevesindeki kazanımlarının ve deneyimlerinin de iş yaşam alanını geliştirmesini ifade etmektedir.
- **Duygu:** Bireyin iş çerçevesindeki olumlu duygularının aile yaşam alanında da olumlu duygular kazanmasına neden olacağı ifade edilirken aile yaşam alanında edindiği olumlu duyguların işinde de olumlu duygular hissetmesini sağlayacağı düşünülür.
- **Sermaye ve Etkinlik:** Bireyin iş yaşamında hissettiği yeterlilik duygusunun aile alanına taşınması ve aile yaşamındaki yeterliliklerinin iş yaşamındaki sorumluluklarını olumlu yönde etkilemesi olarak tanımlanmaktadır.

Greenhaus ve Powell (2006) iş ve aile yaşamına ilişkin rollerin birbirine ve dolayısıyla bireylerin iyi oluşlarına olumlu etkisinin olabileceğine ilişkin üç nedenin olabileceğini söylemektedir. Bunlardan ilkinin, iş ve aile yaşamındaki nitelikli deneyimlerin bireylerin fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarını arttırması şeklinde ifade etmektedir (Barnett ve Hyde, 2001). Hem iş hem de aile yaşamındaki memnuniyetin bireylerin genel anlamda iyi oluşlarını arttırarak mutlu olmalarını sağladıkları ifade edilmektedir. İş ve aile yaşam alanlarının herhangi birinde olumsuz deneyim ve memnuniyetsizlik yaşayan bireylerin yaşamının diğer alanlarında da mutsuz oldukları ifade edilmektedir. Bu nedenlerden ikincisi olarak, iş veya aile yaşamındaki rollerinin herhangi birinde olumsuz deneyimler yaşayan bireyler yaşamın diğer alanında olumlu deneyimler yaşadığında olumsuz sonuçlar azalarak genel iyi oluşu artmaktadır (Voydanoff ve Donnelly, 1999). Yani bireyin bu iki yaşam alanından herhangi birinde mutlu olması diğer alandaki olumsuz sonuç ve etkileri azaltıcı etki oluşturmaktadır. Bu nedenlerden üçüncüsü olarak, yaşamın herhangi bir alanındaki olumlu deneyimlerin yayılım kuramına göre diğer alandaki durumunu etkilediği ifade edilir. Bireyin aile veya iş yaşam alanındaki olumlu deneyimlerinin diğer yaşam alanı için bireye öz yeterlilik ve enerji sağladığı ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006). Özellikle iş yaşamında sık sık duyduğumuz mutlu aile bireyi mutlu çalışan korelasyonu üzerine kurulu bu düşüncede aile ve iş deneyimlerinin bireylere öz-yeterlilik (Bandura, 1997) kazandırdığı ifade edilmektedir. Bireylerin yaşamın farklı alanlarında görev ve sorumlulukları olduğu düşünüldüğünde bireylerin bu görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için yaşamın farklı alanlarından elde ettikleri kaynakları kullanmaları gerektiğini kabul etmek gerekmektedir. Yaşamın farklı alanlarındaki deneyim ve öğrenmelerin sonucunda ilgili boyuta ilişkin öz-yeterliliği artan bireyin bu öz-yeterliliğini yaşamın diğer alanlarında kullanması yaşantısının etkinliğinin de göstergesi olmaktadır. İş-aile zenginleşmesinin çıkış mantığı olarak da bu kabul edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006).

İş-aile zenginleşmesinin kuramsal altyapısı bireylerin zaman, enerji, psikolojik vb. kaynaklarının arttırılarak farklı rollerini yüksek performans ve olumlu duygularla yapmasına dayanmaktadır (Carlson vd., 2006).

Kuramsal altyapıda da belirtildiği üzere iş ve aile alanlarının ve rollerinin kendilerine has özellikleri ve kazanımları olduğunu kabul ederek bu kazanımların yaşamın diğer alanlarında destekleyici şekilde kullanılmasının sağlıklı yaşamın ve yüksek performansın anahtarı olduğunu düşünmek gerekmektedir (Carlson vd., 2006). Kuramsal olarak yaşamın farklı alanlarındaki kaynakların diğer alanlarda kullanılması üzerine oturtulan iş-aile zenginleşmesi kaynak kavramını açıklamayı gerekli kılmaktadır. Greenhaus ve Powell (2006) kaynağı bireylerin karşılaştığı problem veya zorluğu aşmak için kullandığı araçlar olarak görmektedir. Bireylerin yaşamlarında karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmek için 5 farklı kaynak kullanılmaktadır. Bunlar;

- Yetenek ve bakış açıları,
- Psikolojik ve fiziksel kaynaklar,
- Sosyal sermaye kaynakları,
- Esneklik,
- Fiziksel kaynaklar olarak adlandırılmaktadır.

Yetenekler ve bakış açıları bireylerin bilişsel ve görev yönelimli kişilerarası ilişkilerini ifade etmektedir. Yetenekler bireylerin farklı rollerinde eğitim ve tecrübeyle öğrenmiş olduğu ve karşılaştığı zorluğun üstesinden gelmek için ihtiyacı olan kaynağı ifade etmektedir. Bakış açısı ise olaylara hangi yönden baktığını ifade etmektedir. Psikolojik kaynaklar geleceğe ilişkin olumlu beklentiler, özsaygı ve öz-yeterliliği ifade etmektedir. Fiziksel kaynaklar dinçlik, fiziksel ve mental hazırlık ve yüksek hazırlık seviyesini ifade etmektedir. Sosyal sermaye kaynakları bireylerin içinde bulunduğu çevrede sahip olduğu kişilerarası ilişkilerin niceliği ve niteliğini ifade etmektedir. Esneklik bireylerin ihtiyaç duyulan yer, zaman ve durumda rollerini icra etmesini ifade etmektedir. Fiziksel kaynaklar bireylerin sahip olduğu finansal vb. diğer kaynaklarını ifade etmektedir. Bireyler yukarıda ifade edilen kaynakları iş ve aile zenginleşmesinde hem araç hem de duygusal kaynak olarak kullanılmaktadır. Bireylerin herhangi bir rolü başarması için ihtiyaç duyacağı motivasyon ve araçların bu sayede elde edilebileceği ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006; Carlson vd., 2006; Kaçmar vd., 2014). Bu açıdan aile ortamında sabır, hoşgörü vb. yapıcı karakteristik özelliklere sahip olan bireyin bu özelliklerini iş çevresinde destekleyici bir psikolojik iklimi oluşturmak için kullanması araçsal kullanıma örnek gösterilebilir. Bunun tersi durumda farklı kültür ve çevrelerde çalışan bireylerin kültürlerarası hoşgörü ve hassasiyet gibi yeteneklerini aile bireylerinin gelişimi çerçevesinde kullanması araçsal kullanıma bir diğer örnek olmaktadır (Ruderman vd., 2002). Dolaylı etki olarak görülen duygusal etki ise bireylerin diğer rolüne ilişkin tutumunu şekillendirir. Role ilişkin motivasyonu arttıran bir faktör olarak görülen tutum diğer rollerdeki kazanımlar sayesinde oluşan olumlu duygularla olumlu yönde gelişecektir (Rothbard, 2001).

Çalışanların iş yaşamındaki sahip oldukları bütün kaynakların kullanılarak iş yaşamındaki etkinliğini ve verimliliğini arttırmak için yapılan çalışmalar konuya spesifik bakarken, çalışanı birey olarak düşünüp yaşamın farklı alanlarında farklı görev ve sorumluluklarının olduğunu kabul etmek konuya daha analitik bakmayı sağlamaktadır. Bu açıdan çalışanların yaşamlarının tüm alanlarının birbiriyle koordineli bir şekilde sürdürülmesinin birbiri üzerine ve genel üzerine olumlu etki ve çıktıları arttıracığını düşünmek pozitif psikoloji çerçevesinde ele alınmaktadır (Seligman, 2002). Greenhaus ve Powell (2006) yaşamın tüm alanlarındaki yüksek performans ve olumlu duygulara sahip olmak için bireylerin farklı rollerini birbiriyle eşgüdümlü yürütmesi gerektiğini iddia etmektedir. Yaşamın farklı alanları arasında bireyler tarafından dengenin kurulması gerektiğini ifade eden Grzywacz ve Bass (2003) aksi takdirde bireylerin rol çatışması yaşayacağını belirtmektedir. Temel olarak, iş-aile zenginleşmesi bireylerin iş veya aile yaşamındaki deneyim ve kazanımlarının özsaygı, öz-yeterlilik, gelir vb. kaynaklar şeklinde yaşamın diğer alanlarındaki performanslarını arttırması ile ilgilidir. Bunun yanı sıra bireylerin rollerinin boyutları kadar bu kaynakların arttırılması da mümkün olabilmektedir (Greenhaus ve Allen, 2011).

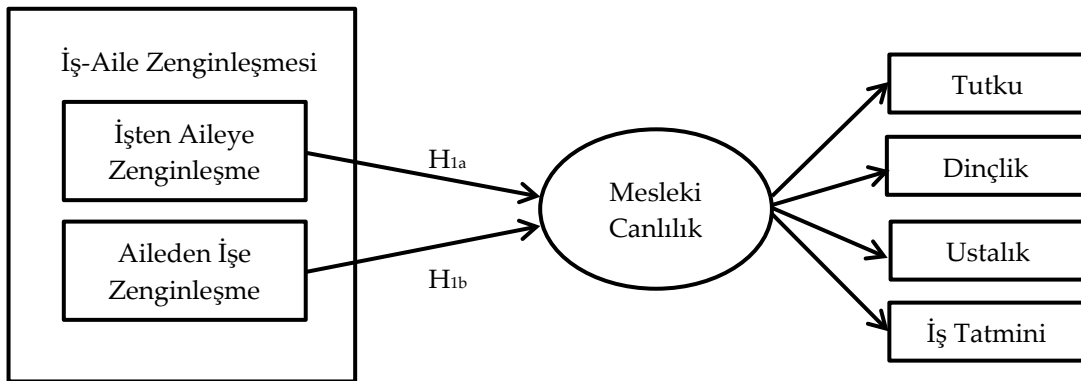
### 3. KURAMSAL ÇERÇEVE

Kuramsal dayanaklar ve yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanlarda mesleki canlılık oluşumunda iş-aile zenginleşmesi etkisinin kaynakların korunumu kuramıyla (Hobfoll, 2002) açıklanabileceği düşünülmektedir. Kaynakların korunumu kuramı bireylerin karşılaştıkları engeller ve zorluklara karşı koymak için sahip

oldukları kaynakları açıklamaktadır (Walsh, 2011). Kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde çalışanlar mücadele etmek zorunda oldukları engelleri bireysel kaynaklarını kullanarak bertaraf edebilirler. Mesleki canlılık karşılaşılan bu gergin durumlarda çalışanların stresli olmasını engelleyecek boyutlar kazandırabilir. Mesleki canlılığın bireye kazandıracığı gelişim, coşku, tutku ve yaşam memnuniyeti bu stresi ortadan kaldırabilir. Ayrıca mesleki canlılık sayesinde bireyin işindeki ustalığı veya becerisi en stresli ve gergin durumlarda dahi soğukkanlılığını korumasına yardımcı olabilir. Stres bireylerin karşılaştığı olağan dışı durumlarda verdikleri tepki olarak adlandırılmaktadır (Yener ve Arslan, 2017). Olağanüstü durumlar bireylerin daha önceden karşılaşmadığı yada hazırlıksız olduğu durumlar olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte bireyler bu gibi gergin ve stresli durumlara sahip oldukları fiziksel, psikolojik, duygusal ve bilişsel kaynaklarla karşı koyabilir. Fiziksel kaynaklar bireyin imkan ve kabiliyetinin dışında olabilir ama diğer kaynaklar yani psikolojik, duygusal ve bilişsel kaynaklar bireyin geliştirebileceği kaynaklar olabilir. Bireylerin mesleki deneyim ve yetkinliği gelişmişse bireyin öz-yeterlilik algısı gelişir ve karşılaşacağı olumsuz durumları başarabileceğine ilişkin özgüven sahibi olabilir. Bireyin farklı deneyim ve yetkinlikleri bireye bilişsel olarak farklı düşünme yetisi sağlayabilir. Bu vb. yetkinlikler bireylerin kaynaklarını oluşturur (Hobfoll, 2002). Wright ve Bonett (2007) stresin öznel bir yapıda olduğunu ve yeterli kaynaklara sahip biri için bu kaynaklara sahip olmayan kişiye göre aynı durum farklı stres algıları oluşturabilmektedir demektirler. Bu açıdan çalışanların kendilerini hem mesleki hem diğer açılardan geliştirebildikleri sürece karşılaştıkları durumlarda stres yaşamayacakları düşünülebilir. Bunun yanında aynı kaynakların farklı çalışanlara göre farklı anlamı olabilir. Farklı çalışanlar aynı kaynakları farklı etkinlik ve verimlilik düzeyinde kullanabilirler (Hochwarter vd., 2008).

Çalışanlar sahip oldukları kaynakları iyi yönetebildiği sürece bireysel gelişimlerini sağlarken karşılaştıkları olağanüstü durumlarda hazırlık düzeylerini arttırabilmektedirler. Bunun yanında gelişimlerini ve dolayısıyla kaynaklarını arttırdıkları sürece yeni durumlarla karşılaşan çalışanlar bu durumlarla da deneyim kazanarak daha da gelişmektedirler (Hobfoll, 2011). Çalışanların mesleki canlılıklarının gelişmesi için gerekli olan kaynak ve yetkinlikler arasında; kuramsal altyapısı bireylerin zaman, enerji, psikolojik vb. kaynaklarının arttırılarak farklı rollerini yüksek performans ve olumlu duygularla yapmasına dayanan iş-aile zenginleşmesinin (Carlson vd., 2006) yer alabileceğini söylemek mümkün olabilir. Önceki araştırmalar ve kaynakların korunumu kuramı ışığında iş-aile zenginleşmesi yaşayan çalışanların, iş yaşamında iyi oluş ve olumlu sonuçlar ortaya çıkaracağı ve dolayısıyla mesleki canlılık yaşayacakları düşünülmektedir. Bu bağlamda iş-aile zenginleşmesi, kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde kişinin mesleğini icra ederken mesleki canlılık yaşaması için ihtiyaç duyacağı kaynaklara sahip olmasını sağlayabilir.

Kuramsal çerçeve ve ilgili alanda yapılan önceki çalışmalardan yola çıkarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezlere aşağıda yer verilmektedir;



Şekil 1. Araştırma Modeli

**H<sub>1a</sub>:** İş-aile zenginleşmesinin işten aileye zenginleşme alt boyutu mesleki canlılığı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

**H<sub>1b</sub>:** İş-aile zenginleşmesinin aileden işe zenginleşme alt boyutu mesleki canlılığı istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

#### 4. YÖNTEM

İş-aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanan bu çalışmanın yöntem kısmında evren ve örneklem, ölçüm araçları, analiz yöntemi ve ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenilirlik analizleri ile ilgili bilgiler sunulmaktadır. Araştırma verileri Ocak-Ekim 2019 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemiyle Google form uygulaması kullanılarak toplanmıştır.

##### 4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Sinop İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2019 yılı verilerine göre, özel okul ve devlet okulu kapsamında görev yapan toplam 2215 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında zaman, maliyet ve ulaşım güçlükleri sebebiyle evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Yapılan çalışmalarda, evren üzerinden örneklem sayısının hesaplanmasında farklı formüller kullanılmakla birlikte bu çalışmada, örneklem sayısının hesaplanması amacıyla Yamane (2001) tarafından geliştirilen örneklem sayısı hesaplama formülünden yararlanılmıştır. Buna göre 2215 olan araştırma evreninde %95 güven aralığında ulaşılması gereken örneklem sayısı 328 olarak hesaplanmıştır (Yamane, 2001: 116-117). Bu bağlamda 340 katılımcıdan toplanan anket verilerinden 26 anketin eksik ve hatalı doldurulduğu tespit edildiğinden 314 örneklem ile veriler analiz edilmiştir. Ayrıca Hair vd. (2010) tarafından minimum örneklem sayısının gözlenen değişken sayısının yani araştırmada kullanılan ölçeklerdeki toplam madde sayısının 5 katı; daha kabul edilebilir örneklem sayısının ise gözlenen değişken sayısının 10 katı olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerde toplam madde sayısının 23 olması sebebiyle ulaşılması gereken örneklem sayısı Hair vd. (2010)'ne göre (23x10) 230 olarak hesaplanmıştır. Buradan hareketle veri analizine dahil edilen 314 örneklem sayısının Hair vd. (2010)'ne göre de yeterli düzeyde olduğu değerlendirilmektedir. Örnekleme temsil eden katılımcılar ile ilgili demografik bilgiler Tablo 1'deki gibidir.

**Tablo 1.** Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Değişkenler	Frekans (314)	% (100.0)	Değişkenler	Frekans (314)	% (100.0)
<b>Cinsiyet</b>			<b>Yaş</b>		
Kadın	202	64.3	18-25	80	25.5
Erkek	112	35.7	26-30	91	29.0
<b>Medeni Durum</b>			31-44	88	28.0
Evli	200	63.7	45-64	55	17.5
Bekâr	114	36.3	<b>Çalışma Süresi</b>		
<b>Çocuk Sayısı</b>			1-5 yıl	120	38.2
1 Çocuk	38	12.1	6-10 yıl	99	31.5
2 Çocuk	57	18.2	11-15 yıl	52	16.6
3 Çocuk	16	5.1	16-20 yıl	21	6.7
4 Çocuk	19	6.1	21 yıl ve üzeri	22	7.0
Çocuk Yok	184	58.6			

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 112'sinin (%35.7) erkek, 202'sinin (%64.3) kadın olduğu, 200'ünün (%63.7) evli, 114'ünün (%36.3) bekâr olduğu gözlenmektedir. Yaş gruplarına göre bakıldığında ise; ankete katılanların büyük çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda dağılım gösterdiği görülmektedir. Çalışma süresi açısından incelendiğinde, katılımcıların 120'sinin (%38.2) 1-5 yıl arasında, 99'unun (%31.5) 6-10 yıl arasında, 52'sinin (%16.6) 11-15 yıl arasında, 21'inin (%6.7) 16-20 yıl arasında ve 22'sinin (%7.0) ise 21 yıl ve üzerinde çalışma tecrübesine sahip oldukları görülmektedir. Son olarak sahip olunan çocuk sayısı açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların yarısından fazlasının çocuk sahibi olmadığı, diğer katılımcıların ise daha yoğunlukta 1 veya 2 çocuğa sahip oldukları dikkat çekmektedir.

##### 4.2. Ölçüm Araçları ve Analiz Yöntemi

Nicel veri analizi yöntemi uygulanarak yapılan bu çalışmada, 5'li Likert ölçeğinin kullanıldığı anket formu, demografik sorular ile iş-aile zenginleşmesi ve mesleki canlılık ölçeklerinden oluşmaktadır. İş-aile zenginleşmesini ölçmek için Carlson vd. (2006)'nin geliştirdiği "iş-aile zenginleşmesi ölçeği"nin Kaçmar vd. (2014) tarafından kısaltılmış formunun Ülbeği ve İplik (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış formu

kullanılmıştır. Mesleki canlılığı ölçmek için ise Harvey (2002) tarafından geliştirilen “mesleki canlılık ölçeği”nin Uzunbacak ve Akçakanat (2018) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış formundan yararlanılmıştır. İş-aile zenginleşmesi ölçeği, “işten aileye zenginleşme” ve “aileden işe zenginleşme” olmak üzere 2 alt faktör ve 6 maddeden, mesleki canlılık ölçeği ise “tutku”, “dinçlik”, “ustalık” ve “iş tatmini” olmak üzere 4 alt faktör ve 17 maddeden oluşmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişki korelasyon analizi ile tespit edilmiş, ardından araştırma hipotezleri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Bununla birlikte geçerlik sonuçları için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, güvenirlik sonuçları için ise cronbachs’ alpha değerleri incelenmiştir.

#### 4.3. Ölçüm Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlikleri

Ölçüm araçlarına ait yapı geçerlikleri doğrulayıcı faktör analiziyle test edilmiş ve ayrıca güvenirlik değerleri tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde mesleki canlılık ölçeğinin 1. 5. ve 12. maddeleri çok fazla modifikasyon yüklenerek yapı geçerliklerini düşürdükleri için ölçekten çıkarılmıştır. Analiz tekrarlandığında ortaya çıkan geçerlik değerleri (uyum indeks değerleri) ve güvenirlik analizi sonucu ortaya çıkan cronbachs’ alpha değerleri Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Ölçüm Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

Değişkenler	$\chi^2/df$ $\leq 5$	GFI $\geq 0.85$	CFI $\geq 0.90$	RMSEA $\leq 0.08$	Alt Faktör Sayısı	Madde Sayısı	Cronbachs’ Alpha
İş-Aile Zenginleşmesi	2.019	0.983	0.994	0.057	2 faktör	6 madde	0.918
Meslek Canlılık	2.461	0.925	0.973	0.068	4 faktör	14 madde	0.965

Tablo 2’ye göre, mesleki canlılık ve iş-aile zenginleşmesi ölçeklerine ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki ölçeğin de geçerli yapılarda olduğu gözlenmektedir. Bununla birlikte uygulanan güvenirlik analizi sonuçları ise, her iki ölçeğin de yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

## 5. BULGULAR

Bulgular kısmında, araştırma hipotezlerini test etmek için uygulanan ilişki ve etki analizlerinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

### 5.1. Bağımsız Değişken ile Bağımlı Değişken Arasındaki İlişki

Bağımsız değişken olan iş-aile zenginleşmesi ile bağımlı değişken olan mesleki canlılık arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan korelasyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 3’de sunulmaktadır.

**Tablo 3.** Mesleki Canlılık ile İş-Aile Zenginleşmesi Arasındaki İlişki Düzeyi Ve Yönü

Korelasyon				
	Mesleki Canlılık	İş-Aile Zenginleşmesi	İşten Aileye Zenginleşme	Aileden İşe Zenginleşme
Mesleki Canlılık	Pearson Korelasyon	1	0.789**	0.750**
	Anlamlılık Düzeyi		< 0.001	< 0.001
	N	314	314	314

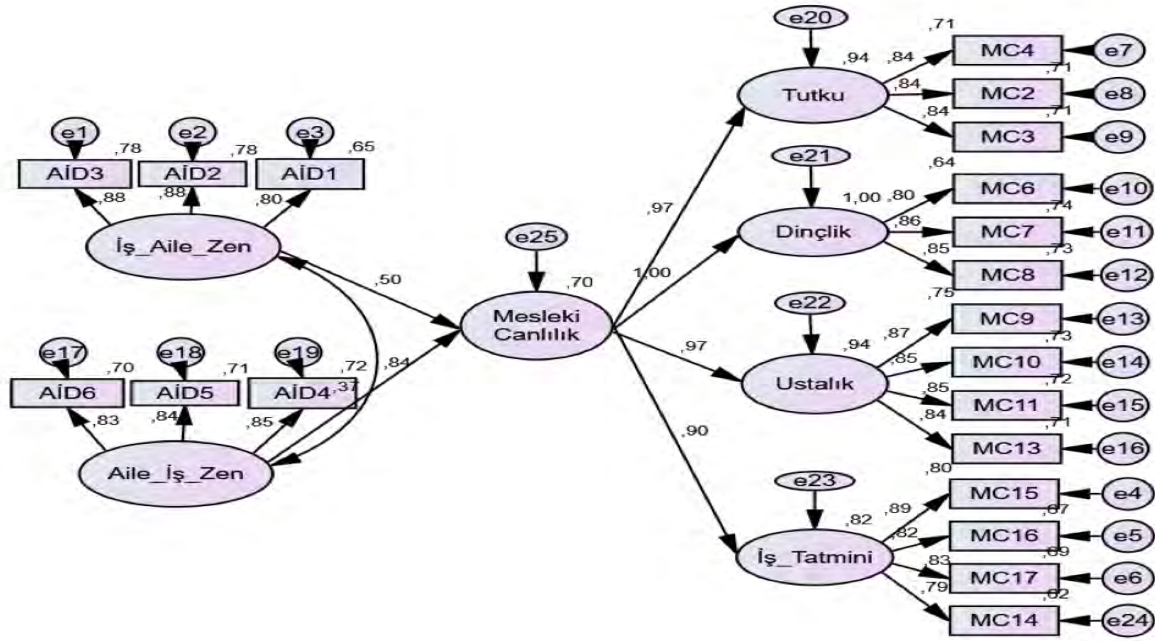
\*\* Korelasyon katsayısı %1 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır

Tablo 3’e göre, %1 anlamlılık düzeyinde mesleki canlılık ile iş-aile zenginleşmesi ve alt boyutları arasında yüksek düzeyde anlamlı olumlu ilişki (sırasıyla R=0.789, R=0.750, R=0.722) gözlenmiştir. Dolayısıyla, değişkenler arasında ilişki olması yapısal eşitlik modellemesiyle etki analizi yapabilmeyi uygun olduğunu göstermektedir.

### 5.2. Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisi

Araştırma modeli ve hipotezleri çerçevesinde, iş-aile zenginleşmesinin mesleki canlılık üzerindeki etkisini (İAZ→MC, AİZ→MC) gösteren yapısal eşitlik modeli Şekil 2’de sunulmaktadır.





Şekil 2. Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisine Ait Yapısal Eşitlik Modeli

Şekil 2'de görülen modelin uyum değerleri Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. İş-Aile Zenginleşmesi ile Mesleki Canlılık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Uyum Değerleri

	$\chi^2/df$	GFI	CFI	RMSEA	RMR
	$\leq 5$	$\geq 0.90$	$\geq 0.90$	$\leq 0.08$	$\leq 0.10$
<b>YEM Modeli</b>	1.848	0.912	0.975	0.052	0.051

Tablo 4 incelendiğinde, kurulan yapısal eşitlik modelinin sonuçlarının kabul edilebilir yüksek uyum düzeyinde olduğunu, buna göre yapısal eşitlik modelinin doğrulandığını ve sonuçlarının yorumlanabileceğini söylemek mümkündür.

Oluşturulan modele göre değişkenler arasındaki  $\beta$  katsayıları, Standardize  $\beta$  katsayıları, standart hata, C.R ve p değerleri Tablo 5'deki gibidir.

Tablo 5. İş-Aile Zenginleşmesi ile Mesleki Canlılık Arasında Oluşturulan Yapısal Eşitlik Modeli Katsayıları

Bağımlı	Bağımsız	$\beta$	Standardize $\beta$	Standart Hata	C.R	p	R <sup>2</sup>
Mesleki Canlılık	<-- İşten Aileye Zenginleşme	0.427	0.505	0.077	5.539	***	0.701
Mesleki Canlılık	<-- Aileden İşe Zenginleşme	0.342	0.367	0.084	4.058	***	

\*\*\*:  $p < 0.000$   $\beta$ : Regresyon Katsayısı

Tablo 5'e göre elde edilen bulgular kapsamında, iş-aile zenginleşmesinin işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme alt boyutlarının mesleki canlılık üzerinde yüksek düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu (sırasıyla; Standardize  $\beta = 0.505$ ,  $p \leq 0.05$ ; Standardize  $\beta = 0.367$ ,  $p \leq 0.05$ ) gözlenmektedir. Dolayısıyla H<sub>1a</sub> ve H<sub>1b</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Modele ait elde edilen squared multiple correlations (R<sup>2</sup>) değeri incelendiğinde de mesleki canlılığın %70'inin iş-aile zenginleşmesi ile açıklanabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

## 6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Kaynakların korunumu kuramı (Hobfoll, 2002) çerçevesinde çalışanların iş-aile zenginliğinin mesleki canlılığa etkisinin incelendiği bu çalışmada öncelikle kullanılan ölçeklere yönelik geçerlik ve güvenilirlik analizleri

yapılmış ve ölçeklerin geçerli ve güvenilir yapılarda oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca örnekleme ilişkin demografik dağılımlar incelenmiş ve değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak için korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda mesleki canlılık ile iş-aile zenginleşmesi ve alt boyutları arasında yüksek düzeyde olumlu ilişkiler olduğu gözlenmiştir. Ardından, oluşturulan araştırma modeli ve hipotezlerin testi için yapısal eşitlik model analizi uygulanmış ve analiz bulgu ve sonuçlarına göre araştırma modeli ve hipotezlerin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. İş aile zenginleşmesi, aile ve işe ilişkin rollerin birbiriyle çatışma üzerine değil uyumun bileşenleri üzerine olduğu temeline dayanmaktadır (Friedman ve Greenhaus, 2000). Alan yazında genellikle çatışma perspektifinden incelenmiş olan bu yaşam alanlarının pozitif psikoloji çerçevesinde uyum ve olumlu etki üzerinden incelenmesi yüksek performans ve etki açısından gereklilik olarak görülebilir. Bu çalışmada da kaynakların korunumu kuramı çerçevesinde iş-aile zenginliğinin mesleki canlılık üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi gözlenmiştir. Gerçekten bireyler bir bütün olarak kabul edildiğinde onların yaşamlarının farklı alanlarına ilişkin rollere de analitik ve eşgüdümlü bir şekilde bakmak gerekmektedir. Empati ve hoşgörünün de belirleyenleri olarak görülen bu bakış açısıyla bireylerin her yönüyle sağlıklı ve yüksek performanslı olması sağlanabilir.

Bu alanda yapılmış olan benzer bazı araştırma sonuçlarının da bu çalışma kapsamındaki araştırma modeli ve hipotezlerine yönelik değişkenler arasında tespit edilen ilişki ve etkileri destekleyen nitelikte olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, Konaklı ve Arslan (2017) tarafından öğretmenlerde iş-aile zenginleşmesinin incelendiği çalışmada ailesi ile birlikte zaman geçiren, kendisine vakit ayıran öğretmenlerin daha mutlu hissettikleri tespit edilmiştir. Böylece olumlu deneyim ve duygularında artış yaşanan öğretmenlerin işyerlerinde kendilerini dinç hissettikleri, çalışma sırasında daha enerjik ve tutku dolu olmaları dolayısıyla çeşitli etkinlikler düzenleyebildikleri ve iş performanslarında artış yaşandığı gözlenmiştir. Ayrıca, araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğrenci velileri ve okul yönetiminden takdir ve destek gören öğretmenlerin işlerinde daha fazla motivasyon yaşadıkları, işlerindeki bu olumlu deneyimlerin aile yaşamlarında anlayışlı eş ve ebeveyn olma ve ev yaşamında üretken olma şekillerinde olumlu yansımaları olduğu saptanmıştır (Konaklı ve Arslan, 2017). Yine benzer şekilde, Arslan (2018) tarafından öğretmenlerin pozitif psikoloji sermeye algıları ile iş-aile zenginleşmeleri arasındaki ilişkilerin nicel-nitel karma analiz yöntemi kullanılarak incelendiği çalışmada da öğretmenlerin aile yaşamlarında elde ettikleri olumlu deneyim ve kazanımların iş yaşamında çalışma arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler geliştirmelerini, kendilerini dinç, enerjik ve mutlu hissetmelerini, iş performanslarında artış yaşamalarını sağladığı tespit edilmiştir (Arslan, 2018). Çalışkan ve Çetinaslan Arıkan (2015)'in yapmış olduğu çalışmada ise aile yaşamında kazanılan çeşitli deneyim ve becerilerin iş hayatına yansıdığı ve ailede oluşan görev ve sorumluluklar sebebiyle iş hayatındaki birçok kaynağın etkin ve verimli kullanıldığı görülmüştür (Çalışkan ve Çetinaslan Arıkan, 2015). Bunun yanı sıra Bektaş ve Çetin (2020) tarafından yapılan "Pandemi Sürecince Sağlık Çalışanlarında İş Tutkusu, Duygusal Emek ve İş Aile Zenginleşmesi İlişkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışma kapsamında, iş tutkusu ile işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir (Bektaş ve Çetin, 2020). Öte yandan Siu vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada, iş ile ilgili pozitif kaynakların çalışanların işe tutkunluk düzeylerini arttırdığı ve bu etkinin de çalışanların işten aileye zenginleşme ve aileden işe zenginleşme düzeylerini arttırdığı ve işe tutkunluk ile iş-aile zenginleşmesi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır (Siu vd., 2010). Ayrıca araştırma sonuçlarının teyit ettiği diğer çalışmalardan olan, Stephens vd. (1997), Grzywacz ve Marks (2000), Wayne vd. (2004) ve Hanson vd. (2006) tarafından yapılan araştırmalara göre, işten aileye pozitif bir yayılma olduğu, çalışma yaşamında yapılan işlerin, geliştirilen yeteneklerin, aile hayatına yardımcı olduğu, ev içerisindeki uğraşlara etki ettiği ve aile ortamında oluşan sevgi ve saygının ise iş yaşamında bireyin kendini iyi hissetmesini, kendine güven duymasını, olumlu davranışlar sergilemesini ve coşkuyla işine sarılmasını sağladığı gözlenmiştir (Hanson vd., 2006; Grzywacz ve Marks, 2000; Stephens vd., 1997; Wayne vd., 2004). Bununla birlikte, diğer bazı çalışmalarda da iş-aile zenginleşmesinin, duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, genel yaşam doyumu, iş doyumu, iş performansında artış, aile memnuniyeti ve girişkenlik gibi iş ve aile yaşamına ilişkin çeşitli olumlu sonuçları olduğu ortaya çıkarılmıştır (Bhargava ve Baral, 2009; Burhanudin vd., 2020; Carlson vd., 2009; Çalışkan vd., 2013; Carlson vd., 2011; Masuda vd., 2012; Mishra, 2015; Srivastava and Srivastava, 2014).

Önceki çalışmalar doğrultusunda bu çalışmanın sonuçları değerlendirildiğinde, çalışanların iş aile zenginleşmeleriyle sağlanabilen mesleki canlılık, bireyin mesleğine karşı tutku, ustalık, coşku ve memnuniyet duymasını sağlarken bu yollar performansını arttırabilir. Başarı gereksinimi ihtiyacının sahip olduğu mesleki

canlılık yoluyla kariyerindeki başarılarıyla elde eden birey işinden ve yaşamından daha fazla memnuniyet duyabilir. Bunun yanı sıra, mesleki canlılığın ustalık ve tutku boyutları karşılaşılan alışılmadık veya zorlu durumlarda alternatif oluşturulmasını ve bu durumlara daha yaratıcı ve yenilikçi tepkiler verilmesini sağlayabilir (Carmeli ve Spreitzer, 2009). Mesleki canlılık yaşlanan işgücü için de bir çözüm yolu olarak görülebilir. İşgücünün yaşlanmasıyla birlikte düşmesi beklenen performans mesleki canlılığın boyutlarıyla muhafaza edilebilir. Meslekte ustalık, coşku ve tutku bireyin daha uzun süre aynı performansta mesleğini icra etmesini sağlayabilir (Van Landeghem, 2012). Yüksek düzeyde mesleki canlılığa sahip olan çalışanların yaşam kalitesi ve yaşam tatmininin de aynı şekilde yüksek düzeyde olacağı, bunun iş hayatına yansımalarının ise işgücü verimliliği ve rekabet etme avantajı açısından örgütlere kayda değer katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Bu sebeple, özellikle uluslararası alanda bilim insanlarının yoğun olarak ilgisini çeken mesleki canlılığın ulusal bağlamdaki araştırmacılar tarafından da her yönüyle incelenmesinin, tespit edilen bulgu ve sonuçların uygulamada yönetim katındakiler tarafından titizlikle değerlendirilmesinin ve atılması gereken adımlar noktasında gereken önemin verilmesinin oldukça fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Buradan hareketle, bu çalışmanın sınırlılıkları, araştırma sonuçlarının Sinop ili ile kısıtlı kalması ve tüm Türkiye'deki örgüt yapıları ve çalışan profillerine genelleme yapılamaması olarak gösterilebilir. Çalışmanın genellenmesini sağlamak amacıyla, elde edilen bulgular ve doğrulanan modelin, gelecek araştırmacılar tarafından farklı sektörlerde ve farklı bölgelerde daha geniş örneklem kitlelerine uygulanması, modelin tekrar sınanması ve ne ölçüde değişim gösterdiğinin tespit edilmesi teori ve uygulama açısından oldukça önem arz edecektir. Bunun yanı sıra mesleki canlılığın alanının genişletilmesi amacıyla, iş-aile zenginleşmesi ile arasındaki etkiye aracılık edecek farklı kavram araştırmasına ve diğer örgütsel davranış çıktıları ile ilişkilerine ya da mesleki canlılığın belirleyeni niteliğinde olabilecek farklı değişkenler üzerindeki çalışmalara yönelik gelecek araştırmalar alan yazına ve uygulamaya önemli katkılar sunacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Arslan, S. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile iş-aile zenginleşmesi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aydınlı Kulak, F. (2016). Mesleki canlılık. İçinde P. Kanten ve S. Kanten (Ed.), *Örgütsel davranışın aydınlık ve karanlık yüzü* (227-237). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barnett, R. C. ve Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baruch, Y., Grimland, S. ve Vigoda-Gadot, E. (2014). Professional vitality and career success: Mediation, age and outcomes. *European Management Journal*, 32, 518-527.
- Bektaş, U. ve Çetin, M. (2020). Pandemi sürecince sağlık çalışanlarında iş tutkusu, duygusal emek ve iş aile zenginleşmesi ilişkisinin incelenmesi. *Electronic Turkish Studies*, 15(6), 189-204.
- Bhargava, S. ve Baral, R. (2009). Antecedents and consequences of work-family enrichment among Indian managers. *Psychological Studies*, 54, 213-225.
- Burhanudin, B., Tjahjono, H., EQ, Z. ve Hartono, A. (2020). Work-family enrichment as a mediator effect of supervisor support, self-esteem, and optimism on job satisfaction. *Management Science Letters*, 10, 2269-2280.
- 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, 131-164.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. ve Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Ferguson, M., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G. ve Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work-family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770-789.

- Carmeli, A. (2009). Positive work relationships, vitality, and job performance. In N. Ashkanasy, W. J. Zerbe ve C. E. J. Härtel (Eds.), *Research on emotions in organizations: The effect of affect in organizational settings* (45–71). UK: Emerald.
- Carmeli, A. ve Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191.
- Chu, F., Long, Y. ve Guo, M. (2015). Determinants and outcomes of professional vitality: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(8), 1335-1345.
- Çankır, B. ve Yener, S. (2017). *İş'te pozitif davranış*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Çalışkan, S. C., Ürü Sanı, F. O., Atan, Ö., Yozgat, U. (2013). Hizmetkar liderliğin iş-aile zenginleşmesi üzerindeki etkisinde kapsamlı bir model geliştirme arayışları: Örgütle özdeşleşme ve pozitif psikolojik kaynakların bu etkileşimde aracılık rolü üzerine bir araştırma. 21. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 298-304.
- Çalışkan, S. C. ve Çetinaslan Arıkan, S. (2015). İş-aile çatışmasının öteki yüzü: İş aile zenginleşmesi ve psikolojik yılmazlık, mükemmeliyetçilik, yaşam doyumu değişkenleri ile etkileşimi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 121-142.
- DeJoy, D. M., Della, L. J., Vandenberg, R. J. ve Wilson, M. G. (2010). Making work safer: Testing a model of social exchange and safety management. *Journal of Safety Research*, 41, 163–171.
- Diener, E., Lucas, R. E. ve Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (63–73). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Friedman, S. D. ve Greenhaus, J. H. (2000). *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H. ve Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (165–183) (2nd ed.). Washington, DC US: American Psychological Association.
- Grzywacz, J. G. ve Marks, N. F. (2000). Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and Family*, 62(2), 336-348.
- Grzywacz, J. G. ve Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-262.
- Hair, J. F., Black, W. C, Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Caubet, S., Johnson, J., Neal, M. B. ve Sinclair, R. R. (2002). The effects of work-family fit on depression: A longitudinal study. *Paper presented at the 17th Annual Meeting of SIOP*, Toronto.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B. ve Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.
- Harvey, T. A. (2002). *Professional vitality and the principalship: Construct validity study* (Unpublished PhD dissertation). University of Maine.
- Hennekam, S. (2016). Vitality of older workers and its relationship with performance, career satisfaction and career success. *Management Avenir*, (1), 15-32.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.

- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116–122.
- Hochwarter, W. A., Laird, M. D. ve Brouer, R. L. (2008). Board up the windows: The interactive effects on hurricane-induced job stress and perceived resources on work outcomes. *Journal of Management*, 34(2), 263–289.
- Judge, T. A. ve Locke, E. A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 475–490.
- Kacmar, K. Michele, C., Wayne 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.
- Kark, R. ve Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785–804.
- Konaklı T. ve Arslan, S. (2017). Pozitif örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerde iş aile zenginleşmesinin incelenmesi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(3), 223–244.
- Masuda, A. D., McNall, L. A., Allen, T. D. ve Nicklin, J. M. (2012). Examining the constructs of work-to-family enrichment and positive spillover. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 197–210.
- Mishra, P. (2015). A grounded theory study on family-to-work enrichment: Exploring links with family resources, community resources, work-role salience and psychological capital. *South Asian Journal of Global Business Research*, 4(1), 45–67.
- Muraven, M., Gagné, M. ve Rosman, H. (2008). Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 573–585.
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266–284.
- Peterson, C. ve Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N. ve Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. ve King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386.
- Russell, J. E. (2008). Promoting subjective well being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131.
- Ryan, R. M. ve Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565.
- Ryan, R. M., Weinstein, N., Bernstein, J., Brown, K. W. ve Mistretta, L. (2010). Vitalizing effects of being outdoors and in nature. *Journal of Environmental Psychology*, 30(2), 159–168.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Shirom, A. (2011). Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*, 15(1), 50–64.

- Siu, O., Lu, J., Brough, P., Lu, C., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W., Lo, D., Sit, C. ve Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 77(3), 470-480.
- Srivastava, S. ve Srivastava, U. R. (2014). Work and non-work related outcomes of work-family facilitation. *Social Science International*, 30(2), 353-372.
- Stephens, M. P., Franks, M. M. ve Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, 12(1), 30-37.
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B. ve Heerema, M. (2018). The effects of leadership and job autonomy on vitality: Survey and experimental evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 355-377.
- Uzunbacak, H. H. ve Akçakanat, T. (2018). Mesleki canlılık ölçeği türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Social & Humanities Sciences Research*, 5(28), 3222-3230.
- Ülbeği, İ. D. ve İplik, E. (2018). İş-Aile zenginleşmesi ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 722-741.
- Van Landeghem, B. (2012). A test for convexity of human well being over the life cycle: Longitudinal evidence from 20-year panel. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 81, 571-582.
- Voydanoff, P. ve Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and the Family*, 61(3), 725-738.
- Walsh, G. (2011). Unfriendly customers as a social stressor—An indirect antecedent of service employees' quitting intention. *European Management Journal*, 29(1), 67-78.
- Wright, T.A. ve Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, UK: Clarendon.
- Warr, P. B. (1999). Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (392-412). New York: Russell Sage Foundation.
- Wayne, J. H., Musisca, N. ve Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Yamane, T. (2001). *Temel örnekleme yöntemleri* (1. Baskı). (A. Esin, M. A. Bakır, C. Aydın ve E. Gürbüzsel, Çev.). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yener, S. ve Arslan, A. (2017). *İş'te kadın*. Akademi Yayınları: Ankara.