



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

BİREYSEL FAKTÖRLERİN İŞ SONRASI TOPARLANMA DENEYİMLERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Nagehan KÖSE AYDOS

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2026

BİREYSEL FAKTÖRLERİN İŞ SONRASI TOPARLANMA DENEYİMLERİ
ÜZERİNDEKİ ROLÜ

Nagehan KÖSE AYDOS

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2026

KABUL VE ONAY

Nagehan KÖSE AYDOS tarafından hazırlanan “Bireysel Faktörlerin İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Üzerindeki Rolü” başlıklı bu çalışma, 07/09/2026 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Belgin AYDINTAN (Başkan)

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Danışman)

Prof. Dr. Semra GÜNEY (Üye)

Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ (Üye)

Doç. Dr. Öznur AŞAN (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

07/09/2026

Nagehan KÖSE AYDOS

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan retilildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Nagehan KÖSE AYDOS

Mustafa Kemal Atatürk'ün açtığı yolda, gösterdiği hedefe aklın ve bilimin ışığında yürüyen Türk evlatlarına...

TEŞEKKÜR

İlk olarak, bu tez çalışmasının hazırlanması sürecinde bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren değerli danışmanım Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisinin tez sürecimin başından sonuna kadar gösterdiği anlayış ve destek için de gönülden teşekkür ederim.

Değerli görüş ve önerileriyle tez çalışmamın son halini almasında katkı sağlayan tez jüri üyelerim Prof. Dr. Belgin Aydın, Prof. Dr. Semra Güney, Prof. Dr. Selin Metin Camgöz ve Doç. Dr. Öznur Aşan'a ayrıldıkları zaman, göstermiş oldukları destek ve sundukları değerli katkılar için teşekkür ederim.

Yönetim, Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programında ders aldığım, bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, akademik gelişimime katkıda bulunan tüm kıymetli hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Bu süreçte özellikle tez çalışmam sırasında analizlere ilişkin karşılaştığım bazı sorular konusunda görüşlerini ve bilgisini benimle paylaşan Dr. Öğr. Üyesi Leyla Boy Akdağ'a ayırdığı zaman ve değerli katkıları için ayrıca teşekkür ederim.

Tez sürecimin başından sonuna kadar destekleriyle yanımda olan, B225 numaralı odayı paylaştığım, Abdullah Gül Üniversitesi İşletme ve Ekonomi bölümlerinden mesai arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim. Tez sürecimde fikir alışverişinde bulunduğum ve ihtiyaç duyduğum zamanlarda görüş ve önerileriyle destek olan Serhat Özer'e ayrıca içtenlikle teşekkür ederim.

Tezimin en önemli aşamalarından biri olan veri toplama sürecinde anketimin paylaşılmasına ve daha fazla katılımcıya ulaşmasına destek olan tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma ayrıca teşekkür etmek isterim. Zaman ayırarak anketime katılan ve verdikleri yanıtlarla bu araştırmanın gerçekleştirilmesini mümkün kılan tüm katılımcılara da içten teşekkürlerimi sunarım. Bu süreç boyunca farklı şekillerde desteğini hissettiğim, çalışmama katkıda bulunan ancak burada isimlerini tek tek anamadığım herkese de gönülden teşekkür ederim.

Akademik yolculuğumun sessiz ama çok kıymetli eşlikçileri olan patili dostlarım Gırgır, Şamata, Gürbüz, Topkek, Sefoş ve Paşa'ya da teşekkür etmek istiyorum. Her biri bu yolculuğun ve hayatımın unutulmaz bir parçası oldu. Artık aramızda olmayanları sevgi ve özlemle anıyor, bana bıraktıkları güzel anılar için minnet duyuyorum.

Son olarak, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu uzun ve yoğun akademik yolculukta da sevgilerini, sabırlarını ve koşulsuz desteklerini her zaman yanımda hissettiğim aileme en derin teşekkürlerimi sunarım. Bana her koşulda güvenen ve attığım her adımda yanımda duran annem Zarife Köse'ye, babam Etem Köse'ye ve kardeşlerim Fidan Şeyma ile Ahmet Kaan'a yürekten teşekkür ederim.

ÖZET

KÖSE AYDOS, Nagehan. *Bireysel Faktörlerin İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Üzerindeki Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2026.

Günümüzde bireyler zamanlarının çoğunu iş ve iş ile ilgili faaliyetlerle geçirmektedir. Çalışanların iş saatleri sonrasında yaşadıkları toparlanma deneyimleri, işin yarattığı taleplerden uzaklaşmaları, harcadıkları kaynakları yeniden kazanmaları, ayrıca sağlık, iyi oluş ve performanslarını sürdürebilmeleri açısından önemli bir süreçtir. İş sonrası toparlanma deneyimleri, iş sırasında artan psikofizyolojik aktivasyonun iş sonrasında yeniden normal düzeyine dönmesini ifade etmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün ele alınmasıdır. Bu kapsamda Türkiye’de çeşitli sektörlerde çalışan 18 yaş üzeri kamu ve özel sektörde görev alan beyaz yakalılardan veri toplanmıştır. Veri toplama sürecinde demografik soruların yanı sıra Paullay vd. (1994) tarafından literatüre kazandırılan İş Merkezliliği Ölçeği; Avey vd. (2011a) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği ve Sonnentag & Fritz’in (2007) geliştirmiş olduğu Toparlanma Deneyimi Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Veriler, kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleriyle çevrimiçi anket aracılığıyla elde edilmiş ve toplam 359 katılımcı ile analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler IBM SPSS Statistics 31, AMOS 24 ve PROCESS Makro v4.2 (Hayes, 2022) Model 1 programları aracılığı ile yürütülmüştür. Hipotezleri test etmek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanmayı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği belirlenmiştir. Alt boyutlar üzerindeki etkisi incelendiğinde iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama boyutlarını negatif yönde etkilediği; ustalık deneyimleri ve kontrol boyutları üzerinde ise anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Yapılan düzenleyicilik analizlerinde iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma ve alt boyutları arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Model incelendiğinde, düzenleyici değişken olarak ele alınan psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanma üzerinde ve psikolojik uzaklaşma dışındaki alt boyutlar olan rahatlama, ustalık deneyimleri ve kontrol üzerinde pozitif ve anlamlı doğrudan etkilere sahip olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler

İş Sonrası Toparlanma, İş Merkezliliği, Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

KÖSE AYDOS, Nagehan. *The Role of Individual Factors on Recovery From Work Experiences*, Master's Thesis, Ankara, 2026.

Today, individuals devote a substantial portion of their time to work and work-related activities. In this context, recovery experiences after work play a critical role in helping employees disengage from work-related demands, restore resources depleted during the workday, and sustain their health, well-being, and performance. Recovery from work refers to the process by which work-related psychophysiological activation gradually returns to baseline during nonwork time. The aim of this study is to examine the effect of employees' work centrality on their recovery experiences after work and to investigate the moderating role of psychological capital in this relationship. Data were collected from white-collar employees aged 18 and older working in various sectors in Türkiye, including both public- and private-sector organizations. In addition to demographic questions, the Work Centrality Scale developed by Paullay et al. (1994), the Psychological Capital Scale developed by Avey et al. (2011a), and the Recovery Experience Questionnaire developed by Sonnentag and Fritz (2007) were used. Data were collected through an online survey using convenience and snowball sampling methods, and analyses were conducted with a total of 359 participants. Data analyses were performed using IBM SPSS Statistics 31, AMOS 24, and PROCESS Macro v4.2 Model 1 (Hayes, 2022). The regression analyses conducted to test the hypotheses revealed that work centrality significantly and negatively predicted recovery from work. Regarding its effects on the subdimensions of recovery, work centrality was found to negatively affect psychological detachment and relaxation, whereas it had no significant effect on mastery experiences or control. The moderation analyses indicated that the moderating effect of psychological capital on the relationships between work centrality and recovery from work and its subdimensions was not statistically significant. Examination of the model further showed that psychological capital, which was included as the moderator, had significant positive direct effects on overall recovery from work, as well as on relaxation, mastery experiences, and control, but not on psychological detachment.

Keywords

Recovery from Work, Work Centrality, Psychological Capital

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ADAMA SAYFASI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	xii
TABLolar DİZİNİ	xiii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İŞ SONRASİ TOPARLANMA DENEYİMLERİ	4
1.1.1. İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Kavramı ve Tanımı	4
1.1.2. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Boyutları	9
1.1.2.1. Psikolojik Uzaklaşma	10
1.1.2.2. Rahatlama	11
1.1.2.3. Uсталık Deneyimleri	11
1.1.2.4. Kontrol	12
1.1.3. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Teorik Temelleri	13
1.1.3.1. Kaynakların Korunması Teorisi	13
1.1.3.2. Çaba Toparlanma Modeli	15
1.1.4. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Sonuçları	17
1.1.5. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Öncülleri	19
1.2. İŞ MERKEZLİLİĞİ	21

1.2.1. İş Merkezliliği Kavramı.....	21
1.2.2. İş Merkezliliğinin Sonuçları	24
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE	25
1.3.1. Psikolojik Sermaye Kavramının Tarihsel Gelişimi	25
1.3.2. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Özellikleri	28
1.3.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları	31
1.3.3.1. Öz Yeterlilik	31
1.3.3.2. Umut	32
1.3.3.3. İyimserlik.....	33
1.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık	34
1.3.4. Psikolojik Sermayenin Sonuçları	35
1.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER	37
1.4.1. İş Merkezliliği ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Arasındaki İlişkiler ...	37
1.4.2. Psikolojik Sermaye ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Arasındaki İlişkiler	39
2. BÖLÜM ALAN ARAŞTIRMASI	42
2.1. YÖNTEM	42
2.1.1. Veri Toplama Süreci	42
2.1.2. Örneklem	43
2.1.3. Katılımcılar.....	44
2.1.4. Kullanılan Ölçekler.....	46
2.1.4.1. Demografik Değişkenler	47
2.1.4.2. İş Merkezliliği Ölçeği	47
2.1.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği	48
2.1.4.4. Toparlanma Deneyimi Ölçeği	49
2.1.5. Araştırmada Kullanılan Analizler	50
2.2. BULGULAR	55

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analizlere Uygun Hale Getirilmesine İlişkin Bulgular	55
2.2.2. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular.....	57
2.2.2.1. İş Merkezliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	57
2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	59
2.2.2.3. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.....	62
2.2.3. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	64
2.2.3.1. İş Merkezliliği Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	65
2.2.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	66
2.2.3.3. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	68
2.2.4. Betimleyici İstatistikler ve Değişken Kontrollerine İlişkin Bulgular	70
2.2.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	71
2.2.5.1. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler	72
2.2.5.2. Demografik Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler.....	74
2.2.5.3. Tahmin Edici Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	76
2.2.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular	77
2.2.7. Ek Analizler.....	86
2.3. TARTIŞMA.....	88
2.3.1. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi	88
2.3.2. Araştırmanın Teorik ve Literatüre Katkıları.....	93
2.3.3. Yöneticiler için Öneriler.....	94
2.3.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler	97
SONUÇ	100
KAYNAKÇA.....	102
EK1 ORJİNALLİK FORMU.....	115
EK 2 ETİK KURUL İZNİ.....	117

KISALTMALAR DİZİNİ

COR	Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory)
ERM	Çaba Toparlanma Modeli (Effort Recovery Model)
MOW	Çalışmanın Anlamı (Meaning of Working)
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	44
Tablo 2. İş Merkezliliği Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları	47
Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları	48
Tablo 4. Toparlanma Deneyimleri Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları	49
Tablo 5. İş Merkezliliği Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri	58
Tablo 6. İş Merkezliliği Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	59
Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri	60
Tablo 8. Psikolojik Sermaye Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	61
Tablo 9. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları	63
Tablo 10. İş Merkezliliği Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	65
Tablo 11. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	67
Tablo 12. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	68
Tablo 13. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler	70
Tablo 14. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler	73
Tablo 15. Demografik Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	75
Tablo 16. Tahmin Edici Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	76
Tablo 17. İş Merkezliliğinin İş Sonrası Toparlanma Deneyimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	78
Tablo 18. İş Merkezliliğinin Psikolojik Uzaklaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	79
Tablo 19. İş Merkezliliğinin Rahatlama Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	79

Tablo 20. İş Merkezliliğinin Uсталık Deneyimleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 21. İş Merkezliliğinin Kontrol Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	81
Tablo 22.İş Merkezliliği ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları.....	81
Tablo 23. İş Merkezliliği ile Psikolojik Uzaklaşma Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 24. İş Merkezliliği ile Rahatlama Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 25. İş Merkezliliği ile Uсталık Deneyimleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları	84
Tablo 26. İş Merkezliliği ile Kontrol Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları	84
Tablo 27. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları.....	85
Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları.....	87

GİRİŞ

Çalışma olgusu yetişkin bireylerin büyük bir bölümünün yaşamlarının önemli bir kısmını oluşturan bir yaşam alanına dönüşmüştür. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization, 2026) verilerine göre 2026 yılında çalışma çağındaki nüfusun %50'den fazlası bir işte istihdam edilmektedir. Günümüz toplumlarında bireyler uyanık oldukları zaman diliminin çoğunu işleriyle ya da işe hazırlanmak, işi planlamak gibi işle ilgili faaliyetlerle geçirmektedir. Dolayısıyla iş sadece ekonomik ihtiyaçları karşılayan bir alan değil psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarla da etkileşim içinde olan bir alan haline gelmiştir (MOW International Research Team, 1987).

Çalışma yaşamının bireyin hayatındaki etkileri değerlendirilirken işi yalnızca zaman ve enerji tüketen bir unsur olarak ele almak da yanlış bir yaklaşım olacaktır. Aksine işsizliğin bireylerin hem fiziksel hem de psikolojik iyi oluşlarını olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir (McKee-Ryan vd., 2005). İşsiz bireyler çalışanlara kıyasla daha fazla psikolojik sıkıntı yaşamakta; depresyon, kaygı, öz saygı gibi göstergelerde daha olumsuz sonuçlar bildirmektedirler (Paul ve Moser, 2009). Bu nedenle üzerinde durulması gereken temel mesele işin bireylerin hayatlarındaki varlığından ziyade iş için harcanan çaba ile iş dışı alanlar arasında bir denge gözetilmesidir.

Bu noktada iş sonrası toparlanma deneyimleri işin yarattığı taleplerden uzaklaşmak ve iş için harcanan kaynakları yenileyebilmek açısından önemli bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Toparlanma, iş sırasında artan psikofizyolojik aktivasyonun iş sonrasında yeniden normal düzeyine geri dönmesi sürecini ifade etmektedir (Geurts ve Sonnentag, 2006). İş sonrası toparlanma, çalışanların hem sağlık ve iyi oluşlarını korumalarına katkıda bulunurken hem de örgütsel açıdan istenir çıktılarla ilişkilidir (Steed vd., 2021). Dolayısıyla çalışanların toparlanmış olmaları çalışma hayatlarının sürdürülebilir olması açısından önemli bir süreç olarak değerlendirilebilir.

Bununla birlikte çalışanların iş sonrası ne derece toparlanabildikleri yalnızca iş ve örgütle ilgili faktörlerle açıklanamayabilir. Bireyin işine verdiği önem derecesi de elindeki kaynakların dağıtımını etkileyebilir. İş merkezliliği bireyin hayatında işine atfetmiş olduğu önemin düzeyini ifade etmektedir (MOW International Research Team, 1987). İş merkezli bireyler işleri için daha fazla kaynak harcama eğilimi göstermektedirler (Amarnani vd., 2023). Bu durumun mesai saatleri sonrasına ayrılan kaynakların azalmasına ve çalışanların toparlanma süreçlerini güçleştirebileceği düşünülmektedir. Ek olarak, bireylerin sahip oldukları pozitif psikolojik kaynakların da toparlanma sürecinde önemli bir rol oynayabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanmadaki rolünün ve ayrıca iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma üzerindeki olası etkisini ne ölçüde değiştirebileceğinin incelenmesi önem kazanmaktadır.

Bu bilgiler doğrultusunda, mevcut araştırmanın amacı iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisinin incelenmesi ve psikolojik sermayenin bu ilişkide düzenleyici bir rolünün olup olmadığının belirlenmesidir. Literatürde iş sonrası toparlanma deneyimleri psikolojik uzaklaşma, rahatlama, uсталık deneyimleri ve kontrol olmak üzere farklı deneyimlerden oluşmaktadır. Bu sebeple araştırmada incelenecek ilişkiler bu alt boyutlar açısından da ele alınacaktır.

Literatüre baktığımızda iş sonrası toparlanma deneyimleri ile iş merkezliliği arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışma sayısının oldukça kısıtlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Türkiye’de bu iki kavramın literatürlerinin görece sınırlı kaldığı görülmektedir. Bu çalışma ile hem kavramlara hem de aralarındaki ilişkiye yönelik bulgular sunulacaktır. Böylece kavramlar Türkiye bağlamında test edilmiş ve kavramların literatürdeki bilgi birikimi genişletilmiş olacaktır. Bunların yanı sıra psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin incelenmesi ile bireylerin sahip oldukları psikolojik kaynakların iş sonrası toparlanma sürecindeki rolünün daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmanın ilk bölümünde iş sonrası toparlanma, iş merkezliliği ve psikolojik sermaye kavramları ile araştırmanın temellendirildiği kuramsal çerçeve ele

alınmıştır. Ardından kavramlar arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara yer verilerek araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. İkinci bölümde ise veri toplama süreci aktarılmış; araştırma örnekleme, katılımcıların demografik özellikleri, kullanılan ölçekler ve analizler açıklanmıştır. Sonrasında gerçekleştirilen analizlerin bulguları sunulmuştur. Bu bölümde son olarak araştırma bulguları değerlendirilmiş; bulguların literatüre ve uygulamaya ilişkin katkıları ve çalışmanın kısıtlarına yer verilmiştir. Sonuç başlığında ise bütüncül olarak mevcut çalışmanın bir özeti ve değerlendirilmesi yapılmıştır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve bölümünde çalışmanın amacı doğrultusunda ele alınacak olan iş sonrası toparlanma deneyimi, iş merkezliliği ve psikolojik sermaye değişkenleri detaylı bir şekilde ele alınacaktır. Kavramların tanımlarına, gelişimlerine, varsa boyutlarına, literatürde daha önce yapılmış çalışmaların bulgularına, değişkenler arası ilişkilere, öncüllerine ve sonuçlarına değinilecektir. Değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik önceki araştırma bulguları aktarılacak ve hipotezler sunulacaktır.

1.1. İŞ SONRASI TOPARLANMA DENEYİMLERİ

1.1.1. İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Kavramı ve Tanımı

Görece yeni bir kavram olan iş sonrası toparlanma, 2000'li yıllarla birlikte örgütsel davranış alanında giderek dikkat çeken ve incelenen bir araştırma konusu haline gelmiştir. İş yerinde artan iş yükü ve uzun çalışma saatleri çalışanların toparlanma ihtiyacını artırmakta (Repetti, 1989; Totterdell vd., 1995), çalışanların yalnızca boş zamanlarının olması değil; iş dışında geçirdikleri bu zamanların kalitesi de çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır (Lounsbury ve Hoopes, 1986; Westman ve Eden, 1997; Etzion vd., 1998). Konuya ilişkin yapılan önceki çalışmalarda toparlanma deneyimleri işten uzaklaşma, gevşeme, tatil ve izin gibi işe ara verme süreçleri üzerinden ele alınmış ve bu deneyimlerin çalışanların stres düzeyi ile tükenmişlik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Örneğin, (Cameron, 1973) bir süredir devam eden stres tepkilerinin bir sonucu olarak birikmiş yorgunluğun ortaya çıktığını ve bu yorgunluğun şiddetinin toparlanma için gerekli olan süreyle ölçülmesi gerektiğini öne sürmüştür. Bu bağlamda toparlanma, bireyin bir süredir maruz kaldığı yorgunluk yaratıcı durumlar arasındaki dinlenme süreçleriyle gerçekleşmektedir. Ayrıca çalışanların işe gitmediği günlerde iş stresinin ve tükenmişliğin olumsuz etkilerinin azaldığı görülmüştür (Westman ve Eden, 1997; Etzion vd., 1998). Bu çalışmalar ışığında, Sonnentag (2001)

Çalışanların işten sonraki boş zamanlarında yaptıkları aktiviteleri ele almış ve günlük yaşamlarındaki toparlanma süreçlerini incelemeye başlamıştır.

Toparlanma kavramı, birey üzerinde talep oluşturan ya da stres yaratan durumun sona ermesinin ardından tekrar normal düzeye dönebilmesi için gerekli olan yenilenme sürecini ifade etmektedir (Craig ve Cooper, 1992). Sonnentag ve Fritz (2007) toparlanmaya yol açan psikolojik süreçleri ve altta yatan deneyimleri daha iyi anlamak için toparlanma deneyimine yönelik ilk sınıflandırmayı ortaya koymuş ve psikolojik uzaklaşma, rahatlama, uсталık deneyimleri ve kontrol olmak üzere 4 boyut oluşturmuşlardır.

Bireyler, talepleri karşılayabilmek için fizyolojik ve psikolojik aktivite düzeylerini artırmakta; ancak bu talepler ortadan kalktığında anında eski hallerine geri dnememektedirler. Bu düzeyin stres öncesi seviyesine geri dönebilmesi ve bireyin stres öncesi işlevsellik düzeye geri kavuşabilmesi için belirli bir süre geçmesi gerekmektedir. Toparlanma işte bu zaman aralığında gerçekleşmektedir. Toparlanmanın birey üzerinde stres ve iş taleplerinin etkilerini azaltan, sağlığını koruyan ve bireyin sonraki taleplere hazır hale gelmesini sağlayan temel bir iyileşme etkisi bulunmaktadır (Craig ve Cooper, 1992).

Literatüre baktığımızda, toparlanma sürecinin özünü anlamak için birbiriyle ilişkili ancak farklı iki bakış açısının ortaya çıktığı görülmektedir. Bazı alışmalar toparlanma faaliyetlerini vurgularken, bazıları toparlanma deneyimlerini vurgulamıştır (Sonnentag vd., 2022). Faaliyetlere odaklanan araştırmalar, bireylerin iş taleplerinden uzaklaştıkları zamanlarda yaptıkları aktiviteleri incelemiştir. Toparlanmanın gerçekleştiği bu süreçlerde bireyler fiziksel ve sosyal çeşitli etkinliklere zaman harcamaktadır. Deneyimlere odaklanan çalışmalar ise bireylerin stresörlerden uzaklaştığı zamanlarda yaşadıkları psikolojik deneyimleri ele almıştır. Bu açıdan toparlanma, bir sürecin sonunda bireyin ulaştığı çıktı yani toparlanmış hissetme durumudur (Sonnentag ve Geurts, 2009; Steed vd., 2021; Sonnentag vd., 2022). Birbirini tamamlayan bu 2 perspektif toparlanma sürecinin fiziksel ve psikolojik yönlerini daha derinlemesine anlamamıza katkı sağlamaktadır.

İş sonrası toparlanma ele alınırken dikkat çeken bir diğer boyut da toparlanmanın bağlamıdır. Toparlanma iş dışı zamanlarda (dışsal toparlanma) gerçekleşebileceği gibi iş sırasında (içsel toparlanma) da gerçekleşebilmektedir (van der Hulst ve Geurts, 2001; Taris vd., 2006). Araştırmalar çoğunlukla iş saatleri dışında toparlanma süreçlerine odaklansa da mesai saatleri içerisinde de toparlanmayı inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. İş yerinde toparlanmanın nasıl ortaya çıkabileceğini inceleyen bir çalışmada (Fritz vd., 2011), çalışanların isteyken enerjilerini yenilemeleri ve artırmaları için kullanabilecekleri enerji yönetimi stratejileri belirlenmiş ve bunlar mikro molalar ve işe yönelik stratejiler olarak sınıflanmıştır. Mikro molalar; yürüyüş yapmak, sigara molasına çıkmak, sohbet etmek, kahve içmek gibi işin yapılışıyla ilgili olmayan, işten kısa süreli uzaklaşmayı içeren faaliyetlerdir. Öte yandan, işe yönelik stratejiler iş sırasında işin yapılışına yönelik faaliyetleri içermektedir. Başka bir işe geçme, yapılacaklar listesi hazırlama, e-postaları kontrol etme gibi çalışanların işlerini yapmaya devam ederken kullandıkları tekniklerdir (Fritz vd., 2011; Zacher vd., 2014).

Literatürde mikro molalara yönelik kapsamlı bir araştırma birikimi oluşmasına rağmen, işe yönelik stratejiler üzerine yapılan araştırmalar görece kısıtlı bir düzeyde kalmıştır. Zacher vd. (2014) mikro molaları ve işe yönelik stratejileri bir arada ele aldıkları çalışmalarında, mikro molaların bireye anlık olarak enerji kazanmada daha etkili olduğunu göstermiştir. Mikro molalar kısa vadede toparlanmaya yardımcı olurken, işe yönelik stratejiler uzun vadede canlılık sağlamaktadır. İş sırasında kullanılan enerji yönetimi stratejileri kombinasyonlar halinde ele alındığında ise işe yönelik stratejileri ve fiziksel mikro molaları birlikte kullananların daha zinde oldukları görülmüştür (Kinnunen vd., 2015).

Gün içinde verilen molalar çalışanlara anlık olarak enerji yenileme imkânı tanımakta ve daha zinde hissetmelerini sağlamaktadır (Zacher vd., 2014). Çalışanların iş yerindeyken iş arkadaşlarıyla iş dışı konularda sohbet etme, aile veya arkadaşlarla mesajlaşma gibi sosyal aktiviteleri; kafeinli içecek tüketmeleri, ofis içinde kısa yürüyüşler yapmaları, ofis penceresinden dışarı bakmaları gibi rahatlama etkinliklerine başvurmaları, iş taleplerinin gün sonunda oluşturduğu negatif duyguların etkisini hafifletebilmektedir (Kim vd., 2017). Molalar ile

deneyimlenen psikolojik süreçleri de inceleyen çalışmalarda ise 15 dakikalık yürüyüş yapmanın çalışanların öğle aralarından daha fazla keyif almasını sağladığı ayrıca öğle molasından alınan keyfin daha yüksek konsantrasyon düzeyi ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Sianoja vd., 2018).

Toparlanmayı, boş zamanın iyi oluşu nasıl artırdığını açıklayan DRAMMA modeli çerçevesinde inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Newman vd. (2014) tarafından geliştirilen model Sonnentag ve Fritz (2007)'in dört boyutlu çerçevesiyle örtüşmekle birlikte psikolojik uzaklaşma-rahatlama, özerklik, ustalık, anlamlılık (yaşamda önemli ve değerli bir şey kazanma hissi) ve ilişkililik (sosyal bağlılık ve aidiyet hissi) olmak üzere 5 temel psikolojik mekanizma tanımlamıştır. DRAMMA modelini temel alan bir çalışmaya göre, psikolojik uzaklaşma, anlamlılık ve ilişkililik deneyimi sağlayan öğle molaları, moladan sonra daha pozitif hissedilmesini sağlamaktadır. (Virtanen vd., 2021). Molaların günün erken saatlerinde yapılması ve molalarda kendi tercih ettikleri aktivitelerle ilgilenmeleri, çalışanlar için de yenileyici olabilmektedir (Hunter ve Wu, 2016). Öte yandan, molalar her zaman toparlanma için etkili bir yöntem olmayabilmektedir. Örneğin von Dreden ve Binnewies (2017), çalışanın öğle yemeği aralarını yöneticisiyle geçirmesinin ya da işle ilgili konular hakkında sohbet etmesinin gün sonunda daha az enerjik hissetmesine yol açtığını ve sosyal aktivitelerin her zaman yenileyici olmayabileceğini ortaya koymuştur. Öğle aralarında işle ilgili ya da sosyal faaliyetlerde bulunmak, özellikle çalışanlar bu faaliyetlere özerk bir şekilde karar vermediğinde daha yorucu hale gelmektedir (Troughakos vd., 2014). Hangi aktivitelerin yapıldığının yanı sıra, aktivitelerin kimle, ne zaman yapıldığı ve çalışanın bu aktiviteyi nasıl deneyimlediği gibi birçok faktör de molaların ortaya çıkarabileceği toparlanma deneyiminde önemli olduğu görülmektedir.

İş günü içindeki kısa süreçler toparlanma açısından önemli olmakla birlikte, işten daha uzun süreli uzaklaşmayı sağlayan bağlamlar da toparlanma literatüründe ele alınmıştır. Tatillerin çalışanlar üzerindeki etkilerini inceleyen önceki çalışmalarda, iş taleplerinden geçici olarak uzaklaşılan bu dönemlerde iş stresinin olumsuz etkilerinin ve tükenmişlik düzeylerinin belirgin bir şekilde azaldığı görülmüştür (Eden, 1990; Westman ve Eden, 1997). Bununla birlikte, sonraki

Çalışmalarda da tatilin sağlık ve iyi oluş üzerindeki olumlu etkisi bulunsa da bu toparlayıcı halin geçici olduğu belirtilmiştir (Strauss-Blasche vd., 2000; de Bloom vd., 2013). Tatiller zerine yürütülen yedi çalışmayı ele alan bir meta-analiz çalışmasında aynı etkiler vurgulanmaktadır. Tatil sırasında iyi oluş artmakta, fakat dönüşte bu etki hızla sönmektedir (de Bloom vd., 2009). Üstelik tatilin süresi kısaltıldığında da benzer bulgular ortaya konulmuştur. Birkaç günlük kısa tatiller bile çalışanlar üzerinde olumlu etki yaratmaktadır, ancak durum yine kısa süreli olmaktadır (de Bloom vd., 2012). Tatilin etkilerinin devamlılığı üzerinde tatilin uzunluğundan ziyade tatildeki deneyimlerin etkili olduğu düşünülmektedir. De Bloom vd.'nin (2012, 2013) alışmalarında tatilde işten psikolojik olarak daha fazla uzaklaşma ve rahatlama hissedildiğinde, keyif veren aktivitelerle ilgilenildiğinde tatilin olumlu etkilerinin hem arttığı hem de dönüşte daha uzun süre devam ettiği ifade edilmiştir.

Tatiller iş sonrası toparlanma literatüründe iş yerinden görece daha uzun süre ayrı kalmayı sağlayan dışsal bir toparlanma bağlamı olarak ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Toparlanma zerindeki etkilerinin kısa süreli olması, toparlanmanın yalnızca uzun süreli aralarla sürdürülebilir olmadığını ve daha düzenli toparlanma imknlarının da önemli bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla tatillere kıyasla daha kısa ama düzenli bir bağlam olarak hafta sonları da literatürde tartışılmıştır. Hafta sonları gerçekleştirilen toparlanma aktiviteleri ve toparlanma deneyimleri çalışanlara kişisel kaynaklarını yenilemede önemli bir fırsat yaratmaktadır. Böylece alışanlar yeni haftaya daha az tükenmişlik ve daha yüksek işe adanmışlık hissederek başlayabilmektedir (Ragsdale ve Beehr, 2016). Fakat hafta sonuna girmek otomatik olarak toparlanma sağlayan bir mekanizma değildir.

Potansiyel olarak toparlanma ortamı yaratsa da bireysel farklılıklarımız, işle ilgili faaliyetlerin iş dışı zamana taşması gibi etkenler toparlanmanın etkisini zayıflatabilmektedir (Ragsdale vd., 2016; Ginoux vd., 2021). Hafta sonlarında yaşanan iş dışı sıkıntılar, negatif duygusal deneyimleri artırarak toparlanmayı engelleyen bir role sahiptir (Fritz vd., 2010). Ayrıca bireylerin hafta sonu gerçekleştirdikleri aktiviteleri ne kadar toparlayıcı deneyimledikleri de önemli bir

faktördür. Hafta sonları ne yapıldığının yanı sıra ne kadar toparlanma deneyimlendiği, bu aktivitelerin iyi oluş üzerindeki etkisini güçlendirmektedir (Jeong vd., 2020). İş için yüksek çaba harcayan çalışanlar hafta sonları bunu telafi edecek düzeyde toparlanma faaliyetlerine katılım göstermemektedir. Ek olarak, bu çalışanlar hem hafta boyunca hem de hafta sonları düşük çaba harcayanlara göre çok daha yorgun olmaktadır (van Hooff vd., 2007). Bu durum dikkate alındığında, çaba ile toparlanma arasındaki dengesizlik halinin uzun vadede çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratması olasıdır. Bununla birlikte, çalışanların toparlanma durumları bu etkiyi yeniden şekillendirebilecek potansiyele sahip bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeni haftaya daha toparlanmış hissederek başlayan çalışanlar, görevlerini daha az zorlayıcı ve çaba gerektirici olarak algılamaktadır. Böylece toparlanmış hissetmenin görevlerin gerektirdiği psikolojik maliyetleri azaltması, yüksek çaba gerektiren durumların çalışan üzerinde yaratacağı olumsuz etkileri önlemede yardımcı olacaktır (Binnewies vd., 2010). Hafta sonları toparlanmanın yarattığı pozitif duygular iş haftasının sonuna doğru azalma göstermektedir. Bu durum toparlanmanın süreklilik gerektiren bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır (Fritz vd., 2010).

Toparlanma, dinamik doğasından dolayı tek seferde elde edilip devam eden bir durum değildir. Sürdürülebilirliği için mesai içi, mesai sonrası, uzun ya da kısa süreli gibi çeşitli toparlanma fırsatlarının değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

1.1.2. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Boyutları

İş sonrası toparlanma tek boyutlu olarak gerçekleşen bir süreç değildir. Farklı deneyimler yoluyla bireyler toparlanma sağlayabilmektedirler. İlk olarak, Sonnentag ve Fritz (2007)' in geliştirdiği ve literatürde yaygın olarak kullanılan yaklaşıma göre toparlanma deneyimleri 4 temel boyutta ele alınmaktadır. Psikolojik uzaklaşma (psychological detachment), rahatlama (relaxation), ustalık deneyimleri (mastery experiences) ve kontrol (control) olarak adlandırılan boyutlar, çalışanların farklı yollarla toparlanma gerçekleştirebileceğini ortaya koymaktadır.

1.1.2.1. Psikolojik Uzaklaşma

Teknolojik gelişmeler, çalışmayla ilgili yapıları yeniden şekillendirirken çalışma bağlamlarını da etkilemiştir. Önceden bireylerin fiziksel olarak iş yerinde bulunduğu ve mesai sonrası saatlerini farklı ortamlarda değerlendirdiği bir çalışma düzeni hâkimken, günümüzde esnek çalışma ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar, işin yürütülmesi için fiziksel olarak iş yerinde bulunma zorunluluğunu büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Bu dönüşümle birlikte, günümüzde işin tamamlanmış olması daha ön plana çıkmaktadır. Bu durumda çalışanlar nerede oldukları fark etmeksizin işle ilgili şeylerle ilgili olabilmektedirler. Bunun yanı sıra işle şeylerle uğraşmıyorken bile zihinsel olarak işe dair düşüncelerle meşgul olabilmektedirler.

Uzaklaşma, ilk olarak Etzion vd. (1998) tarafından, bireyin fiziksel olarak iş ortamından uzak olmasının ötesinde iş yaşamından kopma hissi olarak açıklanan öznel bir deneyim olarak tanımlanmıştır. Sonnentag ve Bayer (2005) uzaklaşmanın zihinsel yönünü vurgulamak amacıyla psikolojik uzaklaşma terimini kullanmaya başlamışlardır. Psikolojik uzaklaşma işle ilgili düşünceleri iş dışı zamanlarda bir kenara koyabilmeyi ifade eder. Psikolojik uzaklaşmanın gerçekleşmesi için iş yerinden uzaklaşmak ya da iş dışı zamanlarda işle ilgili şeylerle ilgilenmemek yeterli değildir. Bireyin aynı zamanda işe yönelik düşüncelerinden de uzak durması gerekir. Psikolojik olarak uzaklaşabilen bir birey mesai sonrasında işle ilgili e-postalarını kontrol etme, telefon görüşmeleri yapma gibi faaliyetlerde bulunmaz ve aynı zamanda işle ilgili düşüncelerle zihnini meşgul etmez. Diğer bir açıdan bakıldığında, bu bireyler bilişsel olarak hobileri, çocukları ya da aileleri gibi özel yaşam alanlarındaki faaliyetlere yönelmektedir. Uzaklaşma, bireyin işe yönelik bilişsel aktivasyonunu durdurarak iş taleplerinin bireyde yarattığı stres tepkilerinin iş dışı zamanlara taşmasını engelleyen bir mekanizma görevi görmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2015). Psikolojik uzaklaşma üzerine yürütülen bir meta-analiz çalışması, işten uzaklaşabilen çalışanların daha yüksek iyi oluş düzeyine, daha iyi fiziksel ve zihinsel sağlığa ve daha yüksek yaşam tatminine sahip olduklarını göstermektedir (Wendsche ve Lohmann-Haislah, 2017).

1.1.2.2. Rahatlama

Toparlanma literatüründe ele alınmadan önce, rahatlama kavramının kökeni sağlık alanında yapılan çalışmalara dayanmaktadır. Bu doğrultuda Jacobson (1938)) kasların gevşemesiyle sinir sisteminin aktivasyonunun azaltılabileceğini belirtmiştir. Böylece bireylerin fiziksel ve zihinsel gerilimleri azaltılarak rahatlama sağlanacaktır. Rahatlama bireyin hiçbir şey yapmadan pasif bir şekilde geçirdiği bir zaman dilimi değildir. Hem bedensel hem de zihinsel açıdan yeniden yapılanmasını ve denge kazanmasını destekleyen bir süreçtir (Boome, 1944). Stone vd. (1995) ise rahatlamanın bireyin olumlu duygulanımıyla ilişkili psikolojik bir deneyim olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu yaklaşım daha sonra toparlanma literatüründe rahatlamanın tanımlanmasına zemin oluşturmuştur. Sonnentag ve Fritz (2007) rahatlamaı, bireyin iş dışı zamanlarda psikofizyolojik olarak aktivasyonun düştüğü ve olumlu duygusal duruma sahip olduğu bir toparlanma deneyimi olarak açıklamışlardır.

Rahatlama genellikle bireyin sakin ve huzurlu hissetmesini sağlayan, düşük çaba gerektiren boş zaman etkinlikleri aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, etkinliklerin toparlanma potansiyeli için bireyin bu etkinlikleri öznel olarak nasıl deneyimlediği ve değerlendirdiğinin belirleyici bir unsur olduğu düşünülmektedir (Demerouti vd., 2009). Doğada yürüyüş yapma (Hartig vd., 2003), bilinçli farkındalık ve meditasyon uygulamaları (Chin vd., 2019; Weisbrod vd., 2024) gibi faaliyetler bireyin stresini azaltan ve gevşemesini sağlayan deneyimler olarak değerlendirilmektedir. Rahatlama deneyimi yaşayan bireylerin sağlık şikayetleri ve tükenmişlikleri azalırken (Sonnentag ve Fritz, 2007) yaşam tatminleri, zindelikleri ve işe adanmışlıklarının arttığı görülmüştür (Sonnentag ve Fritz, 2007; ten Brummelhuis ve Bakker, 2012).

1.1.2.3. Uсталık Deneyimleri

Toparlanmanın ustalık deneyimleri boyutu, bireyin işle ilgili olmayan, zorlayıcı ama aynı zamanda öğretici olan faaliyetlerle vakit geçirmesini ifade etmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2007). Bandura'ya (1977) göre bireyin bir faaliyeti başarıyla yerine getirmesi, ustalık deneyiminin oluşmasını sağlamaktadır. Bireyin yaşamış

olduğu başarı deneyimleri öz yeterlilik inancını besleyen en güçlü kaynaklardan biridir. Şöyle ki, birey meşgul olduğu faaliyetlerde başarılı oldukça, sonraki görevlerde de başarılı olacağına dair inancı ve yeterlilik hissi artmaktadır. Dolayısıyla ustalık deneyimleri bireyin yeni kaynaklar oluşturmalarını sağlayan bir toparlanma mekanizması olarak görülmektedir. Rahatlamanın aksine, ustalık deneyimleri belirli bir düzeyde aktivasyon gerektirmektedir. Fakat bu aktivasyon bireyin kapasitesini aşmayan yeni beceriler elde etme ve gelişme fırsatı yaratacak düzeyde zorlayıcı olan keyif aldığı etkinlikleri içeren bir süreçtir (Sonnentag ve Fritz, 2007). Yaratıcılık açısından zengin olan veya fiziksel ya da bilişsel katılım gerektiren etkinliklerin ustalık deneyimleri ile ilişkili olduğu görülmüştür (Alameer vd., 2023). Yeni bir dil öğrenmek, bir spor dalıyla ilgilenmek, dağa tırmanmak gibi faaliyetler bireye kendini geliştirme ve beceri kazanma imkânı sağlamaktadır (Fritz ve Sonnentag, 2006). Araştırmalar, ustalık deneyimleri yaşayan bireylerin kendilerini daha dinç hissettiklerini (de Bloom vd., 2015) ve toparlanma ihtiyaçlarının azaldığını (Siltaloppi vd., 2009) ortaya koymuştur.

1.1.2.4. Kontrol

Psikoloji literatüründe yapılan birçok çalışmada kontrol algısının bireyler üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Burger (1989) kontrolün bireyin algılama derecesiyle ilişkili olduğunu belirtmiş ve kontrol kavramını, bireyin eylemlerinin olaylar üzerinde değişim yaratabilmesine yönelik değerlendirmesi olarak tanımlamıştır. Bireylerin yaşamları üzerinde söz sahibi olduklarına yönelik algıları, psikolojik açıdan destekleyici bir unsurdur. Nitekim gerçekleştirilen deneysel bir çalışmada günlük hayatlarında seçim yapma hakkı ve karar alma fırsatı tanındıkça bireylerin iyi oluş düzeylerinin arttığı görülmüştür (Langer ve Rodin, 1976). Benzer şekilde, yaşamlarıyla ilgili yüksek kontrol algısına sahip bireylerin daha mutlu oldukları bildirilmiştir (Larson, 1989). Düşük kontrol deneyimi yaşayanların ise psikolojik olarak zorlandığı, depresyon ve anksiyete risklerinin arttığı ortaya konulmuştur (Griffin vd., 2002). Kontrol algısı boş zaman bağlamında da incelenmiş ve serbest zaman etkinlikleri üzerindeki kontrolün yaşam doyumuyla pozitif ilişkili olduğu belirtilmiştir (Kurtz ve Propst, 1991). Bu

doğrultuda toparlanma literatüründe kontrol, kaynak kazanımına yardımcı bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Bireyin iş dışı zamanlarını nasıl geçirmek istediğine ne ölçüde kendisinin karar verebildiğini ifade etmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2007).

1.1.3. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Teorik Temelleri

1.1.3.1. Kaynakların Korunması Teorisi

Toparlanma sürecine temel oluşturmada yaygın olarak kullanılan teorilerden biri Hobfoll' un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi'dir (Conservation of Resources -CoR). Hobfoll (1989) stres kavramına farklı bir pencereden bakmış ve örgütsel alanda yaygın olarak kullanılan teorik bir çerçeve ortaya koymuştur. Kurama göre bireyler değer verdikleri şeyleri elde etme, ellerinde tutmaya devam etme, onları koruma ve daha da geliştirme eğilimine sahiptir. Değer verilen ya da değer verilen şeyleri elde tutmayı sağlayan bu şeyler nesneler, durumlar, kişisel özellikler ve enerjiler olmak üzere 4 alanda sınıflandırılmakta ve kaynaklar olarak isimlendirilmektedir (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Lilly, 1993; Hobfoll, 2001).

Nesneler, bireylere fayda ya da statü sağlayan somut kaynakları ifade etmektedir ve ev, araba gibi fiziksel objelerdir. Bireyin sahip olduğu yaşam koşulları da statü, destek ve istikrar sağlayarak kaynak oluşturabilmektedir. Örneğin, evli olmak, iş sahibi olmak, kıdemli olmak gibi sosyal pozisyonlar durumlar olarak adlandırılan kaynaklardır. Sahip olduğumuz kişisel özelliklerimiz de strese karşı koruyucu içsel bir kaynak oluşturabilmektedir. Örneğin, bireyin öz yeterlilik hissi, özgüveni, kontrol algısı, dayanıklılığı gibi benliğine yönelik pozitif bakış açısı olumsuz durumlarla baş edebilme kapasitesini artırmaktadır. Son olarak enerji kaynakları ise, diğer kaynaklara erişmemizi sağlayan bilgi, para gibi araçlardır. Kaynakların kaybı bireylerde strese yol açarken; kazancı iyi oluşa katkı sağlamaktadır (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Lilly, 1993). Teoriye göre stres; bireyin kaynak kaybı yaşaması, kaynak kaybı tehdidi altında olması ya da yaptığı kaynak yatırımlarının beklenen kazancı sağlamaması durumlarında ortaya çıkmaktadır (Hobfoll, 1989; Hobfoll ve Lilly, 1993; Hobfoll, 2001).

Kaynakların korunması teorisi, kaynak kaybının önceliği ve kaynak yatırımı ilkesi olmak üzere ilk olarak iki temel ilke üzerine kurulmuştur. Teorinin ortaya koyduğu ilk ilke, kayıpların kazançlara göre çok daha güçlü hissedilmesidir. Şöyle ki, aynı miktarda kayıp ve kazanç ele alındığında, kazancın yarattığı kaynak artışı, kaybın neden olduğu kaynak azalmasına göre belirgin bir şekilde daha küçük kalmaktadır. Diğer bir ilke ise bireyler kaynaklarının kaybını önlemek, kayıplarını telafi edebilmek ve yeni kaynaklar oluşturabilmek için elindeki kaynakları kullanarak başka kaynaklara yatırım yapmalıdır. Dolayısıyla kaynaklar sadece elde tutulmaz, aynı zamanda kaynak yatırımları ile çoğaltılabilir (Hobfoll ve Lilly, 1993; Hobfoll, 2001). Hobfoll vd. (2018) teoriyi gözden geçirerek örgütsel bağlamda yeniden ele almış ve iki yeni ilke önermişlerdir. Buna göre, bir kazancın değeri çoğunlukla kayba göre belirlenmektedir. Eğer bir kaynak kaybı yaşanmışsa, o zaman elde edilen kazançlar daha önemli ve anlamlı olmaktadır. Son olarak, sınırlı kaynaklara sahip bireyler mevcut kaynaklarını koruyucu bir tutum içinde tutmaktadırlar. Büyüme odaklı stratejiler yerine savunma odaklı stratejiler benimsemektedirler.

Bu ilkelerden hareketle kazanç ve kaybın karmaşık yapısını daha iyi anlayabilmek için birkaç tamamlayıcı önerme ortaya konulmuştur. İlk olarak, mevcut kaynakları daha fazla olan bireyler, kaynak kaybına karşı daha dirençli olmaktadır. Öte yandan, kaynakları görece olarak daha az olanlar daha fazla kaynak kaybına açıktır ve diğer gruba göre yeni kaynak elde etme konusunda daha zorlanmaktadırlar. Ayrıca kaynakları fazla olan bireyler yeni kaynaklar elde etmeye daha yatkınken, kaynakları sınırlı olan bireyler kayıplara karşı daha kırılgan hale gelmekte ve bir kayıp diğer kayıpları tetikleyebilmektedir. Böylece bir kazanç ve kayıp sarmalları oluşturulabilir. (Hobfoll, 1998; Halbesleben vd., 2014; Hobfoll vd., 2018).

Ek olarak, kaynakların çevre ve bağlamdan etkilenen doğasını açıklayan kaynak kervanları (resource caravans) ve kaynak kervanı geçiş yolları (resource caravan passageways) kavramları açıklanmıştır. Benzer çevresel koşulların bir sonucu olarak ortaya çıkan kaynaklar genellikle bir arada görülürler. Birbiriyle ilişkili olan kaynaklardan birine sahip bireylerde diğer kaynakların da görülme olasılığı

yüksektir. Kaynak kervanları olarak adlandırılan bu durum, kaynakları birbirinden bağımsız olarak değil, kervanlar halinde birlikte hareket eden yapılar olarak açıklar. Kaynaklar yalnızca bireysel olarak bir arada ve hareket halinde değildirler. Sosyal olarak da dolaşırlar. Hem stres gibi negatif durumlar hem de pozitif kaynaklar sosyal etkileşimler yoluyla bireyler arasında aktarılabilir (Hobfoll vd., 2018). Tüm bu hareket ve geçişler ise bağlam aracılığı ile olmaktadır. Kaynakların gelişmesini sağlayan ya da zayıflamasına neden olan örgütsel ve toplumsal koşullar kaynak kervanı geçiş yollarını oluşturmaktadır (Hobfoll, 2011).

Kaynakların korunma teorisinin örgütsel bağlama uyarlanmasıyla, çalışanların kaynak kazanımı ve kaybı süreçleri literatürde geniş çaplı olarak ele alınmıştır. İş hayatımızı etkileyen örgütsel ve bireysel değişkenler bu çerçevede incelenerek çalışanlar üzerindeki olası etkileri tartışılmıştır. İş talepleri bireyin kaynaklarını azaltarak strese neden olabilmektedir. Bu kaynaklar tükenmeye devam ettiğinde, yenilenemediğinde ya da yatırımların karşılığı alınamadığında kayıp sarmallarını tetikleyerek zamanla çalışanlarda tükenmişliğe neden olabilmektedir (Hobfoll ve Freedy, 1993). Öte yandan, bireysel ve sosyal kaynaklar bireylerin yaşadıkları kaynak kayıplarını telafi etmelerini ve yeni kaynak kazanımlarını desteklemektedir (Halbesleben vd., 2014). Bu bağlamda çalışanların toparlanmış olmaları ellerindeki kaynak rezervlerini yenileyebildikleri kritik bir mekanizma olarak öne çıkmaktadır. Böylece işin neden olabileceği kaynak tehdidi ve tükenmesinin yaratacağı olumsuz etkileri tamponlayarak iyi oluş ve sağlıklarına katkı sağlayacaktır (Sonnetag, 2001).

1.1.3.2. Çaba Toparlanma Modeli

Toparlanma sürecini açıklamada sıklıkla kullanılan bir diğer teorik yaklaşım ise Çaba-Toparlanma Modeli'dir (Effort Recovery Model - ERM). Meijman ve Mulder 'in (1998) ortaya koymuş olduğu model, iş taleplerinin olası etkilerini ele almaktadır. Modelde, yapılan işlerin kişiler üzerindeki etkileri negatif bir perspektiften değerlendirilmiştir. Yeterli toparlanma sağlanmadığında iş taleplerinin olumsuz etkilerinin birikerek kalıcı hale gelebileceği öne sürülmüştür. Bireyler bir iş yapacaklarında bunu nasıl yapacaklarına dair bir strateji geliştirirler. İşin taleplerini gerçekleştirmek için oluşturulan bu stratejiler çalışma prosedürü

olarak adlandırılmakta ve üç faktöre göre şekillenmektedir. Faktörlerden ilki olan iş talepleri: işin gerekliliklerini, yapılacağı fiziksel koşulları, iş yerindeki sosyal ilişkileri ve ayrıca ücret, çalışma saatleri gibi çalışma koşullarını içerir. Çalışma potansiyeli ise bireyin bilişsel olarak işi yapabilecek kapasitesinin olup olmadığı, işi yapmaya yönelik motivasyonu ve istekliliği ile ilgilidir. Son olarak karar serbestliği, bireyin çalışma hızına, stratejisine ya da işi ne şekilde yapacağına karar verebilme derecesini ifade eder. Kısaca, iş talepleri işin kendisiyle ilgili koşulları içerirken, çalışma potansiyeli işi yapacak kişinin işe yönelik psikofizyolojik durumunu, karar serbestliği ise çalışanın kontrol alanını ifade eder. Böylece bu üç faktör işin birey üzerinde aslında ne kadar iş yükü oluşturacağını ortaya koyar ve bu faktörlere göre birey o işe yönelik bir çalışma prosedürü belirleyerek işi yapar.

Her iş bir talep oluşturmaktadır, ancak bu talep her zaman bireyde olumsuz tepkilere yol açmayabilir. Örneğin birey işi yapmak için bir çaba gösterir ve bunun sonucunda kendini geliştirebilir, tatmin duygusu yaşayabilir. Fakat bu çalışma faaliyetleri aynı zamanda kişinin sağlığını, performansını etkileyebilir, yorgunluk yaratabilir. Model, iş sonucu ortaya çıkabilecek olumsuz etkilere odaklandığından dolayı bireyin iş için ortaya koymuş olduğu çabaların negatif yönünü vurgulamak için bu çabaların sonucunu “yük” olarak adlandırmıştır. Çalışma prosedürü sonucunda 2 sonuç ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki işin somut çıktısını içeren üründür. İkincisi ise psikolojik ve fizyolojik yük tepkileridir. İş sonrası bireyde yorulma, bilişsel zorlanma gibi değişimler meydana gelmektedir. Bu tepkiler kısa vadeli ve geri döndürülebilir. Eğer yükler sona ererse, birey fizyolojik ve psikolojik olarak talep öncesi denge durumuna geri dönebilmektedir. Toparlanma olarak adlandırılan dengelenme süreci iş taleplerinin uzun süreli negatif etkilerine karşı kritik bir öneme sahiptir. Toparlanmanın gerçekleşmediği ya da yetersiz olduğu durumlarla yük tepkileri birikmeye başlayarak negatif yük etkilerini meydana getirir. Negatif yük etkileri hem bireyin sağlık ve iyi oluşunu olumsuz etkilemekte hem de sonraki iş potansiyellerini değiştirmektedir. Kronikleşen negatif etkiler, bireyin gelecekteki işler için ortaya koyabileceği çaba kapasitesini azaltmakta ve her yeni yük daha zorlayıcı olarak algılanmaktadır. Dolayısıyla toparlanma yük tepkilerinin kalıcı hale gelmesini engellerken aynı zamanda

bireyin kapasitesini korumasını da sağlamaktadır (Meijman ve Mulder, 1998). Çaba toparlanma modeli, iş hayatında etkili ve sürdürülebilir bir şekilde çalışmalarımızı devam ettirebilmemizde toparlanmayı merkezi bir konuma getirmiştir. İş taleplerinin uzun süreli etkilerini açıklayan önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır.

Çaba-Toparlanma Modeli iş taleplerinden uzaklaşarak toparlanmanın gerçekleşebileceğini ileri sürerken, COR iş için tüketilen kaynakların yenilerinin elde edildiği süreçte toparlanmanın gerçekleştiğini ifade eder. Her iki yaklaşım da toparlanma gerçekleştiği süreçte iş için gerekli kaynakların yeniden istenmemesini vurgulamaktadır (Sonnentag vd., 2022). Bu kuramsal yapı doğrultusunda toparlanmanın fizyolojik, psikolojik ve sosyal çeşitli süreçlerle gerçekleştiği görülmektedir.

1.1.4. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Sonuçları

Literatürde iş sonrası toparlanmanın sonuçlarına yönelik olarak farklı değişkenlerle araştırmalar yürütülmüş olup, bu sonuçların sınıflandırılması için yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım bulunamamıştır. Bulguların daha yapılandırılmış bir çerçevede ele alınması amacıyla iş sonrası toparlanma deneyiminin sonuçları bu çalışma kapsamında 2 başlık altında ele alınmıştır. Bireysel sonuçlar başlığı altında toparlanmanın birey üzerinde meydana getirdiği psikofizyolojik durumlar açıklanmıştır. İşe ilişkin sonuçlar başlığında ise toparlanma sonrası bireyin işe yönelik tutum ve davranışları ele alınmıştır.

Toparlanma etkinlikleri ve deneyimleri üzerine yapılan araştırmalar bireyin duygu durumu ve iyi oluş göstergelerine ilişkin bulgular ortaya koymuşlardır. Boş zamanlarda düşük eforlu, sosyal ya da fiziksel aktivitelerle uğraşmanın bireyin yatma zamanındaki iyi oluşunu olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Sonnentag, 2001). Ayrıca yalnızca aktiviteler değil, toparlanma deneyimleri de belirleyici olmaktadır. Bu boş zaman etkinliklerinin psikolojik uzaklaşma ve gevşeme düzeyini artırarak ertesi sabah dinçliği yükselttiği gösterilmiştir (ten Brummelhuis ve Bakker, 2012). Toparlanma deneyimlerinin duygusal tükenmişlik ve toparlanma ihtiyacı gibi olumsuz sonuçları azaltırken yaşam tatminini artırdığı

(Sonnentag ve Fritz, 2007) ve bireylerin kendilerini daha zinde ve enerjik hissetmelerine katkı sağladığı araştırma bulgularıyla desteklenmiştir (Virtanen vd., 2020). Arnold ve Sonnentag (2023) çalışanların duygudurumuna ilişkin yürüttükleri çalışmada toparlanma deneyimlerinin iş başlangıcındaki duygudurumu yordadığını belirtmişlerdir. Ek olarak, toparlanma sadece bireyi değil, çevresinin de iyi oluşunu etkileyebilmektedir. Örneğin, Rodríguez-Muñoz vd. (2018) çalışmalarında, akşam saatlerinde bireyin psikolojik uzaklaşmasının ve gevşemesinin hem kendisinin hem de partnerinin iyi oluşunu ve olumlu duygularını etkilediği belirtmişlerdir.

Toparlanmış olmanın bir sonraki iş gününde çalışanların iş davranışları üzerinde olumlu bir kaynak oluşturduğu düşünülmektedir. Sabahları toparlanmış hisseden çalışanların iş günü boyunca daha fazla işe adanmış oldukları görülmüştür (Sonnentag, 2003; Kühnel vd., 2012). Binnewies vd. (2009) sabahları toparlanmış olma durumunun çalışanın iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla genel ve günlük düzeyde anket verileri toplayarak bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışma sonucunda toparlanmış hisseden çalışanlarda gün içinde görev performansı, kişisel inisiyatif ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş performansı göstergelerinin arttığı; öte yandan görevi yorucu ve zorlayıcı olarak algılamalarının azaldığı ortaya konulmuştur. Ek olarak, çalışanların iş kontrol düzeyleri arttıkça toparlanmış olma durumunun performansa etkisinin güçlendiği belirtilmiştir. Günlük düzeyde yürütülen bu çalışma sonrası benzer şekilde haftalık düzeyde de bir çalışma gerçekleştirilmiş ve tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Hafta sonu toparlanma deneyimlerinin hafta başındaki toparlanma düzeyini artırdığı ve haftanın genelinde performans göstergelerini olumlu etkilediği görülmüştür (Binnewies vd., 2010).

Türkiye bağlamında iş sonrası toparlanma deneyimlerine yönelik yürütülen çalışmalar uluslararası literatüre kıyasla henüz yeterince incelenmemiştir. Koçak (2017) iş sonrası toparlanma deneyimlerinin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisini ele almıştır. Sonuçlar, ustalık deneyimleri ve rahatlamanın işte gelişmeyi pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Erceylan vd. 'nin (2022) gerçekleştirdiği çalışmada ise genel iş sonrası toparlanmanın işe adanmışlık ve yaşam tatminini

pozitif yönde etkilediği ortaya koymuştur. Ayrıca iş sonrası toparlanmanın alt boyutlarının hepsinin her iki sonuç değişkeniyle pozitif ilişkili olduğu görülmüştür.

1.1.5. İş Sonrası Toparlanma Deneyimlerinin Öncülleri

Genel olarak bakıldığında, psikolojik ve bireysel değişkenlerin toparlanma deneyimiyle ilişkisine yönelik sınırlı sayıda araştırma bulgusu bulunmaktadır. Bireyin o anki duygusal ve zihinsel durumu toparlanma potansiyeli üzerinde etkili olabilmektedir. van Wijhe vd. (2013) iş gününün sonunda yaşanan negatif duyguların çalışanların akşam saatlerindeki toparlanma deneyimleri ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Görece daha kalıcı kişisel eğilimler ve özellikler de toparlanma sürecini şekillendirebilmektedir. Wendsche ve Lohmann-Haislah'ın (2017) psikolojik uzaklaşma üzerine yürüttükleri meta-analiz çalışmalarında olumsuz duygulanıma yatkın olmanın işten psikolojik olarak uzaklaşmayı sınırladığını belirtmişlerdir. Öte yandan Beş Büyük Kişilik özellikleri ile toparlanma deneyimleri boyutları arasında düşük düzeyde ya da anlamlı olmayan ilişkiler bulunmuştur (Sonnentag ve Fritz, 2007). Bireyin işiyle fazla zamana geçirme ve işine fazla enerji harcama yöneliminin olması işten uzaklaşabilme kapasitesini etkilemektedir. Anket ve günlük tutma verileri kullanılarak yürütülen bir çalışmada bireyin mesleğini bir çağrı (calling) olarak görmesinin, yani işini yaşam amacı olarak algılamasının olumlu sonuçlar doğurmayabileceği görülmüştür. Bu kişiler akşam saatlerinde işten psikolojik olarak uzaklaşmakta zorlanmaktadırlar (Clinton vd., 2017). Benzer şekilde, işkolik kişiler işlerine aşırı derecede zaman ve emek harcama, işleriyle zihinsel olarak meşgul olmaya devam etme eğilimindedirler. Bu nedenle işkolik kişisel özelliği toparlanma potansiyeli için engelleyici bir etken olmaktadır (van Wijhe vd., 2013; Huyghebaert vd., 2018). Buna karşın, iş ve özel yaşam alanlarını ayırma eğiliminde olan bireylerin işten psikolojik olarak uzaklaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Park vd., 2011).

İş kaynaklı faktörler arasında işin birey üzerinde yarattığı talepler ve işin sağladığı kaynaklar önemli bir yer tutmaktadır. Meta-analiz çalışmaları göstermektedir ki genel olarak baktığımızda, iş talepleri çalışanların toparlanma deneyimiyle

olumsuz yönde ilişkiliyken, iş kaynakları toparlanma süreçlerini desteklemektedir (Bennett vd., 2018; Steed vd., 2021). Ayrıca McGrath vd. (2017) işe adanmanın toparlanma deneyimlerini pozitif yönde yordadığını ortaya koymuşlardır.

Bunlara ek olarak, iş yerinde algılanan sosyal destek de önemli bir toparlanma kaynağı olabilmektedir. Zhu vd. (2026) liderlerin çalışanlarının toparlanmasını engelleyici davranışlardan kaçınması ve toparlanmayı destekleyici davranışlar sergilemesinin toparlanma deneyimleri ile pozitif ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Özellikle liderin iş ve özel hayat arasındaki sınırlara saygı göstermesi, çalışanın işten psikolojik olarak uzaklaşmasına katkı sağlamasının yanı sıra lider-üye etkileşimi düzeyi de lider davranışlarının toparlanma üzerindeki etkisini şekillendirmektedir (Sonnentag vd., 2024). Iser-Potempa vd. (2026) ise uzaktan çalışılan günlerde yöneticilerin iş dışı yaşama yönelik desteklerinin çalışanların toparlanmasını doğrudan etkilediğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, 137 yönetici ve çalışanlarıyla yürütülen bir çalışmada, yöneticilerin işten psikolojik olarak uzaklaşabilme düzeylerinin, çalışanların da işten psikolojik olarak uzaklaşabilmeleriyle ilişkili olduğu ortaya konulmuştur (Sonnentag ve Schiffner, 2019). Ejlerstson vd. (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde toparlanmayı artırmaya yönelik çeşitli uygulamaları içeren müdahale çalışmaları uygulanmış ve iş yerindeki sosyal desteğin toparlanma üzerindeki rolüne dikkat çekilmiştir. Uygulama sonrasında çalışanların birbirlerine olan desteğinin ve ortak aktivitelere katılımının toparlanma deneyimlerini artırdığı belirlenmiştir.

Toparlanma süreci, mesai saatleri dışında yaşanan deneyimler ve çevresel faktörlerden de önemli ölçüde etkilenmektedir. Örneğin, yapılan bir çalışmada eşin sağladığı toparlanma desteğinin destek alan eşin toparlanma deneyimi ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Park ve Fritz, 2015). Öte yandan, mesai dışındaki saatlerde işle ilgili iletişim teknolojilerinin kullanımı çalışanların toparlanma süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Braukmann vd., 2018).

1.2. İŞ MERKEZLİLİĞİ

1.2.1. İş Merkezliliği Kavramı

Çalışma, insanlık tarihi boyunca bireylerin yaşamının temel unsurlarından biri olmuştur. Avcı, toplayıcı, sonrasında tarım ve hayvancılıkla uğraşan modern dönem öncesi toplumlarda çalışma, toplumsal yapının bir parçasıdır ve bireyin ve topluluğun hayatta kalmasını sağlayan ya da temel ihtiyaçlarını karşılayan faaliyetleri kapsamaktadır. Temel amacı yaşamı sürdürmek olan çalışmanın, hane halkındaki bireyler tarafından gerçekleştirilen toplumsal yapıyla bütünleşmiş faaliyetleri içeren yapısı sanayi devrimi ile birlikte köklü bir şekilde dönüşmüştür. Böylece çalışma ya da iş, ücret karşılığında gerçekleştirilen diğer yaşam alanlarından ayrılan ekonomik bir faaliyet haline gelmiştir. Günümüzde ise bilgi ve iletişim teknolojilerindeki yenilikler, dijitalleşme, küreselleşme gibi gelişmeler işin niteliğini değiştirmeye devam etse de iş bireylerin yaşamındaki temel faaliyetlerden biri olmaya devam etmektedir (Edgell ve Granter, 2020).

Modern toplumlarda bireyler zamanlarının önemli bir bölümünü iş için harcamaktadır. Bireylerin işe yönelik tutumları sahip oldukları bireysel ve psikolojik özelliklerden, içinde yetişmiş oldukları kültürden, aile yapısından, sahip oldukları eğitim düzeyinden gibi çevresel faktörlerden etkilenecek şekilde şekillenmektedir. Bunun sonucunda iş, bireyin sadece ekonomik gelir elde ettiği bir faaliyet olmasının ötesinde toplumsal statüsünü belirleyen, kendini gerçekleştirme fırsatı sunan, kişisel gelişimine destek olan, kimliğini şekillendiren bir alan haline gelmiştir. Dolayısıyla, iş sadece bir kazanç aracı değil bireyin hayatını şekillendiren bir faktör olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bireyin iş ile ilgili deneyimleri yalnızca iş ortamıyla sınırlı kalmamakta, iş dışındaki yaşam alanlarıyla da karşılıklı etkileşim içinde bulunmaktadır (Watson, 2017).

İşin bireyin yaşamındaki yerinin giderek güçlenmesi, araştırmacıları işin bireyin yaşamındaki rolünü ve yaşamı üzerindeki etkilerini incelemeye yönlendirmiştir. Bu çalışmaların sonucunda ortaya çıkan kavramlardan biri de iş merkezliliği (work centrality) kavramıdır. Kavramın temelleri Dubin'in (1956) çalışmalarına dayanmakta; daha sonra sonra MOW (Meaning of Working) International

Research Team (1987) tarafından yürütülen çalışmalarda sistematik bir şekilde ele alınmış ve ölçülmüştür. Burada iş kavramı, boş zaman uğraşları ya da ev içindeki günlük işlerden ziyade belirli bir ücret karşılığında gerçekleştirilen faaliyetleri ifade etmektedir.

Dubin (1956) insanların hayatlarında aile, iş, arkadaşlar, boş zaman gibi farklı yaşam alanlarının bulunduğunu, fakat bu deneyim alanlarının her birinin birey için aynı önem derecesine sahip olmadığını belirtmiştir. Bireyin hayatının merkezinde yer alan, en çok önem verdiği ve yaşamını anlamlandırdığı alanın bireyin değerleri ve davranışları üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğunu ileri sürmüştür.

Dubin'in (1956) yaklaşımını temel alan MOW Uluslararası Araştırma Ekibi (1987) bireyin merkezi yaşam alanının iş olabileceği düşüncesiyle iş merkezliliğini sistematik bir şekilde incelemişlerdir. Araştırmacılar, çalışmanın anlamını (meaning of working) inceledikleri kapsamlı bir model geliştirmişlerdir. Model temel olarak bireylerin çalışmaya yükledikleri psikolojik anlam, değer ve inançlara odaklanmaktadır. Modelde iş merkezliliği, bireyin çalışmaya yüklediği anlamı oluşturan yapılardan biri olarak yer almaktadır. Bu kapsamda iş merkezliliği, işin bireyin yaşamındaki genel önem derecesi olarak tanımlanmaktadır. İşin birey için psikolojik anlamına odaklanılmakta ve bireyin mevcut işine yönelik tutumunu değil, genel olarak hayatında işi ne ölçüde önemli gördüğünü ifade etmektedir. Çalışmada iş merkezliliği, bireyin diğer yaşam alanlarına kıyasla görece önemi ve işin bireyin yaşamında doğrudan önemi olmak üzere 2 farklı göstergeyle çok boyutlu olarak ölçülmüştür (MOW International Research Team, 1987).

MOW Uluslararası Araştırma Ekibi'nin (1987) ortaya koyduğu yaklaşım, iş merkezliliği araştırmaları için önemli bir referans noktası hâline gelmiştir. Paullay vd.'nin (1994) bu çerçeveyi temel alarak iş merkezliliği kavramını daha detaylı ele almış ve bu çalışmada da kullanılan ölçeği geliştirmişlerdir. Literatürde, iş merkezliliği kavramı ile işe katılım kavramlarının birbirinin yerine kullanıldığını ve kavramsal olarak farklılıklarının ortaya konulmadığını belirten Paullay vd. (1994) bu iki kavramı ayırtırmak amacıyla bir çalışma yürütmüşlerdir. Araştırmacılar işe katılımın bireyin mevcut işiyle ilgili bir kavram olduğunu, işine ilgi duymasını ve

psikolojik olarak bağlanmasını ifade ettiğini belirtmişlerdir. İş merkezliliği ise genel olarak çalışmanın bireyin hayatında ne derece önemli bir yere sahip olduğuna ilişkin inançlar olarak tanımlanmıştır. Bireyin işe genel olarak atfettiği değerde aile, kültür, deneyimler, sosyal çevre gibi unsurlar etkili olmaktadır. Kavramsal ayrımı ortaya koydukları çalışmada, tek boyutlu bir ölçüm yaklaşımıyla 12 maddelik bir iş merkezliliği ölçeği oluşturmuşlar ve geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmişlerdir.

Paullay vd.'nin (1994) çalışmasıyla birlikte iş merkezliliği kavramının sınırları belirlenmiş ve kendine özgü yapısı vurgulanmıştır. Literatüre baktığımızda, işe yönelik tutum ve davranışları açıklayan diğer kavramlarla yakından ilişkili olan iş merkezliliğinin bu kavramlarla benzer ve ayrışan yönlerinin ortaya konulması, kavramın daha doğru anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda, iş merkezliliği ile ilişkili olan kavramlardan biri de işkoliklik. Harpaz ve Snir (2003) işkoliklik ile iş merkezliliği arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Her iki kavram da işe yoğun bir şekilde zaman ve enerji yatırımı yapma açısından benzerlik gösterse de iki farklı yapıyı ifade etmektedirler. İş merkezliliği, işe yönelik tutum ve inançları içeren bir kavram iken, işkoliklik ise işe yönelik davranışsal ve bilişsel yatırımları kapsamaktadır. İşkoliklik aşırı çalışmanın yanı sıra çalışmaya yönelik bir zorunluluk hissini de içermektedir. Bu bireyler gerekenin ötesinde uzun saatler çalışmakta; çalışmadıkları zamanlarda da işlerini düşünmeye devam etmekte, işten uzak kaldıklarında ise suçluluk duymaktadırlar (Schaufeli vd., 2008). Diğer taraftan, işe adanmışlık kavramı bireyin işine yönelik olumlu psikolojik durumunu ifade etmektedir. İşe adanmış çalışanlar daha enerjik olmakta, çalışırken işlerine kendilerini kaptırabilmekte ve yaptıkları işi anlamlı bulmaktadırlar (Schaufeli vd., 2002). Bal ve Kooij (2011) iş merkezliliğinin işe adanmışlığın ortaya çıkmasını kolaylaştırabilecek bir öncül olduğunu belirtmişlerdir. Her iki kavram da işe önem veren bir bakış açısına sahip olsa da, işe adanmış bireyler çalışmaktan keyif alırlar ve mevcut işlerine yönelik pozitif bir yaklaşımları vardır (Bakker ve Demerouti, 2008). Dolayısıyla iş merkezliliği bireyin işini genel olarak hayatında ne derece önemli gördüğüyle ilgiliyken, işe adanmışlık işi sırasında yaşadığı pozitif deneyimlerle ilgilidir. İş merkezliliği, işe katılım, işkoliklik ve işe adanmışlık kavramları iş ile birey

arasındaki ilişkinin farklı bir yönüne vurgu yapmaktadırlar. İş merkezliliği, işin bireyin hayatındaki önem derecesine yönelik inançlarını ifade ederken, işe katılım mevcut işine yönelik psikolojik bağlanmayı, işkoliklik aşırı çalışmaya yönelik davranışsal eğilimi ve işe adanmışlık ise iş sırasındaki olumlu psikolojik durumu açıklamaktadır. Bu kavramlar arasındaki ayrımın ortaya konulması iş merkezliliğinin bireysel ve örgütsel sonuçlarının daha doğru bir şekilde değerlendirilmesine imkân tanıyacaktır.

1.2.2. İş Merkezliliğinin Sonuçları

İş merkezliliği, çeşitli faktörlerle şekillenen ve bireysel ve örgütsel çıktılarla ilişkili bir değişkendir. Örgütsel sonuçlarına ilişkin bulgulara bakıldığında, iş merkezliliğinin çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilediği görülmektedir. Yürütülen çalışmada iş merkezliliği ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur (Diefendorff vd., 2002). Türkiye örnekleminde gerçekleştirilen çalışmalarda da iş merkezliliği yüksek olan çalışanların daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediği doğrulanmıştır (Uçanok ve Karabatı, 2013; Uçanok Tan, 2023). İş merkezliliği arttıkça çalışanlar örgütlerine daha bağlı hale gelmekte (Mannheim vd., 1997; Sönmezer, 2015) işe adanmışlıkları artmakta (Gillet vd., 2021) ve kariyerlerinde değişiklik yapmayı daha az düşünmeye başlamaktadırlar (Mannheim vd., 1997). Park vd.'nin (2017) sağlık hizmetleri çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında, işi hayatında önemli gören çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu (Tziner vd., 2014; Park vd., 2017) ve ayrıca bu çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha az olduğu belirlenmiştir (Park vd., 2017). Ek olarak, işine daha fazla önem veren çalışanların yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimleri de artmaktadır (Volery ve Tarabashkina, 2021; Sari ve Wahyuni, 2023).

Bireysel açıdan değerlendirildiğinde, iş merkezli çalışanların diğer çalışanlara göre işlerine daha fazla zaman ayırdıkları görülmektedir (Snir ve Harpaz, 2002; Sharabi, 2017). İşlerini kimliklerinin önemli bir parçası olarak görmekte, böylece işleri için daha fazla kaynak ayırmaktadırlar. Bununla birlikte, bu yüksek yatırım olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir Li vd. (2020) işi yaşamının merkezinde gören çalışanların iş yerinde karşılaştıkları olumsuz olaylardan daha fazla

etkilendiklerini belirtmişlerdir. İş merkezliliği, iş yaşamına ilişkin olumlu çıktılarla ilişkilendirilmesinin yanı sıra iş dışı yaşam üzerinde olumsuz sonuçlara da neden olabilmektedir. İş merkezli bireylerde aile memnuniyeti azalmakta, iş ve aile rolleri arasında daha fazla çatışma yaşanmaktadır (Gillet vd., 2021).

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

1.3.1. Psikolojik Sermaye Kavramının Tarihsel Gelişimi

Psikolojik sermaye kavramının ortaya çıkışı psikoloji alanındaki pozitif psikoloji hareketiyle yakından ilişkilidir. Dolayısıyla psikolojik sermaye kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için öncelikle bu yaklaşımdan ve bu yaklaşımın örgütsel alandaki yansımalarından bahsedilmesi faydalı olacaktır.

İlk psikoloji çalışmaları yalnızca ruhsal sorunların giderilmesini değil, aynı zamanda bireylerin kendilerini geliştirmelerine ve daha doyurucu bir yaşam sürmelerine de katkı sağlamayı amaçlamaktaydı. Fakat İkinci Dünya Savaşı ile birlikte psikoloji araştırmaları, büyük ölçüde ruhsal hastalıkların tanınması ve tedavisi ile insan davranışındaki sorunların açıklanması gibi olumsuz yönler odaklanmıştır. Bu olumsuz bakış açısı bireylerin olumlu ve güçlü yönlerini inceleyen çalışmaların görece geri planda kalmasına yol açmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Luthans, 2002a). Pozitif psikoloji hareketi, bilimsel alandaki bu dengesizliğe dikkat çekerek bireylerdeki sorun ve zayıflıkların yanı sıra bireylerin daha iyi işlev göstermesine yardımcı olan olumlu özelliklerin de bilimsel olarak incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla pozitif psikoloji, olumsuz psikolojik olguların önemini reddetmemiş; psikolojinin çalışma alanının, bireylerin yaşamındaki olumlu yönleri de kapsayacak biçimde genişletilmesi gerektiğini savunmuştur. Bu bakımdan yalnızca insanların hayatta kalmasını veya sorunlarla baş etmesini değil, gelişmesini sağlayan koşulları bilimsel olarak anlamayı amaçlamaktadır. (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Avey vd., 2010b). Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), insanın olumlu yönlerine ilişkin daha önce de çalışmalar yapıldığını, pozitif psikolojinin tamamen yeni bir düşünce ortaya koymadığını ve bu yaklaşımın söz konusu olumlu olguları daha sistematik biçimde ele aldığını belirtmişlerdir. Bu kapsamda pozitif psikoloji,

bireylerin olumlu yaşantılarını kapsayan öznel deneyimler, onların güçlü yönlerini ifade eden olumlu bireysel özellikler ve bireylerin gelişimini destekleyen toplumsal ve kurumsal yapılar olmak üzere 3 alanda bireylerin yaşamlarının pozitif yönlerini incelemektedir.

Pozitif psikoloji hareketi zamanla örgütsel alandaki çalışmalara da yansımıştır. Bu doğrultuda Pozitif Örgütsel Araştırmalar (Positive Organizational Scholarship-POS) ve Pozitif Örgütsel Davranış (Positive Organizational Behavior-POB) olmak üzere iki paralel ve birbirini tamamlayan yaklaşım öne çıkmıştır (Luthans vd., 2007b; Youssef ve Luthans, 2007). Her iki yaklaşım da pozitif örgütsel çalışmalar alanına katkıda bulunurken odaklandıkları konular bakımından farklılaşmaktadır (Luthans vd., 2007b).

Pozitif Örgütsel Araştırmalar, temel olarak örgütlerin ve çalışanların olumlu özelliklerine, süreçlerine ve sonuçlarına odaklanmaktadır. Geleneksel örgüt araştırmalarında görece daha az ele alınan, çalışanların iyi oluşuna, etkili işleyişine ve örgütlerin olumlu sonuçlar elde etmesine katkıda bulunan faktörlerin incelenmesine önem vermektedir. Bu doğrultuda, çalışanların ve örgütlerin en iyi şekilde işlev göstermesini sağlayan unsurlar üç temel yaklaşım çerçevesinde ele alınmaktadır. Pozitif yönelim, örgütlerde olumlu ve geliştirici durum, süreç ve sonuçları ele almayı; örgütsel yönelim, bu olumlu olguların örgütsel bağlam içerisinde incelenmesini; bilimsel araştırma yönelimi ise olumlu olguları sistematik, bilimsel ve kuramsal temellere dayalı bir biçimde açıklamayı ifade etmektedir (Cameron vd., 2003). Pozitif Örgütsel Araştırmalar ve Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımlarının her ikisi de yalnızca sorunların giderilmesini değil, güçlü yönlerin ele alınmasını da vurgulamakta; örgütlerdeki insan kaynağının gelişimini ve örgütsel yaşamın iyileştirilmesini hedeflemektedir (e Cunha vd., 2020). Dolayısıyla bu yaklaşımlar birbirleriyle alternatif olarak ele alınmamalı, örgütsel pozitifliği farklı açılardan ele alan tamamlayıcı araştırma çizgileri olarak değerlendirilmelidir (Youssef ve Luthans, 2007).

Bununla birlikte, iki yaklaşımın odaklandıkları araştırma konuları ve analiz düzeyleri açısından farklılıkları bulunmaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış mikro düzeyde bireyi ele alırken Pozitif Örgütsel Araştırmalar ise makro düzeyde örgütleri ele almaktadır. Pozitif Örgütsel Davranış bireysel düzeydeki değişime ve gelişime açık psikolojik kapasiteleri incelemekte; Pozitif Örgütsel Araştırmalar ise daha çok olumlu örgütsel süreçleri destekleyen kurumsal ve örgütsel koşulların oluşumuna odaklanmaktadır. Erdemlilik ve şefkat gibi Pozitif Örgütsel Araştırmalar kapsamında ele alınan pozitif özelliklerin performans üzerinde etkileri beklenmeksizin bağımsız olarak kendi başlarına değerli kabul edilebilmektedir. Öte yandan Pozitif Örgütsel Davranış kapsamında değerlendirilen psikolojik yapıların işle ilişkili sonuçlara ve performansa katkı sağlaması beklenmektedir (Youssef ve Luthans, 2007; e Cunha vd., 2020).

Bir diğer yaklaşım olan Pozitif Örgütsel Davranış, Luthans'ın pozitif psikoloji yaklaşımını örgütsel davranış alanına taşıma çabaları doğrultusunda gelişmiş ve psikolojik sermayenin temellerini oluşturmuştur (Luthans ve Youssef, 2004).

Luthans (2002b) Pozitif Örgütsel Davranış yaklaşımını tanımlarken insan kaynağının olumlu güçleri ve psikolojik kapasiteleriyle ilgilendiğini belirtmiştir. Çalışanların sahip olduğu bu olumlu güç ve kapasitelerin performansı iyileştirmek için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir olduğu vurgulanmıştır.

Bir kapasitenin Pozitif Örgütsel Davranış kapsamında değerlendirilebilmesi için pozitif nitelikte olması ve örgütsel davranış alanı için görece özgün bir yönünün bulunması gerekmektedir. Bunların yanı sıra söz konusu kapasiteler kuramsal ve görgül bir temele dayanmalı, gelişime açık olmalı, geçerli biçimde ölçülebilir olmalı ve işe yönelik performans üzerinde anlamlı bir rol oynamalıdır (Luthans vd., 2007b).

Pozitif Örgütsel Davranış kapsamında ele alınabilecek kapasitelerin ölçütler doğrultusunda değerlendirilmesi sonucunda öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık yapıları öne çıkmıştır. Kriterleri karşılayan bu dört kapasite, zamanla daha bütüncül bir yapı içinde ele alınmaya başlanmış ve psikolojik

sermaye (Psychological Capital-PsyCap) adı verilen üst düzey bir yapı altında kavramsallaştırılmıştır (Luthans ve Youssef, 2004).

1.3.2. Psikolojik Sermaye Kavramı ve Özellikleri

Sermaye kavramı genel olarak gelecekte değer ve getiri yaratması beklenen kaynakları ifade etmektedir. Örgütler açısından baktığımızda finansal ve maddi kaynaklar sermaye olarak ele alınmış ve rekabet avantajının temel unsurları olarak görülmüşlerdir. Ancak teknolojik gelişmelerin hızlanması, bilgi ve teknolojinin kolay erişilebilir hale gelmesi, yeniliklerin rakipler tarafından kısa sürede taklit edilebilmesi gibi nedenlerden dolayı geleneksel kaynakların rekabet avantajının sürdürülebilirliği tartışılmaya başlanmıştır. Böylece teknolojik gelişmeler ve rekabet koşullarındaki bu değişimlerle birlikte örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı için maddi varlıkların yanı sıra çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve diğer maddi olmayan kaynaklar da önemli hale gelmiştir (Luthans vd., 2004). Benzer şekilde Luthans ve Youssef (2004), rekabet avantajı sağlayabilecek kaynakların ekonomik değerlerinin yanı sıra özgünlük, birikimlilik, birbiriyle ilişkili olma ve yenilenebilirlik gibi özelliklere de sahip olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bir kaynağın rekabet avantajı yaratma potansiyeli, rakipler tarafından elde edilmesi ve taklit edilmesinin güç olmasıyla yakından ilişkilidir. Özellikle örgütün geçmişi, kültürü, süreçleri ve yapısıyla bütünleşmiş kaynaklar örgüte özgü doğaları sayesinde sürdürülebilir rekabet avantajı için büyük önem taşımaktadır. Böylece daha kolay taklit edilebilen fiziksel, yapısal ve teknolojik kaynakların ötesinde insan unsuru da rekabet avantajı için gerekli bir faktör haline gelmiştir. Bu doğrultuda, sermaye anlayışı zamanla geleneksel sermayenin ötesine geçerek insan sermayesi, sosyal sermaye ve son olarak da psikolojik sermayeyi içerecek şekilde genişlemiştir.

Geleneksel sermaye anlayışı, ekonomik sermayeyi tesis, ekipman, makine gibi fiziksel kaynaklara ve finansal kaynaklara odaklanarak tanımlar. Maddi olmayan kaynakların örgütsel değer yaratmadaki rolünün fark edilmesiyle birlikte insan unsuruna dayalı sermaye biçimleri de ele alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda insan sermayesi çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyim birikimini ifade etmektedir. Bireyin "ne bildiği" ile ilişkilidir ve bireyin örgüte katkıda bulunmasını

sağlayan yetenek ve uzmanlıklarını içermektedir. Çalışanlar yalnızca bilgi ve becerileriyle değil, aynı zamanda kurdukları ilişkiler açısından da örgütler için değer taşımaktadırlar. Bireylerin kurdukları ilişkiler, iletişim ağları, arkadaşları ve bunlar sayesinde ulaşabildikleri kaynaklar sosyal sermayeyi oluşturmaktadır ve bireyin “kimi tanıdığı” ile ilişkilidir (Luthans vd., 2004). Luthans ve Youssef (2004) sosyal sermayenin sosyal ağlar, normlar ve güven olmak üzere üç temel unsurunun olduğuna dikkat çekmişlerdir. Sosyal ağlar bilginin ve kaynakların paylaşılmasına olanak sağlarken, ortak normlar, kurallar ve değerler örgütlerin ve bireylerin amaçlarına ulaşabilmeleri için koordinasyon ve iş birliğinin daha düzenli olmasına yardımcı olur. Güven ise örgüt içerisinde sosyal ağların ve normların etkili bir şekilde işlemesini sağlayarak açık iletişimi, bilgi paylaşımını ve uzun süreli ilişkileri desteklemektedir. Sosyal sermaye rekabet avantajı elde etmeye destek olmasının yanı sıra insan sermayesinin gelişimine de katkı sağlamaktadır.

Luthans vd. (2004) insan ve sosyal sermayenin örgütlerin başarı açısından önemini kabul etmekle birlikte, çalışanların değerini açıklamak için bu sermayelerin ötesine geçilmesi gerektiğini vurgulamış ve insan unsuruna yönelik sermaye anlayışını genişletmişlerdir. Psikolojik sermaye, çalışanların ne bildiği ve kimi tanıdığına ek olarak, kim olduğu ve kim olma yönünde ilerlediğiyle de ilgilenmiştir. Psikolojik sermaye çalışanların kim olduğunun bir parçası olarak bilgi, beceri ve sosyal ağları da kapsayabilir. Bunların ötesinde, insan ve sosyal sermayede ele alınmayan psikolojik kapasiteleri de içermekte ve bireyin kim olduğunu inceleyerek kapasitelerin geliştirilmesiyle ulaşılabilecek potansiyeli dikkate almaktadır (Luthans vd., 2007b).

(Luthans vd., 2007b, s. 3) psikolojik sermayeyi, “bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu” olarak ele almakta ve bu durumu;

(1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterebileceğine ilişkin güvene (öz yeterlilik) sahip olma,

(2) şimdi ve gelecekte başarılı olmaya ilişkin olumlu atıflarda bulunma (iyimserlik),

(3) hedeflere ulaşmak için kararlılıkla ilerleme ve gerektiğinde hedefe ulaşmak için izlenen yolları yeniden belirleme (umut) ve

(4) sorunlar ve güçlüklerle karşılaşıldığında kendini toparlayarak başarıya ulaşmak için devam edebilme (psikolojik dayanıklılık) özellikleriyle karakterize edilmektedir (Luthans vd., 2007b, s. 3).

Psikolojik sermayenin ayırt edici özelliklerinden biri, kendisini meydana getiren kapasitelerin toplamının ötesinde bir yapıyı ifade etmesidir. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın her biri kendine özgü kuramsal özellikler taşımakla birlikte, bu kapasiteler psikolojik sermaye kavramı altında üst düzey bir yapı içinde birleşmektedirler. Dört bileşen kavramsal olarak birbirinden ayrı kullanılabilir olsalar da ortak bir psikolojik temelde daha bütüncül bir kapasiteyi oluşturmaktadırlar. Psikolojik kapasiteler birbirlerini destekleyebilmekte ve aralarındaki sinerjik etkileşim sayesinde psikolojik sermayenin toplam etkisi bireysel kapasitelerin ayrı ayrı etkilerinden daha güçlü olabilmektedir (Luthans vd., 2007b). Bu bileşenlerin bir üst düzey faktör altında ele alınması görgül olarak da desteklenmiş ve bütüncül psikolojik sermaye yapısının performans ve iş tatminini açıklamada tek tek ele alınmasından daha etkili olduğu ortaya konulmuştur (Luthans vd., 2007a).

Psikolojik sermayenin bir diğer özelliği ise durum benzeri (state-like) bir yapıya sahip olmasıdır. Psikolojik sermaye, anlık duygu durumları gibi geçici olmamakla birlikte, kişilik gibi görece kalıcı bireysel özelliklere göre daha gelişime açıktır. Bu durum, benzeri olma haliyle psikolojik sermayenin geliştirilebilir ve değiştirilebilir olduğunu göstermektedir. Kısa süreli eğitim uygulamaları gibi müdahalelerle çalışanların psikolojik sermaye düzeyleri güçlendirilebilmektedir (Luthans vd., 2010).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış kapsamında belirlenmiş ölçütleri en iyi karşılayan; öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kapasitelerinin bir araya gelmesiyle oluşmuş, geliştirilebilir, bütüncül bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu yapının daha iyi anlaşılabilmesi için kendisini oluşturan boyutlar tek tek ele alınarak açıklanması faydalı olacaktır.

1.3.3. Psikolojik Sermayenin Boyutları

1.3.3.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramının temeli Bandura'nın (1977) çalışmalarına dayanmaktadır. Bandura'ya göre (1977) öz yeterlilik, belirli bir sonucu elde edebilmek için bireyin gerekli davranışları gerçekleştirebileceğine yönelik inancını ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, bireyin davranışının belirli sonuçlara yol açacağına yönelik beklentisinden ziyade, bireyin sonuçları elde edeceği davranışları başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair kendisine olan inancıdır. Bireyin sahip olduğu bilgi ve beceriyi etkili bir şekilde kullanabileceğine yönelik değerlendirmesini içermektedir. Dolayısıyla, benzer düzeyde beceriye sahip bireylerin bu kapasitelerini başarılı bir şekilde kullanabileceklerine yönelik inanç düzeyleri farklılaşabilmektedirler. Bireyin sahip olduğu öz yeterlilik algısı bireyin tercih edeceği faaliyetleri, bu faaliyetler için göstereceği çaba miktarını ve güçlükler karşısında çabalarını ne kadar sürdüreceğini etkilemektedir. Bandura (1977), farklı deneyim ve bilgi kaynakları aracılığıyla öz yeterlilik inançlarının beslenebileceğini belirtmiştir. Buna göre, bireyler kendi başarı deneyimleri, dolaylı deneyimler, sözel olumlu geri bildirim ile fizyolojik ve psikolojik durumların öz yeterliliği destekleyebileceğini ifade etmişlerdir. Birey bu kaynaklardan elde ettiği bilgileri bilişsel olarak değerlendirerek inançlarını şekillendirmektedir.

Bandura'nın (1977) yaklaşımını psikolojik sermaye çerçevesinde ele alan Luthans vd. (2007b) öz yeterliliği temel kaynaklardan biri olarak değerlendirmiş ve durum benzeri, yani değişime açık bir yapıya sahip olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmacılar öz yeterliliğin belirli bir duruma özgü, uygulama ve ustalık deneyimlerine dayanan, geliştirilebilecek yönler barındıran, diğer bireyler tarafından etkilenebilen ve koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebilen bir nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir. Bunların yanı sıra, bireylerin öz yeterliliklerine yönelik inançları düzey, güç ve genellenebilirlik açısından farklılık gösterebilmektedir. Buna göre çalışanların hangi zorluk düzeyindeki görevlerin üstesinden gelebileceklerine ilişkin değerlendirmeleri, kendi yeterliliklerine ilişkin inançlarının sağlamlığı, gücü ve bu yeterlilik inancını farklı durumlara ne derece taşıyabildiği ise genellenebilirliği göstermektedir (Stajkovic ve Luthans, 1998;

Stajkovic ve Luthans, 2002). Çalışanların görevi başarılı bir şekilde yerine getirmesi, kendilerine benzer kişilerin başarılı oldukları durumları gözlemlemesi, güvenilir kişilerden teşvik edici geri bildirimler alması ve sahip olduğu psikolojik ve fizyolojik durum öz yeterlilik inançlarını şekillendirmektedir (Stajkovic ve Luthans, 2002; Luthans vd., 2007b).

1.3.3.2. Umut

Umut boyutunun kuramsal temelleri büyük ölçüde Snyder vd.'nin (1991) çalışmalarına dayanmaktadır. Snyder vd. (1991) önceki çalışmalarda umudun bireyin hedeflere ulaşabileceğine ilişkin beklentisi olarak genel ve tek boyutlu bir yapı olarak incelendiğini ve bu yaklaşımın yeterince açıklayıcı olmadığını tartışmışlardır. Bu doğrultuda umut, birbiriyle ilişkili ve birbirini destekleyen iki temel bileşenden oluşan bilişsel bir yapı olarak ele alınmıştır. Bireyin hedeflerini gerçekleştirebilmek için kararlılığını ve bu hedeflere ulaşabilmek için alternatif yollar oluşturabilme becerisini içeren bu yapının her iki bileşeni de yüksek düzeyde umut için gerekmektedir. Şöyle ki bireyin hedefe ulaşmak için güçlü bir kararlılığa ve isteğe sahip olması o hedefe nasıl ulaşacağını belirlememesi durumunda umut için yeterli olmayacağı gibi; hedefe ulaşmak için gereken yolların farkında olmasına rağmen bu yolları kullanmak için motivasyonunun olmaması hali de yüksek düzeyde umut için eksik kalacaktır. Yüksek umut düzeyine sahip bireyler daha fazla ve daha zorlayıcı hedefler belirleme eğiliminde olmakta ve başarı potansiyellerini daha olumlu olarak değerlendirmektedirler. Özellikle hedefe ulaşırken engellerle karşılaşıldığı durumlarda umut düzeyi yüksek bireyler engellere rağmen hedefe ulaşmak için motivasyonlarını devam ettirebilirlerken aynı zamanda hedefe ulaşabilecekleri alternatif yolları da belirleyebilmektedirler.

Umut kavramı başlangıçta görece kalıcı bir eğilim (Snyder vd., 1991) olarak incelenmekle birlikte Snyder vd. (1996) umut düzeyinin yaşanan olaylara ve koşullara göre değişebilen bir yönünün olduğunu göstermişlerdir. Umudun durum benzeri geliştirilebilir yönü kavramın pozitif örgütsel davranış ve psikolojik sermaye kapsamında ele alınmasında önemli bir rol oynamıştır (Luthans, 2002b; Luthans ve Jensen, 2002).

Luthans ve Jensen (2002) umudu çalışma yaşamı ve insan kaynaklarının geliştirilmesi kapsamında ele almış ve umudun günümüzün değişken ve belirsiz çalışma koşulları açısından önem taşıyabileceğini belirtmişlerdir. İnsan kaynakları uygulamaları aracılığı ile geliştirilebilecek ve desteklenebilecek bir psikolojik kapasite olduğu ifade edilmiştir. Yazarlar, Snyder vd.'nin (1991) umut kuramına benzer şekilde umudun, çalışanların hedeflere ulaşmak için kararlılığını ve karşılaştıkları zorluklar karşısında yeni çözümler geliştirebilmelerini içeren iki bileşenli bir yapı olduğunu ve örgütler açısından önem taşıdığını ortaya koymuşlardır. Örgütlerde çalışanların katılımını ve güçlendirilmesini destekleyen bir ortam sağlanması, gerçekçi, ölçülebilir ve zorlayıcı hedeflerin belirlenmesi, yönetilebilir alt hedeflerin oluşturulması gibi uygulamalarla çalışanların umut düzeyleri geliştirilebilecektir (Luthans ve Youssef, 2004).

1.3.3.3. İyimserlik

Psikolojik sermayenin bir diğer birleşeni ise iyimserliktir. Literatüre baktığımızda iyimserliğin farklı kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bu yaklaşımlardan biri Scheiner ve Carver'ın (1985) iyimserliği sonuç beklentileri üzerinden açıklayan yaklaşımıdır. Bu doğrultuda iyimserlik, bireyin iyi sonuçlar elde edeceğine dair beklentisini ifade etmekte ve görece daha istikrarlı bir bireysel eğilim olarak açıklanmaktadır. Geleceğe yönelik bu beklentiler bireyin davranışlarını da şekillendirebilmektedir. İyimser bireyler engellerle karşılaştıklarında eğer hala olumlu sonuçlar elde edeceklerini düşünüyorlarsa hedef doğrultusunda daha fazla çaba gösterebilmektedirler.

İyimserliğe yönelik bir diğer yaklaşım ise Seligman'a (1998) aittir. Bu yaklaşım bireylerin karşılaştıkları olumlu ve olumsuz durumların nedenini nasıl açıkladıklarıyla ilgilenmektedir. Olayları iyimser bir tarza değerlendiren bireyler olumsuz olaylarla karşılaştıklarında bunları daha çok geçici, dışsal ve duruma özgü nedenlerle açıklarken; olumlu olayları kalıcı, kişisel ve farklı yaşam alanlarına yayılabilecek nedenlerle açıklama eğilimindedirler.

İyimserliğin geliştirici yönü bulunmasına rağmen bireyin her durumda olumlu değerlendirmeler yapmasının işlevsel olmayacağını belirten Schneider (2001)

gerçekçi iyimserlik kavramını ele almıştır. Bu bakış açısı bireyin mevcut gerçekliğin farkında olarak olumlu bakış açılarını sürdürmesi gerektiğini öne sürmektedir. Birey, olumsuz gerçekleri inkar etmeden, geçmiş deneyimlerinin olumlu yönlerini görmeli, gelecekteki fırsatları takip etmeli, hedefe yönelik beklentilerini gerçeklik doğrultusunda güncellemelidir. İyimserliğin işlevsel olabilmesi için esnekliğin de önemli olduğunu belirten Peterson (2000) ise esnek iyimserlik kavramıyla her durumda iyimserliğin faydalı olmayabileceğini, bireyin koşullara bağlı olarak bazen daha temkinli değerlendirmelerde bulunmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Bu yaklaşımlar, psikolojik sermayenin iyimserlik bileşeninin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Psikolojik sermaye iyimserliği, koşulsuz pozitif düşünmeden ziyade gerçekçi ve esnek bir yapı olarak ele alınmaktadır. Çalışanların durumları ve nedenlerini doğru değerlendirebilmesi, koşullara uygun açıklama tarzını benimsemesi ve gerçekliği göz ardı etmeyen pozitif bir gelecek beklentisi iyimserlik için önem taşımaktadır. Ayrıca Scheier ve Carver (1985) iyimserliği daha istikrarlı bir eğilim olarak değerlendirmesine rağmen, Seligman (1998) bireylerin olayların nedenlerini açıklama şekillerinin zaman içinde değişebileceğini belirtmiştir. Bu doğrultuda psikolojik sermaye iyimserliği sabit bir kişilik özelliği olarak değil geliştirilebilir yönü bulunan bir bileşen olarak ele alınmaktadır (Luthans vd., 2007b).

1.3.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Son olarak, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık bileşeni belirli bir kuramsal yaklaşım etrafında oluşturulmamış farklı araştırma geleneklerinde yürütülen çalışmaların katkılarıyla şekillenmiştir. Dayanıklılığa yönelik ilk çalışmalarda, psikolog ve psikiyatristler, risk altındaki bireylerin beklenenin aksine olumlu uyum göstermeleri üzerine bu bireyleri diğerlerinden ayıran koruyucu özelliklerin neler olabileceğini incelemeye başlamışlardır (Luthar vd., 2000).

Dayanıklılık literatürü açısından önemli bir yere sahip olan Rutter'in (1987) çalışmasında dayanıklılığı sabit bir bireysel özellikten ziyade olumsuz durumlarda

ortaya çıkan dinamik bir uyum süreci olarak ele almıştır. Dayanıklılığın anlaşılabilmesi için risk durumunda koruyucu faktörlerin nasıl çalıştığının incelenmesi gerektiğini belirtmiştir.

Masten (2001) ise dayanıklılığı, olumsuz ve riskli durumlara rağmen bireyin adapte olabilmesi ve gelişimini sürdürebilmesi olarak ifade etmiştir. Dolayısıyla dayanıklı bir birey hem uyumunu tehdit edebilecek bir riskle karşı karşıya kalmıştır hem de bu duruma rağmen olumlu bir uyum sergilemiştir.

Psikoloji alanındaki çalışmalarla şekillenen dayanıklılık, pozitif örgütsel davranış kapsamında çalışma hayatına uyarlanmış ve psikolojik sermaye kriterlerini karşılayan bir kapasite olarak incelenmiştir. Luthans (2002a) belirsizlik durumunda, çatışma yaşanması halinde, olumsuzluk ve başarısızlık karşısında çalışanın tekrar olumlu işlevselliğine dönebilmesi olarak değerlendirmektedir. Bunların yanı sıra değişim, ilerleme, artan sorumluluk gibi bireyin uyum sağlamasını gerektiren olumlu durumlarda da dayanıklılık kapasitesi önem taşımaktadır. Çalışanların kişisel ve çevresel kaynakları artırılarak, risk faktörleri değerlendirilerek ve sahip olduğu uyum becerileri geliştirilerek dayanıklılık kapasiteleri artırılabilir (Luthans vd., 2007b).

1.3.4. Psikolojik Sermayenin Sonuçları

Psikolojik sermaye örgütsel davranış alanında incelenmesiyle birlikte çalışanların işe ilişkin tutum ve davranışları ile çalışanların kendisi üzerinde etkilerine yönelik birçok araştırma yürütülmüştür. Psikolojik sermayenin çalışanların işlerine ve örgütlerine yönelik sonuçları geniş bir şekilde incelenmiştir. Luthans vd. (2007a) psikolojik sermayenin çalışanların iş tatminlerini ve performanslarını pozitif yönde etkilediğini göstermişlerdir. Ayrıca psikolojik sermaye bütüncül bir yapı şeklinde ele alındığı zaman bu etkinin tek tek bileşenlerin etkisinden daha güçlü olabileceği ortaya konulmuştur. Luthans vd.'nin (2010) çalışması ise psikolojik sermayeyi artırmaya yönelik müdahale çalışmalarının hem psikolojik sermayeyi geliştirdiğini hem de bu gelişimin performanstaki iyileşmeyle birlikte ortaya çıkabildiğini ortaya koymuştur. Araştırmalar psikolojik sermayesi yüksek çalışanların örgütlerine bağlılıklarının daha güçlü olduğunu (Zeng vd., 2023) daha

fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdiklerini (Avey vd., 2010b; Jin vd., 2022; Zeng vd., 2023); ve işlerine daha adanmış olduklarını göstermektedir (Joo vd., 2016; Jin vd., 2022; Nasria ve Gara Bach Ouerdian, 2023).

Psikolojik sermaye yüksek performans, olumlu çalışan tutumları ve davranışları ile ilişkili olmasının yanı sıra istenmeyen sonuçlar ile de negatif ilişkilidir. Wang vd. (2012) psikolojik sermayenin duygusal tükenme ve sinizmi negatif yöne yordadığını belirtmişlerdir. Ayrıca yüksek psikolojik sermaye çalışanların algıladıkları iş stresini ve işlerinden ayrılma eğilimlerini azaltmaktadır (Avey vd., 2009).

Psikolojik sermayenin çalışanlar üzerinde de olumlu sonuçları bulunmaktadır. Araştırmalar psikolojik sermayenin çalışanların genel iyi oluşlarını (Avey vd., 2010a) ve iş yerinde iyi oluşlarını (Nasria ve Gara Bach Ouerdian, 2023) desteklediğini ortaya koymuştur. Çalışanların psikolojik sermayeleri yaşam doyumlarının (Brockner ve Youssef-Morgan, 2019) artmasında ve ruh sağlıklarının (Estiri vd., 2016) gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır.

Bu bulgular meta-analiz çalışmalarıyla da desteklenmektedir. (Avey vd., 2011b), psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iyi oluş gibi olumlu iş tutumlarının yanı sıra örgütsel vatandaşlık davranışı ve performansla pozitif; sinizm, işten ayrılma niyeti, sapkın iş davranışları, stres ve anksiyeteye ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Lohman vd. (2023) de psikolojik sermayenin iş tatmini, işe adanmışlık ve performansla pozitif; işten ayrılma ve tükenmişlikle negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Ülkemizde gerçekleştirilen çalışmalarda da psikolojik sermayenin çalışan ve örgüt üzerindeki sonuçlarına yönelik araştırmalar yürütülmüştür. Akdoğan ve Polatçı (2013) psikolojik sermayenin performans ve iyi oluşu olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde Topaloğlu ve Özer (2014) psikolojik sermayenin performansı pozitif yönde yordadığını ifade etmişlerdir. Çetin ve Varoğlu (2015) ise özel sektör çalışanlarıyla yürüttükleri çalışmada psikolojik sermayenin algılanan performans ve iş tatminini artırdığını işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymuşlardır.

1.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

1.4.1. İş Merkezliliği ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Arasındaki İlişkiler

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma üzerine yürütülen çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda iş merkezliliği ile benzerliğe sahip değişkenlerin araştırma bulguları da incelenmiştir.

Hao vd. (2022) iş merkezliliğinin çalışan çiftlerin toparlanma deneyimleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışma yürütmüşlerdir. Çalışma bulgularına göre, iş merkezliliği yüksek çiftlerde erkeklerin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama deneyimleri negatif etkilenirken, kadınlarda psikolojik uzaklaşma, rahatlama ve kontrol deneyimleri negatif etkilenmektedir. Araştırmada ayrıca çalışanın iş merkezliliğinin partnerinin toparlanması üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Erkeklerin iş merkezliliğinin kadınların toparlanma deneyimleri üzerinde bir etkisi bulunmazken, kadınların iş merkezliliği partnerlerinin rahatlama düzeylerini negatif olarak etkilenmiştir.

İş yaşamında merkezi bir konuma yerleştiren bireylerin işle ilgili konulara daha fazla önem vermeleri nedeniyle iş dışı zamanlarda da zihinsel olarak işle meşgul olabileceklerini ileri süren Sonnentag ve Kruel (2006) işe katılımın psikolojik uzaklaşmayı güçleştirdiğini belirlemişlerdir.

İşkolik bireyler iş dışı zamanlarda bile işleri hakkında düşünmeye devam ederek işlerine aşırı derecede zaman ve enerji ayırmaktadırlar. Bu bireylerin toparlanma deneyimleri üzerine yürütülen bir çalışmada van Wijhe vd. (2013) işkolikliğin çalışanların işten psikolojik olarak uzaklaşmasını ve rahatlamasını zorlaştırdığını ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Huyghebaert vd. (2018) işkolikliğin boyutları ile psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında aşırı çalışma davranışının işten psikolojik olarak uzaklaşmayı zorlaştırdığını göstermişlerdir.

Clinton vd. (2017) işini bir çağrı (calling) olarak gören kişilerin işlerine karşı göstermiş oldukları bu tutkunun mesai sonrası işten psikolojik olarak uzaklaşmalarını engellediğini belirtmişlerdir. Diğer yandan, mesai saatleri sonrası iş ile ilgi iletişim teknolojilerinin (e-posta, bilgisayar, telefon vb.) kullanımının psikolojik uzaklaşma sürecini olumsuz etkilediği ortaya konulmuştur (Park vd., 2011).

İş merkezliliği örgütsel açıdan istenir birçok sonuçla ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır. Öte yandan, iş merkezliliğinin çalışanların iş dışı zamanlardaki iyi oluşları üzerindeki olası olumsuz etkilerine yönelik çalışmalar oldukça kısıtlı düzeyde kalmıştır. Çaba Toparlanma Modeli (Meijman ve Mulder, 1998) toparlanmanın gerçekleşebilmesi için işin çalışan üzerinde yarattığı yüklerden uzaklaşması ve bu taleplerin devam etmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Benzer şekilde Kaynakların Korunması Teorisi'ne (Hobfoll, 1989) göre bireyin toparlanması için mevcut kaynaklarını koruyarak daha fazla kaybı önlemeye ve yeni kaynaklar elde etmeye çalışacakları beklenmektedir. Teoriler çerçevesinde araştırmaların bulguları değerlendirildiğinde bireyin iş merkezliliğinin mesai saatleri dışında işle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını sürdürmesine neden olabileceği, ayrıca işe yönelik daha fazla yatırım yaptığı için yeni kaynaklar elde etmekte zorlanacağı düşünülmektedir. Dolayısıyla iş merkezliliğinin çalışanın toparlanma deneyimini sekteye uğratması beklenmektedir. Sonuç olarak toparlanmanın farklı toparlanma mekanizmalarını kapsayan çok boyutlu bir yapısı dikkate alınarak, aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: İş merkezliliği, iş sonrası toparlanma deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.

H1a: İş merkezliliği, psikolojik uzaklaşmayı negatif yönde tahmin etmektedir.

H1b: İş merkezliliği, rahatlamayı negatif yönde tahmin etmektedir.

H1c: İş merkezliliği, ustalık deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.

H1d: İş merkezliliği, kontrolü negatif yönde tahmin etmektedir.

1.4.2. Psikolojik Sermaye ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Arasındaki İlişkiler

Literatüre baktığımızda, psikolojik sermaye ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişkinin henüz yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu nedenle psikolojinin sermayenin bileşenleri veya benzer kişisel kaynaklara ilişkin araştırma bulguları da değerlendirilmiştir.

Psikolojik sermaye ile psikolojik uzaklaşmayı aynı araştırma modeli içerisinde inceleyen Vîrgă ve Paveloni (2015), çalışmada psikolojik uzaklaşmayı psikolojik sermayenin bir sonucu olarak değil; psikolojik sermayenin işe bağlılık ve tükenmişlik üzerindeki etkilerinde düzenleyici bir değişken olarak ele almıştır. Araştırmada psikolojik sermaye ile psikolojik uzaklaşma arasındaki korelasyon ise anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla bu bulgular psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki rolü hakkında bilgi vermek için yeterli değildir.

Sonnentag ve Kruel (2006) bireyin olumsuz durumlarda bile iş dışı zamanlarda toparlanabileceğine dair kendine olan inancını ifade eden toparlanmaya ilişkin öz yeterlilik kavramını irdelenmiş ve toparlanmaya ilişkin öz yeterliliğin psikolojik uzaklaşmayı pozitif yönde yordadığını göstermişlerdir. Benzer şekilde Clauss vd. (2021) mesleki öz yeterliliğin psikolojik uzaklaşma üzerindeki etkisini ve iş yükü ile psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkide mesleki öz yeterliliğin düzenleyici rolünü test etmişlerdir. Araştırmacılar, mesleki öz yeterliliği yüksek çalışanların iş sonrası psikolojik olarak daha kolay uzaklaşabildiklerini belirlemişlerdir. Bununla birlikte iş yükünün psikolojik uzaklaşma üzerindeki negatif etkisinde mesleki öz yeterliliğin düzenleyici etkisi bulunmamıştır.

Psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık bileşenlerinden oluşan pozitif bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir (Luthans vd., 2007b; Avey vd., 2010b). Bu değerlendirme Kaynakların Korunması Teorisi ile uyum göstermektedir. Hobfoll vd. (2018) öz yeterlilik ve iyimserlik gibi özellikleri bireysel kaynaklar kapsamında ele almışlardır. Bireysel kaynakların iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisine ilişkin olarak Steed vd.'nin

(2021) meta-analiz çalışması dikkat çekmektedir. Çalışmada bireysel kaynakların genel olarak toparlanma deneyimi ve alt boyutlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Öte yandan bir yapının kaynak olarak değerlendirilmesi her bağlamda benzer şekilde olumlu bir işlev göstereceği anlamına gelmediği vurgulanmıştır. Kaynakların işlevleri, içinde bulundukları çevresel koşullara göre şekillenebilmektedir (Hobfoll vd., 2018). Belirli bir kaynağın bir bağlamdaki rolünün anlaşılabilmesi için görgül araştırmalarla analiz edilmesi gerekmektedir (Hobfoll, 2001). Dolayısıyla kaynakların iş sonrası toparlanma deneyimlerini desteklemesi her kaynağın benzer şekilde etki göstereceği şeklinde yorumlanmamalıdır. Kişisel bir kaynak olarak değerlendirilen psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanma deneyimleriyle nasıl bir ilişki gösterdiğinin incelenmesi önem taşımaktadır.

Bireysel kaynakların işlevlerinin farklılık gösterebilmesi ve psikolojik sermaye ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkinin doğrudan test edildiği ampirik bir birikimin oluşmaması, söz konusu ilişkinin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi ve kişisel kaynaklara ilişkin yürütülen çalışmalar psikolojik sermaye ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasında olumlu bir ilişki için zemin sunmuştur. Bireyler kaynaklarını kaynak kaybına karşı kendilerini korumak ve kayıplarla baş edebilmek amacıyla da kullanabilmektedirler. Ayrıca daha geniş kaynak rezervine sahip bireyler kaynak kaybına karşı daha güçlü olmaktadır (Hobfoll vd., 2018). Bu doğrultuda kişisel bir kaynak olan psikolojik sermayenin iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleriyle olan ilişkisinde koruyucu bir işlevi olabileceği düşünülmektedir. Mevcut araştırma bulguları ve kuramsal açıklamalar doğrultusunda psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici rol üstleneceği öngörülmüş ve aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H2: Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi

yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.

H2a: Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.

H2b: Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve rahatlama arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin rahatlama üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.

H2c: Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve ustalık deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin ustalık deneyimleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.

H2d: Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve kontrol arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin kontrol üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın uygulamasına yönelik yöntemsel süreçten bahsedilecektir. Araştırmanın yöntemi kapsamında veri toplama süreci, örneklem ve katılımcıların özellikleri, kullanılan ölçekler ve analiz yöntemleri açıklanacaktır. Ardından araştırma kapsamı da gerçekleştirilen analiz bulguları sunulacaktır. Son olarak ise araştırma bulguları ilgili alan yazını ve kuramsal çerçeve doğrultusunda değerlendirilecek; çalışmanın kuramsal ve literatüre yönelik katkıları, uygulayıcılara yönelik çıkarımları ile araştırmanın kısıtları ve gelecek çalışmalar için öneriler tartışılacaktır.

2.1. YÖNTEM

Yöntem başlığı altında ilk olarak araştırmanın örnekleme ve uygulanan veri toplama prosedürü hakkında bilgi verilmektedir. Ardından, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin elde edilen bilgiler sunulmuştur. Daha sonra ise bu çalışma kapsamında kullanılacak ölçeklere ait bilgiler paylaşılmış ve toplanan verilerin analizinde kullanılacak yöntemler açıklanmıştır.

Mevcut çalışmada nicel araştırma yöntemine dayanan ampirik nitelikte bir araştırma yürütülmüştür. Araştırma, kesitsel bir tasarıma sahip olup veriler belirli bir zaman diliminde katılımcılardan anket yöntemi aracılığıyla toplanmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir.

2.1.1. Veri Toplama Süreci

Çalışma Türkiye’de çalışan beyaz yakalılar üzerinde yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak, demografik bilgi formunun yanı sıra araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik ölçeklerden de yararlanılmıştır. Google Forms üzerinden bir anket formu oluşturularak çevrim içi anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri ile katılımcılara ulaşılmıştır. Anket

formu katılımcılara çevrim içi platformlar ve elektronik iletişim araçları aracılığıyla ulaştırılmıştır.

Anket formunun ilk sayfasında aydınlatılmış onam kapsamında hazırlanan gönüllü katılım formu yer almaktadır. Katılımcılara öncelikle, araştırmanın gönüllülük esasına dayandığı, amaçları ve kapsamı ile eğer araştırmaya katılmaya karar verirlerse paylaştıkları bilgilerin tamamen gizli kalacağına ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacağına dair ön bilgilendirme yapılmıştır. Çalışma, yalnızca gönüllü onam formunu okuyan ve onay kutusunu işaretleyen katılımcılar ile yürütülmüştür. Ayrıca katılımcılardan veri toplamadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan izin alınmış ve Etik Komisyon Onay Formu'na ekler bölümünde (Ek 2) yer verilmiştir.

2.1.2. Örneklem

Bu araştırma Türkiye'de çeşitli sektörlerde çalışan 18 yaş ve üzeri beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Veri setinin araştırma kapsamına uygunluğunu sağlamak amacıyla ön değerlendirme yapılmış ve Tabachnick ve Fidell'in (2013) ortaya koymuş olduğu adımlar izlenerek veri seti incelenmiştir. Veri temizleme süreci sonunda analizlere uygun olmadığı belirlenen veriler çıkarılmış ve veri seti analizlere hazır hale getirilmiştir. Böylece 359 katılımcıdan elde edilen yanıtlar üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini değerlendirmek amacıyla Tabachnick ve Fidell'in (2013) regresyon analizleri için gerekli örneklem büyüklüğü ölçütleri dikkate alınmıştır. Bu kapsamda modelin genel anlamlılığını test edebilmek için $N > 50 + 8m$ ve her bir bağımsız değişkenin etkisini test etmek için $N > 104 + m$ formüllerini önermişlerdir. Bu formüllerde m modelde yer alan bağımsız değişken sayısını, N ise örneklem büyüklüğünü ifade etmektedir. Çalışma kapsamında elde edilen örneklem büyüklüğünün her iki kriteri de karşıladığı görülmüş ve dolayısıyla örneklem büyüklüğünün istatistiksel analizler için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

2.1.3. Katılımcılar

Veri temizleme işlemi sonucu çalışmanın analizlerinde kullanılan 359 katılımcıya ait demografik özelliklere yönelik detaylı bilgiler aşağıdaki tabloda (Tablo 1) özetlenmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların cinsiyetleri arasında dengeli bir dağılım olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların %48.2'sini (n=173) kadınlar oluştururken, %51.8'i (n=186) erkektir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 26-45 (n=163, %45.4) ve 35-45 (n=108, %30.1) yaş aralığında yer almaktadır. Ayrıca çalışmaya katılanların önemli bir bölümü lisans (n=224, %62.4) ve yüksek lisans veya doktora (n=104, %29.0) mezunlarıdır. Medeni duruma bakıldığında katılımcıların %60.2'sinin (n=216) evli, %39.8'inin (n=143) bekar olduğu gözlemlenmiştir. Evli katılımcıların eşlerinin çalışma durumu incelendiğinde %75.5'inin (n=163) eşinin çalıştığı, %24.5'inin (n=53) ise eşlerinin çalışmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların %46.5'i (n=167) ise çocuk sahibidir. Katılımcıların kurumdaki pozisyonları değerlendirildiğinde %54.9'unun (n=197) çalışan, %45.1'inin (n=162) yönetici olarak görev yaptığı tespit edilmiştir. İş deneyimleri ele alındığında çalışmaya katılanların %0.8'i (n=3) 1 yıldan az, %14.5'i (n=52) 1-3 yıl, %18.7'si (n=67) 4-7 yıl, %21.2'si (n=76) 8-12 yıl, %18.4'ü (n=66) 13-18 yıl, %16.7'si (n=60) 19-25 yıl ve %9.7'si (n=35) 26 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. Kurumsal kıdem açısından ise katılımcıların yarıdan fazlası 1-3 yıl (n=143, %39.8) ve 4-7 yıl (n=91, %25.3) aralıklarında yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	173	48.2
	Erkek	186	51.8
Yaş	18-25	40	11.1
	26-35	163	45.4

		n	%
36-45		108	30.1
46-55		38	10.6
56 ve üzeri		10	2.8
Eğitim Düzeyi	İlköğretim	7	1.9
	Lise	24	6.7
	Lisans	224	62.4
	Yüksek Lisans veya Doktora	104	29.0
Medeni Durum	Evli	216	60.2
	Bekar	143	39.8
Çocuk Sahibi Olma	Evet	167	46.5
	Hayır	192	53.5
Pozisyon	Çalışan	197	54.9
	Yönetici	162	45.1
İş Deneyimi	1 yıldan az	3	0.8
	1-3 yıl	52	14.5
	4-7 yıl	67	18.7
	8-12 yıl	76	21.2

		n	%
	13-18 yıl	66	18.4
	19-25 yıl	60	16.7
	26 yıl ve üzeri	35	9.7
Kurum Kıdemi	1 yıldan az	12	3.3
	1-3 yıl	143	39.8
	4-7 yıl	91	25.3
	8-12 yıl	50	13.9
	13-18 yıl	38	10.6
	19-25 yıl	14	3.9
	26 yıl ve üzeri	11	3.1
Eşin Çalışma Durumu (Evliler için)	Evet, çalışıyor	163	75.5
	Hayır, çalışmıyor	53	24.5

Not: Eşin çalışma durumu yalnızca evli katılımcılara (n=216) sorulmuştur. Yüzdelere bu alt grup üzerinden hesaplanmıştır.

2.1.4. Kullanılan Ölçekler

Gönüllü Katılım Formu'nu onaylayan katılımcıların ilk bölümde demografik bilgilere yönelik sorulan soruları yanıtlamaları istenmiştir. Daha sonraki bölümlerde ise araştırmanın değişkenleri olan iş sonrası toparlanma, iş merkezliliği, l i ve psikolojik sermaye kavramlarını ölçen ifadeler yer almıştır. Veri

toplama sürecinde kullanılan demografik sorular ve ölçekler araştırmanın bu bölümünde detaylı olarak açıklanmaktadır.

2.1.4.1. Demografik Değişkenler

Çalışma için uygulanan anket formunun demografik özelliklere yönelik ifadelerin yer aldığı ilk bölümünde kimlik belirtici herhangi bir veri talep edilmemiştir. Katılımcılardan cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma süresi, mevcut kurumunda çalışma süresi, pozisyon, medeni durum, çocuk sayısı ve varsa eşlerinin çalışma durumu için hazırlanmış olan dokuz soruyu cevaplamaları beklenmiştir. Yaş, çalışma süresi ve mevcut kurumunda çalışma süresine ilişkin sorular açık uçlu olarak yöneltilmiş, diğer sorular ise önceden belirlenen kategoriler arasından seçim yapılarak yanıtlanabilecek şekilde yapılandırılmıştır.

2.1.4.2. İş Merkezliliği Ölçeği

Çalışanların işlerini hayatlarının merkezine koyma derecelerini belirlemek için İş Merkezliliği (Work Centrality) anketinden yararlanılmıştır. Paullay vd. (1994) tarafından literatüre kazandırılan ölçeğin Türkçe uyarlaması Keskin ve Şen (2024) tarafından gerçekleştirilmiştir. Türkçe halinin kullanım izni yazarlardan S. Keskin ile e-posta yoluyla iletişime geçilerek alınmıştır.

Ölçeğe yönelik ilk güvenirlik çalışması ölçek geliştirme sırasında Paullay vd. (1994) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde ise Keskin ve Şen (2024) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa (α) değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 2) verilmiştir.

Tablo 2. İş Merkezliliği Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları

	Paullay vd. (1994)	Keskin ve Şen (2024)
İş Merkezliliği	.80	.83

Tek boyutlu olan İş Merkezliliği Ölçeği toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1, 6, 9 ve 10 numaralı maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğe ilişkin 3 ifade

örnek olması amacıyla verilmiştir: “Bana göre, bir kişinin bireysel yaşam hedefleri iş odaklı olmalıdır.” “Hayatımdaki en büyük tatmini işimden alıyorum.” ve “Paraya ihtiyacım olmasa bile muhtemelen çalışmaya devam ederdim.” Katılımcıların 7’li Likert tipi ölçek (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Biraz Katılmıyorum, 4: Kararsızım, 5: Biraz Katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum) ile maddeleri yanıtlamaları beklenmiştir. Daha yüksek düzeydeki puanlar, bireylerin işi yaşamlarının daha merkezi bir parçası olarak gördüklerini göstermektedir.

2.1.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmeye yönelik olarak Avey vd.’nin (2011a) geliştirdiği Psikolojik Sermaye Ölçeği’nden (Psychological Capital Questionnaire) faydalanılmıştır. Ölçek ilk olarak Luthans vd. (2007b) tarafından literatüre kazandırılmış daha sonra Avey vd. (2011a) tarafından uzun versiyonun maddelerinden kısa bir versiyon oluşturulmuştur. Bu çalışmada kısa versiyonu kullanılmıştır. Ölçeğin bilimsel amaçlarla kullanım izni Mind Garden şirketine aittir. Ölçeğin kullanımı için ilgili kuruma başvuruda bulunulmuş ve gerekli kullanım izni alınmıştır. Kısa formun Türkçe uyarlama çalışması Oruç (2018) tarafından yürütülmüştür. Türkçe halinin bu araştırma kapsamında kullanımı için e-posta gönderilmiş ve gerekli izin alınmıştır.

Ölçeğe orijinal ve uyarlama haline ilişkin Cronbach Alfa (α) değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 3) verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları

	Avey vd. (2011a)	Oruç (2018)
Psikolojik Sermaye Ölçeği	>.70	.93

Orijinali 24 madde ve 4 boyuttan oluşan ölçeğin boyutlarını en iyi temsil eden maddeleri belirlenerek 12 madde ve 4 boyutlu kısa bir versiyonu oluşturulmuştur. Özyeterlilik boyutu 3 (madde 1-3), umut boyutu 4 (madde 4-7), dayanıklılık boyutu 3 (madde 8-10) ve iyimserlik boyutu 2 (madde 11-12) madde ile ölçülmektedir.

Sırasıyla her bir boyuta örnek ifadeler: “İş arkadaşlarıma bir konu hakkında bilgi verirken kendime güvenirim.”, “İşyerinde bir problemle karşılaştığımda üstesinden gelmek için birçok yol bulabilirim.” İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.” ve “Yaptığım işle ilgili şeylerin hep iyi tarafından bakmaya çalışırım.” şeklindedir. İfadeler 6’lı Likert tipi ölçekle (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Kısmen Katılıyorum, 5: Katılıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum) yanıtlanmıştır. Ölçekte verilen yüksek puanlar katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksekliğine işaret etmektedir.

2.1.4.4. Toparlanma Deneyimi Ölçeği

Anket formunun son bölümünde ise çalışanların iş sonrası toparlanma deneyimlerini değerlendirmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu amaçla Sonnentag & Fritz’ in (2007) literatüre kazandırdığı Toparlanma Deneyimi Ölçeği (Recovery Experience Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi ise bu çalışma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin kullanımı ve Türkçe çeviri çalışması için S. Sonnentag ile iletişime geçilmiş ve gerekli izin alınmıştır. İlgili yazında incelenen çalışmalar kapsamında ilgili ölçeğin Türkçe geçerliliği sağlanmış bir uyarlamasına rastlanılmamış olup “Çevir-Geri Çevir Yöntemi” (Brislin, 1970) ile iki araştırmacı tarafından ölçeğin çevirisi ilgili prosedürler doğrultusunda gözetilerek yapılmıştır.

Ölçeğe yönelik ilk güvenirlik çalışması ölçek geliştirme sırasında Sonnentag ve Fritz (2007) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa (α) değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 4) verilmiştir.

Tablo 4. Toparlanma Deneyimleri Ölçeği Cronbach Alfa Katsayıları

Sonnentag ve Fritz (2007)	
Psikolojik Uzaklaşma	.89
Rahatlama	.87

Uсталık Deneyimleri	.82
Kontrol	.87

Toparlanma Deneyimleri Ölçeği, psikolojik uzaklaşma (madde 1-4), rahatlama (madde 5-8), uсталık deneyimleri (madde 9-12) ve kontrol (madde 13-16) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutların her biri 4 maddeden meydana gelmekte ve ölçek toplam 16 madde içermektedir. Katılımcılar her bir maddeyi “iş saatleri sonrasında” yaşadıkları deneyimleri düşünerek yanıtlamaktadır. Psikolojik uzaklaşma boyutu “İşimi unuturum.”, rahatlama boyutu “Dinlenip gevşerim.”, uсталık deneyimleri boyutu “Yeni şeyler öğrenirim.” ve kontrol boyutu “Ne yapacağıma kendim karar verebildiğimi hissedirim.” gibi ifadelerden meydana gelmektedir. Katılımcıların maddeleri değerlendirmesi için 5’li Likert tipi ölçekten (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Ölçekte alınan yüksek puanlar yüksek düzeyde iş sonrası toparlanma deneyimini göstermektedir.

2.1.5. Araştırmada Kullanılan Analizler

Veri Setinin Kontrolü ve Analizlere Hazırlanması: Araştırmanın hipotez testlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla elde edilen veri setine uygulanan işlemler ve analizler kısaca açıklanmıştır. Tabachnick ve Fidell’in (2013) önerileri doğrultusunda ilk olarak, istatistiksel analizler öncesi veri setinin analizlere uygunluğu değerlendirilmeli ve veri setindeki olası sorunlar analizler öncesinde belirlenmelidir. Öncelikle değişkenlerin alacağı minimum maksimum değerler, ortalama ve standart sapma değerlerinin makul olup olmadığı ve tek değişkenli aykırı gözlemler incelenmelidir. Bu aşamada değişkenlerin alabilecekleri değer aralıklarının dışında kalan gözlemlerin olup olmadığı değerlendirilmektedir. Maddelerin z skorları hesaplanarak + 3.29 ve - 3.29 değerleri dışında kalan olası aykırı değerler tespit edilmektedir. Böylece veri setindeki olası hatalı girişler ve aykırı değişkenler kontrol edilmektedir.

Tabachnick ve Fidell (2013) analizlere geçilmeden önce eksik verilerin incelenerek, eksik gözlemlerin miktarı ve özellikle oluşum örüntüsünün belirlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Büyük veri setlerinde eksik veri miktarının %5'ten az olması ve eksik gözlemlerin rastlantısal bir örüntü göstermesi analiz sonuçlarını ciddi bir şekilde etkilemezken belirli bir örneklem büyüklüğü için kabul edilebilir eksik veri miktarına ilişkin kesin bir sınır bulunmamaktadır. Eksik veriler tamamen rastsal (MCAR), rastsal (MAR) ve rastsal olmayan (MNAR) şekillerde meydana gelebilmektedir. Eksik verilerin meydana geliş şekli eksik verilere nasıl müdahale edileceğini belirlemektedir. Eksik verilerin tamamen rastlantısal olup olmadığının değerlendirilmesinde Little's MCAR testinden yararlanılmakta ve testin istatistiksel olarak anlamlı olmaması ($p > .05$) verilerin MCAR olarak değerlendirilebilmesini işaret etmektedir. Buna karşılık, Little's MCAR testinin anlamlı olması ($p < .05$), eksik verilerin tamamen rastlantısal olmadığına göstermektedir. Bu durumda eksiklik örüntüsünün diğer değişkenlerle ilişkisi ayrıca incelenmektedir. Eksik olma durumunun gözlenen diğer değişkenlerle açıklanabilmesi MAR mekanizmasına, eksikliğin gözlenemeyen değerle kendisiyle ilişkili olması MNAR mekanizmasına işaret etmektedir. Eksik verilerin oluşum mekanizması belirlendikten sonra, bu verilerin nasıl ele alınacağına karar verilmelidir. Tabachnick ve Fidell (2013) az sayıda ve rastlantısal olması durumunda eksik verilerin veri setinden çıkarılabileceğini, fakat diğer durumlarda örneklem kaybına ve yanlılığa neden olabileceğini belirtmişlerdir. Ayrıca eksik verilerin ele alınmasında gözlem veya değişken silme, ortalama değerle tamamlama, regresyona dayalı tahmin, Expectation-Maximization (EM) ve çoklu atama gibi yöntemlerden yararlanılabilmektedir.

Daha sonra aykırı değerler ele alınmıştır. Bir katılımcının tek bir değişkende olağandışı puana sahip olması tek değişkenli aykırı değeri, iki ya da daha fazla değişkende olağandışı puana sahip olması çok değişkenli aykırı değeri ifade etmektedir. Aykırı değerlerin varlığı değişkenlerin dağılımlarını, değişkenler arasındaki korelasyonları ve çok değişkenli analizlerden elde edilen sonuçları etkileyebilmektedir. Tek değişkenli aykırı değişkenlerin belirlenmesinde yaygın olarak kullanılan z puanlarının yanı sıra histogram ve box plot gibi grafiksel yöntemlerden yararlanılabilmektedir. Çok değişkenli aykırı değerlerin

belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden biri ise Mahalanobis uzaklığıdır. Her bir gözlemin Mahalanobis uzaklığı hesaplanarak ve belirlenen anlamlılık düzeyindeki ki-kare tablosundaki kritik ki-kare değeriyle karşılaştırılmakta ve kritik değerin üzerindeki gözlemler potansiyel çok değişkenli aykırı değer olarak incelenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Bir sonraki aşamada ise normallik kontrolleri yapılmıştır. Normallik, değişkenin normal dağılıma ne derece yaklaştığını ifade etmekte ve çok değişkenli analizler için önemli bir varsayım oluşturmaktadır (Hair vd., 2019). Tabachnick ve Fidell'in (2013) de önerdiği gibi verilerin normallik kontrolleri çarpıklık ve basıklığın yanı sıra histogram grafikleri ile kontrol edilmiştir. Kontroller hem madde hem de değişken puanı bazında gerçekleştirilmiştir.

Analizlere geçilmeden önce değerlendirilmesi gereken konulardan biri de analizde birlikte kullanılan bağımsız değişkenler arasında aşırı düzeyde ilişki bulunup bulunmadığıdır. Çoklu bağlantısallık, değişkenlerin birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Değişkenler arasındaki korelasyonun .90 düzeyinde olması çoklu bağlantı problemine işaret etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çoklu bağlantının değerlendirilmesinde ayrıca tolerans ve VIF değerlerinin yanı sıra koşul indeksinden (Condition Index) de yararlanılabilmektedir. Hair vd. (2019) yaygın olarak kullanılan eşik değerlerin tolerance için .10 ve VIF için 10 olduğunu; tolerans değerinin .10'un altında, VIF değerinin ise 10'un üzerinde olmasının yüksek çoklu bağlantıya işaret ettiğini belirtmektedir. Condition Index için ise 30 sınırı aşmaması gerektiğini tavsiye etmektedirler.

Faktör Analizleri: Kontrolleri gerçekleştirilen veri setinde ilk olarak ölçeklerin faktör yapıları belirlenmiştir. Sosyal bilimlerde yaygın olarak keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri kullanılmaktadır. Keşfedici faktör analizi (KFA) faktör yapısını belirlemek için kullanılmakta ve çok sayıda değişkenden az sayıda faktör elde edilmesini amaçlamaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ise daha önce geliştirilip çalışmalarda kullanılan bir ölçeğin mevcut veri setinde doğrulanıp doğrulanmadığını analiz etmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2018). Keşfedici faktör analizinde analiz öncesi verilerin analize uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

ve Bartlett Küresellik testi ile değerlendirilmektedir. KMO testinde bire yakın değerlerin alınması örneklem büyüklüğünün yeterliliğini gösterirken Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlı çıkması değişkenler arasındaki ilişkinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2019). Veri setinin faktör analizine uygun olduğu belirlendikten sonra elde tutulacak faktör sayısının belirlenmesi ve faktör yapısının yorumlanması aşamalarına geçilmektedir. Hair vd. (2019) faktör sayısına karar verilmesinde tek bir ölçüte bağlı kalınmaması; özdeğerler, yamaç-birikinti grafiği (scree plot), açıklanan varyans gibi farklı bilgilerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Daha sonrasında, elde edilen faktörlerin daha iyi yorumlanması için çeşitli faktör döndürme yöntemlerinden yararlanılmakta ve ortak yüklenmeler ile faktör yükleri değerlendirilmektedir. Field (2013), maddelerin faktörler açısından önemini değerlendirmesinde .40'ın üzerinde olan faktör yüklerinin yorumlanabileceğini belirtmektedir.

Bir diğer faktör analizi yöntemi olan doğrulayıcı faktör analizinde faktörlerin sayısı ile hangi gözlenen değişkenlerin hangi örtük yapıyı temsil ettiği kuramsal temellere dayanarak analiz öncesinde belirlenmektedir. Bu araştırmada ölçüm modelinin geçerliği değerlendirilirken, model uyum indeksleri Schermelleh-Engel vd. (2003) tarafından belirlenen kriterlere göre değerlendirilmiştir. Başlangıçta belirlenen ölçüm modelinin yeterli uyum göstermemesi durumunda, kuramsal olarak uygun olan indekslerinin modele eklenmesi gerekmektedir. Modelin değerlendirilmesinde model uyumunun yanı sıra gözlenen değişkenlerin ilgili örtük faktörlerle olan ilişkileri de ele alınmalıdır (Kline, 2016).

Güvenirlilik Analizi: Ölçme aracının ölçmek istediği yapıyı tutarlı bir şekilde ölçebilmesini ifade eden güvenirlik genel olarak iç tutarlılığı gösteren Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmektedir (Field, 2013). Güvenirlik için kabul edilebilir düzey araştırmanın amacına göre değişmekle birlikte, yaklaşık .70 ve üzerindeki alfa katsayıları genel olarak yeterli kabul edilmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994). Güvenirlik analizinde ayrıca düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları da değerlendirilmektedir. Field (2013) ilgili maddenin ölçeğin bütünüyle yeterince ilişkili olması için .30'un üstünde madde-toplam korelasyonlarına sahip olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca maddenin silinmesi halinde Cronbach alfa

katsayısındaki değişim incelenerek söz konusu maddenin çıkarılmasının ölçeğin iç tutarlılığını ne ölçüde artırdığı değerlendirilmektedir.

Korelasyon Analizi: güvenilirlik analizi genel olarak iki değişken arasında bir ilişki olup olmadığı, varsa ilişkinin yönünü ve şiddetini açıklamaya çalışır (Karagöz, 2021). Korelasyon analizleri ile değişkenler arasındaki yüksek korelasyonlar incelenmekte ve değişkenlerin regresyon temelli analizlere uygunluğu değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). İlişkinin yönü ve gücü Pearson korelasyon katsayısı ile belirlenmekte ve -1 ile +1 arasında değer almaktadır. Katsayının işareti değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü, katsayının mutlak değeri ise büyüklüğü göstermektedir (Field, 2013). Korelasyon katsayılarının büyüklüğünün yorumlanmasında Cohen'in (1988) önerdiği ölçütler esas alınmış; mutlak değeri yaklaşık .10 olan korelasyonlar zayıf, .30 olan korelasyonlar orta ve .50 ve üzerindeki korelasyonlar güçlü ilişki olarak değerlendirilmiştir.

Regresyon Analizi: Araştırmmanın hipotezlerini test etmek amacıyla kullanılan analizlerden biri regresyon analizidir. Regresyon analiziyle bir veya birden fazla tahmin edici değişken ile sonuç değişkeninin ne ölçüde açıklandığı belirlenmektedir. Modelde tek bir yordayıcı değişkenin yer alması basit doğrusal regresyon, birden fazla yordayıcı değişkenin birlikte ele alınması ise çoklu regresyon olarak ifade edilmektedir. Analizlerde R^2 , kurulan regresyon modelinin sonuç değişkenindeki varyansın ne kadarını açıkladığını göstermektedir. F istatistiği ise model tarafından açıklanan varyansın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Regresyon katsayısı (b), yordayıcı değişkendeki bir birimlik değişime karşılık bağımlı değişkenin tahmin edilen değerinde ne kadar değişim olduğunu göstermekte; bu değişimin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı değerlendirilmektedir (Field, 2013).

Düzenleyici Etki Analizi: Araştırmada ayrıca moderatör etkiye yönelik hipotezleri incelemek amacıyla düzenleyici etki analizleri yürütülmüştür. Düzenleyici etki iki değişken arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişken ile değişmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Tahmin edici değişken, düzenleyici değişken ve bu iki değişkenin etkileşim terimi bağımlı değişken ile birlikte regresyon modeli içerisinde

incelenmektedir. Etkileşim teriminin anlamlı olması, tahmin edici değişken ile sonuç değişkeni arasındaki ilişkinin düzenleyici değişkenin düzeyine bağlı olarak değiştiğini ortaya koymaktadır (Hayes, 2022).

2.2. BULGULAR

Bu bölümde analizlere geçilmeden önce ilk olarak veri setinin kontrolü ve analizlere hazır hale getirilmesi sürecine ilişkin bilgiler; ardından ölçeklere ilişkin faktör analizlerinin sonuçları açıklanmıştır. Faktör yapılarının belirlenmesinin ardından güvenirlik analizleri yapılarak ölçeklerin iç tutarlılıkları değerlendirilmiştir. Sonrasında değişken puanları oluşturularak değişkenlere ait betimleyici istatistikler sunulmuştur. Hipotez testlerine geçilmeden önce demografik değişkenler ile araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları incelenmiştir. Son olarak iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisi ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolü test edilmiştir. Gerçekleştirilen analizlerde IBM SPSS Statistics 31, AMOS 24 ve PROCESS Makro v4.2 (Hayes, 2022) programlarından yararlanılmıştır.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analizlere Uygun Hale Getirilmesine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında Tabachnick ve Fidell'in (2013) önermiş olduğu kontroller göz önünde bulundurularak veri setinin incelenmesi ve analizler için hazır hale getirilmesi süreci aktarılmıştır.

İlk olarak Google Forms üzerinden elde edilen katılımcı yanıtları Excel formatında indirilmiş ve katılımcıların sözel ifadeler aracılığıyla verdikleri yanıtlar sayısal değerlere dönüştürülmüştür. Ardından İş Merkezliliği Ölçeği'nde yer alan 1-6-9 ve 10 numaralı maddelerin ters kodlaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklem kriterlerini karşılamadığı belirlenen katılımcılar veri setinden çıkarıldıktan sonra veriler IBM SPSS Statistics 31 programına aktarılmıştır ve tanımlanmıştır.

Veri girişinin doğruluğunu teyit etmek amacıyla katılımcıların verdiği minimum ve maksimum değerlerin yanı sıra ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiştir. İnceleme sonucu açık uçlu olarak veri toplanan yaş ve kurumsal kıdem demografik değişkenlerinde bazı değerlerde hatalı veri girişi tespit edilmiş ve söz konusu değerler eksik veri halin getirilmiştir. Ortalama ve standart sapmalarda ise standart sapmanın ortalamadan büyük olduğu herhangi bir madde bulunmadığı görülmüştür.

Eksik veri analizinde ilk olarak verilerin miktarı incelenmiş ve ölçek maddelerindeki eksik veri oranının %5'in altında kaldığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan Little MCAR testinin anlamsız çıkması sonucu eksik verilerin tesadüfi olarak dağılım gösterdiği saptanmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013) böyle durumlarda ilgili gözlemlerin veri setinden çıkarılmasının uygun yöntemlerden biri olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda eksik veriye sahip 2 katılımcı veri setinden çıkarılmıştır.

Veri setindeki hataları girişler incelenip veri setinin doğruluğu sağlandıktan ve eksik veriler giderildikten sonra aykırı değerler kontrol edilmiştir. Tek değişkenli aykırı değerleri belirlemek için z skorları hesaplanmış ve maddelerde -3.29 ile +3.29 aralığı dışında değerlere sahip olan katılımcıların numaraları not edilmiştir. Bu katılımcıların veri setinden çıkarılması ile ilgili kararın çok değişkenli aykırı değer analizi sonrası belirlenmesine karar verilmiştir. Çok değişkenli aykırı değerleri tespit etmek amacıyla her bir katılımcının Mahalanobis uzaklıkları hesaplanmış ve ki-kare tablosundan elde edilen kritik değer üzerindeki Mahalanobis değerleri tespit edilmiştir. Tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değer analizleri birlikte değerlendirilerek aykırı değer oluşturan katılımcılar veri setinden çıkartılmıştır.

Veri setinin normallik varsayımını değerlendirmek için ölçek maddelerinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerisi doğrultusunda değerlerin -3 ile +3 arasında yer alıp almadığına bakılmış, tüm maddelerin bu aralıkta yer aldığı görülmüştür.

Ölçek maddelerinde gerçekleştirilen kontroller sonucu 359 katılımcı ile analizlere devam edilmiş ve açık uçlu olarak elde edilen yaş, iş deneyimi ve kurum kıdemi demografik değişkenleri analizlere dahil edilmeden önce belirli aralıklar temel alınarak kategorik değişken olarak yeniden kodlanmıştır.

2.2.2. Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde kullanılan ölçeklerin geçerliliğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizi bulgularına değinilecektir. Çalışmada kullanılan İş Merkezliliği Ölçeği ve Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları literatürde mevcuttur. Söz konusu ölçeklerdeki maddelerin ilgili yapıyı mevcut örneklemde doğru bir şekilde ölçüp ölçmediğini değerlendirmek için bu ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. Toparlanma Deneyimleri Ölçeği'nin ise Türkçeye uyarlama çalışması bu araştırma kapsamında yapılmıştır. Dolayısıyla ölçeğin faktör yapısının belirlenmesi için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.

2.2.2.1. İş Merkezliliği Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tek boyut ve 12 maddeden oluşan İş Merkezliliği Ölçeği için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modeli test edildiğinde modelin veri setine uyumunun kabul edilebilir değerlerin dışında kaldığı görülmüştür ($\chi^2/df=6.63$; CFI=.82; NFI=.79; GFI=.86; RMSEA=.13). Madde boyut ilişkileri incelendiğinde ise bazı maddelerin düşük faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir. Maddelere bakıldığında 9. maddenin negatif ve anlamsız; 10. maddenin oldukça düşük faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, güvenirlik analizi yapıldığında 9. maddenin negatif madde-toplam korelasyonuna; 10. maddenin düşük madde-toplam korelasyonuna sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu maddelerin ölçekten çıkarılması durumunda güvenirliğin artacağı görülmüştür. Elde edilen bu bilgiler doğrultusunda ters kodlu 9 ve 10 numaralı maddelerin modelden çıkarılmasına karar verilmiştir.

Daha sonra kalan 10 madde ile tekrar analiz gerçekleştirilmiş ve modelin kötü uyuma sahip olduğu görülmüştür ($\chi^2/df=8.44$; CFI=.84; NFI=.82; GFI=.87;

RMSEA=.14). Modelin veri setine uyumunun iyileştirilmesi amacıyla programın sunduğu önermeler incelenmiştir. Uygun görülen düzenlemeler yapılarak hata terimlerinin arasına 2 kovaryans eklenmiştir. Sekizinci ile on birinci maddelerin ve ikinci ile üçüncü maddelerin hata terimlerinin arasına kovaryans eklenerek model tekrar analiz edilmiştir.

Yapılan düzenlemeler sonucu son modelin uyum iyiliği istatistiklerinin kabul edilebilir seviyeye ulaştığı tespit edilmiştir ($\chi^2/df=2.78$; CFI=.96; NFI=.94; GFI=.95; RMSEA=.07). Elde edilen değerler Schermelleh-Engel vd.'ne (2003) göre iyi ya da kabul edilebilir uyum ölçütlerini karşılamaktadır. İş merkezliliği ölçeğine yönelik oluşturulmuş olan ilk modelin ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıdaki tabloda kriter değerleriyle birlikte verilmiştir.

Tablo 5. İş Merkezliliği Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.82	.96
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.79	.94
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$	.86	.95
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.13	.07
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	6.63	2.78

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), NFI = Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi Kaynak: Schermelleh-Engel vd. (2003)

Modelin veri setine uyumu sağlandıktan sonra yeni modelin madde-boyut ilişkileri değerlendirilmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde 10 maddenin ilgili yapı ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Modele ait

standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 6) sunulmuştur.

Tablo 6. İş Merkezliliği Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	SH	(β)	p
Madde 1	1.00	—	.32	
Madde 2	2.39	.42	.75	< .001
Madde 3	2.47	.44	.73	< .001
Madde 4	2.75	.48	.82	< .001
Madde 5	2.26	.40	.72	< .001
Madde 6	.99	.20	.42	< .001
Madde 7	2.48	.43	.81	< .001
Madde 8	1.34	.29	.38	< .001
Madde 11	1.30	.28	.39	< .001
Madde 12	2.71	.47	.79	< .001

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SH= Standart hata; β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı

2.2.2.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin kısa formu üzerinde çok faktörlü ikinci düzey bir doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, maddelerin öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarını; bu alt boyutların ise genel bir psikolojik sermaye üst boyutunu ölçümlendiği bir model oluşturulmuş ve test edilmiştir. Analiz sonucunda modelin veri seti ile uyumunun yeterli düzeyde

olmadığı ve bazı parametre tahminlerinde istatistiksel sorunların ortaya çıktığı görülmüştür. Bunun yanı sıra araştırma hipotezlerinin genel psikolojik sermaye puanı kullanılarak test edilecek olması da dikkate alınarak psikolojik sermaye yapısının tek boyutlu birinci düzey model olarak değerlendirilmesine karar verilmiştir.

Tek boyutlu birinci düzey model ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonrası modelin veri setine uyumunun istenilen düzeylerde olmadığı görülmüştür ($\chi^2/df=8.14$; CFI=.82; NFI=.81; GFI=.82; RMSEA=.14). Modelin uyum iyilik istatistiklerinin geliştirilmesi için programın önermiş olduğu iyileştirmeler incelenmiş ve teorik olarak anlamlı görülen kovaryanslar modele eklenmiştir. Bu doğrultuda on birinci ile on ikinci maddelerin; birinci ile üçüncü maddelerin; birinci ile ikinci maddelerin; dördüncü ve yedinci maddelerin ve ikinci ile üçüncü maddelerin hata terimleri arasına 5 kovaryans eklenerek yeniden analiz gerçekleştirilmiştir.

Revize edilmiş modelin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin veri seti ile kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği görülmüştür ($\chi^2/df=2.75$; CFI=.96; NFI=.94; GFI=.94; RMSEA=.07) Bu değerler Schermelleh-Engel vd.'ne (2003) göre iyi ya da kabul edilebilir uyum ölçütlerini karşılamaktadır. Psikolojik sermaye ölçeğine yönelik oluşturulan ilk modelin ve revize edilmiş modelin uyum iyiliği istatistikleri aşağıdaki tabloda (Tablo 7) kriter değerlerle birlikte sunulmuştur.

Tablo 7. Psikolojik Sermaye Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İlk Model	Revize Edilmiş Model
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$	.82	.96
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$	.81	.94

GFI	$.95 \leq \text{GFI} \leq 1$	$.90 \leq \text{GFI} < .95$	.82	.94
RMSEA	$0 \leq \text{RMSEA} \leq .05$	$.05 < \text{RMSEA} \leq .08$	.14	.07
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/\text{df} \leq 2$	$2 < \chi^2/\text{df} \leq 3$	8.14	2.75

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum Endeksi), NFI = Normed Fit Index (Normalleştirilmiş Uyum Endeksi), GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik Endeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / Serbestlik Derecesi Kaynak: Schermelleh-Engel vd. (2003)

Revize edilen modelin madde-boyut ilişkileri değerlendirildiğinde, tüm maddelerin psikolojik sermaye yapısını anlamlı bir şekilde ölçtüğü belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ölçüm modeline ait standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları aşağıdaki tabloda (Tablo 8) sunulmuştur.

Tablo 8. Psikolojik Sermaye Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	SH	(β)	p
Madde 1	1.00	—	.68	
Madde 2	1.17	.07	.71	< .001
Madde 3	.88	.06	.70	< .001
Madde 4	1.02	.07	.83	< .001
Madde 5	1.25	.10	.77	< .001
Madde 6	1.15	.08	.81	< .001
Madde 7	1.14	.10	.67	< .001
Madde 8	.94	.08	.69	< .001

Madde 9	.92	.15	.35	< .001
Madde 10	.94	.09	.63	< .001
Madde 11	.74	.10	.41	< .001
Madde 12	.87	.11	.45	< .001

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SH= Standart hata; β = Standardize edilmiş regresyon katsayısı

2.2.2.3. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

İlk olarak veri setinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett'in Küresellik Testi sonuçları ile değerlendirilmiştir. Daha sonra 16 maddeden oluşan Toparlanma Deneyimi Ölçeği'nin Türkçe formunun faktör yapısı belirlenmeye çalışılmıştır. KMO değerinin Tabachnick ve Fidell'in (2013) önermiş olduğu 0.60 eşik değerinin üzerinde olduğu görülmüş ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir (KMO=.88). Bartlett'in Küresellik testi ile ölçek maddelerinin aralarındaki korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2=4461.70$, $p<0.05$). Elde edilen bulgular veri setinin keşfedici faktör analizine uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

Faktör yapısına karar vermeden önce, ilk olarak herhangi bir döndürme işlemi yapılmadan faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörlerin belirlenmesinde 1'in üzerinde özdeğere sahip faktörlerin anlamlı kabul edilmesi kriteri dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda öz değeri 1'den büyük olan 4 faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerin toparlanma deneyimlerindeki varyansın %79,40'ını açıkladığı ve herhangi bir faktöre yüklenmeyen bir maddenin olmadığı görülmüştür. Madde boyut ilişkileri incelendiğinde temiz bir yapı elde edilememiş ve madde boyut ilişkilerinin daha iyi yorumlanabilmesi için rotasyon işlemi uygulanmıştır. Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak tekrar faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Döndürme işlemi sonucunda maddelerin orijinal yapısıyla uyumlu bir şekilde 4 faktör altında

toplandığı ve maddelerin ilgili faktörlerde yüksek yük değerleri aldığı ve anlamlı düzeyde çapraz yüklenme göstermediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak, 16 maddelik toparlanma deneyimleri ölçeğinin 4 boyuttan meydana geldiği ve boyutların toplam varyansın %79,40'ını açıkladığı saptanmıştır. Birinci faktörün toparlanma deneyimlerindeki varyansın %22,40'ını; ikinci faktörün %19,79'unu; üçüncü faktörün %19,28'ini ve dördüncü faktörün %17,94'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Ölçeğin orijinal versiyonunda olduğu gibi her bir boyutun 4 madde ile ölçüldüğü ve boyutları ölçen maddelerin de aynı olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktörün ustalık deneyimleri boyutunu; ikinci faktörün psikolojik uzaklaşma boyutunu; üçüncü faktörün kontrol boyutunu ve dördüncü faktörün rahatlama boyutunu ölçtüğü görülmüştür. Maddelerin faktör yükleri değerlendirildiğinde, tüm maddelerin Field'in (2013) önermiş olduğu 0.40 eşik değerinin üzerinde yüklere sahip olduğu anlaşılmıştır. Birinci faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0.864 ile 0.910; ikinci faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0.770 ile 0.880; üçüncü faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0.724 ile 0.899; dördüncü faktördeki maddelerin faktör yüklerinin 0.721 ile 0.849 arasında değiştiği gözlemlenmiştir. Keşfedici faktör analizine yönelik bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 9) verilmiştir.

Tablo 9. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
Madde 1		.880		
Madde 2		.878		
Madde 3		.857		
Madde 4		.770		
Madde 5				.721

Madde 6				.849
Madde 7				.794
Madde 8				.749
Madde 9	.864			
Madde 10	.888			
Madde 11	.909			
Madde 12	.910			
Madde 13			.724	
Madde 14			.899	
Madde 15			.879	
Madde 16			.818	
Açıklanan Varyans (%)	22.40	19.79	19.28	17.94

2.2.3. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Bu bölümde keşfedici ya da doğrulayıcı faktör analizleri ile faktör yapıları belirlenen değişkenler için gerçekleştirilen güvenirlik analizi bulgularından bahsedilmektedir. Analizler ile değişkenlerin ve varsa alt boyutlarının tutarlı bir şekilde ölçülüp ölçülmediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda ölçek maddelerinin Cronbach alfa değerleri, madde atılınca Cronbach alfa değerleri, madde toplam korelasyonları ayrıca değişkenlerin ve varsa alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri incelenerek yorumlanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıklarını

değerlendirmek için Nunnally (1978) tarafından ortaya konulan .70 kriteri dikkate alınmış ve Cronbach alfa değerleri incelenmiştir. Ek olarak, madde toplam korelasyonları değerlendirilirken Field 'in (2013) önermiş olduğu .30 kriteri dikkate alınmıştır.

2.2.3.1. İş Merkezliliği Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi sonrası 2 maddesi ölçekten çıkartılarak 10 maddelik tek boyutlu bir yapıya sahip olan İş merkezliliği Ölçeği için güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach Alpha değeri incelenmiş ve 10 maddeden oluşan iş merkezliliği ölçeğinin Cronbach α değerinin .86 olduğu tespit edilmiştir. Bu değer Nunnally'nin (1978) önermiş olduğu .70 kriterinin üzerinde olduğu dolayısıyla ölçeğin yeterli düzeyde iç tutarlılığının bulunduğu belirlenmiştir.

Bunun yanı sıra her bir maddenin çıkarılması durumunda Cronbach alfa değerinin değişimi ve madde-toplam korelasyonları ele alınmıştır. Field'in (2013) önermiş olduğu .30 kritik değeri dikkate alındığında hiçbir maddenin madde-toplam korelasyonunun bu değer altında kalmadığı; maddelerin ölçeğin bütünüyle tutarlı olduğu belirlenmiştir. Herhangi bir maddenin çıkarılması halinde ölçeğin Cronbach alfa değerinde anlamlı bir artış yaratmadığı görülmüştür. Aşağıdaki tabloda (Tablo 10) İş Merkezliliği Ölçeği'ne yönelik güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 10. İş Merkezliliği Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa Değeri
İş Merkezliliği	.86			
Madde 1		31.66	.32	.87
Madde 2		31.58	.69	.84

Madde 3	31.65	.65	.84
Madde 4	31.70	.75	.84
Madde 5	31.71	.63	.85
Madde 6	32.48	.39	.86
Madde 7	31.87	.71	.84
Madde 8	30.35	.45	.86
Madde 11	30.03	.46	.86
Madde 12	31.59	.73	.84

Doğrulamalı faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları birlikte ele alındığında iş merkezliliğinin tek faktörlü bir yapıda 10 madde ile ölçülmesinin uygun olduğu değerlendirilmiştir. İlgili maddelerin ortalamasının alınarak değişken puanın hesaplanmasına ve analizlerde kullanılmasına karar verilmiştir.

2.2.3.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Doğrulamalı faktör analizi sonrası 12 maddelik tek boyutlu bir yapıya sahip olan Psikolojik Sermaye Ölçeği için güvenirlik analizi uygulanmıştır. Çalışma kapsamında yürütülecek analizlerde ölçeğin tek boyutlu bir yapı olarak ele alınması sebebiyle güvenirlik analizi ölçeğin tamamına yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa değeri ile incelenmiş ve bu değer Nunnally'nin (1978) önermiş olduğu .70 kriterine göre değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri .88 olarak bulunmuş ve eşik değerin üzerinde olması nedeniyle iç tutarlılığının yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cronbach alfa değerinin yanı sıra her bir maddenin çıkarılması halinde Cronbach alfa değerinde meydana gelecek değişimler incelenmiştir. Herhangi bir maddenin

ölçekten silinmesi durumunda ölçeğin iç tutarlılığında önemli düzeyde sayılacak bir artış olmadığı görülmüştür. Son olarak, madde-toplam korelasyonları değerlendirildiğinde tüm maddelerin madde-toplam korelasyonlarının Field (2013) tarafından önerilen .30 eşik değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Aşağıdaki tabloda (Tablo 11) Psikolojik Sermaye Ölçeği'ne yönelik güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11. Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa Değeri
Psikolojik Sermaye	.88			
Madde 1		53.46	.64	.87
Madde 2		53.64	.67	.87
Madde 3		53.37	.63	.87
Madde 4		53.39	.71	.87
Madde 5		53.73	.69	.87
Madde 6		53.54	.74	.86
Madde 7		53.84	.60	.87
Madde 8		53.43	.59	.87
Madde 9		54.86	.38	.90
Madde 10		53.58	.63	.87

Madde 11	54.01	.51	.88
Madde 12	53.97	.53	.88

Faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları doğrultusunda 12 madde ve tek faktörlü yapı ile psikolojik sermayenin ölçülmesi uygun görülmüştür. Maddelerin ortalaması alınarak elde edilen değişken puanı üzerinden çalışmanın analizlerinin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

2.2.3.3. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Keşfedici faktör analizi ile faktör yapısı belirlenen 4 boyut ve 16 maddeden oluşan Toparlanma Deneyimi Ölçeği'ne güvenirlik analizi yapılmış ve Cronbach alfa değerleri incelenmiştir. Toparlanma Deneyimi Ölçeği'nin iç tutarlılığı .88 olarak bulunmuştur. Alt boyutların Cronbach alfa değerleri incelendiğinde ise psikolojik uzaklaşma ($\alpha=.90$); rahatlama ($\alpha=.87$); ustalık deneyimleri ($\alpha=.94$) ve kontrol ($\alpha=.91$) boyutlarının iç tutarlılığının yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Bulgular, Nunnally'nin (1978) .70 kriteri doğrultusunda ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğu göstermektedir.

Maddelerin madde toplam korelasyonları incelendiğinde Field (2013) tarafından önerilmiş olan .30 eşik değerinin altında korelasyona sahip hiçbir maddenin bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca ölçekten silinmeleri durumunda her bir maddenin, ölçtüğü varsayıldığı boyutun güvenirliğini artırmadığı tespit edilmiştir. Toparlanma Deneyimleri Ölçeğinde yer alan boyutların ve boyutları ölçtüğü varsayılan maddelerin güvenirlik analizine yönelik sonuçlar aşağıdaki tabloda (Tablo 12) sunulmuştur.

Tablo 12. Toparlanma Deneyimi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa Değeri
----------	--	---	--

Toparlanma Deneyimi	.88		
Psikolojik Uzaklaşma	.90		
Madde 1	7.93	.76	.87
Madde 2	8.05	.77	.87
Madde 3	7.64	.83	.85
Madde 4	7.32	.74	.88
Rahatlama	.87		
Madde 5	11.26	.66	.86
Madde 6	11.00	.78	.81
Madde 7	11.06	.71	.83
Madde 8	10.92	.73	.83
Uсталık Deneyimleri	.94		
Madde 9	12.00	.80	.93
Madde 10	12.03	.84	.92
Madde 11	11.98	.89	.91
Madde 12	11.96	.88	.91
Kontrol	.91		

Madde 13	11.89	.73	.90
Madde 14	11.95	.86	.85
Madde 15	11.96	.84	.86
Madde 16	12.09	.72	.90

Keşfedici faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları doğrultusunda Toparlanma Deneyimleri Ölçeğinin 16 madde ile 4 boyutlu bir yapıda tutarlı bir şekilde ölçüldüğü ortaya konulmuştur. Çalışanların toparlanma deneyimlerine yönelik analizlerin gerçekleştirilebilmesi için boyutları ölçtüğü varsayılan maddelerin ortalaması alınarak boyut puanlarının hesaplanmasına karar verilmiştir. Ayrıca boyut puanlarının ortalaması alınarak genel bir toparlanma deneyimi değişken puanının hesaplanıp analizlerin gerçekleştirilmesine karar verilmiştir.

2.2.4. Betimleyici İstatistikler ve Değişken Kontrollerine İlişkin Bulgular

Araştırmada yer alan iş merkezliliği, psikolojik sermaye, toparlanma deneyimleri ve alt boyutlarına ilişkin betimleyici istatistikler aşağıdaki tabloda (Tablo 13) yer almaktadır. Tablo incelendiğinde değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerlerinin Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği -3 ile +3 değerleri arasında yer aldığı ve değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağladığı görülmektedir. Ayrıca değişkenlere yönelik olarak çok değişkenli aykırı değerler kontrol edilmiştir. Değişken puanlarına ilişkin Mahalanobis mesafesi değerleri ki-kare tablosundaki kritik değere göre bakıldığında aykırı değerlere rastlanmamıştır. Analizler öncesinde değişkenler arası çoklu bağlantı problemi olup olmadığı incelendiğinde tolerans, condition index ve VIF değerlerinin istenilen düzeylerde olduğu dolayısıyla çoklu bağlantısallık sorununun bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

Değişken	N	Min.	Maks.	Ort	SS	Çarpıklık	Basıklık
-----------------	----------	-------------	--------------	------------	-----------	------------------	-----------------

İş Merkezliliği	359	1.00	6.70	3.50	1.16	.27	-.56
Psikolojik Sermaye	359	3.08	6.00	4.89	.59	-.21	-.20
Toparlanma Deneyimi	359	1.75	5.00	3.56	.55	-.04	.85
Psikolojik Uzaklaşma	359	1.00	5.00	2.58	.96	.55	-.05
Rahatlama	359	1.00	5.00	3.69	.78	-.75	1.23
Uсталık Deneyimleri	359	1.00	5.00	4.00	.72	-.75	1.42
Kontrol	359	1.00	5.00	3.99	.70	-.75	1.33

Not: Ort. = Ortalama; SS = Standart Sapma

2.2.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Veri temizliği sonrası bu araştırmada yer alan her bir ölçek için faktör analizi ve güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin yapı geçerliliğine ve iç tutarlılığına ait bulgular paylaşılmış ve değişken puanları hesaplanmıştır. Bu bölümde ise çalışmada yer alan demografik değişkenler, tahmin edici değişkenler ve sonuç değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Demografik değişkenler ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde demografik değişkenlerin kategorik yapısı göz önünde bulundurularak Spearman korelasyon katsayısından yararlanılmıştır. İş merkezliliği, psikolojik sermaye ve iş sonrası toparlanma deneyimi ile alt boyutlarının arasındaki ilişkilerin incelenmesinde ise Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Cohen'in (1988) tavsiye ettiği kriterler esas alınmış olup bu doğrultuda korelasyon

katsayısının $\pm .10$ düzeyindeki değerleri zayıf, $\pm .30$ düzeyindeki değerleri orta ve $\pm .50$ ve üzerindeki değerleri gl ilişki olarak değerlendirilmiştir.

2.2.5.1. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın demografik değişkenleri (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, kurum kıdemi, pozisyon, ocuk sahibi olma durumu, medeni durum) ile iş merkezliliği ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda (Tablo 14) sunulmuştur.

İş merkezliliği ile demografik değişkenlerin ilişkileri incelendiğinde yalnızca 2 değişken ile anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmüştür. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum kıdemi, ocuk sahibi olma durumu, medeni durum ile iş merkezliliği arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmamıştır. Sonuçlar incelendiğinde iş merkezliliği ile iş deneyimi ($r = .11$, $p < .05$) ve pozisyon ($r = .12$, $p < .05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü zayıf düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bulgular, daha deneyimli ve yönetici pozisyonunda olan çalışanların iş merkezliliği eğilimlerinin görece daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Sonuçlar psikolojik sermaye açısından değerlendirildiğinde, 4 değişken ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, eğitim durumu, kurum kıdemi, medeni durum ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkiler görülmemiştir. Psikolojik sermaye ile yaş ($r = .11$, $p < .05$), iş deneyimi ($r = .18$, $p < .01$) ve pozisyon ($r = .25$, $p < .01$) arasında zayıf düzeyde pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. ocuk sahibi olma durumu ile psikolojik sermaye arasında ise negatif yönlü zayıf bir ilişki belirlenmiştir ($r = -.13$, $p < .05$). Bu bulgular, yaşça daha büyük, daha uzun iş deneyimine sahip ve yönetici olarak görev yapan çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin görece daha yüksek olduğunu göstermektedir. Değişkenin kodlaması dikkate alındığında ocuk sahibi çalışanların da görece daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Cinsiyet	1									
2. Yaş	,20**	1								
3. Eğitim	-,03	,10	1							
4. İş Deneyimi	,22**	,84**	,00	1						
5. Kurum Kıdemi	,08	,54**	,11*	,57**	1					
6. Pozisyon	,21**	,31**	-,04	,40**	,18**	1				
7. Çocuk	-,02	-,55**	,06	-,56**	-,37**	-,28**	1			
8. Medeni Durum	-,01	-,41**	-,05	-,44**	-,30**	-,29**	,66**	1		
9. İş Merkezliliği	,08	,06	-,03	,11*	,06	,12*	-,07	,01	1	
10. Psikolojik Sermaye	,07	,11*	-,05	,18**	,05	,25**	-,13*	-,06	—	1

*p < .05 ve ** p < .01 Not: Cinsiyet (1: Kadın, 2: Erkek); Yaş (1: 18-25, 2: 26-35, 3: 36-45, 4: 46-55, 5: 56 ve üzeri); Eğitim (1: İlköğretim, 2: Lise, 3: Lisans, 4: Yüksek Lisans veya Doktora); İş Deneyimi ve Kurum Kıdemi (1: 1 yıldan az, 2: 1-3 yıl, 3: 4-7 yıl, 4: 8-12 yıl, 5: 13-18 yıl, 6: 19-25 yıl, 7: 26 yıl ve üzeri); Pozisyon (1: Çalışan, 2: Yönetici); Medeni Durum (1: Evli, 2: Bekar); Çocuk (1: Evet, 2: Hayır). İş merkezliliği ile psikolojik sermaye ilişkisi Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiş olup ilgili bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

2.2.5.2. Demografik Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Çalışmada ele alınan demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, iş deneyimi, kurum kıdemi, pozisyon, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum) ile toparlanma deneyimi ve alt boyutlarına ilişkin yürütülen korelasyon analizi bulguları aşağıdaki tabloda (Tablo 15) verilmiştir.

Analiz bulguları incelendiğinde iş sonrası toparlanma deneyimleri ile demografik değişkenler arasında oldukça sınırlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Genel toparlanma deneyiminin yalnızca yaş değişkeni ile ilişkili olduğu diğer demografik değişkenler ile genel toparlanma deneyimi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin bulunmadığı görülmüştür. Toparlanma deneyimlerinin yaş ile negatif, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($r = -.12$, $p < .05$). Bu durum kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla toparlanma düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Alt boyutların demografik değişkenlerle ilişkileri ele alındığında psikolojik uzaklaşmanın sadece eğitim durumu ile ilişki olduğu diğer demografik değişkenlerle ilişkilerinin anlamsız olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi ile aralarındaki zayıf düzeydeki pozitif ilişki ($r = .14$, $p < .01$) çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe psikolojik olarak işten uzaklaşma durumlarının da arttığına işaret etmektedir. Rahatlama alt boyutu değerlendirildiğinde cinsiyet ve iş değişkeni ile ilişkilerinin anlamlı olduğu diğer demografik değişkenlerle ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Hem cinsiyet ($r = -.14$, $p < .01$) hem de iş deneyimi ($r = -.12$, $p < .05$) ile rahatlamanın zayıf düzeyde negatif ilişki olduğu anlaşılmıştır. Kadın çalışanların ve daha az iş deneyimine sahip çalışanların rahatlama seviyelerinin erkek ve kıdemli çalışanlara göre daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir. Uсталık deneyimleri ve kontrol alt boyutlarının ise hiçbir demografik değişken ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır.

Tablo 15. Demografik Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Değişken	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Cinsiyet	1												
2. Yaş	,20**	1											
3. Eğitim	-,03	,10	1										
4. İş Deneyimi	,22**	,84**	,00	1									
5. Kurum Kıdemi	,08	,54**	,11*	,57**	1								
6. Pozisyon	,21**	,31**	-,04	,40**	,18**	1							
7. Çocuk	-,02	-,55**	,06	-,56**	-,37**	-,28**	1						
8. Medeni Durum	-,01	-,41**	-,05	-,44**	-,30**	-,29**	,66**	1					
9. Toparlanma Deneyimi	-,12*	-,07	,09	-,09	-,08	-,07	,04	,03	1				
10. Psikolojik Uzaklaşma	-,10	-,04	,14**	-,08	,01	-,05	,03	-,03	—	1			
11. Rahatlama	-,14**	-,09	,02	-,12*	-,09	-,03	,02	,02	—	—	1		
12. Uсталık Deneyimleri	,01	-,02	,03	-,01	-,04	-,01	-,01	,06	—	—	—	1	
13. Kontrol	-,07	-,05	,00	-,02	-,07	-,01	,02	,05	—	—	—	—	1

*p <.05 ve ** p <.01 Not: Cinsiyet (1: Kadın, 2: Erkek); Yaş (1: 18-25, 2: 26-35, 3: 36-45, 4: 46-55, 5: 56 ve üzeri); Eğitim (1: İlköğretim, 2: Lise, 3: Lisans, 4: Yüksek Lisans veya Doktora); İş Deneyimi ve Kurum Kıdemi (1: 1 yıldan az, 2: 1-3 yıl, 3: 4-7 yıl, 4: 8-12 yıl, 5: 13-18 yıl, 6: 19-25 yıl, 7: 26 yıl ve üzeri); Pozisyon (1: Çalışan, 2: Yönetici); Medeni Durum (1: Evli, 2: Bekar); Çocuk (1: Evet, 2: Hayır). İş merkezliliği ile psikolojik sermaye ilişkisi Pearson korelasyon katsayısı ile incelenmiş olup ilgili bulgular Tablo 16'da sunulmuştur.

2.2.5.3. Tahmin Edici Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

İş merkezliliği ve psikolojik sermaye değişkenlerinin araştırmanın sonuç değişkeni olan toparlanma deneyimleri ve onun alt boyutlarıyla olan ilişkilerinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yürütülmüş e bulguları aşağıdaki tabloda (Tablo 16) özetlenmiştir.

İş merkezliliği ile toparlanma deneyimleri ve alt boyutlarının ilişkileri incelendiğinde ustalık deneyimleri ve kontrol alt boyutları hariç diğer değişkenlerle istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler görülmüştür. İş merkezliliği ile genel toparlanma deneyimleri arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki mevcuttur ($r = -.18$, $p < .01$). Çalışanların iş merkezliliği eğilimleri arttıkça genel toparlanma düzeylerinin azaldığı anlaşılmaktadır. Alt boyutlara bakıldığında psikolojik uzaklaşma ($r = -.25$, $p < .01$) ve rahatlama ($r = -.23$, $p < .01$) ile iş merkezliliği zayıf düzeyde negatif ilişkiler sergilemektedir. İş merkezliliği arttıkça çalışanların psikolojik olarak işten uzaklaşmalarının ve rahatlamlarının düştüğü görülmektedir.

Psikolojik Sermaye ile ilişkileri incelendiğinde genel toparlanma deneyimi ile psikolojik sermaye arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .31$, $p < .01$). Çalışanların psikolojik sermayeleri arttıkça toparlanma düzeylerinin de arttığı dikkat çekmektedir. Alt boyutlar incelendiği zaman psikolojik uzaklaşma ile anlamlı bir ilişki bulunamamış fakat diğer boyutlar ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile rahatlama arasında düşük düzeyde ($r = .13$, $p < .05$); ustalık deneyimleri ile orta düzeye ($r = .37$, $p < .01$) ve kontrol ile orta düzeyde ($r = .44$, $p < .01$) pozitif ilişkiler tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların psikolojik sermayelerinin artmasıyla rahatlama, ustalık deneyimleri ve kontrol düzeylerinin de artış gösterdiğine işaret etmektedir.

Tablo 16. Tahmin Edici Değişkenler ile Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
----	----	----	----	----	----	----

İş Merkezliliği	1						
Psikolojik Sermaye	.17**	1					
Toparlanma Deneyimi	-.18**	.31**	1				
Psikolojik Uzaklaşma	-.25**	-.00	.67**	1			
Rahatlama	-.23**	.13*	.82**	.49**	1		
Uсталık Deneyimleri	.07	.37**	.56**	-.03	.30**	1	
Kontrol	-.04	.44**	.72**	.20**	.47**	.43**	1

* p < ,05 ** p < ,01

2.2.6. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

Bu başlık altında çalışmanın hipotezlerinin test edilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri ve alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolü ise PROCESS Makro Model 1 (Hayes, 2022) ile test edilmiştir.

İş merkezliliğinin toparlanma deneyimlerini tahmin ettiği varsayılan regresyon modeli için basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Durbin-Watson değerinin (2.04) kabul edilebilir değerler arasında yer aldığı; veri setinde bir otokorelasyon problemi olmadığı sonucuna varılmıştır. Bulgular incelendiğinde, iş merkezliliğinin, iş sonrası toparlanma deneyimlerindeki varyansın %3.3'ünü açıkladığı görülmüştür. ($R^2 = .033$). İş merkezliliğinin toparlanma deneyimlerini

tahmin ettiği modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($F(1,357)=12.00$, $p < .001$).

Analiz sonucuna göre iş merkezliliği iş sonrası toparlanmayı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin etmektedir ($b=-.08$; $SH(b)=.02$; $\beta=-.18$; $t=-3.46$; $p<.001$; LLCI-ULCI $[-.13,-.04]$). Buradan hareketle, araştırmamızın “İş merkezliliği, iş sonrası toparlanma deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.” şeklinde kurulan H1 hipotezi doğrulanmıştır. H1 hipotezine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 17) sunulmuştur.

Tablo 17. İş Merkezliliğinin İş Sonrası Toparlanma Deneyimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SH (b)	β	t	p
Sabit	3.86	.09		42.99	$p < .001$
İş Merkezliliği	-.08	.02	-.18	- 3.46	$p < .001$

Bağımlı Değişken: İş Sonrası Toparlanma Deneyimi

İş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisinin alt boyutlar bazında da incelenmesi amacıyla her bir alt boyut için regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İlk alt boyutun incelendiği modelde Durbin-Watson değeri 2.14 olarak bulunmuş ve otokorelasyon problemi olmadığı tespit edilmiştir. Psikolojik uzaklaşma alt boyutu üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modelinde, iş merkezliliği psikolojik uzaklaşmadaki varyansın %6.1'ini açıklamaktadır ($R^2 = .061$). Analiz sonucunda modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(1,357)=23.36$, $p<.001$).

Bulgular iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. İş merkezliliği psikolojik uzaklaşmayı negatif yönde anlamlı bir şekilde tahmin etmektedir ($b=-.20$, $SH(b)=.04$, $\beta=-.25$, $t=-4.83$, $p<.001$, LLCI-ULCI $[-.29,-.11]$). Bu doğrultuda “İş merkezliliği, psikolojik

uzaklaşmayı negatif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. H1a hipotezine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 18) verilmiştir.

Tablo 18. İş Merkezliliğinin Psikolojik Uzaklaşma Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SH (b)	β	t	p
Sabit	3.29	.16		21.23	p <.001
İş Merkezliliği	-.20	.04	-.25	-4.83	p <.001

Bağımlı Değişken: Psikolojik Uzaklaşma

İş merkezliliğinin rahatlama üzerinde etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizinde Durbin-Watson değeri (2.07) incelenmiş ve hata terimleri arasında otokorelasyon problemi olmadığı gözlenmiştir. Bulgular, iş merkezliliğinin rahatlama üzerindeki varyansın %5.3’ünü açıkladığını göstermektedir ($R^2 = .053$). Rahatlamayı iş merkezliliğinin tahmin ettiği regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(1,357)=19.79$, $p <.001$).

Regresyon katsayıları değerlendirildiğinde iş merkezliliğinin rahatlama üzerindeki etkisini negatif yönde anlamlı biçimde yordadığı görülmüştür $b=-.15$, $SH(b)=.03$, $\beta=-.23$, $t=-4.45$, $p <.001$, LLCI-ULCI $[-.22, -.08]$. Dolayısıyla “İş merkezliliği, rahatlama üzerindeki etkisini negatif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi desteklenmiştir. H1b hipotezine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 19) yer almaktadır.

Tablo 19. İş Merkezliliğinin Rahatlama Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SH (b)	β	t	p
Sabit	4.22	.13		33.40	<.001
İş Merkezliliği	-.15	.03	-.23	-4.45	<.001

Bağımlı Değişken: Rahatlama

Uсталık deneyimlerinin iş merkezliliği tarafından tahmin edildiği regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve veri setinde otokorelasyon problemi bulunmadığı sonucuna varılmıştır (Durbin Watson=2.06). İş merkezliliğinin uсталık deneyimlerindeki varyansın yaklaşık %0.5'ini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2 = .005$). Modelin anlamlılığı incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($F(1,357)=1.63, p=.20$).

Analiz sonucunda iş merkezliliğinin uсталık deneyimleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($b=.04, SH(b)=.03, \beta=.07, t=1.28, p=.20, LLCI-ULCI [-.02, .11]$). Bu doğrultuda “İş merkezliliği, uсталık deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.” hipotezi desteklenmemiştir. H1c hipotezine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 20) özetlenmiştir.

Tablo 20. İş Merkezliliğinin Uсталık Deneyimleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SH (b)	β	t	p
Sabit	3.85	.12		32.17	<.001
İş Merkezliliği	.04	.03	.07	1.28	.203

Bağımlı Değişken: Uсталık Deneyimleri

Son olarak, iş merkezliliğinin kontrol alt boyutu üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi yapılmıştır. Durbin-Watson değerinin 2.00 olduğu ve otokorelasyon probleminin söz konusu olmadığı ortaya konulmuştur. İş merkezliliği kontrol boyutundaki varyansın yalnızca %0.1'ini açıklamaktadır ($R^2 = .001$). Modelin anlamlılığı incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür ($F(1,357) = .53, p=.47$).

Regresyon katsayıları ele alındığında iş merkezliliğinin kontrol üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisinin olmadığı belirlenmiş ($b=-.02, SH(b)=.03, \beta=-.04, t=-.73, p=.468, LLCI-ULCI [-.083, .047]$) ve “İş merkezliliği, kontrolü negatif yönde tahmin

etmektedir.” hipotezi kabul edilmemiştir. H1d hipotezine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 21) sunulmuştur.

Tablo 21. İş Merkezliliğinin Kontrol Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

	b	SH (b)	β	t	p
Sabit	4.07	.12		34.63	<.001
İş Merkezliliği	-.02	.03	-.04	-.73	.468

Bağımlı Değişken: Kontrol

İş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri ve alt boyutları üzerindeki doğrudan etkisi incelendikten sonra bu ilişkilerde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin incelenmesi için Process Makro Model 1 (Hayes, 2022) ile moderasyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, araştırmanın düzenleyici değişkeni olan psikolojik sermayenin genel iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerinde doğrudan etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu görülmüştür ($b=.32$, $SH(b)=.05$, $t=7.00$, $p < .001$, LLCI, ULCI [.23, .42]).

İş merkezliliği ile psikolojik sermayenin etkileşim teriminin ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($b=.02$, $SH(b)=.04$, $t=.62$, $p=.53$, LLCI-ULCI [-.05, .10]). Dolayısıyla H2 hipotezi reddedilmiştir. Moderasyon analizine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 22) verilmiştir.

Tablo 22.İş Merkezliliği ile İş Sonrası Toparlanma Deneyimi Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
	.39	.15	.25	20.96	3.00	355.00	<.001

Model	B	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3.56	.03	131.89	<.001	3.51	3.61
İş Merkezliliği	-.11	.02	-4.82	<.001	-.16	-.07
Psikolojik Sermaye	.32	.05	7.00	<.001	.23	.42
Etkileşim Terimi	.02	.04	.62	.53	-.05	.10

Alt boyutlara yönelik gerçekleştirilen moderasyon analizlerinde ilk olarak iş merkezliliği ile psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü ele alınmıştır. Psikolojik sermayenin psikolojik uzaklaşma üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($b=.06$, $SH(b)=.09$, $t=.73$, $p=.46$, LLCI, ULCI $[-.11, .23]$).

Etkileşim terimine bakıldığı zaman söz konusunu terimin anlamlı olmadığı belirlenmiştir. ($b=.00$, $SH(b)=.07$, $t=-.02$, $p=.98$, LLCI, ULCI $[-.14, .14]$). Bu bulgular doğrultusunda H2a hipotezi kabul edilmemiştir. Moderasyon analizine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 23) özetlenmiştir.

Tablo 23. İş Merkezliliği ile Psikolojik Uzaklaşma Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
	.25	.06	.86	7.94	3.00	355.00	<.001
Model	B	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	2.58	.05	51.89	<.001	2.48	2.68	
İş Merkezliliği	-.21	.04	-4.78	<.001	-.29	-.12	
Psikolojik Sermaye	.06	.09	.73	.46	-.11	.23	

Etkileşim Terimi	.00	.07	-.02	.98	-.18	.14
-------------------------	-----	-----	------	-----	------	-----

Rahatlama alt boyutu ile yapılan analiz sonucunda, psikolojik sermayenin rahatlama üzerinde doğrudan pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin bulunduğunu tespit edilmiştir ($b=.23$, $SH(b)=.07$, $t=3.41$, $p<.001$, LLCI, ULCI [.10, .37]).

İş merkezliliği ve psikolojik sermaye etkileşim terimine bakıldığında ise anlamlı olmadığı görülmüştür ($b=.05$, $SH(b)=.06$, $t=.86$, $p=.39$, LLCI, ULCI [-.06, .16]). Bu H2b hipotezi desteklenmemiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda (Tablo 24) paylaşılmıştır.

Tablo 24. İş Merkezliliği ile Rahatlama Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
	.29	.08	.56	10.68	3.00	355.00	<.001
Model	B	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	3.68	.04	92.26	<.001	3.60	3.76	
İş Merkezliliği	-.18	.04	-5.07	<.001	-.25	-.11	
Psikolojik Sermaye	.23	.07	3.41	<.001	.10	.37	
Etkileşim Terimi	.05	.06	.86	.39	-.06	.16	

Psikolojik sermayenin ustalık deneyimleri alt boyutu üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu gözlemlenmiştir ($b=.44$, $SH(b)=.06$, $t=7.17$, $p<.001$, LLCI, ULCI [.32, .56]).

İş merkezliliği ve psikolojik sermaye etkileşim terimi değerlendirildiğinde etkileşim terimi anlamlı bulunmamıştır ($b=-.02$, $SH(b)=.05$, $t=-.30$, $p=.77$, LLCI, ULCI [-.12,

.09]). Elde edilen sonuçlar H2c hipotezini desteklememiştir. Moderasyon analizine ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda (Tablo 25) sunulmuştur.

Tablo 25. İş Merkezliliği ile Uсталık Deneyimleri Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
	.37	.14	.45	18.50	3.00	355.00	<.001
Model	B	SH	t	p	LLCI	ULCI	
Sabit	4.00	.04	111.61	<.001	3.93	4.07	
İş Merkezliliği	.01	.03	.19	.85	-.06	.07	
Psikolojik Sermaye	.44	.06	7.17	<.001	.32	.56	
Etkileşim Terimi	-.02	.05	-.30	.77	-.12	.09	

Son olarak, psikolojik sermayenin kontrol alt boyutu üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etki görülmüştür ($b=.56$, $SH(b)=.06$, $t=9.74$, $p<.001$, LLCI, ULCI [.45, .67]).

Bununla birlikte etkileşim teriminin anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır ($b = .07$, $SH(b) = .05$, $t = 1.34$, $p = .18$, LLCI, ULCI [-.03, .16]). Bu sonuçlar doğrultusunda H2d hipotezi reddedilmiştir. Analiz sonuçları aşağıdaki tabloda (Tablo 26) verilmiştir.

Tablo 26. İş Merkezliliği ile Kontrol Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Moderasyon Analizi Sonuçları

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
	.46	.21	.39	31.90	3.00	355.00	<.001

Model	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3.98	.03	118.85	<.001	3.92	4.05
İş Merkezliliği	-.08	.03	-2.61	.01	-.13	-.02
Psikolojik Sermaye	.56	.06	9.74	<.001	.45	.67
Etkileşim Terimi	.07	.05	1.34	.18	-.03	.16

Bulgular doğrultusunda araştırma hipotezleri ve hipotez testlerinin sonuçları tabloda (Tablo 27) özetlenmiştir.

Tablo 27. Araştırma Hipotezleri ve Sonuçları

	Hipotez	Sonuç
H1	İş merkezliliği, iş sonrası toparlanma deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.	Desteklendi
H1a	İş merkezliliği, psikolojik uzaklaşmayı negatif yönde tahmin etmektedir.	Desteklendi
H1b	İş merkezliliği, rahatlamayı negatif yönde tahmin etmektedir.	Desteklendi
H1c	İş merkezliliği, uсталık deneyimlerini negatif yönde tahmin etmektedir.	Desteklenmedi
H1d	İş merkezliliği, kontrolü negatif yönde tahmin etmektedir.	Desteklenmedi
H2	Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin iş sonrası	Desteklenmedi

	toparlanma deneyimleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.	
H2a	Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.	Desteklenmedi
H2b	Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve rahatlama arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin rahatlama üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.	Desteklenmedi
H2c	Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve ustalık deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin ustalık deneyimleri üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.	Desteklenmedi
H2d	Psikolojik sermaye, iş merkezliliği ve kontrol arasındaki ilişkide düzenleyici bir role sahiptir. Şöyle ki; psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan bireylerde iş merkezliliğinin kontrol üzerindeki olumsuz etkisinin daha zayıf olması beklenmektedir.	Desteklenmedi

2.2.7. Ek Analizler

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen temel analizlere ek olarak, bazı demografik değişkenler ile ilişkili olduğu görülen araştırma değişkenlerinin grup bazlı farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek amacıyla ek analizler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırma değişkenlerinin bazı demografik

değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını bağımsız örneklem t testi ile değerlendirilmiştir.

Kadın ve erkelerin iş sonrası toparlanma düzeyleri üzerine gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonucunda kadın ve erkeklerin iş sonrası toparlanma düzeylerinin farklı olduğu ve bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($t= 2.14$, $p<.05$). Buna göre kadın katılımcıların iş sonrası toparlanma düzeyleri (Ort. = 3.63, SS = .58), erkek katılımcılara göre (Ort. = 3.50, SS = .50) daha yüksektir.

Pozisyon değişkenine göre gerçekleştirilen bağımsız örneklem t testlerinde çalışan ve yönetici olarak görev yapan katılımcıların psikolojik sermaye ve iş merkezliliği düzeyleri karşılaştırılmıştır. Analiz sonucunda, yönetici pozisyonundaki katılımcıların iş merkezliliği düzeylerinin (Ort.=3.63, SS=1.17), çalışan pozisyonundaki katılımcılara göre (Ort.=3.39, SS=1.15) daha yüksek olduğu ve gruplar arası farklılığın anlamlı olduğu saptanmıştır ($t=-1.97$, $p <.05$).

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerinin pozisyona göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bağımsız örneklem t testi sonucunda ise Levene testi sonucunda varyansların homojen olmadığı görülmüş eşit varyans varsayımının sağlanmadığı satır dikkate alınmıştır ($F=8.30$, $p=.00$). Sonuçlar incelendiğinde çalışan ve yönetici olarak görev yapanların psikolojik sermaye düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir ($t=-4.88$, $p<.05$). Yönetici (Ort.=5.04, SS=.51) pozisyonundaki katılımcıların psikolojik sermaye düzeyleri çalışan (Ort.=4.75, SS=.62) pozisyondakilere göre daha yüksektir.

Tablo 28. Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	t	df	p
Toparlanma Deneyimi	Kadın	173	3.63	.58	2.14	357	.033
	Erkek	186	3.50	.50			

Psikolojik Sermaye	Çalışan	197	4.75	.62	-4.88	356.91	<.001
	Yönetici	162	5.04	.51			
İş Merkezliliği	Çalışan	197	3.39	1.15	-1.97	357	.049
	Yönetici	162	3.63	1.17			

2.3. TARTIŞMA

2.3.1. Araştırma Bulguları ve Değerlendirilmesi

Bu çalışmada iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisi ve psikolojik sermayenin bu ilişkide düzenleyici bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda bulgular, iş merkezliliğinin genel iş sonrası toparlanmayı negatif yönde ve anlamlı bir biçimde yordadığını ortaya koymuştur. Böylece H1 hipotezi desteklenmiştir. Alt boyutlar bazında incelendiğinde ise iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama alt boyutları üzerinde etkisi negatif ve anlamlı; öte yandan ustalık deneyimleri ve rahatlama boyutları üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır. Dolayısıyla H1a ve H1b alt hipotezleri desteklenirken H1c ve H1d alt hipotezleri desteklenmemiştir. Bu sonuçlar iş merkezliliğinin çalışanların iş sonrası toparlanma deneyimlerini olumsuz olarak etkilediğini; ayrıca bu etkinin iş sonrası toparlanmanın tüm boyutları üzerinde aynı biçimde etkili olmadığını; özellikle çalışanların psikolojik uzaklaşma ve rahatlama deneyimlerinde ortaya çıktığını göstermiştir.

İş merkezliliğinin toparlanmayı olumsuz yönde etkilemesinin, bireylerin kaynaklarını önem verdikleri alanlara yöneltmeleriyle açıklanabileceği düşünülmektedir (Hao vd., 2022). Bireyler ellerindeki sınırlı kaynaklara sahiptirler ve bu kaynakların bir alana daha fazla ayrılması diğer alanlara ayrılacak kaynakları azaltabilmektedir. İş merkezliliği yüksek bireyler ise daha uzun saatler çalışma ve kaynaklarını iş için harcama eğilimi göstermektedirler (Snir ve Harpaz, 2002; Sharabi, 2017). İş merkezliliği, işin bireyin yaşamındaki önem derecesini ifade etmekte ve işin bireyin yaşamında merkezi bir konuma sahip olması iş dışı

zamanlarda toparlanma için kullanılabilecek kaynakları sınırlayarak toparlanma sürecini sınırlandırabilecektir. Bulgular bu bireylerin zaman, enerji ve dikkat gibi kaynaklarını öncelikli olarak işle ilgili alanlara yöneltmeleriyle ilişkili olabilir.

Çaba toparlanma Modeli'nde (Meijman ve Mulder, 1998) belirtildiği üzere birey üzerindeki taleplerin iş sonrasında da devam etmesi toparlanmanın gerçekleşmesini engellemektedir. Demerouti vd. (2009) mesai sonrası iş sırasında zaten kullanılan sistemlerin dışındaki sistemleri harekete geçiren aktivitelere katılımın iş sonrası toparlanma açısından önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bireyler fiziksel olarak iş yerinden uzaklaşmış olsalar bile işle ilgili şeyler düşünmenin iş sırasında ortaya çıkan aktivasyonun devam etmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama üzerindeki negatif etkisi de değerlendirildiğinde; bireyin işle kurduğu bilişsel bağın mesai sonrasında da devam etmesi, psikolojik olarak uzaklaşmalarını ayrıca aktivasyon düzeylerini düşürerek rahatlamlarını güçleştirebilmektedir. İşin oluşturduğu taleplerin iş merkezli bireylerde mesai sonrasında da devam etmesi toparlanma deneyimlerini engelleyebilmektedir.

İş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama olumsuz etkilerken uсталık deneyimleri ve kontrol üzerinde bir etkisinin olmaması iş sonrası toparlanmada kaynak süreçlerinin farklı işlevler üstlendiğine işaret etmektedir. Steed vd.'nin (2021) meta-analizi, farklı talep türlerinin toparlanma deneyimleriyle aynı biçimde ilişkili olmadığını göstermektedir. Nitekim Sonnentag ve Fritz (2007) psikolojik uzaklaşma ve rahatlamanın iş sırasında kullanılan taleplere ek talep oluşturmayarak; uсталık deneyimleri ve kontrolün ise yeni kaynak kazanımına katkıda bulunarak toparlanma desteklediğini belirtmiştir. Hao vd. (2022) ise benzer şekilde psikolojik uzaklaşma ve rahatlamanın kaynakların korunmasıyla, uсталık deneyimleri ve kontrolün kaynak kazanımıyla ilişkili olduklarını ifade etmişlerdir.

Mevcut bulgular, iş merkezliliği ve iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkiyi test eden literatürdeki araştırma sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. Hao vd. (2022) yürüttükleri çalışmada iş merkezliliği yüksek çalışanların daha düşük psikolojik uzaklaşma ve rahatlama yaşadıklarını ortaya koymuşlardır.

Yazarlar iş merkezli çalışanların enerji ve zamanlarını işle ilgili konulara ayırarak iş dışı alanlara daha az kaynak yönlendirebileceklerini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak iş merkezliliği iş sonrası toparlanmayı negatif etkilerken tüm boyutlar üzerinde aynı şekilde işlev göstermediği belirlenmiştir. Bu bulgular iş merkezliliğinin özellikle mesai sonrası bireyin işle kurduğu bağ sonlandırabilmesini ve mevcut kaynaklarını koruyabilmesini güçleştirebileceğini düşündürmektedir. Ek olarak, ustalık deneyimleri ve kontrol boyutları üzerindeki etkisinin anlamsız olması kaynak kazanımıyla ilgili bu deneyimlerin farklı iş merkezliliği öncülleri aracılığıyla şekillenebileceğine işaret etmektedir

Araştırmanın ikinci temel amacını psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü belirlemektedir. Analizler sonucunda psikolojik sermayenin bu ilişkiyi anlamlı bir şekilde düzenlemediği görülmüştür. Benzer olarak psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile psikolojik uzaklaşma, rahatlama, ustalık deneyimleri ve kontrol arasındaki ilişkilerdeki düzenleyici etkisi anlamlı değildir. Bu nedenle H2 ve H2a, H2b, H3c ve H3d hipotezleri desteklenmemiştir.

Kaynakların Korunması Kuramı'na (Hobfoll, 1989) göre bireyler kaynak kaybını telafi etmek, yeni kaynaklar elde etmek gibi amaçlarla kaynaklarını kullanmaktadır. Ayrıca daha geniş bir kaynak rezervine sahip bireyler kaynak kaybına karşı daha dirençli olmaktadır (Hobfoll vd., 2018). Bu doğrultuda bireysel bir kaynak olan psikolojik sermayenin iş merkezliliğinin toparlanma deneyimleri üzerindeki negatif etkisini zayıflatabileceği öngörülmüştür. Fakat mevcut araştırmayla söz konusu ilişkide psikolojik sermaye düzeyinin ilişkinin gücünü anlamlı bir şekilde değiştirmede belirlenmiştir.

Bireysel kaynaklar olumlu sonuçlarla ilişkili olmasına karşın her durumda düzenleyici bir işleve sahip olmayabilmektedir. Xanthopoulou vd. (2007) çalışmalarında öz yeterlilik, iyimserlik ve örgüt temelli özsaygıdan oluşan bireysel kaynakların iş talepleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi düzenleyeceği ileri sürülmüş, ancak etkileşim anlamlı bulunmamıştır. Araştırmacılar düzenleyici etkinin desteklenmemesinin sebebinin belirlenen bireysel kaynakların bilişsel

düzeyde işlev gösterirken iş talepleriyle baş edebilmek için zamanın ya da enerjinin yönetilmesi gibi davranışsal kaynaklara ihtiyaç duyulabileceği şeklinde açıklamışlardır. Benzer bir sonuç Clauss vd.'nin (2021) çalışmasında da elde edilmiştir. Mesleki öz yeterliliğin iş yükü ile psikolojik uzaklaşma arasındaki ilişkiyi düzenlemesi beklense de hipotez desteklenmemiştir. Buna karşın mesleki öz yeterlilik psikolojik uzaklaşmayı doğrudan pozitif yönde etkilemiştir. Bu bulgu bireysel bir kaynağın bir sonucu doğrudan etkilese bile başka bir değişkenin söz konusu sonuç üzerindeki etkisini düzenleyemeyebileceğine işaret etmektedir. Bu açıklamalar mevcut araştırma bulguları açısından da dikkate alınabilir. Bir kişisel kaynak, çalışan açısından yararlı olsa dahi olumsuz bir etkiyi tamponlamak için doğru bir kaynak olduğu anlamına gelmeyebilir.

Ayrıca psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin ortaya çıkmaması, Kaynakların Korunması Kuramı açısından da değerlendirilebilir. Hobfoll vd. (2018), bireysel kaynakların içinde bulundukları çevresel koşullardan bağımsız işlemediğini ve bazı çevrelerin kaynakların oluşmasını ve sürdürülmesini desteklerken bazılarının bu süreçleri sınırlandırabileceğini belirtmektedir. Bu açıdan bireyin yüksek psikolojik sermayeye sahip olması, söz konusu kaynakların iş merkezliliğinin toparlanma üzerindeki olumsuz ilişkisini zayıflatması için tek başına yeterli olmayabilir. Bireyin psikolojik kaynaklarını toparlanma amacıyla ne ölçüde kullanabildiği, içinde bulunduğu iş ve iş dışı koşullara da bağlı olabilir.

Bununla birlikte psikolojik sermayenin düzenleyici bir etkisi bulunmaması toparlanma sürecinde bir rolünün olmadığı anlamına gelmemektedir. Düzenleyicilik analizinde elde edilen doğrudan etki ile psikolojik sermayenin genel iş sonrası toparlanmayı pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Alt boyutlar açısından baktığımızda da rahatlama ve özellikle ustalık deneyimleri ile kontrolü pozitif yönde yordadığı görülmüştür. Ancak psikolojik uzaklaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya konulmuştur. Başka bir ifadeyle, psikolojik sermaye iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanmayla ilişkisini değiştiren bir tampon değil, toparlanmanın belirli boyutlarını etkileyen bireysel bir kaynak olarak işlev görmüştür.

Psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki olumlu etkisi literatürdeki bulgularla uyumludur. Steed vd. (2021) meta-analizlerinde psikolojik sermayenin de aralarında bulunduğu bir grup kişisel kaynağın iş sonrası toparlanma deneyimleri ile pozitif ilişkini olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte, söz konusu çalışmada psikolojik sermaye dışında başka bireysel kaynaklar da ele alınmıştır. Dolayısıyla bu bulgular psikolojik sermayenin tüm iş sonrası toparlanma deneyimi alt boyutlarını aynı biçimde etkilediğini kanıtlamamaktadır. Çalışmada ayrıca bireysel kaynakların toparlanmayı destekleyecek bir öncül olduğunu ve bu kaynakların özellikle öğrenme ve ustalık fırsatlarını kolaylaştırabileceğini, bireyin zamanı üzerindeki kontrol algısını destekleyebileceğini belirtmişlerdir. Bu açıdan psikolojik sermaye çalışanların mesai sonrası kendilerini geliştirmeye yönelik faaliyetlere yönelmelerine ve iş dışı zamanlarını nasıl kullanacakları konusunda daha güçlü bir kontrol algısı geliştirmelerine yardımcı olabilir. Dolayısıyla ustalık ve kontrol deneyimlerini pozitif yönde etkileyebilir. Ayrıca Kaynakların Korunması Kuramı'nda (Hobfoll, 1989) kaynakları bulunan kişiler yeni kaynak kazanımı için daha avantajlıdır ve kaynaklar birbiriyle etkileşim içinde oldukları için bir kaynak başka bir kaynağın kazanımını destekleyebilir. Bu çerçeveden baktığımızda psikolojik sermayenin ustalık ve kontrol ile pozitif ilişkisi, mevcut kişisel kaynakların yeni beceriler ve kontrol gibi başka kaynakların kazanılmasını kolaylaştırabileceğini düşündürmektedir.

Psikolojik sermayenin rahatlamayı pozitif yönde etkilemesi öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik kaynaklara sahip bireylerin işle ilgili güçlüklerle başa çıkabileceklerine ilişkin daha güçlü inançlara sahip olmaları, iş sonrasında düşük aktivasyon ve rahatlama durumuna geçmelerini kolaylaştırabileceğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak araştırma bulguları, iş merkezliliğinin genel iş sonrası toparlanma deneyimi ve psikolojik uzaklaşma ile rahatlama alt boyutlarını negatif etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma ve alt boyutları arasında düzenleyici rolü bulunmadığı belirlenmiştir. Öte yandan psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanma ile rahatlama, ustalık

deneyimleri ve kontrol alt boyutlarını pozitif etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgular iş merkezli bireylerin işe daha fazla zaman ayırmaları nedeniyle iş dışı zamanda da işle kurdukları bağı sürdürmeleri ve düşük aktivasyon düzeyine geçmekte zorlanmalarıyla açıklanabilir. Bu bireylerde mesai sonrasında da işin yarattığı talepler devam edebilmektedir. Ek olarak, psikolojik sermayenin olumlu bir kişisel kaynak olmasına rağmen, iş merkezliliğinin toparlanmayla olan ilişkisini zayıflatmak için gerekli daha doğrudan kaynaklarla aynı işlevi göstermemiş olabileceğine işaret etmektedir. Son olarak, psikolojik sermayenin özellikle bireyin yeni kaynaklar kazanmasına olanak sağlayan bir kişisel kaynak olduğu işaret edilmektedir.

2.3.2. Araştırmanın Teorik ve Literatüre Katkıları

Bu çalışmanın literatüre sunmuş olduğu temel katkılardan biri iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişki üzerine ulusal ve uluslararası alanda yürütülen sınırlı sayıdaki araştırmaları genişletmiş olmasıdır. İş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmalardan biri Hao vd.'nin (2022) çalışan çiftler ile Çin'de yürüttüğü araştırmadır. Bu çalışmada yüksek iş merkezliliğinin psikolojik uzaklaşma ve rahatlama deneyimleriyle negatif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca bulguların genellenebilirliği için farklı kültürel bağlamlarda sınanmasına ihtiyaç bulunduğunu belirtmişlerdir.

Mevcut çalışmada iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişki Türkiye örnekleminde incelenmiş ve iş merkezliliğinin genel iş sonrası toparlanmanın yanı sıra özellikle psikolojik uzaklaşma ve rahatlama ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Böylece değişkenlerin farklı bir kültürel bağlamda değerlendirilmesine ve söz konusu ilişkinin genellenebilirliğine ilişkin bilgi birikiminin genişletilmesine katkı sağlanmıştır.

Alan yazını incelendiğinde iş merkezliliğine yönelik çalışmaların büyük bir çoğunluğunun iş ve örgüt alanındaki sonuçlarına odaklandığı görülmektedir. Üstelik Türkiye bağlamında iş merkezliliği üzerine gerçekleştirilen az sayıdaki araştırma da benzer şekilde örgütsel sonuçlara odaklanmıştır. Bu çalışmada ise iş merkezliliği çalışanların iş dışı zamanlarında gerçekleşen toparlanma süreçleri

açısından ele alınmış ve iş merkezliliğinin bireysel ve iş dışı sonuçlarına ilişkin literatüre katkı sağlanmıştır.

Bu çalışmanın literatüre bir diğer katkısı ise, Türkiye'de görece çok sınırlı olan iş sonrası toparlanma çalışmalarına yeni bulgular sunmasıdır. Bu araştırmada ayrıca iş sonrası toparlanma yalnızca genel düzeyde ele alınmamış; psikolojik uzaklaşma, rahatlama, uсталık deneyimi ve kontrol boyutları ayrı ayrı incelenmiştir. Böylece toparlanmanın farklı deneyimlerinin hangi bireysel faktörlerle ilişkili olduğunun daha ayrıntılı biçimde değerlendirilmesine olanak sağlanmıştır.

Ayrıca literatürde ulaşılan çalışmalar çerçevesinde psikolojik sermayenin bu ilişki içerisindeki düzenleyici rolünü doğrudan ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Hao vd.'nin (2022) çalışmasında eşin toparlanma desteğinin aracılık etkisi ele alınmıştır. Dolayısı ile bu çalışma ile iş merkezliliğinin toparlanmayla ilişkisinin bireysel psikolojik kaynaklara bağlı olarak değişip değişmediği sınanarak literatüre katkı sağlanmıştır.

Bu çalışma ile ayrıca iş sonrası toparlanmanın farklı boyutlarının farklı bireysel faktörlerden etkilenebileceği ortaya konulmuştur. Bu bulgu, Çaba-Toparlanma Modeli ile Kaynakların Korunması Teorisinin iş sonrası toparlanmanın farklı yönlerini açıklamada birbirini tamamlayıcı bir çerçeve sunabileceğini işaret etmektedir. İş merkezliliği ve psikolojik sermayenin toparlanma deneyimleri üzerinde farklılaşan etkileri, kaynakların korunması ve kaynak kazanımı süreçlerinin farklı bireysel öncüller tarafından şekillenebileceğini göstermiştir.

2.3.3. Yöneticiler için Öneriler

Bu araştırma ile iş merkezliliği ve psikolojik sermayenin çalışanların iş sonrası toparlanma süreçleri açısından yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları tarafından dikkate alınması gereken önemli bireysel faktörler olduğu ortaya konulmuştur. Çalışanların iş merkezli olmalarının, mesai saatlerinden sonra toparlanmalarını olumsuz yönde etkileyebileceğini ve özellikle de işten zihinsel olarak uzaklaşma ve gevşeme konularında daha fazla zorlanabileceklerini işaret

etmektedir. Bunun yanı sıra iş merkezliliği yalnızca olumsuz bir özellik olarak değerlendirilmemelidir. Literatürde iş merkezliliğinin işe adanmışlık, örgütsel bağlılık gibi örgütler açısından olumlu çıktılarla ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin Gillet vd.'nin (2021) çalışması da iş merkezliliğinin işe adanmışlıkla pozitif aile tatminiyle negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu doğrultuda örgütler çalışanların iş merkezliliğini azaltmaya odaklanmak yerine iş merkezliliğinin iş dışı zamanlarda oluşturabileceği olumsuz etkilerin önüne geçebilecek uygulamalar benimsemelilerdir.

İş merkezli çalışanların özellikle psikolojik uzaklaşma ve rahatlama açısından güçlük yaşadığı düşünüldüğünde, örgütlerin iş ve iş dışındaki zamanlar arasındaki sınırların korunmasına yönelik politikaları önemli hale gelmektedir. Yöneticilerin çalışanlardan iş dışı zamanlarda sürekli ulaşılabilir olma beklentisinin olmadığı, izin ve dinlenme süreleri içerisinde iletişim kurulmadığı bir örgüt ortamı çalışanların gevşemesini ve zihinsel olarak işten kopmasını kolaylaştırabilir. Bunlara ek olarak mesai dışı zamanlarda e-posta ve mesaj gönderiminin kısıtlanması, işlerin son teslim tarihlerinin mesai sonrasında da çalışmayı gerektirmeden gerçekçi şekilde belirlenmesi de faydalı olacaktır. Hahn vd. (2011) toparlanma eğitimlerinin çalışanların toparlanma deneyimlerini ve iyi oluşlarını geliştirdiğini ortaya koymuşlardır. Bu nedenle insan kaynakları uygulamalarında işten nasıl kopacaklarına dair çalışanlara kısa eğitimler verilebilir ve iş merkezliliğinin mesai sonrası neden olabileceği olumsuz etkiler azaltılabilir. Smit ve Barber (2016) çalışması, gün sonunda tamamlanmamış işlerin nerede, ne zaman ve nasıl tamamlanacağına ilişkin plan yapılmasının psikolojik uzaklaşmayı kolaylaştırabildiğini göstermektedir. Dolayısı ile iş merkezli çalışanların tamamlanmamış işleriyle ilgili mesai sonrasında zihinlerini meşgul etmelerinin önüne geçebilmek amacıyla işten çıkmadan önce ertesi gün yapılacak işlerin planlanarak iş yerinden ayrılmalarını sağlayan bir uygulama kullanılabilir.

Araştırmada psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasında düzenleyici etkisi desteklenmemiştir. Bu nedenle psikolojik sermayenin güçlendirilmesinin iş merkezliliğinin toparlanma üzerindeki olumsuz

etkilerini tek başına ortadan kaldıran bir araç olarak değerlendirilmemesi gerekmektedir. Çalışanların kişisel kaynaklarını geliştirmeye yönelik uygulamaların iş ve diğer zamanlar arasındaki sınırları ve toparlanmayı destekleyen diğer örgütsel uygulamalarla birlikte ele alınması daha uygun bir yaklaşım olacaktır.

Psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi bulunmamış olsa da psikolojik sermayenin doğrudan etkisine yönelik bulgular da insan kaynakları uygulamaları açısından önemli çıkarımlar sunmaktadır. Çalışanların psikolojik sermayelerinin iş sonrası toparlanma düzeylerini olumlu etkilemesi çalışanların psikolojik kaynaklarını güçlendirmeye yönelik uygulamaların desteklenmesinin toparlanmaya katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir. Luthans vd. (2010) kısa süreli eğitimler ile çalışanların hem psikolojik sermaye düzeylerinin hem de performanslarının arttığını belirlemişlerdir. Bu doğrultuda çalışanların umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik bileşenlerini geliştirmeye yönelik eğitim ve uygulamalardan yararlanılabilir. Ayrıca psikolojik sermayenin özellikle ustalık deneyimi ve kontrol üzerinde olumlu etkisi sebebiyle örgütlerin çalışanların yeni kaynaklar edinmelerine olanak sağlayan koşulları da desteklemeleri gerektiği düşünülebilir. Bu kapsamda örgütlerde çalışanların mesai dışı zamanlarını kendi tercihleri doğrultusunda kullanabilmelerine olanak tanıyan ve kişisel gelişim, öğrenme, hobi veya benzeri iş dışı faaliyetlere zaman ayırabilmelerini kolaylaştıracak bir anlayışın benimsenmesi toparlanma süreçlerine önemli bir katkı sağlayacaktır.

İnsan kaynakları uzmanları ile yöneticilerin iş birliği içinde hareket ederek çalışanların toparlanma süreçlerini destekleyen bütüncül bir örgütsel ortam oluşturmaları önerilerin etkili olması için büyük bir önem taşımaktadır. Böylece çalışanların mevcut kaynaklarının tükenmesi önlenerek iş merkezliliğinin iş dışındaki zamanlarda oluşturabileceği olumsuz etkiler sınırlandırılacak ve çalışanların psikolojik uzaklaşma ile rahatlama deneyimleri desteklenecektir. Bunun yanı sıra çalışanların kişisel kaynak gelişimlerini destekleyen uygulamalar ile çalışanların yeni kaynak elde edebilme kapasiteleri güçlendirilecek ve ustalık deneyimleri ile kontrol düzeyleri artırılacaktır. Sonuç olarak çalışanların hem

mevcut kaynaklarını koruyabildikleri hem de yeni kaynaklar edinebildikleri bir çalışma ortamı ile iş sonrası toparlanmanın farklı boyutlarının birlikte desteklenmesine olanak sağlanacaktır.

2.3.4. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalar için Öneriler

Bu araştırmada iş merkezliliği, psikolojik sermaye ve iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkiler sistematik bir şekilde ele alınmış olsa da araştırmanın çeşitli kısıtlar çerçevesinde gerçekleştirildiği dikkate alınmalıdır. Bu sebeple bulgular değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gereken kısıtlar değerlendirilecek ve gelecekte gerçekleştirilebilecek çalışmalar için önerilerde bulunulacaktır.

Araştırmanın tasarımından kaynaklı bir takım kısıtların olduğu düşünülmektedir. Podsakoff vd. (2003; 2012; 2024) sosyal bilimlerdeki çalışmalarda ölçümlerdeki varyansın bir kısmının kullanılan ölçüm yöntemindeki sistematik ölçüm hatalarından kaynaklanabileceğini belirtmektedir. Ortak yöntem yanlılığı olarak adlandırılan bu durum değişkenler arası ilişkileri etkileyebilmektedir. Ortak yöntem yanlılığı katılımcılardan, bağlamdan ya da ölçek maddeleri ile ilgili sebeplerden ortaya çıkabilmektedir. Örneğin, katılımcıların sosyal beğenirlik eğilimleri, o anki duygu durumları, katılımcıların değişkenlerin ilişkisine yönelik inançları, verilerin aynı zamanda, aynı araçlarla, aynı kişilerden toplanması gibi durumlar ölçme süreçlerini etkileyebilmektedir. Bu kapsamda araştırma değerlendirildiğinde, verilerin kesitsel olarak aynı katılımcılardan aynı veri toplama yöntemiyle elde edilmesinin ortak yöntem yanlılığı riskini artırabileceği düşünülmektedir. Gelecek çalışmalarda yalnızca öz bildirim temelli anketlerden değil; yönetici, eş, gibi farklı veri kaynaklarından da yararlanılabilir. Ayrıca değişkenlerin farklı zaman dilimlerinde ölçüldüğü tasarımlar kullanılabilir. Özellikle iş sonrası toparlanmanın dinamik yapısı düşünüldüğünde, boylamsal veya günlük olarak veri toplanan araştırmaların yürütülmesi daha kapsamlı sonuçlar sağlayabilir.

Araştırmanın örneklem yapısı ve örnekleme yöntemiyle ilgili kısıtlar da mevcuttur. Araştırmanın örneklemi kamu ve özel sektörde çalışan beyaz yakalı bireylerden

oluşmaktadır. Bu katılımcılara kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri ile ulaşılmıştır. Yalnızca beyaz yakalı çalışanlardan veri toplanması bulguların mavi yaka, serbest çalışan gibi farklı çalışma gruplarına genellenebilmesini kısıtlamaktadır. Değişkenler arası ilişkilerin bu çeşitli çalışma koşullarındaki bireyler için nasıl çalıştığının değerlendirilebilmesi için farklı örneklemeler üzerinden de veri toplanması önerilebilir. Araştırmada kamu ve özel sektör beyaz yakalı çalışanların aynı örneklem içerisinde birlikte değerlendirilmiş olması bu iki bağlama özgü farklılıkların araştırma bulgularını etkilemiş olabileceğini düşündürmektedir. Gelecek çalışmalarda farklı sektörlerin ayrı örneklemeler ile karşılaştırmalı şekilde incelendiği ya da sektörün kontrol değişkeni olarak ele alındığı modeller incelenebilir. Ayrıca verilerin sadece Türkiye’de toplanmış olması bulguların genellenebilirliğini etkilemektedir. Bu doğrultuda farklı ülkeler ve kültürel bağlamlarda da çalışmaların yürütülmesi değerlendirilebilir.

Bunların yanı sıra, gerçekleştirilen faktör analizi sonrası psikolojik sermaye değişkeni bu örnekleme tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Psikolojik sermayenin öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarının ayrı ayrı etkilerinin incelenmesi ve farklı rollere sahip olup olmadığının değerlendirilmesinin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca gelecek çalışmalarda iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkinin bireylerin içinde bulundukları durumsal ve örgütsel koşullar açısından da incelenmesi faydalı olabilir. Özellikle hibrit ve uzaktan çalışma gibi farklı çalışma biçimlerinin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma deneyimleri arasındaki ilişkiyi değiştirip değiştirmediği incelenebilir. Teknoloji kullanımının çalışma yaşamındaki artan rolü de toparlanma açısından gelecek çalışmalarda dikkate alınabilecek bir faktördür. Evde iş amaçlı teknoloji kullanımı (Park vd., 2011) ve teknoloji kaynaklı stresin (Whelan vd., 2026) psikolojik uzaklaşmayı etkilediğine yönelik bulgular dikkate alındığında, iş dışı zamanlarda bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının toparlanma üzerindeki etkilerinin incelenmesi önem taşımaktadır. Bu doğrultuda mesai sonrası işle ilgili ekran süresinin iş merkezliliği ve iş sonrası toparlanmadaki rolü incelenebilir. Ayrıca teknoloji ve yapay zekanın yoğun olarak kullanıldığı işletmelerde çalışanların toparlanma deneyimlerinin farklılaşıp farklılaşmadığının ele alınması yararlı olabilir.

Son olarak, iş merkezliliği kavramının işkoliklik gibi benzer ancak kavramsal olarak farklı yapılardan ayrıştırılarak ele alınması da faydalı olabilir. İş sonrası toparlanma literatüründeki önceki çalışmalarda işten uzaklaşmama daha çok işkoliklik kapsamında ele alınmıştır. İş merkezliliğinin toparlanma üzerindeki rolüne ilişkin çalışmalar ise daha sınırlı kalmıştır. Bu nedenle gelecek çalışmalarda iki kavramın aynı model içerisinde değerlendirilmesi, bu iki yapının iş sonrası toparlanma üzerindeki özgün etkilerinin ve birbirlerinden ne ölçüde ayrıştıklarının belirlenmesine katkı sağlayabilir.

SONUÇ

Çalışma hayatı günümüzde bireylerin yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle işin etkileri sadece mesai saatleriyle sınırlı kalmamakta ve iş dışındaki yaşam alanlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla çalışanların iş talepleri sonrasında bir sonraki güne hazırlanabilmeleri ve iyi oluşlarını sürdürebilmeleri açısından iş sonrası toparlanma önemli bir süreç haline gelmiştir. Bu araştırma kapsamında çalışanların iş merkezliliği düzeyleri ile psikolojik sermayelerinin iş sonrası toparlanma deneyimleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü ele alınmıştır.

Bu doğrultuda kamu ve özel sektörle çalışan beyaz yakalılarından çevrim içi anket yöntemi ile veri toplanmış ve toplam 359 kişi ile analizler gerçekleştirilmiş. Bulgular iş merkezliliğinin iş sonrası toparlanmayı olumsuz yönde etkilediğini ve bu etkinin toparlanmanın alt boyutları açısından özellikle psikolojik uzaklaşma ve rahatlama üzerinde ortaya çıktığını göstermiştir. Buradan hareketle bireyin yaşamında işin daha merkezi bir konuma sahip olmasının mesai sonrası iş taleplerinden uzaklaşarak mevcut kaynakların korunmasını güçleştirebileceği söylenebilir. Öte yandan psikolojik sermayenin iş sonrası toparlanmayı olumlu yönde etkilediği ve alt boyutlar açısından ise özellikle ustalık deneyimi ve kontrol üzerinde olumlu bir rolünün olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bireylerin sahip oldukları psikolojik kaynakların iş dışı zamanlarında yeni kaynaklar kazanabilmelerini destekleyen toparlanma deneyimleri açısından önemli olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte psikolojik sermayenin iş merkezliliği ile iş sonrası toparlanma arasındaki ilişkide beklenen düzenleyici etkisi desteklenmemiştir. Bu bulgu, psikolojik sermayenin toparlanmayı doğrudan destekleyen bir kişisel kaynak olmasına rağmen, iş merkezliliğinin olumsuz etkisini azaltan bir kaynak olarak işlev görmeyebileceğini göstermektedir.

Araştırmanın bulguları bütüncül olarak değerlendirildiğinde iş sonrası toparlanmanın yalnızca çalışma koşulları ve iş talepleriyle değil; çalışanların işe yönelik tutumları ve sahip oldukları kişisel kaynaklarla da ilişkili olduğu

görülmüştür. Ayrıca iş merkezliliği ile psikolojik sermayenin toparlanmanın farklı boyutları üzerindeki farklı etkilerinin olması iş sonrası toparlanmanın tek boyutlu bir süreç olarak değerlendirilmemesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu deneyimler birbirini tamamlayan süreçler olarak öne çıkmaktadır. Çalışanların etkili biçimde toparlanması için hem işten psikolojik uzaklaşma ve rahatlama yoluyla bireylerin mevcut kaynaklarının korunması hem de ustalık deneyimleri ve kontrol aracılığıyla yeni kaynaklar kazanılması gerekmektedir.

Bu araştırma ile alan yazına ve kuramsal bilgi birikimine de katkılar sağlamıştır. Şöyle ki iş merkezliliği ve iş sonrası toparlanma ilişkisine Türkiye örnekleminde bulgu sunmuş; bu ilişkide psikolojik sermayenin rolünü test etmiş; Türkiye'deki iş sonrası toparlanma ve iş merkezliliği alan yazınına genişletmiş; iş merkezliliğinin sonuçlarını iş ve örgüt alanının ötesine taşımış; psikolojik sermayeyi toparlanmanın bireysel bir öncülü olarak ele almış ve farklı bireysel faktörlerin toparlanmanın farklı boyutlarıyla ilişkili olabileceğini göstermiştir.

Sonuç olarak bu araştırma, iş merkezliliğinin örgütsel açıdan sağlayabileceği olumlu sonuçların yanı sıra çalışanların iş dışı yaşamlarındaki toparlanma süreçleri açısından bazı maliyetler ortaya çıkarabileceği; psikolojik sermayenin ise çalışanların toparlanmalarını destekleyen önemli bir kişisel kaynak olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda çalışanların işe yönelik olumlu tutumlarını korurken iş dışı zamanlarında zihinsel olarak işten uzaklaşabilecekleri ve gevşeyebilecekleri bir örgüt anlayışının oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Çalışanların kişisel kaynaklarını koruyup yeni kaynaklar elde edebilmelerinin desteklenmesi faydalı olacaktır. İş ve iş dışı yaşam arasındaki sınırların belirginleştirilmesi, çalışanların iyi oluşlarının yanı sıra uzun vadede sürdürülebilir bir çalışma yaşamının sağlanmasına da katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A., ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273–294.
- Alameer, K. M., Uitdewilligen, S., ve Hülshager, U. R. (2023). What are the active ingredients in recovery activities? Introducing a dimensional approach. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(4), 239–262. <https://doi.org/10.1037/ocp0000354>
- Amarnani, R. K., Bordia, P., Garcia, P. R. J. M., ve Sykes-Bridge, I. (2023). You can leave the younger workers out of it! Toward a centered paradigm for studying older workers' employment relationships and late-career dynamics. *Group & Organization Management*, 48(2), 436–467. <https://doi.org/10.1177/10596011231161974>
- Arnold, M., ve Sonnentag, S. (2023). Time matters: The role of recovery for daily mood trajectories at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(4), 754–785. <https://doi.org/10.1111/joop.12445>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Luthans, F. (2011a). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.004>
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010a). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2010b). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. <https://doi.org/10.1177/0149206308329961>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011b). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bal, P. M., ve Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497–523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bennett, A. A., Bakker, A. B., ve Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 262–275. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2217>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., ve Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.541>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., ve Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419–441. <https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317909X418049>
- Bockorny, K., ve Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' Courage, Psychological Capital, and Life Satisfaction [Brief Research Report]. *Frontiers in Psychology*, Volume 10 - 2019. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00789>
- Boome, E. (1944). Muscular and Mental Relaxation in Peace and War. *Nature*, 153(3888), 547–549.
- Braukmann, J., Schmitt, A., Ďuranová, L., ve Ohly, S. (2018). Identifying ICT-Related Affective Events Across Life Domains and Examining their Unique Relationships with Employee Recovery. *Journal of Business and Psychology*, 33(4), 529–544. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9508-7>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Burger, J. M. (1989). Negative reactions to increases in perceived personal control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 246–256. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.246>
- Cameron, C. (1973). A Theory of Fatigue. *Ergonomics*, 16(5), 633–648. <https://doi.org/10.1080/00140137308924554>
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., ve Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*. Berrett-Koehler Publishers.
- Chin, B., Slutsky, J., Raye, J., ve Creswell, J. D. (2019). Mindfulness Training Reduces Stress At Work: A Randomized Controlled Trial. *Mindfulness (N Y)*, 10(4), 627–638. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-1022-0>
- Clauss, E., Hoppe, A., Schachler, V., ve O'Shea, D. (2021). Occupational self-efficacy and work engagement as moderators in the stressor-detachment model. *Work & Stress*, 35(1), 74–92. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1743790>
- Clinton, M. E., Conway, N., ve Sturges, J. (2017). "It's tough hanging-up a call": The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2 ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Craig, A., ve Cooper, R. E. (1992). 11 - Symptoms of Acute and Chronic Fatigue. In A. P. Smith & D. M. Jones (Eds.), *State and Trait* (pp. 289–339). Academic Press. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-12-650353-1.50017-4>

- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2), 105–113. <https://doi.org/10.18394/iid.61996>
- de Bloom, J., Geurts, S. A. E., ve Kompier, M. A. J. (2012). Effects of Short Vacations, Vacation Activities and Experiences on Employee Health and Well-Being. *Stress and Health*, 28(4), 305–318. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.1434>
- de Bloom, J., Geurts, S. A. E., ve Kompier, M. A. J. (2013). Vacation (after-) effects on employee health and well-being, and the role of vacation activities, experiences and sleep. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 14(2), 613–633. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9345-3>
- de Bloom, J., Kinnunen, U., ve Korpela, K. (2015). Recovery Processes During and After Work: Associations With Health, Work Engagement, and Job Performance. *J Occup Environ Med*, 57(7), 732–742. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000000475>
- de Bloom, J., Kompier, M., Geurts, S., de Weerth, C., Taris, T., ve Sonnentag, S. (2009). Do We Recover from Vacation? Meta-analysis of Vacation Effects on Health and Well-being. *Journal of Occupational Health*, 51(1), 13–25. <https://doi.org/10.1539/joh.K8004>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., ve Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery* (Vol. 7, pp. 0). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/s1479-3555\(2009\)0000007006](https://doi.org/10.1108/s1479-3555(2009)0000007006)
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., ve Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93–108. <https://doi.org/10.1002/job.123>
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3(3), 131–142. <https://doi.org/10.2307/799133>
- e Cunha, M. P., Rego, A., Simpson, A., ve Clegg, S. (2020). *Positive organizational behaviour: A reflective approach*. Routledge.
- Eden, D. (1990). Acute and chronic job stress, strain, and vacation relief. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45(2), 175–193. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(90\)90010-7](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(90)90010-7)
- Edgell, S., ve Granter, E. (2020). *The Sociology of Work: Continuity and Change in Paid and Unpaid Work* (Third Edition ed.). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781036233839>
- Ejlertsson, L., Heijbel, B., Andersson, I. H., Troein, M., ve Brorsson, A. (2021). Strengthened workplace relationships facilitate recovery at work - qualitative experiences of an intervention among employees in primary health care. *BMC Fam Pract*, 22(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s12875-021-01388-x>
- Erceylan, N., Eryılmaz, İ., ve Atilla, G. (2022). İş Sonrası Toparlanmanın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İşe Tutulmanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(30). YönOrg 2022), 236–250. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1141431>

- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., ve Sharifi, S. M. (2016). The impact of psychological capital on mental health among Iranian nurses: considering the mediating role of job burnout. *Springerplus*, 5(1), 1377. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3099-z>
- Etzion, D., Eden, D., ve Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of applied psychology*, 83(4), 577–585. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.577>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4 ed.). SAGE Publications.
- Fritz, C., Lam, C. F., ve Spreitzer, G. M. (2011). It's the Little Things That Matter: An Examination of Knowledge Workers' Energy Management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3), 28–39. <https://doi.org/10.5465/amp.25.3.zol28>
- Fritz, C., ve Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of applied psychology*, 91(4), 936–945. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.936>
- Fritz, C., Sonnentag, S., Spector, P. E., ve McInroe, J. A. (2010). The weekend matters: Relationships between stress recovery and affective experiences. *Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1137–1162. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.672>
- Geurts, S. A., ve Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scand J Work Environ Health*, 32(6), 482–492. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053>
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Austin, S., Fernet, C., ve Morin, A. J. S. (2021). Remote working: A double-edged sword for workers' personal and professional well-being. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1060–1082. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.71>
- Ginoux, C., Isoard-Gautheur, S., ve Sarrazin, P. (2021). “What did you do this weekend?” Relationships between weekend activities, recovery experiences, and changes in work-related well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(4), 798–816. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/aphw.12272>
- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., ve Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class? *Social Science & Medicine*, 54(5), 783–798. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(01\)00109-5](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00109-5)
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., ve Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202–216. <https://doi.org/10.1037/a0022169>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. Cengage.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J.-P., Paustian-Underdahl, S. C., ve Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>

- Hao, L., Meng, W., Xu, M., ve Meng, H. (2022). Work centrality and recovery experiences in dual-earner couples: Test of an actor-partner interdependence model. *Stress and Health*, 38(4), 827–836. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.3137>
- Harpaz, I., ve Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, 56(3), 291–319. <https://doi.org/10.1177/0018726703056003613>
- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D. S., ve Gärling, T. (2003). Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of Environmental Psychology*, 23(2), 109–123. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0272-4944\(02\)00109-3](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0272-4944(02)00109-3)
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3 ed.). Guilford Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community : the psychology and philosophy of stress* Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337–421.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
- Hobfoll, S. E., ve Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout* (pp. 115–129). Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., ve Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(Volume 5, 2018), 103–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hobfoll, S. E., ve Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of community psychology*, 21(2), 128–148.
- Hunter, E. M., ve Wu, C. (2016). Give me a better break: Choosing workday break activities to maximize resource recovery. *Journal of applied psychology*, 101(2), 302–311. <https://doi.org/10.1037/apl0000045>
- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F.-J., Beltou, N., Gimenes, G., ve Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144–162. <https://doi.org/10.1037/str0000055>
- International Labour Organization. (2026). *Employment-to-population ratio*. <https://ilostat.ilo.org/data/snapshots/employment-to-population-ratio/>
- Iser-Potempa, J., Nesher Shoshan, H., ve Sonnentag, S. (2026). I'll support you either way: Examining supervisor work support and nonwork support as antecedents of subordinates' recovery experiences. *Journal of Business and Psychology*, 41(2), 491–510. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10082-z>

- Jacobson, E. (1938). *Progressive Relaxation: A Physiological and Clinical Investigation of Muscular States and Their Significance in Psychology and Medical Practice*. University of Chicago Press.
- Jeong, J. G., Kang, S. W., ve Choi, S. B. (2020). Employees' Weekend Activities and Psychological Well-Being via Job Stress: A Moderated Mediation Role of Recovery Experience. *Int J Environ Res Public Health*, 17(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph17051642>
- Jin, M., Zhang, Y., Wang, F., Huang, J., Feng, F., Gong, S., Wang, F., Zeng, L., Yuan, Z., ve Wang, J. (2022). A cross sectional study of the impact of psychological capital on organisational citizenship behaviour among nurses: Mediating effect of work engagement. *J Nurs Manag*, 30(5), 1263–1272. <https://doi.org/10.1111/jonm.13609>
- Joo, B.-K., Lim, D. H., ve Kim, S. (2016). Enhancing work engagement: The roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117–1134. <https://doi.org/10.1108/lodj-01-2015-0005>
- Karagöz, Y. (2021). *SPSS ve AMOS UYGULAMALI Nicel-Nitel-Karma BİLİMSEL ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ VE YAYIN ETİĞİ*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Keskin, Ş., ve Şen, N. (2024). İş Merkezliliği Ölçeğinin ve Psikometrik Özelliklerinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Nesne Dergisi*, 12(31), 87–99. <https://doi.org/10.7816/nesne-12-31-06>
- Kim, S., Park, Y., ve Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J., ve Korpela, K. (2015). Patterns of daily energy management at work: relations to employee well-being and job characteristics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(8), 1077–1086. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1039-9>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling, 4th ed.* The Guilford Press.
- Koçak, Ö. E. (2017). *How employees thrive at work? importance of relationship quality, person-job fit and recovery experiences after work hours* [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Kurtz, M. E., ve Propst, D. B. (1991). Relationship between perceived control in leisure and life satisfaction: A study of non-institutionalized older persons. *Leisure Studies*, 10(1), 69–77. <https://doi.org/10.1080/02614369100390071>
- Kühnel, J., Sonnentag, S., ve Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 181–198. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x>
- Langer, E. J., ve Rodin, J. (1976). The effects of choice and enhanced personal responsibility for the aged: A field experiment in an institutional setting. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34(2), 191–198. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.34.2.191>

- Larson, R. (1989). Is Feeling "in Control" Related to Happiness in Daily Life? *Psychological Reports*, 64(3), 775–784. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.3.775>
- Li, V., Jiang, L., ve Xu, X. V. (2020). From workplace mistreatment to job insecurity: The moderating effect of work centrality. *Stress Health*, 36(3), 249–263. <https://doi.org/10.1002/smi.2915>
- Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., ve Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analyses of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>
- Lounsbury, J. W., ve Hoopes, L. L. (1986). A vacation from work: Changes in work and nonwork outcomes. *Journal of applied psychology*, 71(3), 392–401. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.392>
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., ve Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007a). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304–322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F., Luthans, K. W., ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007b). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., ve Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543–562. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>
- Mannheim, B., Baruch, Y., ve Tal, J. (1997). Alternative Models for Antecedents and Outcomes of Work Centrality and Job Satisfaction of High-Tech Personnel. *Human Relations*, 50(12), 1537–1562. <https://doi.org/10.1023/A:1016971615417>
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

- McGrath, E., Cooper-Thomas, H. D., Garrosa, E., Sanz-Vergel, A. I., ve Cheung, G. W. (2017). Rested, friendly, and engaged: The role of daily positive collegial interactions at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(8), 1213–1226. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2197>
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., ve Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of applied psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- Meijman, T. F., ve Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *A handbook of work and organizational psychology* (2 ed., pp. 5–33). Psychology Press.
- MOW International Research Team. (1987). *The Meaning of Working*. Academic Press.
- Nasria, A., ve Gara Bach Ouerdian, E. (2023). How and when psychological capital enhances well-being at work: Evidence from the Tunisian healthcare professionals. *International Journal of Workplace Health Management*, 16(5-6), 396–414. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-12-2022-0209>
- Newman, D. B., Tay, L., ve Diener, E. (2014). Leisure and Subjective Well-Being: A Model of Psychological Mechanisms as Mediating Factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2 ed.). McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill Companies, Incorporated.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies*, 13(14), 141–151. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13618>
- Park, J., Yoon, S., Moon, S. S., Lee, K. H., ve Park, J. (2017). The effects of occupational stress, work-centrality, self-efficacy, and job satisfaction on intent to quit among long-term care workers in Korea. *Home Health Care Services Quarterly*, 36(2), 96–111. <https://doi.org/10.1080/01621424.2017.1333479>
- Park, Y., ve Fritz, C. (2015). Spousal recovery support, recovery experiences, and life satisfaction crossover among dual-earner couples. *J Appl Psychol*, 100(2), 557–566. <https://doi.org/10.1037/a0037894>
- Park, Y., Fritz, C., ve Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 457–467. <https://doi.org/10.1037/a0023594>
- Paul, K. I., ve Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., ve Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of applied psychology*, 79(2), 224–228. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.2.224>
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and

- recommended remedies. *J Appl Psychol*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annu Rev Psychol*, 63, 539–569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., ve Yang, J. (2024). Common method bias: It's bad, it's complex, it's widespread, and it's not easy to fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 17–61. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030>
- Ragsdale, J. M., ve Beehr, T. A. (2016). A rigorous test of a model of employees' resource recovery mechanisms during a weekend. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 911–932. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2086>
- Ragsdale, J. M., Hoover, C. S., ve Wood, K. (2016). Investigating affective dispositions as moderators of relationships between weekend activities and recovery experiences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 734–750. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/joop.12150>
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 651–659. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.651>
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Antino, M., Demerouti, E., ve Bakker, A. B. (2018). Positive experiences at work and daily recovery: Effects on couple's well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1395–1413.
- Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316–331. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1987.tb03541.x>
- Sari, N., ve Wahyuni, S. (2023). The Role of Mediation and Moderation in the Sharing of Knowledge and Work Centrality Effects of Employee Creativity on Innovative Work Behavior. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 07, 44–56. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2023.7604>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., ve Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., ve Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203–226.
- Scheier, M. F., ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.4.3.219>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23–74.
- Schneider, S. L. (2001). In search of realistic optimism: Meaning, knowledge, and warm fuzziness. *American Psychologist*, 56(3), 250–263. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.250>

- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned Optimism*. Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sharabi, M. (2017). The meaning of work dimensions according to organizational status: does gender matter? *Employee Relations: The International Journal*, 39(5), 643–659. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/ER-04-2016-0087>
- Sianoja, M., Syrek, C. J., de Bloom, J., Korpela, K., ve Kinnunen, U. (2018). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 428–442. <https://doi.org/10.1037/ocp0000083>
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., ve Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330–348. <https://doi.org/10.1080/02678370903415572>
- Smit, B. W., ve Barber, L. K. (2016). Psychologically detaching despite high workloads: The role of attentional processes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(4), 432–442. <https://doi.org/10.1037/ocp0000019>
- Snir, R., ve Harpaz, I. (2002). Work-leisure relations: Leisure orientation and the meaning of work. *Journal of Leisure Research*, 34(2), 178–203.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., ve Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., Simpson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., ve Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 196–210. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.196>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., ve Bayer, U.-V. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
- Sonnentag, S., Cheng, B. H., ve Parker, S. L. (2022). Recovery from Work: Advancing the Field Toward the Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnentag, S., ve Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

- Sonnentag, S., ve Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., ve Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé, & D. C. Ganster (Eds.), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery* (Vol. 7, pp. 0). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/s1479-3555\(2009\)0000007004](https://doi.org/10.1108/s1479-3555(2009)0000007004)
- Sonnentag, S., Kark, R., ve Venz, L. (2024). Leader support for recovery: A multi-level approach to employee psychological detachment from work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 97(4), 1762–1788. <https://doi.org/10.1111/joop.12538>
- Sonnentag, S., ve Kruel, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197–217. <https://doi.org/10.1080/13594320500513939>
- Sonnentag, S., ve Schiffner, C. (2019). Psychological detachment from work during nonwork time and employee well-being: The role of leader's detachment. *The Spanish journal of psychology*, 22, E3.
- Sönmezer, S. (2015). An Analysis of work values, organizational commitment, and work centrality of turkish employees from an age diversity perspective.
- Stajkovic, A., ve Luthans, F. (2002). Social cognitive theory and self-efficacy: Implications for motivation theory and practice. In R.M. Steers, L.W. Porter, & G.A., Bigley (Eds.), *Motivation and Work Behavior* (7th ed.), 126–140.
- Stajkovic, A. D., ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4), 62–74. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90006-7](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90006-7)
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., ve Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., ve Neale, J. M. (1995). Association between daily coping and end-of-day mood. *Health Psychol*, 14(4), 341–349. <https://doi.org/10.1037//0278-6133.14.4.341>
- Strauss-Blasche, G., Ekmekcioglu, C., ve Marktl, W. (2000). Does Vacation Enable Recuperation? Changes in Well-being Associated with Time Away from Work. *Occupational Medicine*, 50(3), 167–172. <https://doi.org/10.1093/occmed/50.3.167>
- Şahin, F., ve Gürbüz, S. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. *Basım, Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 ed.). Pearson
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., ve van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 139–157. <https://doi.org/10.1080/13594320500513889>
- ten Brummelhuis, L. L., ve Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445–455. <https://doi.org/10.1037/a0029213>

- Topaloğlu, T., ve Özer, P. S. (2014). Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 156–171.
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., ve Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of applied psychology*, 80(1), 43–57. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.43>
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H., ve Beal, D. J. (2014). Lunch Breaks Unpacked: The Role of Autonomy as a Moderator of Recovery during Lunch. *Academy of Management Journal*, 57(2), 405–421. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.1072>
- Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., ve Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555–565. <https://doi.org/10.1108/lodj-08-2012-0102>
- Uçanok, B., ve Karabatı, S. (2013). The Effects of Values, Work Centrality, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrdq.21156>
- Uçanok Tan, B. (2023). Effects of Materialist Values and Work Centrality on Organizational Citizenship Behaviors. *Sage Open*, 13(4), 21582440231214466. <https://doi.org/10.1177/21582440231214466>
- van der Hulst, M., ve Geurts, S. A. E. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress*, 15(3), 227–240. <https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>
- van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Kompier, M. A., ve Taris, T. W. (2007). Workdays, in-between workdays and the weekend: a diary study on effort and recovery. *Int Arch Occup Environ Health*, 80(7), 599–613. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0172-5>
- van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., ve Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 476–489. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527>
- Vîrgă, D., ve Paveloni, A. (2015). Psychological capital and well-being: the moderating role of psychological detachment from work. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(1), 53–62.
- Virtanen, A., De Bloom, J., ve Kinnunen, U. (2020). Relationships between recovery experiences and well-being among younger and older teachers. *Int Arch Occup Environ Health*, 93(2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01475-8>
- Virtanen, A., Van Laethem, M., de Bloom, J., ve Kinnunen, U. (2021). Drammatic breaks: Break recovery experiences as mediators between job demands and affect in the afternoon and evening. *Stress and Health*, 37(4), 801–818. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/smi.3041>
- Volery, T., ve Tarabashkina, L. (2021). The impact of organisational support, employee creativity and work centrality on innovative work behaviour. *Journal of Business Research*, 129, 295–303.
- von Dreden, C., ve Binnewies, C. (2017). Choose your lunch companion wisely: the relationships between lunch break companionship, psychological detachment,

- and daily vigour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 356–372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1301428>
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., ve Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12, 915. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-915>
- Watson, T. (2017). *Sociology, Work and Organisation: Seventh Edition*. Taylor & Francis.
- Weisbrod, A. V., Bohman, L. C., ve Ramdial, K. J. (2024). From theory to practice: a novel meditation program at a global corporation. *Curr Psychol*, 1–18. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04516-1>
- Wendsche, J., ve Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work [Review]. *Frontiers in Psychology, Volume 7 - 2016*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
- Westman, M., ve Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of applied psychology*, 82(4), 516–527. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.516>
- Whelan, E., O'Brien, A., ve McCarthy, A. (2026). Burnout in hybrid work arrangements: unpacking the role of technostress, psychological detachment, and organisational supports. *Internet Research*, 36(7), 63–81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/INTR-01-2025-0041>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Youssef, C. M., ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zacher, H., Brailsford, H. A., ve Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 287–297. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.005>
- Zeng, L., Feng, F., Jin, M., Xie, W., Li, X., Li, L., Peng, Y., ve Wang, J. (2023). Psychological capital and organizational citizenship behavior among nurses during the COVID-19 epidemic: mediation of organizational commitment. *BMC Nurs*, 22(1), 172. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01332-7>
- Zhu, Z., Kuykendall, L., Baines, J. I., ve Zhang, B. (2026). Clarifying the Construct of Supervisor Support for Recovery and Its Impact on Employee Recovery Experiences. *Journal of Management*, 52(3), 1173–1216. <https://doi.org/10.1177/01492063241311228>

EK1 ORJİNALLİK FORMU

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA
Tarih: 01/10/2026
Tez Başlığı (Türkçe): BİREYSEL FAKTÖRLERİN İŞ SONRASI TOPARLANMA DENEYİMLERİ ÜZERİNDEKİ ROLÜ Tez Başlığı (Almanca/Fransızca)*:.....
Yukarıda başlığı verilen tezin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 127 sayfalık kısmına ilişkin, 30/09/2026 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 14 'dir.
Uygulanan filtrelemeler*: 1. ☒ Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç 2. ☒ Kaynakça hariç 3. ☐ Alıntılar hariç 4. ☒ Alıntılar dâhil 5. ☒ 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç
Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.
Gereğini saygılarımla arz ederim.
NAGEHAN KÖSE AYDOS

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	NAGEHAN KÖSE AYDOS
	Öğrenci No	N23131783
	Enstitü Anabilim Dalı	İŞLETME
	Programı	YÖNETİM ORGANİZASYON VE ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
PROF. DR. PINAR BAYHAN KARAPINAR

* Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
Date: 01/10/2026
Thesis Title (In English): THE ROLE OF INDIVIDUAL FACTORS ON RECOVERY FROM WORK EXPERIENCES According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 30/09/2026 for the total of 127 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 14 %. Filtering options applied**: 1. ☒ Approval and Declaration sections excluded 2. ☒ References cited excluded 3. ☐ Quotes excluded 4. ☒ Quotes included 5. ☒ Match size up to 5 words excluded I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge. Kindly submitted for the necessary actions. NAGEHAN KÖSE AYDOS

Student Information	Name-Surname	NAGEHAN KÖSE AYDOS
	Student Number	N23131783
	Department	BUSINESS ADMINISTRATION
	Programme	MANAGEMENT AND ORGANISATIONAL BEHAVIOUR

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
PROF. DR. PINAR BAYHAN KARAPINAR

**As mentioned in the second part [article (4)/3] of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding reference, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

EK 2 ETİK KURUL İZNI

Tarih: 09/01/2026 14:02
Sayı: E-66777842-300-00004676233



00004676233



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

KURUL KARARI

<u>TOPLANTI TARİHİ</u>	<u>TOPLANTI SAYISI</u>
25 Kasım 2025	2025/22

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Nagehan KÖSE**'nin Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR danışmanlığında hazırladığı; "Bireysel ve Örgütsel Faktörlerin İş Sonrası Toparlanma Deneyimleri Üzerindeki Rolü" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulunun **25 Kasım 2025** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan **uygun bulunmuştur**.

Prof. Dr. İsmet KOÇ
Kurul Başkanı

Prof. Dr. Özgür
TEOMAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Selda
ÖZDEMİR
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Özge
ÖZYALÇIN OSKAY
Kurul Üyesi

İZİNLİ

Doç. Dr. Pınar
ÖZDEMİR ŞİMŞEK
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Tuğça
POYRAZ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Arife Berna
AYTAÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülçin
Cankız ELİBOL
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Pınar
ARPINAR AVŞAR
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Gülsüm
DEPELİ SEVİNÇ
Kurul Üyesi

Doç. Dr. Tülay
BAĞCI BOŞİ
Kurul Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Onur
URAZ
Kurul Üyesi