T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİK HAZIR BULUNUŞLUKLARI VE KARİYER BAĞLILIKLARININ İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

METE SERDAR
21713062

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. SERDAR BOZKURT

2024

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİK HAZIR BULUNUŞLUKLARI VE KARİYER BAĞLILIKLARININ İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

METE SERDAR
21713062
ORCID NO: 0009-0003-9586-6172

TEZ DANIŞMANI
PROF. DR. SERDAR BOZKURT

TEMMUZ 2024

Mete SERDAR tarafından hazırlanan "Çalışanların Teknolojik Hazır Bulunuşlukları ve Kariyer Bağlılıklarının İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, **01.07.2024** tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunmuş ve jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Programında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman	**İmza**
Prof. Dr. Serdar BOZKURT	……

Jüri Üyeleri	**İmza**
Prof. Dr. Yasemin Bal	……
Dr. Öğr. Üyesi Bumin AKSU	……

ÖZET

ÇALIŞANLARIN TEKNOLOJİK HAZIR BULUNUŞLUKLARI VE KARİYER BAĞLILIKLARININ İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Günümüzde gerek bireysel gerekse organizasyonel temelde teknolojiye olan ilgi giderek artmaktadır. Böyle bir ortamda, çalışanların teknolojiye hazır olma durumlarının gerekliliği daha da ön plana çıkmaktadır. Teknolojik hazır bulunuşluk kavramı bireylerin birtakım amaç ve hedefleri elde edebilmek adına yeni teknolojileri kullanma istek ve inançlarını içermekte iken, kariyer bağlılığı; bireyin kendi belirlemiş olduğu kariyerinde çalışmak için sahip olduğu motivasyon şeklinde ifade edilebilir. İş-aile çatışması ise kısaca bireylerin çalışma hayatı ile aile hayatları arasındaki uyuşmazlık olarak dile getirilebilir. Teknolojik hazır bulunuşluk kavramı literatürde yeni araştırılmaya başlanılan bir konudur. Bu nedenle teknolojik hazır bulunuşluk kavramının diğer kavramlarla ilişkisinin incelenmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde ise teknolojik hazır bulunuşluk, kariyer bağlılığı ve iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişkiyi doğrudan araştıran bir çalışmaya rastlanılmaması burada bir boşluk olduğuna işaret etmektedir.

Buradan hareketle sosyal değişim ilişkileri çerçevesinde çalışanların teknolojik hazır bulunuşlukları ve kariyer bağlılıklarının, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin incelenmesi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırma problemlerinin test edilebilmesi için 231 çalışandan anket yoluyla toplanan veriler, SPSS 27.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri onların iş-aile çatışması düzeylerini anlamlı olarak etkilemezken, kariyer bağlılığı seviyelerindeki artışın onların iş-aile çatışması düzeylerinde azalmaya yol açacağı saptanmıştır. Ayrıca kişilerin teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri arttığında kariyer bağlılığı düzeylerinde de artış olacağı çalışmanın bir diğer önem arz eden bulgusudur.

Anahtar Kelimeler: Teknolojik hazır bulunuşluk, Kariyer bağlılığı, İş-aile çatışması

ABSTRACT

EXAMINING THE EFFECT OF EMPLOYEES' TECHNOLOGICAL READINESS AND CAREER COMMITMENT ON WORK-FAMILY CONFLICT

Nowadays, interest in technology is increasing both on an individual and organizational basis. In such an environment, the necessity of employees' readiness for technology comes to the fore. While the concept of technological readiness includes individuals' desire and belief to use new technologies in order to achieve certain goals and objectives, career commitment; it can be expressed as the individual's motivation to work in their own career. Work-family conflict can be briefly expressed as the incompatibility between individuals' work life and family life. The concept of technological readiness is a subject that has just begun to be researched in the literature. For this reason, it is thought that it is important to examine the relationship between the concept of technological readiness and other concepts. When the literature is examined, the fact that there is no study directly investigating the relationship between the concepts of technological readiness, career commitment and work-family conflict indicates that there is a gap here.

Based on this, the main purpose of the research is to examine the effects of employees' technological readiness and career commitment on work-family conflict within the framework of social change relations. For this purpose, the data collected from 231 employees through a survey was analyzed using SPSS 27.0 package programs in order to test the research problems. According to the research results; while employees' technological readiness levels do not affect their work-family conflict levels, it has been determined that an increase in their career commitment levels will lead to a decrease in their work-family conflict levels. In addition, another important finding of the study is that when people's technological readiness levels increase, their career commitment levels will also increase.

Keywords: Technological readiness, Career commitment, Work-family conflict

ÖN SÖZ

Tez sürecimde her an yanımda olan, elinden gelen her türlü desteği sağlayan, her sorunumda çıkış yolu ya da yolları gösteren, danışman hocam sayın Prof. Dr. Serdar BOZKURT'a bana olan inancı, desteği, sevgisi ve güveni için sonsuz teşekkür ederim.

Ayrıca her kapısına gittiğimde beni güler yüzle karşılayan, bir kere dahi geri çevirmeyen değerli hocam sayın Prof. Dr. Yasemin BAL'a teşekkürlerimi sunarım.

Yine tez savunma jürimdeki katkıları, değerli zamanı ve ilgisinden ötürü sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Bumin Çağatay AKSU'ya teşekkür ederim.

Öğrenciliğim sırasında hiçbir zaman yardımdan çekinmeyen, güler yüzlü, değerli hocam sayın Doç. Dr. Ayşe DEMİRHAN'a teşekkür ederim.

Benim için çok değerli olan annem Beyhan SERDAR'a, çok değerli olan babam Onur SERDAR'a beni koruyup kollayıp, büyütüp bu güne gelmemi sağladıkları, beni gözlerinden sakınmayı bir an olsun ihmal etmedikleri için teşekkürü borç bilirim. Ayrıca canım kardeşim Murathan SERDAR'ın hakkını ödeyemem.

Çok değerli, çok sevdiğim anneannem Hüsniye KORKMAZ'a ve bu duruma gelmem için desteğini esirgemeyen bütün büyüklerime, akrabalarıma, arkadaşlarıma sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Mete SERDAR

Temmuz, 2024; İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZET iii
ABSTRACT iv
ÖN SÖZ v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ ix
KISALTMALAR LİSTESİ x

1. GİRİŞ 1

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 3
2.1. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Kavramı 3
2.1.1. Teknolojik Hazır Bulunuşluğun Önemi 4
2.1.2. Teknoloji Kabulü ve Kullanımına Yönelik Modeller 7
2.1.2.1. Yeniliklerin Yayılması Teorisi 7
2.1.2.2. Nedenli Faaliyet Teorisi 8
2.1.2.3. Plânlı Davranış Teorisi 9
2.1.2.4. Teknoloji Kabul Modelleri 10
2.1.3. Teknoloji Hazır Bulunuşluk İndeksi 15
2.1.4. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ile İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar 17
2.2. Kariyer Bağlılığı Kavramı 19
2.2.1. Kariyer Bağlılığının Önemi 21
2.2.2. Kariyer Bağlılığı Açısından Kariyer Türleri 23
2.2.2.1. Bağımsız Kariyer 23
2.2.2.2. Portföy Kariyer 24
2.2.2.3. Sınırsız Kariyer 24
2.2.2.4. Değişken Kariyer 25
2.2.3. Kariyer Bağlılığının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler 26
2.2.4. Kariyer Bağlılığı Modelleri 30
2.2.4.1. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Modeli 30
2.2.4.2. London'un Kariyer Motivasyonu Modeli 30
2.2.4.3. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı 31
2.2.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları 32
2.2.6. Kariyer Bağlılığına Yönelik Çalışmalar 33
2.3. İş-Aile Çatışması Kavramı 35
2.3.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Literatür 36
2.3.2. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri 42
2.3.2.1. İş Dışındaki Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler 43

2.3.2.2. İşten ve İşyerinden Kaynaklanan Nedenler....44
2.3.2.3. Kişisel Nedenler....45
2.3.3. İş-Aile Çatışması Türleri....46
2.3.3.1. Zamana Dayalı Çatışma....46
2.3.3.2. Davranış Temelli Çatışma....46
2.3.3.3. Gerilime Dayalı Çatışma....47
2.3.4. İş-Aile Çatışması Kuramları....47
2.3.4.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı....48
2.3.4.2. Rol Kuramı....48
2.3.4.3. Katkı Kuramı....49
2.3.4.4. Çatışma Kuramı....49
2.3.4.5. Telafi Kuramı....50
2.3.4.6. Taşma Kuramı (Sıçrama Kuramı)....50
2.3.5. İş-Aile Çatışması Sonuçları....51
2.3.6. İş-Aile Çatışmasına Yönelik Çalışmalar....51

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ....55
3.1. Araştırmanın Amacı....55
3.2. Araştırmanın Önemi....56
3.3. Veri Toplama Araçları....56
3.4. Araştırmanın Kapsamı....57
3.5. Veri Analizi....57
3.6. Bulgular....58
3.6.1. Demografik Bulgular....58
3.6.2. Araştırma Ölçeklerine Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri....60
3.6.2.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik Analiz Sonuçları....60
3.6.2.2. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirlik Analiz Sonuçları....63
3.6.3. Verilerin Dağılımı ve Veriye Dair Tanımlayıcı İstatistiklere Yönelik Sonuçlar....65
3.6.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlere Ait Bulgular....67
3.6.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması....73

4. SONUÇ VE TARTIŞMA....76

KAYNAKÇA....81
EKLER....103
Ek 1. Anket Formu....103

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri.....59
Tablo 2. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 60
Tablo 3. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar.....61
Tablo 4. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi 61
Tablo 5. Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 62
Tablo 6. Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar 62
Tablo 7. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları 63
Tablo 8. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar 63
Tablo 9. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirliği 65
Tablo 10. Verilerin Dağılımı.....65
Tablo 11. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....66
Tablo 12. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Kariyer Bağlılığı Değişkenleri Modele Birlikte Dahil Edildiğindeki Regresyon Analizi Sonuçları.....68
Tablo 13. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve İş-Aile Çatışması Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....69
Tablo 14. Kariyer Bağlılığı ve İş-Aile Çatışması Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....70
Tablo 15. Kariyer Bağlılığı ve Teknolojik Hazır Bulunuşluk Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....71
Tablo 16. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Kariyer Bağlılığı Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....72
Tablo 17. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları 72
Tablo 18. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması 73

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yeniliklerin Yayılması Modeli 8
Şekil 2. Sebepli Davranış Teorisi Modeli 9
Şekil 3. Teknoloji Kabul Modeli 1 11
Şekil 4. Teknoloji Kabul Modeli 2 13
Şekil 5. Teknoloji Kabul Modeli 3 14
Şekil 6. Teknolojik Hazırbulunuşluk İndeksi 17
Şekil 7. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri 38
Şekil 8. İş-Aile Yaşam Çatışması Çeşitleri 39
Şekil 9. Cronbach Alpha Yaklaşım 1 64
Şekil 10. Cronbach Alpha Yaklaşım 2 64
Şekil 11. Cronbach Alpha Yaklaşım 3 64
Şekil 12. Araştırma Modeli 67

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
TAM	: Technology Acceptance Model (Teknoloji Kabul Teorisi)
TAM 2	: Technology Acceptance Model 2 (Teknoloji Kabul Modeli 2)
TAM 3	: Technology Acceptance Model 3 (Teknoloji Kabul Modeli 3)
TR	: Technological Readiness (Teknolojik Hazır Bulunuşluk)
TRA	: Theory of Reasoned Action (Sebebli Hareketler Teorisi)
TRİ	: Technological Readiness Index (Teknolojiye Hazır Bulunuşluk İndeksi)

1. GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren birey için; bir ferdi olduğu ailesi önem arz etmektedir. Değişen zaman; beraberinde pek çok şeyde olduğu gibi aile dinamiklerinde de farklılaşma getirmiştir. Aile kurumu özellikle son yıllarda yerini; sadece erkeğin çalıştığı, kadının ise ev ile ilgili hususlarla ilgilendiği yapıdan, kadın ve erkeğin ikisinin birlikte aile ekonomisine katkıda bulunup, kariyerlerini geliştirme yoluna gittikleri yapıya bırakmış olmaktadır.

Çalışanların ailelerine ve işlerine karşı birtakım sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışanlar bu sorumlulukları yerine getirirken iş ve aile arasındaki dengeyi kurabilmek için çaba sarf etmektedirler. Örgütler çalışanlarından daha fazla emek ve daha yüksek performans beklerken; aile bireyleri ise; örgütlerden farklı olarak kendileriyle daha fazla zaman geçirilmesini ve kendilerine daha çok ilgi gösterilmesini talep ederler. Çalışanlar birbirinden bağımsız bu iki yapıdan gelen, birbirinden farklı talepler sonucunda olumsuz etkilenebilmektedir. Aile ve işin çalışandan bu şekilde farklı taleplerde bulunması, çalışanın talepleri yerine getirirken çatışma yaşamasına neden olabilir. Çatışmanın yüksek düzeyde yaşanması ise çalışanın performansının düşmesine neden olabilmektedir. Performansı düşük olan bir çalışanın da kariyerinin ilerlemesi ile ilgili olumsuz sonuçlarla karşılaşabileceği kaçınılmaz bir durum olarak gözükmektedir.

Kariyer bilindiği üzere bir örgütte çalışanın dikey olarak yükselmesine işaret etmektedir. Küreselleşme, teknolojinin hızla değişmesi ve eğitimli nüfustaki artış gibi değişiklikler karşısında kişilerin kariyere karşı bakış açıları değişmiştir. Günümüzde bireyler kariyer hayatlarını yalnızca bir örgütte tamamlamayıp, bunun yerine kariyerlerini birden fazla iş yerinde geliştirme yoluna gidebilmektedirler. Artık bireyler, kişisel kariyerin önemini daha çok fark ederek kendi kariyerlerine daha fazla önem göstermeye başlamış bulunmaktadırlar.

21. yüzyıla gelinmesiyle birlikte teknolojik gelişimdeki ivmelenme hiç olmadığı kadar yoğun bir hâl almıştır. Keşifler ve bilimsel ilerlemeler artık daha hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir. Bunun yanı sıra teknoloji hayatımızın her anında ve her alanında kendi varlığını belirgin bir şekilde hissettirmektedir. Ayrıca teknolojinin insan hayatına sağladığı faydaların yadsınamaz bir seviyede olduğu da dile getirilebilir. Buradan hareketle artık bireylerin belirli bir düzeyde teknolojiyi kullanabiliyor olmalarının ne kadar önem arz ettiği anlaşılabilmektedir.

Bu çalışma önemi giderek artan teknolojik hazır bulunuşluk ve kariyer bağlılığı kavramlarının birbirleri arasındaki ve iş-aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma toplamda üç ana bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk kısmında kavramlara ilişkin literatür detaylı bir şekilde dile getirilmiştir. Araştırma metodolojisinin bahsedilen ikinci bölümde; araştırma amaç ve önemi, veri toplama araçları, araştırmanın kapsamı ve araştırma hipotezleri ifade edilmiş, daha sonrasında ise araştırma kavramlarının birbirleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve bunlar tablolar aracılığıyla belirtilmiştir. Araştırmanın son ve üçüncü kısmı olan sonuç ve tartışma kısmında; daha önceki araştırmalarla ilişkilendirilerek çalışmanın bulgularından bahsedilmiş, çalışmanın kısıtları ifade edilmiş ve çalışma bulguları ışığında birey ve örgütlere birtakım öneriler getirilmiş ve yine ayrıca daha sonraki araştırmacılara tavsiyeler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın devam eden kısmında teknolojik hazır blunuşluk, kariyer bağlılığı ve iş-aile çatışması kavramlarına ilişkin literatüre yer verilmiştir. Bahsi geçen kavramlar detaylıca incelenmiş bulunulmaktadır. Kavramların kapsadığı çevre, kavramların önemi, kavramlara ilişkin model ve kuramlar geniş bir şekilde ifade edilmiş, ardından kavramların çalışanlar ve örgütler açısından sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak ise bahsi geçen araştırma kavramlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmalardan örnekler sunulmuştur.

2.1. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Kavramı

Hazır bulunuşluk kavramı, bireylerin bazı konulara dair davranış yeterliliklerini sergileyebilmek için, gereksinim duyduğu psikolojik ve fizyolojik araçları içermektedir (Topses, 2003). Sönmez ve Akgül (2015) ise hazır bulunuşluk kavramını bireyin bir davranışı öğrenmesi ya da yapmak istediği şeyi gerçekleştirebilmesi için sosyal, psiko-motor ve bilişsel bir şekilde kendini hazır görmesi olarak açıklamaktadırlar. Diğer taraftan hazır bulunuşluk kavramından değişimin kabul veya reddine yönelik davranışlar için bir öncül ya da belli bir statükonun farklılaşabilmesi için oluşturulan değişim plânının örgüt ve örgütün üyeleri tarafından kabul edilme seviyesi olarak da bahsedilebilir (Armenakis vd., 1993). Hazır bulunuşluk kavramı öğrenmenin temeli konumundadır. Bu doğrultuda bir durum veya olay ile yüz yüze kalındığında eğer ki hazır bulunuşluk gerçekleşmemişse öğrenme hâli daha da zorlaşabilecektir. Bununla birlikte yalnızca hazır bulunuşluk, bireyde öğrenme gerçekleşmesi için tek başına yeterli de değildir (Khan, 2023). Örgütsel hazır bulunuşluk ise, örgütün yeni şeyler denemek veya mevcut olanları değiştirebilmek adına kullanacağı teknolojiye yönelik sistemsel ve sosyal açıdan kabiliyetlerini içermektedir (Beer, 1987). Hazırbulunuşluk farklı hususlar karşısında farklı durumlara hazır olma olarak ifade edilebilmektedir (Dockett ve Peryy, 2002). Diğer taraftan teknoloji

ise, uygulamalı alanlarda bilimsel bilginin sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesi şeklinde belirtilmektedir (Aksoy ve Akbulut, 2016).

Teknoloji ve hazır bulunuşluk kavramlarının birleşimi olarak görülebilecek teknolojik hazır bulunuşluk kavramına yönelik ise pek çok tanımın olduğu görülmektedir. Bunlardan birinde teknolojik hazır bulunuşluktan, bireylerin ev ile iş hayatlarında günlük kullanımını gerçekleştirdikleri teknolojileri benimseyip onları kullanma olarak bahsedilmiştir (Parasuraman ve Colby, 2015). Teknolojik hazır bulunuşluk kavramı birtakım amaç ve hedefleri elde edebilmek adına yeni teknolojileri kullanma istek ve inançlarını içermektedir (Denizli ve Demirtaş, 2022). Bir başka tanımda teknolojik hazır bulunuşluk; kişilerin teknoloji kullanmaya dair geliştirdikleri olumlu ve olumsuz duyguların tamamı olarak ifade edilmiştir (Parasuraman ve Colby, 2001). Lin ve arkadaşları (2007) ise kavramdan kişinin teknolojiyi kullanma isteğini saptayan güdüleyici ve engelleyici durumlar sebebiyle oluşan zihinsel bir süreç şeklinde bahsetmektedirler. Farklı bir tanımda ise teknolojik hazır bulunuş bireyin iş ve özel yaşamındaki hedeflerini gerçekleştirebilmek için yeni teknolojileri kullanma ve benimsemeye yönelik eğilimi olarak açıklanmaktadır (Parasuraman, 2000; Sönmez ve Akgül, 2015). Ayrıca literatürde teknolojik hazır bulunuşluk kavramı için teknolojik hazır oluş, teknolojik hazır olma gibi ifadelerinde kullanıldığı bildirilmektedir (Aydın, 2020).

2.1.1. Teknolojik Hazır Bulunuşluğun Önemi

Bireylerin teknolojiye dayalı ürün ya da hizmetleri tercih etme noktasında isteklilikleri, hizmet sektöründeki gelişmelerle birlikte pazarlarda oluşan yapısal farklılıklar nedeniyle önem göstermektedir. Bireylerin teknolojiyi kullanmayı neden seçtikleri veya onu kullanmaktan neden uzak duruyor oluşlarını anlamak zor olduğu kadar günümüzde artık giderek artan şekilde araştırmaların da yapıldığı bir alandır. Bireylerin ihtiyaç duydukları sistemi oluşturabilmek için; kullanacak olanların niyetleri, onların ne kadar uzman oldukları, gereksinimlerinin nasıl farklılaştığı ve deneyimi kazanma şekillerini anlamak gerektiği bildirilmektedir (Goodwin, 1987).

Teknolojideki değişim ve gelişmelerin artık eskiye oranla daha hızlı bir hâl almış olması kurumları da yapısal ve örgütsel açıdan etkilemektedir (Bingöl, 2006). Straub (2009) yeni teknolojilere uyum sağlama ve inovasyonun yayılmasına yönelik teoriler hakkında

düşünce ve tutumların zaman içerisinde oluşup, bunun bireylerin karar mekanizmalarına etki edebileceğini ifade etmiştir. Bireyin bir konuyu gerektiği şekliyle öğrenebilmesi için bazı temel öğeleri bilmesi ve konuya yönelik farkındalık içinde olması gerekmektedir (Başaran, 1998).

21. yüzyılda yeni teknolojilerin gelişmesi beraberinde bireylerin de bahsi geçen teknolojilere yönelik kendilerini yetiştirmeleri ve bu konuda eğitilmelerinin önemini belirgin şekilde arttırmıştır. Elektronik öğrenme yöntemlerinin yüksek bütçelere ihtiyaç duymasından ötürü teknolojinin kabulü ile onun uygulanması hususları önemli ve popüler bir konu hâline gelmektedir (Martinez-Torres vd., 2008). Bireyler yeni teknolojileri kullanmama yönünde bir düşünce barındırıyorlarsa, bu durum teknolojiler aleyhinde tepki gösterip, değişime karşı çıktıklarını yansıtmaktadır (Çelik ve Bindak, 2003). Durum böyleyken bireylerin sergilemiş oldukları bu direnç ve tepkinin araştırılması ve açıklanması araştırmacıların ilgisini çekmiş bulunmaktadır (Çelik ve Sökmen, 2018).

Dijital dönüşümün getirdiği teknolojik yenilikler, örgütlerin yapı ve iş yapma şekillerini, çalışanların çalışma tarzlarını ve hizmet alanların ise hizmeti elde etme şekillerinde farklılıklara yol açmıştır. Kurumların dijital dönüşüm sürecinde en önemli beklentisi; çalışanlar ve müşteriler gibi paydaşlarından yenilikleri benimsemesi ve onlara uyum sağlamaları olmaktadır (Demir, 2006). Teknolojik çıktıların ya da bu alandaki yeniliklerin kullanıcılar açısından nasıl kabul gördüğünün daha net idraki, strateji oluşturma ve plânlama açısından değer arz etmektedir. Godoe ve Johansen (2012) başarıya ulaşamayan teknolojik girişimlerin finansal kayıplara ve çalışanlar açısından ise memnuniyetsizliğe zemin oluşturacağını bildirmektedir. Buradan hareketle teknolojik yeniliklerin özümsenmesi ve değişimin önündeki engellerin sebeplerinin saptanabilmesi kritik öneme sahiptir. Teknolojide gelişmelerin hızlanmasıyla birlikte teknolojik ürün ve hizmetlerde de artma yaşanmıştır, bu ise bireylerin teknolojiye dair yenilikleri benimsemeye hazır bulunmalarının sorgulanması problemini doğurmuştur. Literatüre bakıldığında Atkinson ve arkadaşları (2015) yaptıkları çalışmalarında sağlık sektöründe çalışan bireylerin teknolojide gerçekleşen değişimlere uyum gösterebilmeleri için hazırlıklı olmaları gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca yine sağlık çalışanları; bireylerin refah seviyelerini arttırmak, onların yaşamları süresince sağlık kayıtlarını depolamak, bu verileri korumak ve onları bilgiye dönüştürebilmek; birden fazla hizmeti yüksek standartlarda etkin, verimli

ve kaliteli şekilde karşılayabilmek için bilişim teknolojilerini yoğun ve aktif bir şekilde kullanmaktadırlar (Kuo vd., 2013). Odlum (2016) ise, sağlık çalışanlarının sunduğu hizmetin kalitesinin belirleyiciliği açısından teknolojiyi doğru ve etkin bir biçimde kullanıyor olmalarının önemine vurgu yapmaktadır.

Teknolojik hazır bulunuşluk kavramı, literatürde araştırmaların henüz gerçekleştirilmeye başlanmış olduğu bir alandır. Tsourela ve Roumeliotis (2015) teknolojik hazır bulunuşluğun gerçek yaşamdaki teknoloji kullanımını ve onu kullanmaya yönelik istek üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Badri ve arkadaşları (2014) teknolojik hazır bulunuşluk kavramının cinsiyet, kültür ve yaş değişkenleri açısından farklılıklar gösterdiğini bildirmektedir. Moftakhari (2013) de erkeklerin kadınlardan daha yüksek teknolojik hazır bulunuşluğa sahip olduklarını ve ayrıca üniversitede okunan bölümler açısından teknolojik hazır bulunuşluğun farklılık gösterdiğini vurgulamaktadır. Hung ve arkadaşları (2010) çalışmalarıyla üniversitede daha ileri sınıflardaki öğrencilerin daha yüksek bir teknolojik hazır bulunuşluk seviyesi sergilediklerini saptamışlardır. Yağcı ve arkadaşları (2015) öğrencilerin günümüzün evrildiği konumu itibariyle ve aynı zamanda gelecek içinde teknolojik hazır bulunuşluk seviyelerinin yüksek olmasının öneminden bahsetmektedir. Teknolojik hazır bulunuşluk genellikle bireylerin teknolojiye dayalı altyapıları öğrenmeleri ile ilgilidir. Bireyler günlük yaşamlarında teknolojiyi ne kadar yoğun kullanıyorlarsa, teknolojik hazır bulunuşlukları o ölçüde hızlı gerçekleşecektir (Saekow ve Samson, 2011).

Günümüzde teknolojik hazır bulunuşluğun önemi yadsınamaz bir konumda bulunmaktadır. Konum itibariyle eğitim kurumlarının; matematik, okuma, yazma şeklindeki temel öğretiler ile beraber teknolojik hazır bulunuşluğu da müfredatlarına eklemelerinin öneminden (Ratliff, 2009), ayrıca eğitim kurumlarının vereceği desteğin öğrencilerdeki güvensizlik ile rahatsızlık etmenlerini ortadan kaldırabileceğinden (Nugroho ve Fajar, 2017) ve yine teknolojik hazır bulunuşluk noktasında devletlerinde ciddi anlamda rollerinin bulunduğundan (Nugroho vd., 2017) söz edilebilmektedir.

2.1.2. Teknoloji Kabulü ve Kullanımına Yönelik Modeller

Teknolojinin değişmesiyle birlikte insanların da istek ve gereksinimleri farklılaşmıştır. Örgütler bu değişime yanıt verip rekabetten geri kalmamak adına yeni ürün ve hizmetler geliştirmişlerdir. Bununla birlikte ortaya çıkarılan ürün ve hizmetler bireylerce kabul görmediği takdirde bunun örgüte ciddi anlamda olumsuz geri dönüşleri olacağından ötürü, örgütler bireylerin teknolojiyi neden kabul etmediklerini ya da edemediklerini öğrenme ve sorunun sebeplerini farklı sistemlerle azaltma yoluna gitmişlerdir. Literatür incelendiğinde bireylerin teknolojiyi ne şekilde kabul ettiğinin açıklamasının sosyal psikoloji alanında niyet modelleri aracılığıyla yapıldığı görülmektedir (Esen ve Büyük, 2014; Şıklar vd., 2015).

Teknoloji bireylerin hayatında yer etmeye başladıkça kişilerin teknolojiyi özümsemesi ve kabul etmesiyle ilgili çalışmaların yapılmasında artış yaşanmış ve farklı teori ve modeller ortaya konuşlmuştur. Literatürde en çok kabul gören ve yaygın olarak kullanılan bu teori ve modeller şu şekilde sıralanabilir (Cibaroğlu, 2018).

-Rogers'ın (1962) Yeniliklerin Yayılması Teorisi,

-Fishbein ve Ajzen'in (1975) Nedenli Davranış Teorisi,

-Ajzen'in (1988) Plânlı Davranış Teorisi,

-Davis'in (1989) Teknoloji Kabul Modeli, Venkatesh ve Davis'in (2000) Teknoloji Kabul Modeli 2, Venkatesh ve Bala'nın (2008) Teknoloji Kabul Modeli 3'tür.

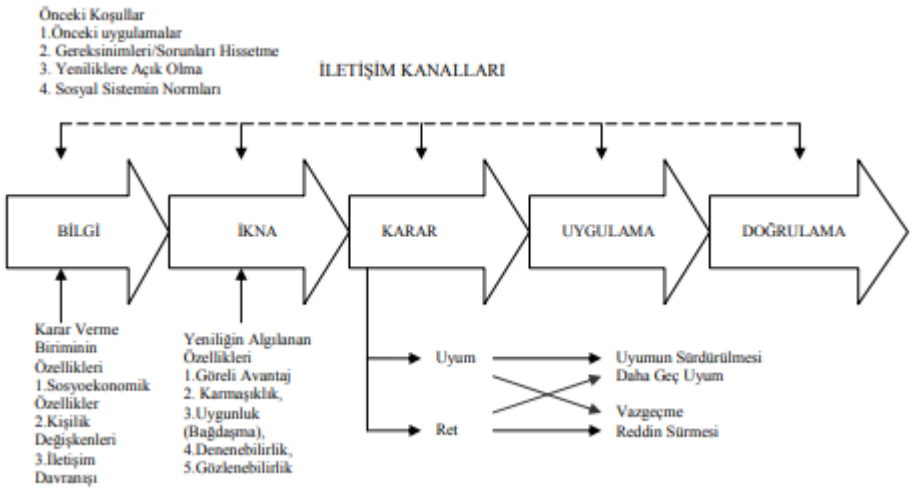
2.1.2.1. Yeniliklerin Yayılması Teorisi

Teknolojinin kabulüne yönelik ilk teori Rogers (1962) tarafından oluşturulmuştur. Bununla beraber Rogers (1983) daha sonra gerçekleştirdiği bir çalışmasıyla teknoloji ve yeniliklerin yayılmasını etkileyen dört faktör olduğunu belirtmiştir. Bunlar; *yenilik, sosyal sistem, iletişim kanalları ve zaman* olarak ifade edilmiştir (Küçükkaya, 2019).

Yeniliklerin yayılması teorisi, yeniliklerin algılanan özelliklerini belirterek, yeniliğin kabul edilip edilmeme sürecine ışık tutmaktadır (Demir, 2006). Rogers (1962) Yeniliklerin Yayılması Teorisi'nde teknolojiyi kabullenmenin ve yayılmasının sağlanmasının beş aşamada oluştuğundan söz etmektedir. Bu aşamalar; *bilgi, ikna olma, karar, uygulama ve doğrulamadır.* İlk aşama olan bilgi aşamasında birey yeniliklerin

işlevlerine dair bilgi kazanır. İkinci aşama olan ikna olma aşamasında ise yeniliğin avantajları ve dezavantajları karşılaştırılarak, yeniliğe yönelik bir duruş belirlenir. Karar aşamasında birey, elde ettiği bilgilere bağlı olarak yeniliği kabul edip etmemeye dair bir seçim yapar. Bu aşamada birey, kabul kararı alırsa bir sonraki aşamaya, yenilikleri uygulamaya onun ardından ise son aşama olan kararın doğrulanması ve güçlendirilmesine geçer. Bireyin yenilikleri kabul etme süresi kısa ise yeniliklerin olduğundan hızlı yayılacağı düşünülmektedir. Demir (2006) yeniliklerin kabul hızını; *göreli avantaj, karmaşıklık, uyumluluk, denenebilirlik ile gözlemlenebilirlik* şeklindeki yenilik özelliklerinin belirlediğini ifade etmektedir.

Şekil 1. Yeniliklerin Yayılması Modeli



Kaynak: Rogers, 2003; akt. Kılıçer, 2008

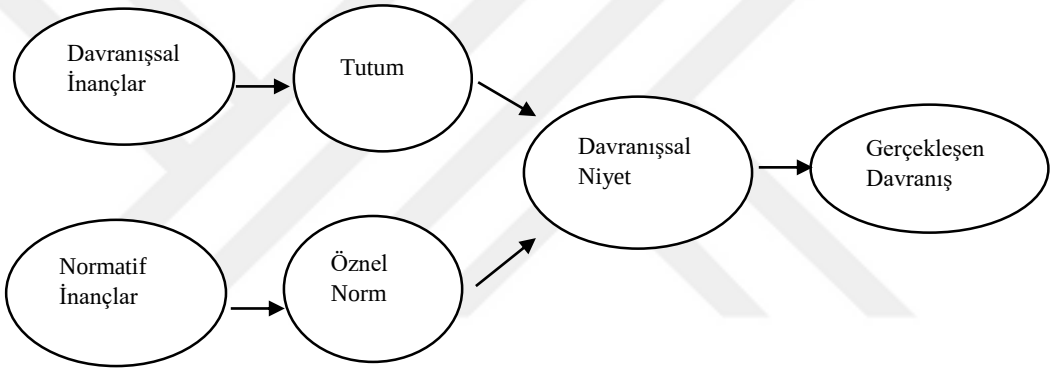
2.1.2.2. Nedenli Faaliyet Teorisi

Yeni teknolojiler ile teknolojiye yönelik yeniliklerin öğrenilmesine dair yaygın olarak araştırılan teorilerden biri de Nedenli Davranış Teorisidir. Günümüzde özellikle sosyal psikoloji alanında olmak üzere davranış bilimleri üzerine araştırmalar gerçekleştiren pek çok alanda Nedenli Davranış Teorisi kullanılmaktadır (Venkatesh vd., 2003).

Ajzen ve Fishbein'in (1975) geliştirdiği teori, bireylerin çoğunlukla rasyonel olduğu ve onlara sunulan bilgileri sistematik şekilde kullandıkları varsayımına dayanmaktadır. Nedenli Davranış Teorisi'nin amacı, bireylerin bilinçli bir şekilde yapmak istedikleri davranışları anlamak ve öngörebilmektir (Aydın, 2020). Teoriyle, bireyin davranışını kavrayabilmek için davranışın gerçekleştirilme niyetinin ve bu niyete sebep olan

faktörlerin belirlenmesi gerektiği anlatılmaktadır (Enér, 2015). Niyet iki ana başlıkta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki; bireyin davranış için faaliyette bulunma değerlendirmesidir. İkincisi ise bireyin davranışı yapıp yapmamasına dair hissettiği sosyal baskı veya gördüğü destektir. Nedenli Davranış Teorisi bireylerin hangi sebeplerle birtakım tutum ve öznel normlar barındırdıklarının araştırılmasının önemi vurgulanmıştır. Nedenli Davranış Teorisi'nde tutumların kaynağı davranışsal inançlarken, öznel normların kaynağı ise normatif inançlardır. Bu faktörlerin tamamı, inançların temel noktalarından başlayarak sonunda gerçek davranışa dönüşmektedir (Güvener, 2019).

Şekil 2. Sebepli Davranış Teorisi Modeli



Kaynak: Enér, 2015

Literatür incelendiğinde Davis (1989) yönetim bilişim sistemi çalışmalarında yaygın olarak atıfta bulunulan Teknoloji Kabul Modelini (TAM), Nedenli Davranış Teorisi (TRA) ışığında geliştirmiştir. TRA modelinin başlıca yapıtaşları, davranışı uygulamaya olan niyet ile davranışın kendisini belirleyen tutumları saptamak amacıyla uygulanan belirgin inançlardır (Sönmez ve Akgül, 2015).

2.1.2.3. Plânlı Davranış Teorisi

Ajzen (1988) tarafından geliştirilen model Nedenli Davranış Teorisine (Ajzen ve Fishbein, 1975) algılanan davranış kontrolü değişkeninin eklenmesiyle oluşturulmuştur (Esen, 2011). Akın (2019) algılanan davranışsal kontrolden, kişinin davranışı gerçekleştirirken karşılaştığı zorluk ya da yaşadığı kolaylık hakkında hissettiği inanç olarak bahsetmektedir. Plânlı Davranış Teorisine göre; tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol; kişinin davranışa yönelik niyetini oluşturan üç temel kavram olmaktadır (Cibaroğlu, 2018). Plânlı Davranış Teorisi; kişinin davranışsal niyeti üzerine

olan algılanan davranışsal kontrolün etkisi ile Nedenli Davranış Teorisi'nden ayrılmaktadır. Bu etki aracılığıyla bireyin kendi iradesi dışındaki faktörler incelenerek davranışa yönelik niyeti tahminleme gerçekleşebilmektedir (Başyazıcıoğlu, 2018).

2.1.2.4. Teknoloji Kabul Modelleri

Davis (1989) tarafından teknolojiyi bireysel olarak benimsemeyi ve kullanmayı öngörme ve açıklayabilme adına oluşturulmuş modeldir (Turan, 2008). Model, bireylerin yeni sisteme adaptasyonunda sıklıkla yararlanılan bir yöntemdir (Akça ve Özer, 2012).

- *Teknoloji Kabul Modeli 1*

Teknoloji Kabul Modeli 1 (TAM 1) internetin eğitim alanında kullanımı, bireylerin bu teknolojileri kabulü ve yeterli seviyede kullanıp kullanmadıklarını anlayabilme gibi konularda daha fazla tercih edilmektedir (Martinez-Torres vd., 2008). TAM 1'in temelde iki amacından sözedilmektedir. Bunlardan ilki TAM 1 bilgisayar odaklı bilgi sistemlerinin kullanıcılar açısından kabulünü tahmin etmektedir. TAM 1'in bir diğer amacı ise bireyler tarafından kabul edilebilirliği yükseltmek amacıyla bilgisayar odaklı bilgi sisteminde ne şekilde değişikliklerin yapılması gerektiğini ifade etmektir (Lundberg, 2017).

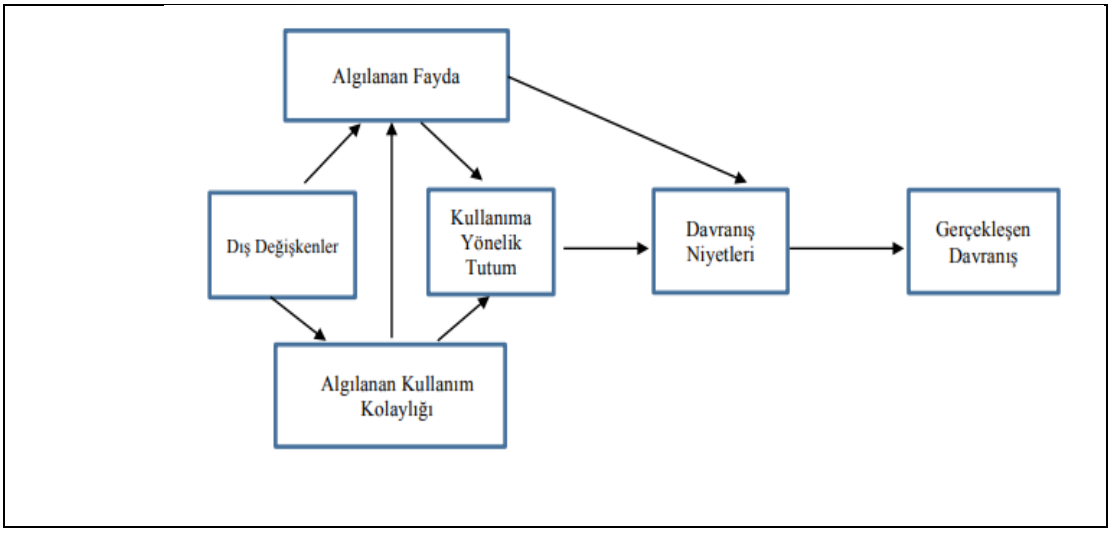
Teknoloji Kabul Modeli 1 bireylerin teknolojiyi kabulünün, algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan fayda kavramları bağlamında şekil aldığından bahsetmektedir (Turan ve Çolakoğlu, 2008). Davis (1986) algılanan faydadan bireyin teknolojik sistemi kullanmasının onun iş performansını yükselteceğine olan inancı şeklinde bahsederken, algılanan kullanım kolaylığını ise bireyin teknolojik sistemi kullanmasının fiziksel ya da zihinsel bir çabayı gerektirmemesi şeklindeki inancı şeklinde ifade etmektedir. Model; bireyin davranışının, davranışa yönelik niyetleri aracılığıyla oluştuğunu, bu niyetlerin belirlenmesinin ise tutumlar neticesinde gerçekleştiğinden söz etmektedir (Chen vd., 2002).

Aynı zamanda TAM 1 başarıyı bireylerin algılarının etkileyeceğinden bahsetmektedir (Cibaroğlu, 2018). Model üstte de dile getirilen kullanım kolaylığı ve algılanan faydanın yanı sıra bireyin tutumu ve davranışsal niyet değişkenleriyle birlikte toplamda dört temel kavramdan oluşmaktadır. Ayrıca modelde bireyin yeni bir teknolojiyi kullanmasının kolaylıkla gerçekleşmesi durumunda performansının eskisinden daha fazla olacağı

düşüncesine inancıyla hareket ederse, davranışın gerçekleştirilme olasılığının da o kadar fazla olacağı belirtilmektedir (Pazvant, 2017).

Teknoloji Kabul Modeliyle temelde hedeflenen, olabildiğince az değişken yardımıyla, bilgi sistemlerini kullanan bireylerin tutum, davranış ve teknolojiyi kabule yol açan değişkenleri; teorik bir arka plâna sahip olan model çerçevesinde açıklamaktır (Yıldırır ve Kaplan, 2019). Teknoloji Kabul Modeli 1 birtakım kısıtlarının bulunması nedeniyle, yazarlar tarafından modele yeni değişkenler eklenmesi yoluna gidilerek modelin açıklayıcı gücünün arttırılması hedeflenmiştir (Legris vd., 2003). TAM örgüt içerisinde bilgi sistemleri seviyelerinin kullanımını saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Sonraki araştırmalarda TAM'ın bireylerin teknoloji kabulüne yönelik sunduğu açıklamalar itibariyle yetersiz olduğu vurgulanmış ve TAM'ın farklı teknolojileri, kullanıcıları ve organizasyonları da içine alacak şekilde kurgulanmasının önemi dile getirilmiştir (Güvener, 2019). TAM 1'e getirilen bir diğer eleştiri ise modelin kişisel özellikleri dahil etmemesidir (Peeters, 2013).

Şekil 3. Teknoloji Kabul Modeli 1



Kaynak: Davis vd., 1989

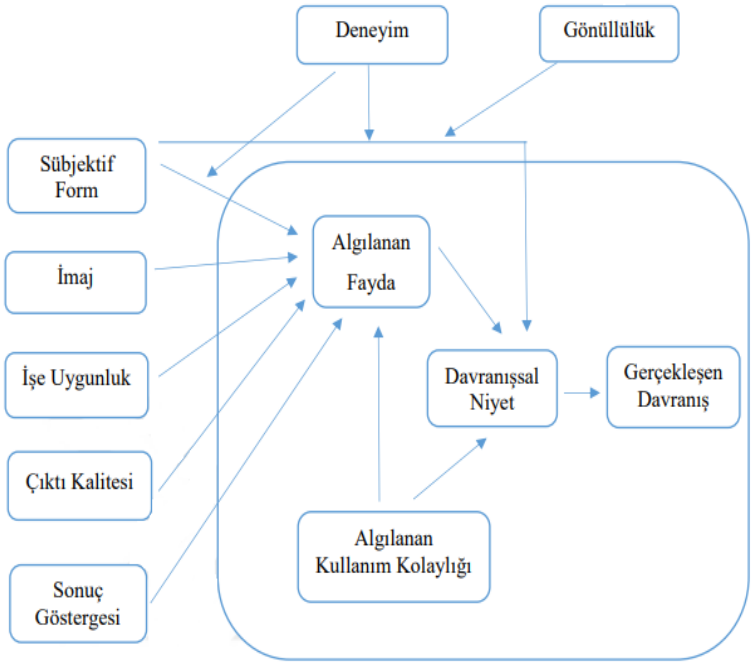
- *Teknoloji Kabul Modeli 2*

TAM 1 üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar modelin kullanımında birtakım ihtiyaçların gerekliliğini belirtince Venkatesh ve Davis (2000), TAM'a sosyal etkileri; öznel norm, gönüllülük, imaj ve bilişsel araçları; işe uygunluk, çıktı kalitesi ve sonuç göstergesi ile

deneyim düzenleyici değişkenini de ilave ederek Teknoloji Kabul Modeli 2'yi (TAM 2) geliştirmişlerdir.

Öznel norm, kişinin sosyal hayatındaki önemli gördüğü bireylerden etkilenmesini ifade eder. Gönüllülük; yenilik kullanımının irade aracılığıyla ya da gönüllü şekilde yapılması anlamına gelmektedir. İmaj, bireyin sosyal ortamındaki imajını veyahut statüsünü arttırmasını anlatırken, işe uygunluk, bireyin işine ne ölçüde uygun olduğuna ilişkin algısı olarak açıklanmaktadır. Diğer taraftan çıktı kalitesi ise bireyin herhangi bir sistemin neler yapabileceği ve birtakım görevleri ne oranda iyi başarabildiğine yönelik düşüncelerini ifade etmektedir. Bilişsel araçların üçüncü değişkeni olan sonuç göstergesi de yenilik kullanmanın ardından oluşan sonuçların somut olmasıdır. Herhangi bir yeniliğin çıktıları somut ise, bireylerin yeniliğin faydasını pozitif şekilde algılamaları daha mümkün olmaktadır. Bunların yanı sıra deneyim şeklinde adlandırılan düzenleyici değişken de modele eklenmiştir (Enér, 2015).

Şekil 4. Teknoloji Kabul Modeli 2

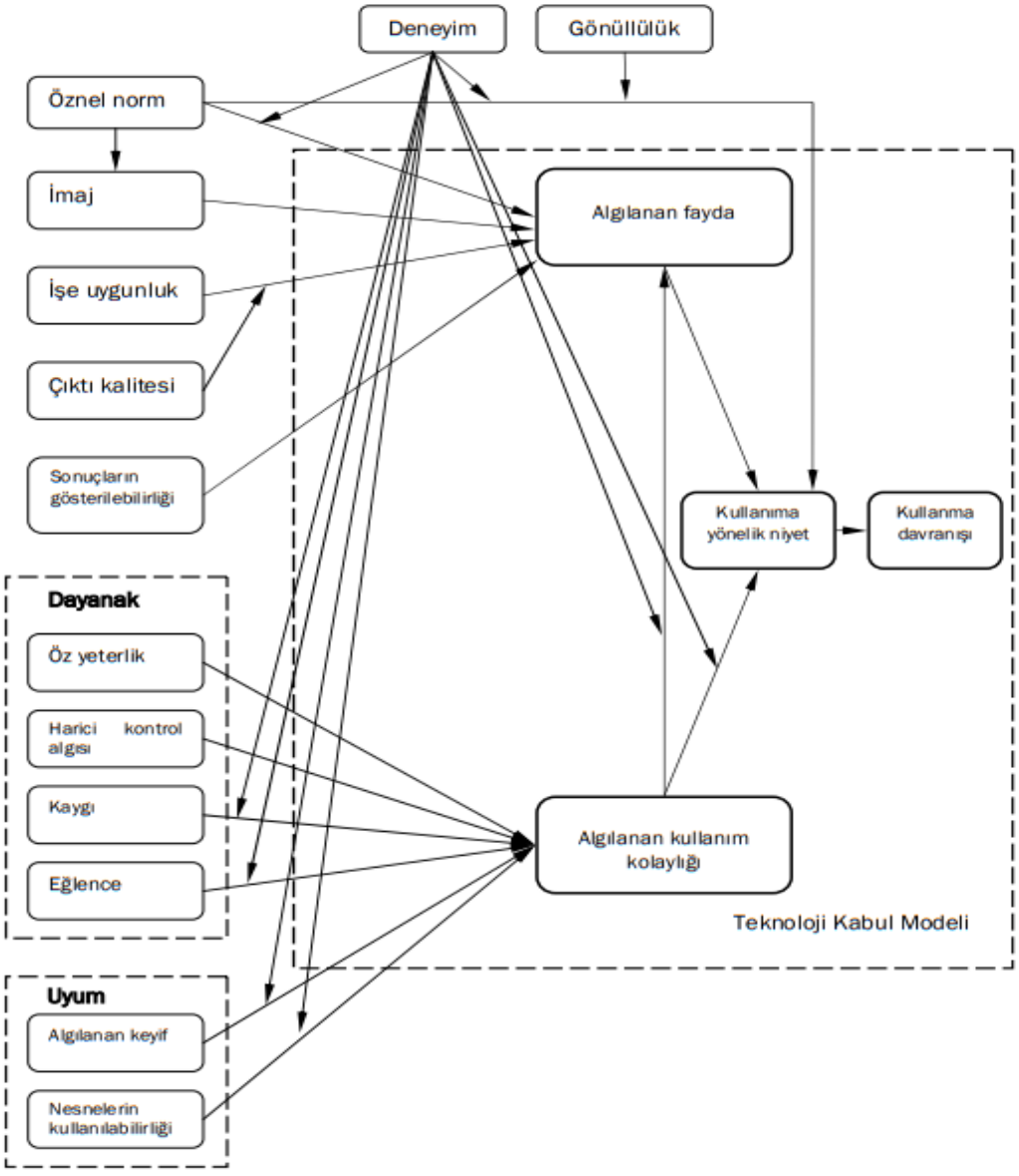


Kaynak: Venkatesh ve Davis, 2000

- *Teknoloji Kabul Modeli 3*

Venkatesh ve Davis'in (2000) geliştirdiği TAM 2'de belirleyici; algılanan fayda iken; yeni teknolojilerin meydana gelmesiyle, bireylerin davranışları ve teknoloji kabulü ile ilgili araştırmaları detaylı inceleyebilmek adına Venkatesh ve Bala (2008) tarafından oluşturulan Teknoloji Kabul Modeli 3'de belirleyici unsur kullanım kolaylığı olmaktadır. Bu modelde, bireylerin algıladıkları kullanım kolaylığı üzerinde etkisi olabilecek unsurların da modele eklenmesi ile çıktıların daha fazla detaylandırılabileceği ve verimli sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir (Cibaroğlu, 2018).

Şekil 5. Teknoloji Kabul Modeli 3



Kaynak: Venkatesh ve Bala, 2008

2.1.3. Teknoloji Hazır Bulunuşluk İndeksi

Örgütlerin iş yapma tarzları ile bireylerin teknolojiye olan bağlılığı arttıkça kişilerin teknolojiye hazır bulunuşluklarının ve yatkınlıklarının ve teknolojiyi kullanabilmelerinin önemi giderek değer kazanmaktadır. Teknolojik gelişmeler neticesinde Parasuraman (2000) tarafından bireylerin teknolojiye karşı tutumlarını ve teknolojiye hazırbulunuşluk seviyelerini belirleyebilmek amacıyla Teknolojiye Hazır Bulunuşluk İndeksi (TRI) geliştirilmiştir. Teknolojiye hazır bulunuşluk, bireylerin ev ve çalıştıkları örgütlerindeki amaçlarını gerçekleştirebilmek için daha önceden olmayan, yeni oluşturulmuş teknolojileri kabul edip onu kullanma eğilimi olarak açıklanmaktadır (Khan, 2023).

Parasuraman (2000) bireylerin teknoloji hakkında olumlu ve olumsuz duyguları aynı anda hissedebilecek olmalarının yanında, birinin ötekine baskın gelebildiği durumların da olduğundan söz etmektedir. TRI, hazır bulunuşluğa olumlu yönde katkı sağlayan ve motive ediciler olarak betimlenen yenilikçilik ve iyimserlik ile olumsuz şekilde etkileyen ve engelleyiciler olarak adlandırılan güvensizlik ve rahatsızlık olmak üzere toplamda dört alt boyuttan oluşmaktadır (Parasuraman ve Colby, 2015). İndekse ilişkin boyutlar şu şekilde açıklanabilmektedir;

- *İyimserlik:* İyimserlik boyutu bireylerin, teknolojinin kendi hayatlarında esneklik, kontrol ve verimliliği arttırdığına olan inançlarından bahsetmektedir. İyimser bireyler aktif baş edebilme stratejilerini kullanmakta ve bunlar olumlu çıktılar kazanılmasında etkili olmaktadır (Walczuch vd., 2007). Lundberg (2017) iyimser bireylerin diğerlerine oranla teknolojinin olumsuz ve başarısız kısımlarına odaklanma ihtimallerinin düşük olduğunu ifade edip, iyimserliğin algılanan fayda ve algılanan kullanım kolaylığı üzerinde pozitif etkileri bulunduğunu belirtmiştir.

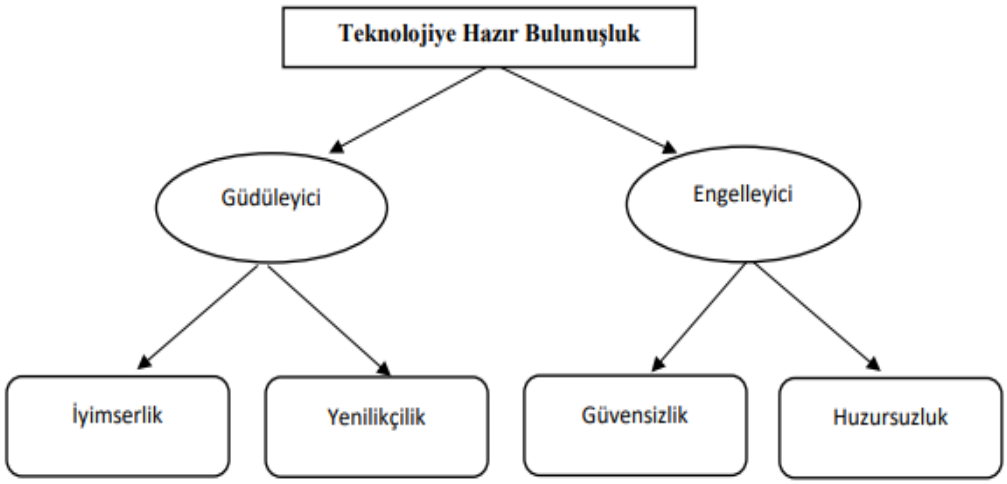
- *Yenilikçilik:* Yenilikçi bireyler teknolojiyi daha kolay bir şekilde algılarlar ve teknolojideki yenilikleri öğrenmeye ilgileri daha fazla olmaktadır. Yeni teknolojileri diğer tüketicilere oranla daha kullanışlı olarak görmektedirler (Lundberg, 2017). Yenilikçi bireyler; başka kişilerden yardım elde etmeden de yeni teknolojileri kullanabilir ve ayrıca onlara ilk önce uyum sağlarlar (Peeters, 2013). Teknolojileri ilk sırada kullananlar olmaları nedeniyle, diğer kişiler tarafından ilgi görmekte ve fikir önderi olarak görülmekte oldukları bildirilmektedir (Sönmez ve Akgün, 2015). Ayrıca bunun yanında yenilikçiliğin,

bireylere güçlü bir motivasyon sağladığı da dile getirilmektedir (Kuo vd., 2013). Algılanan fayda ile algılanan kullanım kolaylığı ile yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Lundberg, 2017).

- *Rahatsızlık:* Teknolojiye karşı rahatsızlık hisseden bireyler, değişime ve yeniliğe yönelik paranoya, teknolojiye karşı korku ve kaygı duyarlar. Daha önce olmayan ya da bildiklerinden farklı bir teknolojiyle yüz yüze kaldıklarında genellikle olumsuz ruh hali sergilerler (Lundberg, 2017). Teknolojiye karşı rahatsızlık duyanlar, teknolojinin karmaşık olduğunu düşünürler ve kullanımının kolay olmadığı algısına sahiptirler (Walczuch vd., 2007). Rahatsızlık hisseden bireylerin teknoloji kullanımında yardıma ihtiyacı olmakta ve bu kişiler teknolojilerin anlaşılmaz olduğunu da düşünmektedirler (Sönmez ve Akgül, 2015). Yıldırım (2017) bu bireylerin bilgisayar başında daha az zaman geçirdiklerini ve teknolojiye yönelik endişeleri olduğunu belirtmiştir. Yine; yeni hizmet ve ürünlere dair açıklamalar yapıldığında da anlamadıkları algısını barındırmaktadırlar (Peeters, 2013). Rahatsızlık, teknolojinin kabulü (Güvener, 2019) ile algılanan kullanım kolaylığı ve algılanan faydayı (Lundberg, 2017) negatif yönde etkilemektedir.

- *Güvensizlik:* Bireylerin teknolojileri kullanırken güvende olmadıklarını hissetmeleri bunun sonucu olarak da tedirginlik duymalarıdır. Teknolojiye yönelik güvensizlik hissedenler, teknolojinin çoğunlukla doğru çalışmadığını, en gerekli anlarda bozulacağını veya hata yapacağı algısını barındırmaktadır. Ayrıca bu bireyler teknolojiyi daha az faydalı görmekte olup kullanımını zor bulmakta ve onu düşük seviyelerde kullanmaktadırlar (Güvener, 2019). Teknolojiye yönelik güvensizlikleri olan bireyler, teknolojiyi başka herhangi bir seçenek bulunmadığında mecburiyetten kullanmaktadırlar (Lundberg, 2017). Bütün bunların yanında bu kişiler teknolojiden yüksek seviyede fayda sağlayabileceklerini fark ettiklerinde, kullanma güdüsüne de sahip olabilmektedirler (Kuo vd., 2013). TRI, bireylerin teknoloji hakkındaki görüş ve tutumlarını ifade etse de, insanların teknoloji kullanımında ne derece yetkin olduklarını bildirmemektedir (Walczuch vd., 2007). Parasuraman (2000) tarafından toplamda 36 ifade olacak şekilde geliştirilen TRİ, daha sonra Parasuraman ve Colby'nin (2015) çalışmalarıyla Teknolojik Hazır Bulunuş İndeksi 2.0 şeklinde güncellenmiş olup ölçeğin son hali 16 maddeden oluşmaktadır. Parasuraman ve Colby (2015) Teknolojik Hazır Bulunuş İndeksi 2.0'ın kullanımıyla pratik ve hızlı sonuçlar elde edinilebileceğini dile getirmektedir.

Şekil 6. Teknolojik Hazırbulunuşluk İndeksi



Kaynak: Parasuraman, 2000

2.1.4. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ile İlgili Yapılmış Bazı Çalışmalar

Teknolojik hazır bulunuşluk kavramına ilişkin çalışmaların geçmişinin yakın tarihli olduğu görülmektedir. Literatür henüz şekil almaya başlamış olsa da teknolojik hazır bulunuşluğun teknoloji kullanımı, teknolojiyi benimseme ve markaya duyulan güven gibi kavramlarla ilişkisinin incelendiği çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Diğer yandan bireylerin yaş, medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet ve kişilik özelliklerinin teknolojik hazır bulunuşluk üzerindeki etkisinin araştırıldığı araştırmaların varlığı da bilinmektedir. Çalışmanın devamında teknolojik hazırbulunuşluk kavramını konu eden çalışmalardan örnekler sunulmaktadır.

Parasuraman (2000) teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri yüksek bireylerin bilgisayar, internet, akıllı telefon vb. teknolojik gereç ve hizmetleri kullanmaya yatkınlıklarının bulunduğunu saptayarak, bireylerin teknoloji kullanımını tahminde Teknolojik Hazır bulunuş İndeksi'nin kullanılabileceğini dile getirmektedir. Parasuraman ve Colby (2001) araştırmalarında bireylerin teknolojik hazır bulunuşluğunun teknoloji kullanımını pozitif yönde güçlü bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir. Zhu ve arkadaşları (2006) e-ticaret alanındaki yeniliğin özümsenme sürecini anlayabilmek amacıyla yaptıkları çalışmada teknoloji kavramının, teknoloji entegrasyonu ve teknolojik hazır bulunuşluk kavramlarını içerdiğini ifade etmişlerdir. Lin ve arkadaşları (2007) teknolojik hazır bulunuşluk ve teknoloji kabulü kavramları arasındaki ilişkiyi araştırabilmek için gerçekleştirdikleri

çalışmada, bireylerin teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri arttıkça, teknolojinin öncekine oranla daha kolay benimseneceğini ve teknoloji kullanım düzeyinin artacağını saptamışlardır. Lam ve arkadaşlarının (2008) teknolojik hazır bulunuşluk boyutları ile teknoloji kullanımı, teknoloji kabulü ve teknolojinin benimsenmesi arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonucunda, teknolojik hazır bulunuşluğun iyimserlik ve yenilikçilik boyutlarının internet kullanımı süresini pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Westjohn ve arkadaşları (2009) araştırmalarıyla teknolojik hazır bulunuşluğun bireylerin teknoloji kullanımını pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır.

Sönmez ve Akgül'ün (2015) üniversite öğrencilerine yönelik araştırmalarında, üniversite öğrencilerinin teknolojiye hazır bulunuşluk düzeyleri ve kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Tümer-Mazak (2018) hemşirelerin bilgi teknolojileri hazır bulunuşluğu ile iş performansı ilişkisini incelediği çalışmada, hemşirelerin teknolojik hazır bulunuşlukları arttığında teknolojiye yönelik tutumlarının ve göreve dair bilgi teknolojileri hazır buluşluklarının arttığını tespit etmiştir. Buradan yola çıkarak iş hayatı dışında sürekli teknoloji kullanan bireylerin iş ortamında da teknoloji kullanımına yatkınlığının daha fazla olacağı ifade edilebilir. Ayrıca 25 yaş altı katılımcıların 36 yaş üzeri olan katılımcılardan teknolojik hazır bulunuşluklarının daha fazla olduğunun ve medeni durum demografik değişkeninin teknolojik hazırbulunuşluk üzerinde etkisinin olmadığının tespiti çalışmanın önem arz eden diğer bulgularındandır. Uysal ve Tokmak (2021) mutfak şeflerinin mutfakta bulunan teknolojiye yönelik algılarını anlayabilmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmalarında ilköğretim mezunu mutfak şeflerinin teknolojiyle olan ilişkilerinin diğer eğitim seviyesindeki şeflere oranla daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Çalışmada yaş değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Denizli ve Demirtaş'ın (2022) sağlık çalışanlarının teknolojiye hazır bulunuşluklarını incelemek amaçlı gerçekleştirdikleri çalışmalarında erkek sağlık çalışanlarının teknolojik hazır bulunuşluk seviyelerinin kadınlarınkinden yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca 18-25 yaş arası sağlık personelinin orta ve ileri yaş grubundaki çalışanlara oranla teknolojik hazır bulunuşluklarının daha yüksek olduğu araştırmanın bulguları arasındadır. Şener'in (2023) otel misafirleri üzerinde teknolojik hazır bulunuşluk ile birtakım değişkenlerin

ilişkisini araştırdığı çalışmasında otel misafirlerinin teknolojik hazır bulunuşluğunun konaklamaları esnasındaki algılanan değeri ve markaya olan güveni etkilediğini saptamıştır.

2.2. Kariyer Bağlılığı Kavramı

Kariyer kavramı, bireyin yaşamının tamamında mesleki deneyimleri ve bu esnadaki davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2004). Aksoy'a (2014) göre kariyer kavramı, bir kişinin bütün çalışma hayatının toplamıdır. Diğer bir tanımda ise kariyer, bireyin bütün hayatı süresince elde ettiği tecrübelerin sıralanmış şekli olarak ifade edilmiştir (Granrose, 1995). Kariyer bağlılığı kavramı ise ilk kez Blau (1985) tarafından belirtilmiştir. Kariyer bağlılığı, bireyin çalışmak için seçtiği mesleğindeki onu o meslekte tutan moral ve motivasyon olarak tanımlanmaktadır (Riveros, 2011). Başka bir tanımda ise kariyer bağlılığı, bireylerin kariyerleri için olan tutumları ve çalışma isteklerinin motivasyonu şeklinde belirtilmiştir (Lin ve Chen, 2004). Ayrıca kariyer bağlılığı kişinin kariyerine yönelik hissettiği tutum olarak da ifade edilebilmektedir (Mutlu, 2020). Chang (1999) ise kariyer bağlılığından, kişilerin kariyerleri doğrultusunda işe olan bağlılıklarının bir türü olarak bahsetmektedir.

Kariyer bağlılığı bireyin kariyeri doğrultusundaki davranışları şeklinde açıklanmaktadır (Özmutlu-Onay, 2016). Hotamışlı ve arkadaşları (2011) bireylerin geleceğe dair plânları neticesinde kariyer bağlılığı göstereceklerini belirtmişlerdir. Diğer bir tanıma göre ise kariyer bağlılığı kişinin kariyeri hakkındaki tutumları şeklinde ifade edilebilir (Arthur vd., 1989). Carson ve Bedeian (1994) kariyer bağlılığını, kişinin kariyerine yönelik hedefleri olarak tanımlamışlardır. Hall (1971) ise kariyer bağlılığını, bireyin kendi belirlemiş olduğu kariyerinde çalışmak için sahip olduğu motivasyon şeklinde ifade etmiştir. Marshall ve Wijting (1982) ise kariyer bağlılığını; bireyin maddi gereksinimler veyahut şahsi sorumluluklarını gözetmeden tüm hayatınca sürekli çalışmayı barındıran bir yaşam tarzı olarak tanımlamıştır. Blau (1985) kariyer bağlılığından, bireyin mesleği hakkındaki tutumu olarak bahsetmektedir. Bir başka tanımda ise kavram, bireyin kariyer gelişimi şeklinde tanımlanmaktadır (Colarelli ve Bishop, 1990). Mueller ve arkadaşları (1992) ise kariyer bağlılığını, bireyin işine olan bağlılığı şeklinde açıklamaktadır. Bir başka

araştırmacı kariyer bağlılığını, bireyin mesleğine karşı duygusal bir tutum içinde olması ve onunla psikolojik bir bağ oluşturması şeklinde ifade etmiştir (Sunman, 2021).

İnelmen ve arkadaşlarına (2010) göre kariyer bağlılığı, bireyin hayal ettiği kariyere bağlanmasıdır. Kariyer bağlılığından, bireylerin mesleğine karşı gösterdiği duygusal tepkilerini temel alan psikolojik bağ (Jia vd., 2020) ve bireylerin mesleklerine, kariyerlerine veya işlerine olan bağlılıkları (Huang vd., 2019) şeklinde bahseden araştırmacılarda bulunmaktadır. Bireylerin kariyer bağlılığından söz edebilmek için; kariyer amaç ve değerlerine inanıp onları kabullenme, kariyeri doğrultusunda emek sarf etmeye isteklilik ve kariyerinde mesleki üyeliği korumaya olan arzu gibi faktörlerin varlığı gereklidir (Jones, 2007). Kariyer bağlılığı, kişinin kariyer amaçları doğrultusundaki ısrarı (Wickramasinghe, 2016), hayatı boyunca devam ettirdiği kariyer inşa etme isteği (Gardner, 1992) ve bireyin çalışmaya olan motivasyonunun gücüdür (Zangaro, 2001).

Kariyer bağlılığı kavramıyla ilgili yapılan araştırmalar Greenhaus'un (1971), kariyer belirginliği ve London'un (1983) kariyer motivasyonu araştırmalarından etkilenmiştir (Meyer vd., 2008). Kariyer bağlılığından bahsedilirken üç temel unsurdan bahsedilebilir. Bunlar;

- Kariyer, bireyin geleceği ile direkt ilişkilidir.
- Kariyer, bireyin statüsü anlamına gelmektedir.
- Kariyer bağlılığı, bir şeyleri başarabilmenin önemli bir kısmını kapsamaktadır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Literatürde kariyer bağlılığı üç temel aşamada incelenmektedir. Bu aşamalar şu şekilde açıklanabilir (Balak, 2013);

- Kariyer Girişi: Bireyin kariyeri için harcadığı emek, enerji ve yaptığı yatırımı ifade etmektedir.
- Kariyer Kimliği: Bireyin mesleğine değer vermesi ve ondan gurur duymasıdır
- Kariyer Plânlaması: Bireyin kariyeri için bir yol çizmesi ve kariyer gelişimine yönelik istikrarı şeklinde açıklanabilmektedir.

Günümüzde kariyer bağlılığı çalışanlar için oldukça önemli bir konu haline gelmiştir (Goulet ve Singh, 2002). Çalışanlar kariyerlerine bağlı iseler, onların kariyerleriyle ilgili konularda geri adım atma olasılıklarının daha düşük olduğu dile getirilmektedir (Blau, 1985). Kariyer bağlılığı kişinin uzmanlaşmasına imkân sağlaması nedeniyle, bireyin yeteneklerini arttırma konusunda bireye fayda sunmaktadır (Lin ve Chen, 2004). Kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin eğer ki örgütünden olan talepleri karşılanırsa, düşük bağlılık gösterenlere oranla motivasyonları daha yüksek olacaktır (Chang, 1999).

Kariyerine bağlılık gösteren bireyler çalışma şartları, çalışma arkadaşları veyahut çalıştığı örgütü de dâhil bütün bunlardan bağımsız kariyerine bağlı olabilirler. Ayrıca kariyerleri için örgütündeki zorluklarla mücadele edip kurumunda kalma yoluna da gidebilmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007). Kariyerine yüksek bağlılık gösteren kişiler kariyerinden beklentileri ve kariyeri için belirlediği hedeflerce motive olmaktadırlar (Mueller vd., 1992).

Literatür incelediğinde kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasında pozitif ilişki olduğundan bahseden pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür (Poon, 2004; Ballout, 2009; Srikant ve Israel, 2012; Pan ve Zhou, 2015; Pasha vd., 2017). Yan (2005), kariyer bağlılığı yüksek düzeyde olan bireylerin kariyer amaçlarını devam ettirip, onları geliştirme yönünde davranış göstereceklerini dile getirmiştir. Mustapha ve Daud (2011) bu doğrultuda kariyer bağlılığını kişinin mesleğinde kalmasına neden olan kaynak şeklinde açıklamıştır.

Birey, kariyerinde ilerleyebilmek adına eğitim ve toplantı gibi faaliyetlere katılmakta, bu sayede ise bireysel gelişimini arttırıp, kariyer amaçlarıyla özdeşleşmektedir (Altundaş, 2019). Kariyerine düşük bağlılık gösteren bireylerin ise kariyer hedeflerine ulaşabilmek için sabretmeyip kariyer değişikliğine eğilimli oldukları söylenebilir (Kale ve Günel, 2022).

2.2.1. Kariyer Bağlılığının Önemi

Bilim ve teknolojideki ilerlemeler, bireysel ve örgütsel anlamdaki değişimler çalışanların kariyerine yönelik önemli etkiler oluşturmaktadır. Kariyer kavramıyla ilgili literatüre bakıldığında örgütlerin ortam şartlarının daha fazla istikrar arz ettiği dönemlerde, çalışanlarına daha uzun vadeli istihdam olanağı sağlayabildiği; diğer taraftan da çalışanın

ise örgütünde dikey yönde yükselme ile kariyerinde gelişim gösterdiği görülmektedir. Bu düşünce yapısı, diğer bir ifadeyle bir veya iki örgüt içerisinde dikey ilerleme, 1980'li yıllara kadar varlığını sürdürmüştür. Teknolojide yaşanan hızlı gelişim, küreselleşmenin artması, artık çalışanı; kariyerini bulunduğu örgütte mi devam ettirmeli noktasında düşündürmeye başlamıştır.

21. yüzyılın başlarına doğru örgütlerde ciddi anlamda yaşanan değişimlerin beraberinde getirdiği çalışanı anlama noktasındaki düşünceler, yönetim ve davranış alanlarında incelenmektedir (Çalık ve Ereş, 2006). Ayrıca yine örgütlerdeki verimliliği arttırabilmek ve kârı maksimize edebilmek için çalışanın ne denli önem arz ettiğinin fark edilmesiyle birlikte kariyere ilişkin yapılan araştırmalarda da artış yaşanmıştır. Örgütlerin bireylerin kariyerlerini ilerletmelerine olanak sağlayacak şekilde pozisyonları düzenlemesi ve ılımlı örgüt ikliminin oluşturulması gibi önlemler hem organizasyonlar hem de çalışanlar açısından kariyer kavramının önemini vurgulamaktadır (Şahin-Perçin ve Çetin, 2016).

Günümüzde örgütler; rekabetin arttığı, teknolojik gelişmelerin çok hızlı olduğu ve belirsizliğin arttığı noktada faaliyetlerine devam etmektedirler (De Vos ve Soens 2008; Sverke ve Hellgren, 2002). Bu değişim koşulları, organizasyonların çalışanlarına iş güvencesi, uzun süren istihdam imkânı ve kariyerinde yükselme fırsatları sunamamasına neden olmaktadır (Sullivan ve Baruch, 2009). Bu noktada işten çıkartılmaların artışı, güvensiz bir ortam oluşması, organizasyonların daha az bireyi istihdam edebiliyor oluşu gibi örgütten kaynaklanan sorunlardan dolayı bireylerin artık kariyerlerini birden fazla örgütte geçirme isteği dile getirilmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996). Ayrıca bireylerin kendi kariyerlerinin sorumluluklarını üstlenmeye başladığı ve kariyerinde ilerleme fırsatı ve işten çıkarılma noktasında güvenli ortam sunamayan organizasyonlarda kalmaktansa kariyerlerinin geldiği noktada mutsuz olduklarında başka örgütlere geçtikleri görülmektedir (Sullivan ve Baruch, 2009). Çalışanların karmaşık ve belirsizliklerin fazlaca yaşandığı bir örgütsel ortamda bulunması, onların kariyerlerinde pek çok iş değiştirmek zorunda kalmalarına, kariyerlerini hangi alanda ilerleteceklerini belirleyememesine ve kariyerlerini yönlendirebilmek için çokça sorumluluk almalarına neden olmaktadır (Kendir ve Özkoç, 2018). Post-endüstriyel ortamla birlikte gelen zorluklar da çalışanların kariyer değişikliği yapmalarında etkili olabilmektedir (King, 2004).

İnan (2017) çalışanların kariyerlerine bağlılık göstermelerinin iş tatmini düzeylerine doğrudan etki edeceğini dile getirmiştir. Kendir ve Özkoç (2018) ise yüksek kariyer bağlılığı sayesinde çalışanların mevcut işlerinden daha yüksekte kariyer hedeflemeleri, bu doğrultuda ekstra çaba göstermelerinin yüksek performansı getireceğini dile getirmektedir. Kariyerlerine bağlı kişiler, kariyerleri doğrultusunda yaptıkları plânlarını pozitif olarak algılama eğilimi göstermektedirler (Çakmak-Otluoğlu, 2014). Kariyer bağlılığı kavramı için yapılan çalışmalar (Tak ve Lim, 2008; Ballout, 2009) kariyerine yüksek bağlılıkla bağlı çalışanların daha fazla kariyer tatmini yaşamakta olduğunu göstermektedir.

Örgütlerdeki değişimle birlikte, çalışanlar bireyciliği daha fazla önemsemekte ve hayat standartlarını daha da arttırabilmek amacıyla örgütte yükselme, iyi bir iş edinebilme ve farklı mesleklere geçebilme konularına yoğunlaşmışlardır (Kılıç ve Öztürk, 2009). Bu çerçevede bireylerin örgütlerinden ziyade kendi kariyerlerine önem vermelerinin gerekli olduğu ifade edilmektedir (Dries vd., 2009; Noordin vd., 2002).

2.2.2. Kariyer Bağlılığı Açısından Kariyer Türleri

Bulut'a (2019) göre kariyer bağlılığı açısından kariyer türleri; bağımsız, portföy, sınırsız ve değişken kariyer olarak değerlendirilmektedir. Bu kariyer türleri şu şekilde açıklanabilir:

2.2.2.1. Bağımsız Kariyer

Bireyin kendisinin seçtiği ve seçim yapılırken örgütün hedeflerinden ziyade kişinin bireysel değerlerini ön plânda tuttuğu kariyer türüdür (Hall, 1996). Bağımsız kariyerde birey kendi kariyerinin sorumluluğunu kendisi üstlenir, bunu yaparken kendisinin ve değerlerinin farkındadır ve bu değerler çerçevesinde yaptıklarını şekillendirmektedir (Kızıl, 2020). Bağımsız kariyer kavramının iki boyuttan oluştuğu belirtilmektedir. Bu boyutlar, kendi kariyerini kendi yönlendirme ve değer yönelimli kariyer yönetimi olarak ifade edilmektedir (Briscoe vd., 2006). Kendi kariyerini kendi yönlendirme, bireyin kariyerine yönelik aldığı kararlara dair sorumluluğu örgütüne bırakmayıp genellikle kendisinin üstlenmesi şeklinde ifade edilmektedir (Briscoe ve Hall, 2006), değer yönelimli kariyer yönetimi ise bireyin kariyerini şekillendirmesinde örgütünün taleplerinden daha ziyade kendi değerleri ışığında hareket etmesinin önemine vurgu yapmaktadır (Çakmak-

Otluoğlu, 2012). Bir araştırmada, kariyer bağlılığı ve bireyin kendi kariyerini yönetmesi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Çakmak-Otluoğlu ve Bulut, 2020).

2.2.2.2. Portföy Kariyer

Portföy kariyer kavramı Charles Handy'nin 1980'de yayınlanan ve iş kavramında ciddi değişimler yaşandığını dile getirdiği *Akılsızlık Çağı (The Age of Unreason)* adlı kitabıyla yaygınlaşmıştır. Portföy kariyerde bireyler, şahsi bir çalışma etkinliği olarak diğer bir ifadeyle portföy düzenleyerek, yeteneklerini ve bilgilerini farklı birey ve örgütlere aktarmaktadır (Fenwick, 2006). Ayrıca portföy kariyer çalışanı, farklı iş alanlarındaki çeşitli örgütler ile ilgili pek çok işi ve sözleşmeyi kendi bünyesinde barındıran birey olarak ifade edilebilir. (Chipman, 1993). Portföy kariyerde bahsedilen portföyün amacı kariyer riskini yönetmektir. Bu yaklaşımda portföy riskini, bireyler; kendilerine değer katan becerilere sahip olarak ve bu konuda çaba sarf ederek azaltmayı hedeflerler (Çakmak-Otluoğlu 2011). Portföy kariyer yaklaşımında bireyin kariyerini örgüt içi ve örgüt dışındaki faaliyetlerinin tamamı oluşturmaktadır (Clinton vd., 2006). Bir başka çalışmada portföy kariyerin belirleyici özellikleri olarak bireyin herhangi bir işverenden bağımsız çalışması ve kendi yetkinliklerini farklı işverenler adına özgür bir şekilde kullanması ve pazarlaması şeklinde bahsedilmiştir (Mallon, 1998).

2.2.2.3. Sınırsız Kariyer

1990'lı yıllarda kariyere yönelik düşüncelerin yeniden şekillenmesi, kariyer algısında çok büyük değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Kariyerin örgüt tarafından şekillendirilmesinden çıkılarak, bireylerin kontrolünde gelişme göstermeye başlaması ve örgüte yönelik geleneksel düşünce kalıplarını ardında bırakarak sınırsız bir hâle geldiği görülmektedir (Inkson ve Arthur, 2002; Soysal, 2003). Arthur ve Rousseau (1996), bireylerin kariyerlerinde yalnızca bir örgütle sınırlı kalmayıp farklı örgütlerde de çalışmaya başladıklarını ifade etmiş ve bu hususu sınırsız kariyer kavramı olarak tanımlamıştır.

Carson ve arkadaşları (1995) sınırsız kariyeri tek bir örgüte bağlı kalmayan sınırlandırılmamış bir kariyer olarak dile getirmektedirler. Literatürde sınırsız kariyerin; ekonomik (Creehan, 2001), siyasi (Lam, 2002), kültürel (Mills, 2002) ve ailevi (Granrose ve Chua, 1996) faktörlerden etkilendiği ifade edilmektedir. Sınırsız kariyer kavramı,

çalışanların sadakati ve örgüte olan bağlılıkları neticesinde örgütlerin çalışanlarına istikrarlı bir iş ve kariyerlerinde gelişim imkânı sunamamaları varsayımını temel almaktadır (Rodrigues ve Guest, 2010). En genel tanımıyla sınırsız kariyer; yalnızca bir istihdam ortamı fırsatıyla kısıtlı kalmayan kariyer türüdür (Tams ve Arthur, 2010). De Filippi ve Arthur (1994) sınırsız kariyer kavramını, bireyin hayatının tamamını kapsayan birden fazla örgütte çalıştığı bir süreç şeklinde ifade etmektedirler.

Arthur'a (1994) göre sınırsız kariyer kavramının altı özelliği bulunmaktadır. Bunlar;

- Farklı işverenler arası işgücü hareketliliğini içeren kariyer,
- Şu anda mevcut işverenin ardından geçerliliğini devam ettiren kariyer,
- Yalnızca örgütle sınırlı kalmayıp, örgüt dışı bilgi ve ilişkisel bağlarla da devamlılığı sağlanan kariyer,
- Alışılagelmiş örgüt sınırı, hiyerarşik yapı ve terfi sisteminin kabul edilmeyerek farklı seçeneklerin olduğu kariyer,
- Örgütün sunduğu kariyer olanaklarını farklı sebeplerden dolayı tercih etmeyerek başka bir örgütte devam ettirilen kariyer ve,
- Sınırsız bir gelecek algısıyla şekillenen kariyerdir.

2.2.2.4. Değişken Kariyer

Wilson ve Davies (1999) normalden daha dinamik ve belirsiz istihdam ortamlarında, bireylerin bilgi ve becerilerini birden fazla iş olanağına karşılık verebilecekleri şekilde geliştirmelerinin gerekliliğinden bahsetmektedir. Hall (1996) değişken kariyeri, bireyin planlama sürecini örgüte bırakmayıp kendisinin gerçekleştirdiği, bireyin ve içinde bulunduğu çevre unsurlarının farklılaştığı durumlarda; birey tarafından tekrar uyum sağlanan bir kariyer türü olarak tanımlamıştır. Yine bununla birlikte bazı araştırmacılar sınırsız kariyer kavramını temelde değişken kariyere dayandırmaktadır (Bagdadli vd., 2003).

Değişken kariyer, bireyin yaşam süresinin tamamına yayılmış bir gelişim aşamaları dizisi olmaktansa, kısa ve hızlı öğrenme aşamaları şeklinde gerçekleşmektedir. Değişken kariyer yaklaşımında, bireyler görevlerinin gerektirdiği mesleki öğrenme yolları sayesinde ve iş çevresindeki diğer kişilerle -mesai arkadaşları, astları, müşterileri, üstleri veya çeşitli biçimsel/biçimsel olmayan ağların üyeleri- olan bağları sayesinde daha fazla

bilgiye ulaşabilmektedirler (Aytemiz-Seymen, 2004). Çakmak Otluoğlu (2011) değişken kariyer için başarı ölçütünü, bireyin kişisel değerleri ve kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer başarısını değerlendirmesi olarak belirtmiştir.

2.2.3. Kariyer Bağlılığının Oluşumunda Etkili Olan Faktörler

Kişinin beklediği iyilik düzeyinin kariyer bağlılığının oluşmasında büyük pay sahibi olduğu belirtilmektedir (Balak, 2013). Buna bağlı olarak, birey eğer ki çalışmakta olduğu örgütten fayda elde ediyorsa kariyerinde ileri gidecek ve kişinin kariyerine olan bağlılığında azalma yaşanmayacaktır. Bireyin ilk başladığı işinin; kişinin psikolojik başarısı, kariyer bağlılığı ve performansıyla pozitif yönde ilişkisi bulunmaktadır (Genç, 2018). Kariyer memnuniyet düzeyi yüksek olan bireyler, kariyerlerinde başarı elde ettiklerinde kariyerlerine duydukları bağlılıkta olumlu yönde etkilenme olacaktır (Karavardar, 2014).

Örgütte gerçekleştirilen uygulamalar bireyin kariyerini geliştirmede ihtiyaç duydukları ve gereksinimleriyle örtüştüğünde; kişi örgütüne, plânladığı kariyeriyle başlamakta ve kariyerine daha fazla bağlanmaktadır. Kariyer bağlılığı yüksek olan kişilerin talepleri örgüt tarafından karşılanırsa bireyin motivasyonunda artış görülmektedir (Lin ve Chen, 2004). Kariyer bağlılığı gösteren bireyler, örgütlerinden ve çalışma arkadaşlarından ziyade kariyerlerini daha fazla ön planda tutabilmekte, bununla birlikte bazı bireyler ise her ne kadar örgütüne karşı memnuniyet göstermese de kurumlarında kalmaya devam edebilmektedirler (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Kariyer bağlılığı kavramı kariyer gelişimini inceleyen araştırmacılar için de önem arz etmektedir (Brown vd., 2003). Bireyler kariyerlerini ilerletebildikleri sürece kariyerlerine bağlılıkları devam edecek, bunun sonucu olarak işini daha severek yapacak; bu ise işten ayrılma oranlarını azaltabilecektir (Genç, 2018). Ayrıca Mustapha ve Daud (2011) yüksek kariyer bağlılığının bireyleri, kariyer hedeflerine ulaşabilmek için zorlukların üstesinden gelme yönünde teşvik edeceği ve ayrıca kişilerin bu hedefler için ciddi yatırımlar gerçekleştireceğini belirtmişlerdir. Darden ve arkadaşları (1989) ise çalışanlara örgütleri tarafından verilecek ödüllerin büyüklüğü arttıkça, bireyin kariyer bağlılık seviyesinin artacacağını belirtmektedirler. Örgütlerde çalışanlar terfi ettirilerek de ödüllendirme sistemi işletilebilir. Bununla beraber çalışana örgütü tarafından sunulan ödüller eğer

kişinin mesleki ve teknik kabiliyetler oluşturmasına zemin hazırlıyorsa bu yine kariyer bağlılığını olumlu olarak etkileyebilecektir (Uştu, 2014).

Morrow'un (1983) araştırması, çalışanın profesyonelleşme isteğinin kariyer bağlılığını pozitif olarak etkilediğini tespit etmiştir. Cohen (1999) ise kişisel kariyerine yönelik ilgisi fazla olan bireylerin kariyerleri doğrultusunda aldıkları kararların ardında daha çok duracaklarını dile getirmiştir. Chang (1999) ise, bireylerin kariyerlerine aşırı bağlılık göstermesi halinde kariyerlerini geliştirebilmek için sahip oldukları becerileri üzerine daha fazla zaman ayıracaklarını ifade etmiştir. Kişinin kariyeri doğrultusunda amaç ve beklentilerinin ve örgütün çalışana sağladığı istihdam güvencesinin, bireyin kariyerine olan bağlılığında etkili olduğu ifade edilmektedir (Sunman, 2021). Kariyer bağlılığı bireysel becerilerin gelişmesine ve mesleki ilişkiler oluşturmaya zemin hazırlamasından dolayı bireyin kariyer gelişimi ve kariyerinde yükselebilmesi açısından önemli olmaktadır (Adekola, 2011; Balak, 2013).

Kariyer bağlılığı cinsiyet, yaş gibi demografik özellikler ile kıdem, eğitim benzeri bireysel özelliklerden etkilenmektedir. Araştırmanın devamında kariyer bağlılığına etki eden faktörler olan yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem, eğitim, yönetsel tarz, profesyonelleşme ve ödüllerden bahsedilmektedir.

-*Yaş*: Literatür incelediğinde kariyer bağlılığı ve yaş arasında pozitif ancak zayıf bir ilişkinin varlığından söz eden çalışmaların olduğu görülmektedir (Blau, 1985; Carson ve Bedeian, 1994; Lee vd., 2000). Lee ve arkadaşları (2000) bu durumu bireylerin mesleklerindeki yaş ve deneyimleri arttıkça farklı kariyer seçeneklerinin azalması, meslek için yapılan yatırımların fazla oluşu ve zaman ilerledikçe bireylerin meslekleriyle daha fazla özdeşleşmelerine bağlamıştır. Colarelli ve Bishop (1990) kariyer bağlılığı ve yaş ilişkisini üç temel noktaya dayandırarak açıklamaktadır. Bunlar;

- Bireyin mesleki kimliğinin sağlam olması halinde kariyer bağlılığının artması,
- Bireyin yaşı ilerledikçe mevcut kariyerine odaklanması ve yatırım yapması,
- Bireyin yaşının artması ve kariyerinin sağlamlaşmasının farklı kariyer imkânlarını göz ardı etmesine neden olmasıdır.

Cron ve Slocum (1986) kişinin yaşının ilerlemesiyle birlikte kariyerinden vazgeçmeye başlayacağından söz etmekte, Colarelli ve Bishop (1990) ise bu görüşün aksine yaşın

artmasıyla bireylerin kariyerlerine daha fazla yöneldiklerinden ve daha fazla yatırım yapacaklarından bahsetmektedir. Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) ise yaşları daha genç olan bireylerin meslek hayatlarına yeni başladıkları için örgütlerinden ziyade kariyerlerine daha çok bağlılık göstermekte olduklarını ifade etmiştir. Mutlu (2020) ise, kariyer bağlılığı ve yaş ilişkisinde genç ve daha yetişkin çalışanların kariyer bağlılıklarının farklılaştığına dikkat çekmektedir. Price ve Mueller (1981) de, yaşça genç olan çalışanların yaşı daha fazla olan çalışanlara oranla daha az ücret aldıkları, daha az sayıda arkadaşa sahip oldukları ve mesleklerine dair bilgi düzeyinin düşük olduğunu ve ayrıca iş değiştirme oranlarının yüksek olduğunu dile getirmişlerdir. Blau (1985) bireyin yaşı ve meslekte geçirdiği süre bilinirse bireyin kariyer bağlılığına dair bilgi edinilebileceğinden söz etmektedir.

-*Medeni Durum:* Blau (1985) kariyere bağlılık ile medeni durum ilişkisinde, bekâr bireylerin yüksek kariyer bağlılığı göstereceğini belirtmekte, Colarelli ve Bishop (1990) ise evlilik ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Literatür incelediğinde bazı çalışmalarda evli bireylerin sahip oldukları yükümlülükleri itibariyle bekârlara oranla daha yüksek kariyer bağlılığı gösterdikleri (Çetin vd., 2010; Pai vd., 2012) görülürken, bazı araştırmalar ise bekâr çalışanların evli olanlara göre daha fazla kariyer bağlılığı gösterdiğini saptamıştır (Uştu, 2014). Öztürk (2022) medeni durum ve kariyer bağlılığı ilişkisinde sonuçların değişkenlik gösterebileceği noktasına vurgu yapmaktadır.

-*Cinsiyet:* Literatürde cinsiyet ve kariyer bağlılığı ilişkisinde farklı görüşler olduğu dikkat çekmektedir. Bu görüşlerden biri erkeklerin, kadınlara oranla kariyerlerine daha fazla bağlılık göstermekte olduğudur (Kaya ve Zerenler, 2014; Çakmak-Otluoğlu ve Bulut, 2020). Bu durumun nedeni olarak ise, kadınların erkeklere göre aile içindeki rollerine daha fazla önem verip, kariyerlerini ikinci sıraya koymaları gösterilmiştir (Belli, 2014). Greenhaus (1973) ise erkeklerin kadınlara oranla kariyerlerini daha önemsediği bulgusunu çok genel bir yargı olarak görerek çalışmasında; kadınların da erkeklere göre kariyerleri için daha olumlu tutumlar içinde oldukları sonucuna ulaşmıştır. Uştu (2014) da bu sonuca paralel bir şekilde kadınların erkeklere göre daha fazla kariyer bağlılığı gösterdiğinden söz etmektedir. Bu durum ise, kadın çalışanların iş hayatında bulunabilmek için erkek çalışanlardan daha fazla çaba gösterip, daha büyük zorluklarla yüz yüze geliyor olmaları

ile açıklanmıştır (Lee vd., 2000). Mutlu (2020) da kadınların günümüzde geçmişe oranla çalışma hayatında daha aktif yer aldıklarını ve kendi kariyerlerine yön vermeye başladıklarını belirtmektedir. Hofstede (1984) cinsiyet ile kariyer bağlılığı ilişkisinde sonuçların ülkeden ülkeye farklılaşabileceğini bildirmektedir.

-*Kıdem/İş Deneyimi:* Blau (1985) kıdemin kariyer bağlılığı açısından önemine vurgu yapıp kıdemin kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediğini dile getirmekte, Carson ve Bedeian (1994) ise ilişkinin pozitif yönlü ancak zayıf olduğundan bahsetmektedir. Ayrıca Blau (1985) kariyer bağlılığı kıdem ilişkisinin, kariyer bağlılığı ile yaş arasında olandan daha kuvvetli olduğunu da belirtmektedir. Bir başka çalışmada ise, bireyin meslek hayatındaki ve çalıştığı örgütündeki çalışma süresinin artması sonucunda, kariyerine yapacağı yatırımları da aynı ölçüde arttıracağından söz edilmektedir (Kırsoy, 2015). Farklı bir çalışmada da kariyer bağlılığı ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Bulut, 2019). Genç (2018) benzer şekilde, kariyer bağlılığı ve deneyim arasında bir ilişkinin varlığından söz etmektedir. Cohen (1999) de, çok fazla iş deneyimine sahip bireylerin kariyerlerine karşı ilgili olacaklarını dile getirmektedir.

-*Eğitim:* Eğitim durumu ile kariyer bağlılığı arasında yakın bir ilişki bulunmakta (Mutlu, 2020) ve eğitim düzeyi kariyer bağlılığını önemli derecede etkilemektedir (Genç, 2018). Colarelli ve Bishop (1990) yaptıkları çalışmada, eğitim durumunun kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Daha yüksek eğitim seviyesine sahip bireyler örgütsel bağlılığa oranla bireysel kariyerlerine daha fazla bağlılık göstermektedirler (Steers, 1977; Noordin vd., 2002). Turist rehberlerine yönelik bir çalışmada eğitim durumunun kariyer bağlılığı için önem arz ettiği görülmektedir (Hillman, 2006).

-*Yönetsel Tarz***:** Örgüt içindeki demokratik, katılımcı, destekleyici ve serbest bırakıcı yönetim tarzları ile bunlara karşıt düşünceleri barındıran otokratik tarzın çalışanların tutum ve davranışlarına etki ettiği bilinmektedir. Demokratik ve destekleyici yönetsel tarz çalışanların iş tatmini ve performanslarını olumlu etkilerken, otokratik yönetim tarzı ise çalışanların performansı ve motivasyonunu düşürmektedir (Özmutlu-Onay, 2016). Literatür incelediğinde kariyer bağlılığı ve demokratik ile destekleyici yönetim biçimi arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir (Darden vd., 1989).

-*Profesyonelleşme:* Profesyonel çalışanlar işverenden ziyade değerlere ve kendi kariyerlerine bağlılık göstermektedir (Mueller vd., 1992).

-*Ödüller*: Darden ve arkadaşları (1989) çalışanın algıladığı ödülün kariyer bağlılığını etkilediğini dile getirmekte olup, ödül büyüklüğü arttıkça kariyer bağlılığının artacağını belirtmektedirler. Uştu (2014) çalışana sunulan ödüllerin, bireyin mesleki ve teknik becerisinin artmasına katkı sağlaması halinde kariyer bağlılığını da olumlu yönde etkileyeceğini dile getirmektedir.

2.2.4. Kariyer Bağlılığı Modelleri

Literatürde farklı araştırmacıların kariyer bağlılığına yönelik farklı yaklaşımlar oluşturduğu gözlenmektedir. Bu noktada, literatürde en çok karşılaşılan kariyer bağlılığı modelleri açıklanacaktır.

2.2.4.1. Blau'nun Kariyer Bağlılığı Modeli

Blau'ya (1985) göre kariyer bağlılığı kişinin mesleğine veya onun uzmanlık alanına olan tutumudur. Blau bu tanımı oluştururken kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık ve işe bağlılık gibi kavramlarından farklı olduğunu dile getirip (Lee vd., 2000), ilgili kavramların karıştırılmaması için özellikle hem iş hem de uzmanlık alanı ifadelerini tercih etmiştir (Blau, 1985). Blau'nun revize edilen kariyer bağlılığı modeli; duygusal, normatif, birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır (Blau, 2003).

2.2.4.2. London'un Kariyer Motivasyonu Modeli

London (1983) kariyer motivasyonunu, durumdan etkilenen ve bunun kişinin aldığı kararlar ile gerçekleştirdiği davranışlarında da etkisinin görüldüğü içsel veyahut bireysel çok boyutlu bir oluşum olarak dile getirmektedir. Kariyer motivasyonu modeli, motivasyonun durumsal koşullardan etkilendiğinden bahsetmektedir (London ve Noe, 1997). London (1983) çalışmasında kariyer bağlılığı üzerinde, kişisel ve çevresel kararlar ile kişinin davranışsal özelliklerinin etkisi olduğunu ifade etmiştir. London'ın (1983) modeline göre; durumsal değişkenler ile iş dışı değişkenler ve kişisel değişkenler olmak üzere kariyer motivasyonunun üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar şu şekilde açıklanabilir:

- Durumsal Değişkenler: Personel politika ve prosedürleri, yönetim tarzı, iş dizaynı, grup bağlılığı, kariyer gelişim programları ve ücretlendirme sistemi şeklinde kariyer motivasyonuna etki eden faktörleri içermektedir.
- İş Dışı Değişkenler: İşe yönelik ve ailevi ihtiyaçlar ile ilgili değişkenlerdir (Riveros, 2011). Bireyin mevcut bilgi ve hedeflerini çeşitlendirmesi, farklı davranış yolları tasarlaması ve çeşitli şekillerde kararlar alarak bunları gerçekleştirmesi şeklinde ifade edilmektedir (London, 1983).
- Kişisel Değişkenler: Bireyin ihtiyaçları, ilgi alanları ve kariyer bağlılığına potansiyel etkisi olan kişilik etmenleri şeklinde sıralanabilir.

Bu üç boyutun birbirleriyle olan etkileşimleri geçmişi ve geleceği etkilemektedir. Geçmişe yönelik etkiden, bireyin öğrenmiş olduğu bilgileri işleme süreci ve sosyal öğrenmenin kişisel özellikler üzerindeki etkisi olarak söz edilirken, gelecek için etkisi ise; bireyin hayatının ilerleyen aşamalarında gerçekleşeceğini düşündüğü kariyer hedeflerinin, şu anki mevcut davranışlarını etkilemesi şeklinde bahsedilebilir (London, 1983). Carson ve Bedeian (1994) ise London'ın (1983) geliştirdiği kariyer motivasyonu modelinin yukarıda bahsedilen üç boyutunun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini kabul ederek; yine üç boyuttan oluşan ve bu boyutların da kariyer bütünlüğü, kariyer plânlama ve kariyerle özdeşleşme şeklinde sıralanabileceği bir kariyer bağlılığı modeli geliştirmişlerdir.

- Kariyer Bütünlüğü: Bireyin karşısına çıkan zorluklara karşı direnmesi ve kariyer gelişimini devam ettirme kararlılığıdır.
- Kariyer Plânlama: Bireyin, gelişime dair ihtiyaçlarını ve kariyerine yönelik amaçlarını belirlemesidir.
- Kariyerle Özdeşleşme: Bireyin, kariyeriyle çok sıkı duygusal bir ilişki geliştirmesidir.

2.2.4.3. Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı

Kariyer bağlılığını, bireyin hayatı süresince kariyeri ile işine gösterdiği değer şeklinde ifade eden Greenhaus'un (1971) geliştirdiği model; *işe yönelik genel tutum, kariyer planlama düşüncesi ve işin göreceli önemi* olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Morrow, 1983; Blau, 1985; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Kaya ve Zerenler, 2014). Bu üç boyut Morrow (1983) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

- İşe Yönelik Genel Tutum: Kişinin işine verdiği önemi ve işine odaklanmasına yarayan hususları kapsamaktadır.
- Kariyer Planlama Düşüncesi: Bireyin mesleki hayatı için planladıkları ile geleceğe yönelik beklenti ve düşüncelerini içermektedir.
- İşin Göreceli Önemi: Bireyin kariyerinin, onun hayatının bir parçası olmasından dolayı; kariyer bağlılığı, yaşam tatminini arttırmaktadır (Özmutlu-Onay, 2016). İşin göreceli önemi bireyin; işi ve iş hayatı dışındaki etkinlikler arasında kaldığında neyi seçeceğiyle ilgilidir. Örnek verilecek olursa; bireyin işiyle ilgileniyor olduğu esnada, arkadaşlarıyla zaman geçirme ihtimali olsa dahi, işine devam edeceği düşünülmektedir (Morrow, 1983). Bulut (2019) bireyin kariyer bağlılığı göstermesinden ötürü yaşam tatmininin yine de artacağını bildirmektedir. Bireyler sürdürmekte oldukları görevi bağlanılabilecek olarak görürlerse kariyere bağlılık gerçekleşecektir (Kaya ve Zerenler, 2014).

2.2.5. Kariyer Bağlılığının Sonuçları

Literatür incelediğinde kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Gouleth ve Singh, 2002; İnan, 2017). Birey, örgüt uygulamaları ile kendi kariyer planı örtüştüğü takdirde örgütünü daha ilgi çekici görebilmektedir (Lin ve Chen, 2004). Birey yetenek ve gereksinimlerine uygun bir iş bulduğunda yaşayacak olduğu psikolojik zorluklar azalacaktır (Feldman ve Bolino, 1996). Bireyin beklentileri karşılanırsa kariyer bağlılığı da artacaktır (Genç, 2018). Yüksek kariyer bağlılığı gösteren birey, kariyerine yönelik hedeflerine ulaşabilmek amacıyla daha fazla çaba sarf ederek motivasyonunu arttırabilir (Çankaya, 2020). Ayrıca bireylerin kariyerlerine bağlılık göstermeleri halinde, kariyerinde ilerleme ve terfi fırsatlarını gözeteceklerinden bahsedilebilmektedir (Yan, 2005; Chu ve Kuo, 2007). Lin ve Chen (2004) kariyer bağlılığının kişilere işiyle ilgili ve mesleğe yönelik ilişkiler geliştirme konusunda yardımcı olduğundan söz etmektedir. Balak (2013) kariyer bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütünden beklediği kazanımları elde edebilmek adına bulunduğu kuruma karşı örgütsel bağlılık göstereceğini ifade etmektedir. Düşük kariyer bağlılığı gösteren bireylerin daha az iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaşayabilecek oldukları belirtilmektedir (Huang vd., 2019). Kalaycıoğlu (2018) kariyer bağlılığı ile bireylerin görev performansları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığından bahsetmektedir. Çalışan bireylerin kariyer

bağlılıkları arttıkça iş performansları ve iş tatminleri artacak, devamsızlık seviyelerinde ise azalma görülecektir (Kızıl, 2020). Iqbal ve arkadaşları (2014) kariyer bağlılığının iş performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

2.2.6. Kariyer Bağlılığına Yönelik Çalışmalar

Kariyer bağlılığına yönelik birçok çalışma literatürde bulunmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı yaşam tatmini ve kalitesi, mesleki ve örgütsel bağlılık, iş yükü, kariyer başarısı, motivasyon, görev performansı, toksik liderlik, işe yabancılaşma, mesleki benlik saygısı, Makyavelizm ve narsisizm gibi kavramlar ile ilişkili olurken, diğer taraftan bazı çalışmalarda ise yaş, cinsiyet, eğitim durumu, deneyim, çalışılan pozisyon ve çalışılan bölüm şeklinde demografik kavramlar ele alınmıştır. Ayrıca sınırsız kariyer, portföy kariyer, kendi değerlerine göre hareket etme, kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi kavramları da üzerinde durulan ve önem arz eden diğer araştırma konuları arasında sıralanabilir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında kariyer bağlılığı kavramına yer veren birtakım araştırmalardan söz edilmektedir.

Özdevecioğlu ve Aktaş'ın (2007) araştırması turizm çalışanlarına yöneliktir. Bu araştırmada, bireylerin mesleki bağlılıkları, kariyer bağlılığı ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda; kavramların birbirleriyle ilişkili olduğu aynı zamanda kariyer bağlılığının yaşam tatminini arttırdığı görülmüştür. Çakmak-Otluoğlu'nun (2014) 242 beyaz yakalı çalışanla yaptığı araştırmasında, kariyer bağlılığı ile kariyer başarısı arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. İnan'ın (2017) çalışması, iş yükü algısı ve kariyer bağlılığının örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemiştir. Adana ilinde faaliyetine devam etmekte olan altı otel işletmesinden toplamda 100 çalışanın katıldığı araştırmada, kariyer bağlılığının doğrudan örgütsel bağlılığı etkilediğini, iş yükü ile kariyer bağlılığı arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu belirlenmiştir.

Arslan ve arkadaşlarının (2018) 386 otel çalışanına yönelik araştırması, çalışanların bulundukları kurumda örgütle uyum içerisinde olsalar dahi bireysel kariyerlerini düşünüp ona odaklanmalarının işe yabancılaşmaya neden olabileceğini belirlemiştir. Bireyler kariyerlerini örgütsel amaçlardan daha fazla ön plana koyduklarında işe yabancılaşma daha da artmaktadır. Uzunbacak ve arkadaşları (2019) Antalya ilindeki bir üniversitenin

181 akademik personeli üzerinde sınırsız kariyer, kariyer başarısı ve kariyer bağlılığı ilişkilerini inceledikleri çalışmalarında sınırsız kariyerin kariyer bağlılığı ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğunu saptamışlardır. Çalışmanın bir diğer bulgusu kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde etkili olduğudur. Ayrıca araştırmacılar sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinin kariyer bağlılığı üzerinden gerçekleştiğini de saptamışlardır. Çakmak-Otluoğlu ve Bulut'un (2020), sınırsız ve bağımsız kariyer yönelimlerinin, kariyer bağlılığına etkisini incelediği ve İstanbul ilindeki 175 beyaz yakalı özel sektör çalışanına yönelik araştırması, bireylerin örgüt dışı ilişkilerini geliştirip, yeni şeyler öğrenmeye açık olmaları halinde bu kişilerin kariyerlerine daha fazla bağlılık gösterebileceklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca bireyler, kariyerlerini kendileri yönlendiriyorsa bu çalışanların; kariyerlerine ve kariyer hedeflerine daha fazla bağlılık sergileyecekleri çalışmanın diğer bulguları arasındadır. Yine erkeklerin kariyer bağlılığının kadınlardan yüksek olduğu ve yaşın artmasının kariyer bağlılığını arttıracağı sonucu da araştırmanın önemli çıktıları olarak vurgulanabilir.

Canbolat ve arkadaşları (2021), toksik liderlik davranışları ile kariyer bağlılığı ve görev performansı ilişkisini iki perakende zincirinden toplamda 102 çalışanın katılımıyla gerçekleşen araştırmalarında incelemişlerdir. Bireylerin yaş, eğitim durumu, deneyim ve çalıştıkları bölümün, kariyer bağlılığı açısından bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Ayrıca literatür ile benzer olarak erkeklerin kariyer bağlılığının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulgular arasındadır. Yine çalışanların kariyer bağlılıkları arttıkça görev performanslarının artacağı ve toksik liderlik ile kariyer bağlılığı arasında bir ilişkinin olmaması çalışmanın önem arz eden diğer sonuçlarıdır.

İnan ve Ayazlar'ın (2021), gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı ilişkisinde yaşam kalitesinin aracılığının incelendiği çalışmaya 250 çalışan katılmıştır. Araştırmanın sonucunda, yaşam kalitesi ile kariyer bağlılığı arasında pozitif yönde bir ilişki söz konusudur. Ayrıca yeni mezun çalışanların, çalışmayı bekledikleri ortam ile sektör beklentileri uyuşmadığında, bireylerin kariyer bağlılıkları ile yaşam kalitelerinin azalacağı bulgularına ulaşılmıştır.

Gürlek ve Ok'un (2022) beyaz yakalı çalışanlara yönelik araştırması, Makyavelizm ve narsisizm kişilik özelliklerinin kariyer bağlılığı ile pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca demografik özelliklerden biri olan çalışılan pozisyonun kariyer

bağlılığı ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karadirek'in (2022) ülkemizdeki devlet üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personele yönelik çalışmasında, motivasyon düzeyi ile kariyer bağlılığı arasında pozitif ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Ayrıca kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Kale ve Günel'in (2022) Nevşehir ilindeki turist rehberlerine yönelik çalışması, kendi değerlerine göre hareket eden rehberlerin ve sınırsız kariyer yaklaşımının kariyer bağlılığını negatif yönde, portföy kariyer yaklaşımının ise kariyer bağlılığını pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Dündar (2022) Konya'daki 185 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, mesleki benlik saygısıyla kariyer bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını belirlemiştir.

2.3. İş-Aile Çatışması Kavramı

İş-aile yaşam çatışması/dengesi, iş-aile yaşam çatışmasının boyutları olan iş-aile ve aile-iş çatışması (Carlson vd., 2000) ile iş-yaşam dengesi/dengesizliği/çatışması gibi kavramlarda benzerlikler oldukça fazladır. Bu nedenle kavram kargaşası yaşanılabileceği düşünüldüğünden; kavramların kapsadığı çerçeveyi tam anlamıyla belirtebilmek amacıyla iş-aile çatışması kavramının yanı sıra araştırma dışı kavramlar da kısaca açıklanacaktır.

Öncelikle iş-yaşam dengesine bakılacak olursa iş-yaşam dengesi kişinin iş ile iş dışındaki hayatında sahip olduğu rollerindeki çatışmanın en alt seviyede olmasıdır (Clark, 2000). Bireyin işinden kaynaklanan ve ailesinin gereksinimleri kaynaklı taleplerle birlikte kendi bireysel gereksinimleri de uyumlu bir hâl aldığında iş-yaşam dengesi sağlanmaktadır (Pichler, 2009). İş-yaşam dengesi; aile, özel ve çalışma yaşamının birbirleriyle uyum içerisinde olması anlamına gelmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Bir başka tanımda ise bireylerin iş ve sosyal hayatlarının etkili bir biçimde sürdürülmesi olarak ifade edilmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Byrne (2005) ise iş-yaşam dengesini; iş, sağlık, aile ve arkadaşlarla birlikte bireyin ruhsal durumu da dahil olmak üzere, kişinin yaşam içerisindeki bu beş ana alanı dengede tutabilme kabiliyeti olarak bahsetmektedir.

İş-yaşam dengesi kavramındaki iş ifadesi kariyer ve kişisel çabalara karşılık gelirken; yaşam ifadesi ile aile, sağlık, mutluluk ve boş zaman kastedilmektedir (Lewis vd., 2007). İş-aile yaşam dengesi ise iş ve aile alanlarının ikisine birden aktif şekilde katılım

gösterilmesi ve ikisinden de gelen taleplerin yerine getirilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Voydanoff, 2005; Agosti vd., 2015). Topgül (2016) iş-aile yaşam dengesini iş ve aileden kaynaklı isteklerin ikisinin de gerçekleştirilmesi olarak ifade etmektedir.

İş-aile dengesizliği kavramı genel itibariyle iş ve aile rollerinin çatışması nedeniyle meydana gelmektedir (Greenhaus ve Allen, 2011). Dubrin (1997) bireylerin hem çalışan ebeveyn hem de eş şeklinde birden çok rolü aynı anda gerçekleştirmesi ve bunların çatışması sonucu iş-aile yaşam çatışmasının oluştuğunu belirtmektedir. Bir başka tanımda ise, iş-aile yaşam çatışmasından iş ve aileden kaynaklanan rollerin aynı anda oluşması sebebiyle bireylerin karşılaştıkları uyumsuzluk hali olarak bahsedilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Görüldüğü üzere iş-aile yaşam çatışması ve iş-aile yaşam dengesizliği aynı kavramı ifade etmektedir.

İş-aile yaşam çatışmasının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması şeklinde iki boyutu bulunmaktadır (Carlson vd., 2000). Bu kavramları daha net açıklamak gerekirse; iş-aile çatışması çalışanın işinden dolayı oluşan yoğunluk veya problemlerin kişinin aile hayatında gerçekleştirmesi gereken davranışlarını sergileyememesine neden olması sonucu oluşan çatışma türüdür (Yay-Özer, 2022). Buna paralel olarak Casper ve arkadaşları (2002) da iş-aile çatışmasının işten aileye yansıyan problemlerden dolayı oluştuğunu, iş-aile yaşam çatışmasının diğer bir boyutu olan aile-iş çatışmasının ise aileden işe yansıyan problemler sebebiyle oluştuğundan söz etmektedirler.

İş-yaşam dengesi kişinin yalnızca iş ve aile hayatını içermemekte, bireyin iş ve ailesi dışında da, hayatındaki diğer birçok rolü kapsamaktadır. İş-aile yaşam dengesi/dengesizliği/çatışması ise bireyin yalnızca iş ve aile hayatını kapsamaktadır. Buradan hareketle iş-yaşam dengesinin daha geniş çaplı bir alanı betimliyor olduğu, sınırlarının iş-aile yaşam çatışmasınınkinden daha geniş olan bir alanı ifade ettiği görülebilir.

2.3.1. İş-Aile Çatışmasına İlişkin Literatür

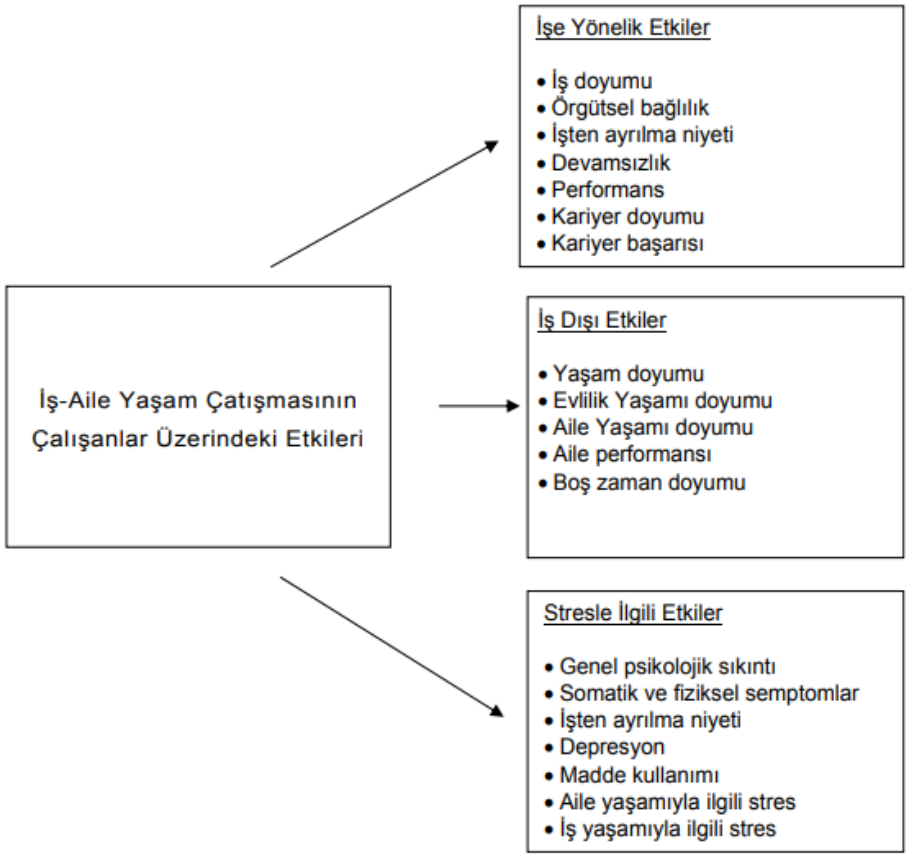
Bireylerin iş ve aile hayatları arasında denge sağlamalarının, iş yaşamlarında başarıyı elde etmelerine, özel hayatlarında ise mutluluğuna etkileri yazarların dikkatini uzun zamandır üzerine toplayan konulardandır (Frone ve Cooper, 1992; Higgins ve Duxbury, 1992; Allen vd., 2000). İş-aile yaşam dengesi; bireyin iş ve aile rolü ile aynı seviyede ilgilenmesi ve

bunlardan eşit derecede tatmin duymasıdır (Greenhaus vd., 2003). İş-aile yaşam çatışmasına yönelik araştırmaların geçmişi Kahn ve arkadaşlarının (1964) rol kuramına dair gerçekleştirdikleri araştırmaya dayanmaktadır. Rol kuramını bireyin ikinci bir rol üstlenmesi durumunda normalde sahip olduğu rolün onun için zorlaşması şeklinde ifade etmek mümkündür. İş-aile yaşam çatışması da roller arası çatışmanın bir çeşidi olarak karşımıza çıkmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

İş-aile yaşam çatışmasına dair çalışmalar bireylerin hem iş hem de aile hayatlarında sağlıklı bir denge oluşturarak iş hayatlarında verimli çalışabilmelerinin yanında, ayrıca özel hayatlarında da aileleriyle normalde olduğundan çok zaman geçirerek mutlu olabileceklerinin o kadar da kolay olmayabileceğini vurgulamaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). İş ve aile rollerinin art arda sırayla gereklerinin yapılması mümkün olmamaktadır. Genellikle bahsi geçen sorumlulukların eş zamanlı olarak yerine getirilmesi lazım gelmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). İş ve aile rollerinden talep edilenler sürekli uyum içerisinde bulunmamakla birlikte, çatışmaya da sebep olabilmektedir (Netemeyer vd., 1996). Küçük çocuk sahibi evli olan kadınlar, erkek ve kadından ikisinin de çalıştığı aile tipleri ile tek ebeveynden oluşan aileler; işleri ve ailelerinden kaynaklanan talepleri yerine getirmekte problemler yaşayabilmektedirler (Gönen vd., 2004).

1985'li yıllardan başlayarak iş ve aile yaşamı çatışmasında; çatışmanın yönünün saptanabilmesi adına çalışmalar gerçekleştirilmiştir (Greenhaus ve Beutell 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986). Frone ve Cooper (1992) araştırmaları sonucu iş hayatının aile hayatına, ailenin de iş hayatına etki etmesiyle meydana gelen çatışmanın iki yönlü de oluşabileceğini saptamışlardır. İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile çatışması; kişinin işinden dolayı yüklendiği rolün, ailesine yönelik sorumluluklarını gerçekleştirmesinin önüne geçmesi şeklinde oluşan çatışma ya da işten aileye yönelik çatışmadır (Frone ve Cooper, 1992). Aile-iş çatışması şeklinde ifade edilen ikinci boyut ise ailenin işe yönelik sorumlulukların yapılmasına engel olması sonucunda oluşan çatışma, diğer bir ifadeyle aileden işe yönelik çatışmadır (Voydanoff, 2005). Bireyler sahip oldukları rollerde denge sağlamaya çalışırlar, denge kuramayan kişiler ise işten aileye yönelik ya da aileden işe yönelik çatışma içinde olmaktadırlar (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Şekil 7. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

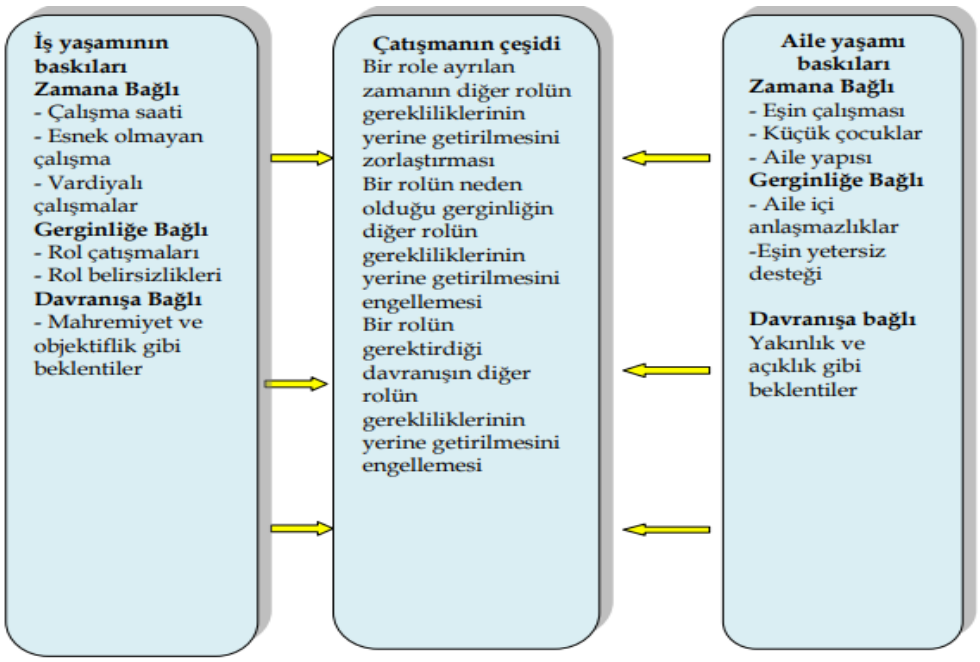


Kaynak: Allen vd., 2000

İş-aile yaşam çatışmasının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Carlson vd., 2000; Tekingündüz vd., 2015). İş-aile çatışması iş yeri ve aile içi kaynaklı stresin birbiriyle etkileşimi nedeniyle oluşmakta (Bruck vd., 2002) iken aile-iş çatışması aile ile iş hayatındaki sorumlulukların uyumsuzluğu sonucu şekillenen rol çatışmasıdır (Boles vd., 2001). Frone ve arkadaşları (1992) aile-iş çatışmasını aileden, bireyin iş hayatına yansıyan problemlerin sebep olduğu çatışma olarak belirtmektedir. Özdevecioğlu ve Doruk (2009) ise aile-iş çatışmasından bireyin aile sorumluluklarının iş performansını engellemesi yoluyla şekillenen olumsuz bir hâl olarak bahsetmektedirler. Bu doğrultuda aile-iş çatışması bireyin ailesinde yaşadığı olumsuzlukların onun iş hayatını sekteye uğratması, bireyin iş hayatında olumsuzluklara yol açması sonucu oluşmaktadır.

İşten aileye yönelik çatışma ile aileden işe yönelik çatışma ilişkisi incelediğinde aralarında yüksek seviyede ilişki bulunmasına rağmen çatışmayı oluşturan etkenler odaklı karşılaştırma yapıldığında iki kavramın aynı olmadığı anlaşılabilmektedir (Frone vd., 1992; Casper vd., 2002). İş-aile yaşam çatışması alt boyutlarının yani iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının ikisi de ayrı ayrı zaman, gerilim ve davranış çatışmaları boyutlarına sahiptir (Arslan, 2013).

Şekil 8. İş-Aile Yaşam Çatışması Çeşitleri



Kaynak: Greenhaus ve Beutell, 1985

Ulusal ve uluslararası araştırmalar göz önünde bulundurulduğunda, iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına oranla daha fazla yaşanmakta olduğu (Frone ve Cooper, 1992; Kinnunen vd., 2004; Çelik ve Turunç, 2010) ve işin aileye yönelik negatif çıktılarının ailenin işe yönelik negatif sonuçlarına oranla daha fazla şekilde görüldüğü belirtilmektedir (Cinamon ve Rich, 2002; Kinnunen vd., 2003).

Çalışmanın devam eden kısımlarında iş-aile çatışması kavramı, kavrama yönelik literatür, kavramın diğer değişkenlerle ilişkisi, iş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar ve benzeri konular incelenecektir.

İş-aile çatışması, buna sebep olan hususlar ve bunların sonuçları insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış literatüründe son zamanlarda çokça incelenen konular arasındadır

(Marchese vd., 2002). Bireylerin iş yüklerinin fazla olması, aile hayatlarını negatif şekilde etkilemekte bu ise beraberinde bireyin ve onun ailesinin mutluluğunun azalmasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009).

Sanayi devrimiyle ön plâna çıkan ve zamanla daha da artan iş-aile dengelerindeki farklılaşmalar, çalışma hayatında rekabetin önceki zamanlarda olduğundan fazla hale gelmesi, örgütlerin büyük miktarlarda işi az sayıda çalışan ile yapma isteği, artık bireylerden kendisinde pek çok beceriyi birlikte bulundurmasının beklenmesi, mesai sürelerinin artması, iş bulamayan bireylerdeki fazlalaşma, ailelerdeki bireylerin ikisinin de çalışması gibi nedenler işten aileye yönelik çatışmanın oluşmasına neden olmaktadır (Byron, 2005; Michel vd., 2011; Allen vd., 2015; Liao vd., 2019).

İş-aile çatışmasının bireyin işi ve ailesinden kaynaklanan rol taleplerinin birtakım noktalar bakımından birbirleriyle uyuşmaması şeklindeki Greenhaus ve Beutel'in (1985) tanımlaması birçok araştırmacı tarafından da kabul görmektedir (Hammer vd., 2003; Kinnunen vd., 2003; Voydanoff, 2004; Cinamon ve Rich, 2005; Aycan ve Eskin, 2005).

Bireylerin çalışma hayatları ve aile yaşamları içerisindeki uyuşmazlık olarak en basit haliyle dile getirilebilecek olan iş-aile çatışması (Göktaş ve Yenihan, 2019), bir başka çalışmada iş hayatı ve aile yaşamındaki rollerin aynı anda oluşmasıyla ortaya çıkan uyumsuzluk şeklinde ifade edilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Netemeyer ve arkadaşları (1996) ise çalışma hayatındaki sorumlulukların, aile hayatıyla ilgili etkinliklerle karışması olarak kavramı açıklamaktadır. Hennessy (2005) ise iş-aile çatışmasını, bireylerin iş hayatlarındaki görev ve sorumluluklarının, bireyin aile hayatında gerçekleştirmesi gerekenleri yapmasına mani olmasıyla birlikte oluşan çatışma olarak dile getirmiştir.

İş-aile çatışması bireyin iş düzleminde sahip olduğu rollerin aile düzlemindeki rolleri yerine getirmesini engellemesi durumunda oluşmaktadır (Yüksel, 2010). Çağatay (2012) ve Arslan (2013) iş-aile çatışmasını, bireyin çalışmakta olduğu işinden kaynaklanan rolün onun ailesine dair sorumlulukları gerçekleştirmesinin önüne geçmesiyle birlikte oluşan çatışma veyahut işten aileye yönelik çatışma şeklinde ifade etmektedirler. İş-aile çatışması bir başka tanımda ise bireylerin hayatlarında anne, baba, eş, çalışan şeklinde birbirinden farklı roller içinde olması ve rollerin aynı anda gerçekleştirilememesinden kaynaklanan

çatışma şeklinde ifade edilmiştir (Şentürk ve Bayraktar, 2018). İş-aile çatışması iş ile ilgili isteklerin, ayrılan zamanın ve gerginliğin aile üyesi olmanın gereklerinin yapılmasına mani olan çatışma olarak da dile getirilmektedir (Netemeyer vd., 1996).

İşten aileye yönelik çatışma bireylerin iş ve aile hayatına dair olumsuz etkilere neden olabilen, bundan dolayı da bireylerin iş ve aile alanı dışındaki yaşamlarına da etki eden önem arz eden hususlardandır (Uzlu, 2023). İş-aile çatışmasının yol açtığı sonuçlar kişinin örgütü ve ailesi açısından önem arz etmektedir (Yüksel, 2010). Adams ve arkadaşları (1996) da benzer şekilde işten aileye yönelik çatışmanın iş ve aile hayatındaki kaliteyi ciddi oranda etkileyeceğini belirtmektedir

İş-aile çatışmasının nedenleri Eby ve arkadaşlarının (2005) çalışmasıyla üç başlıkta ifade edilmiştir. Bunlar;

– İşten ve iş yerinden kaynaklı sebebeler: İşin niteliği, çalışma saatlerinin esnek oluşu, iş stresi vb. kavramlardır.

– İş dışındaki aktörlerden gelen istekler: Aile sorumluluğu, bireyin ev içerisinde kullandığı zamanı, çocuk bakımı gibi istekleri kapsamaktadır.

– Demografik ve ya kişisel etmenler: Kişilik, davranışlar, gelir, cinsiyet ve zorluklarla baş edebilme yöntemleri şeklindeki değişkenlerden oluşmaktadır (Byron, 2005).

İş yaşamının aile hayatına etki etmesi nedeniyle meydana gelen iş-aile çatışmasının; aile yaşam tatmini (Kopelman vd., 1983), genel yaşam tatmini (Adams vd., 1996), evlilik yaşam tatmini (Greenhaus vd., 1987), işten ayrılma niyeti (Greenhaus vd., 2001) gibi kavramlar üzerinde etkisinin bulunduğu saptanmıştır.

Kim ve Ling (2001) yaptıkları bir çalışmada işte çalışılan toplam zaman, çalışan dostu olmayan katı şekilde oluşturulan iş programları ve iş yerinde stres oluşturan faktörlerin, işten aileye yönelik çatışmayı pozitif yönde etkilediğini saptamışlardır. Çalışma saatlerinin uzun olması bireyin ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmesinin önüne geçebilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998).

İşten aileye yönelik çatışma gösteren bireyler memnuniyetsizlik ve mutsuzluk yaşamaktadırlar. Ayrıca evli ve/veya çocuk sahibi bireylerin bahsedilen memnuniyetsizlik durumuyla daha fazla yüz yüze kaldıkları belirtilmektedir (Vallone ve Donaldson, 2001).

Bununla birlikte işten aileye yönelik çatışmanın aile yaşamına yönelikte yıkıcı etkileri bulunmakta ve aile tatminini azaltmaktadır (Göktaş ve Yenihan, 2019).

Literatür incelediğinde toplum tarafından kadınlara tanımlanan rollerinden ötürü, kadınların iş-aile çatışmasıyla karşılaşması ihtimallerinin daha fazla olduğu görülmektedir (Küçükusta, 2007). Duxburry ve Higgins (1994) de aynı şekilde kadınların iş, aile ve özel hayatlarında daha fazla miktarda çatışmayla yüz yüze kaldıklarını ifade etmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985) rol çatışmasının yalnızca kadınlarda görülmediğini ancak bununla beraber kadınlarda daha çok rastlanıldığını ifade etmektedir. Literatürde kadınların erkek bireylere oranla ev işlerine daha çok zaman ayırmalarına rağmen iş ile aile yaşamı çatışmasına fazlaca maruz kalmadıkları, bunun ise rolden kaynaklanan sorumlulukların daima çatışmaya yol açmayacağını dile getiren çalışma da mevcuttur (Gutek vd., 1991).

Son olarak birey işten aileye yönelik çatışma yaşarken bununla beraber aileden işe yönelik çatışma içinde de olabilmektedir (Yüksel, 2010). İşten aileye yönelik çatışmanın mesleki hayatta neden olduğu negatif sonuçları ortadan kaldırmak veyahut onları olabilecek en alt seviyeye indirmek bireyin yaşam kalitesi ve çalışma hayatındaki verimlilik bakımından değerli olmaktadır (Arslan, 2013). Ayrıca bireyin iş ve aile hayatında yürüttüğü roller genellikle çatışmaya yol açarken diğer rolün yerine getirilmesine destek de sağlayabilmektedir. Bireyin iş ve aile hayatında görmüş olduğu sosyal destek ve edindiği bilgi ve yetenekleri öteki rolün gerçekleştirilmesini kolaylaştırabilmektedir (Yüksel, 2010).

2.3.2. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Çalışmanın önceki kısımlarında belirtildiği üzere Eby ve arkadaşları (2005) araştırmalarında iş-aile çatışmasına iş, aile ve kişisel faktörlerden kaynaklanan sorunların neden olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmanın bu kısmında iş-aile çatışması kaynakları derinlemesine incelenecektir.

2.3.2.1. İş Dışındaki Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler

Çiftlerin birbirlerine gerekli seviyede destek göstermemesi, çocuk sayısının fazla olması, çocukların yaşlarının büyük olmaması ve bakımını yalnızca anne ve babadan birinin yerine getirmesi ve çiftlerin kariyerlerine yönelik hedeflerinin bulunması da iş-aile çatışmasının aile temelli sebeplerindendir (Voydanoff, 1988).

- *Çift kariyerli aile yapısı:* 1960'lı yıllardan itibaren evin bireylerinden yalnızca birinin ücret kazandığı aile şekli, yerini artık ebeveynlerin ikisinin de evin toplam gelirine katkı sağladığı modele bırakmıştır (Aytaç, 2001). Daha sonraki yıllarda ise ilk başta bir işte yalnızca para kazanmak amacıyla çalışan kadınların; eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte mevcut düşüncelerinin yerini, belirledikleri kariyer hedefleri almıştır. Çiftlerin her ikisinin kariyerlerine dair hedeflerinin varlığı çift kariyerli aile yapısını oluşturmuştur (Karadoğan, 2009). Bu aile tipinde geleneksel rol dağılımı varlığını devam ettirmektedir. Çiftler kariyer açısından aynı konumda bulunsalar da kadınlara yüklenen ev ve çocuklarla ilgili görevler, kadınların yine çatışma yaşamasına yol açmaktadır (Vinokur vd., 1999).

- *Çocuk bakımı temelli problemler:* Çocuk sahibi bireylerin örgütlerine karşı zaman zaman devamsızlık gösterebildikleri görülmektedir. Bu gibi davranışlar kişinin çalıştığı kurumda çatışmaya ve performansta azalmaya sebebiyet vermektedir (Hammer vd., 2003). Carlson ve arkadaşları (1995) çocukları küçük olan ve onları yetiştirmek durumunda bulunan ebeveynlerin daha fazla işten aileye yönelik çatışma gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte sahip olunan mevcut çocuk sayısı fazlalaştıkça iş-aile çatışmasının artacağını gösteren çalışmaların varlığı da bilinmektedir (Carlson, 1999; Giray ve Ergin, 2006).

Çocuklu ailelerin iş-aile çatışması yaşamalarının önem arz eden bir sebebi de çocuk bakımı konusunda kadının eşinden veyahut akrabalarından destek görmemesi ya da çiftlerin birbirlerine ve onların akrabalarının ebeveynlere destek olmamasıdır. Bir başka destek alınabilecek öğe bireylerin çalıştıkları örgütlerdir. Çocuk bakımı noktasında desteğin sunulması önem arz eden bir faktör olmaktadır. Kadınlar işten aileye yönelik çatışmayı; ev işleri ile çocuğun bakımı ve büyütülmesi gibi konularda destek alarak kendilerinden uzaklaştırabilmektedirler (Çarıkçı vd., 2010).

2.3.2.2. İşten ve İşyerinden Kaynaklanan Nedenler

Erkek ve kadın bireylerin çalışma yaşamlarındaki görevleri ve bunları gerçekleştirebilmek için sarf ettikleri süre ve gayret; aile yaşamlarını etkilediğinde çatışma oluşmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, iş yeri merkezli baskılar, fazla mesai, maaşın az olması gibi sorunlar işten aileye yönelik çatışmanın başlıca faktörlerindendir (Kim ve Ling, 2001).

- *Çalışma sürelerinin fazla ve düzensiz oluşu***:** Kişinin yaşamakta olduğu kısıtlı zaman ve yorgunluk halinin, onun ailesine karşı olan görevlerini yapamaması ve ayrıca aile etkinliklerine dâhil olamamasına yol açması; kendisini suçlu olarak görmesine neden olacak ve bu ise beraberinde iş-aile çatışmasını getirecektir (Kinnunen ve Mauo, 1998; Parasuraman ve Simmers, 2001; Sabil ve Marican, 2011). Araştırmalar göstermektedir ki; çalışanlardan sıklıkla mesai yapmalarının beklenmesi, tatil zamanlarında ve hafta sonu çalışmaları, günlük dokuz saatin üzerindeki çalışma süreleri işten-aileye yönelik çatışmaları arttırmaktadır (Carlson vd., 1995). Bireylerden ekstra olarak çalışması beklenen saatler nedeniyle kişiler iş dışı etkinliklere daha az zaman ayırabilmekte ve bu da zaman bazlı iş-aile çatışmasına yol açmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Ayrıca vardiyalı çalışma şekli ve iş seyahatlerinin çalışandan çokça beklenmesi de iş-aile çatışmasına yol açmaktadır (Yıldırım ve Aycan, 2008). Vardiya usulüne göre çalışanlar ailesinin ve sosyal çevresinin kendisinden beklediklerini yerine getirmekte zorluklar yaşayabilmekte olup, bu onların stres yaşamalarına sebep olacaktır (Özkalp ve Kırel, 2001). Greenhaus ve Beutell (1985) bireylerin çalışma saatlerini kendilerinin belirlemelerine izin verilmesinin; kişilerin aile görevlerinde kullandıkları süreyi arttırmasına ve onların işten aileye yönelik çatışmaya maruz kalma ihtimallerini azalttığına dikkat çekmişlerdir.

- *Çalışma Koşulları ve Ücret:* Bireyin çalışmakta olduğu yerden farklı bir şehir veyahut ülkede çalışmak durumunda kalması, bireyin aile düzenini sekteye uğratıp çatışmaya yol açabilir (Eridil vd., 2004). Ayrıca bireyin emeği karşılığı aldığı maaşının yetersizliği onda stres oluşturabilecek faktörlerden bir diğeridir (Durna, 2004). Bireyin emeğiyle takas ettiği ücreti hem zorunlu hem de sosyal gereksinimlerini karşılamak durumundadır. Yalnızca zorunlu gereksinimleri karşılaması yeterli gelmemektedir. Bireyin zorunlu ihtiyaçları dışında kalan diğer ihtiyaçlarını aldığı ücretiyle temin edememesi onun

toplumdan soyutlanmasına yol açabilmektedir (Zorlu, 2023). Bunun sonucu olarak birey gereksinimlerini giderebilmek için daha fazla çalışma yoluna gidecek ve ücret açığını fazla çalışılan mesailer ya da ekstra işlerle telafi etmeye çalışacaktır. Bireyin üstünde fazladan oluşan iş yükü ve bu iş yükünün kişinin mevcut zamanından eksiltmesi onun tekrardan aile ile sosyal yaşamında sorunlarla karşılaşmasıyla sonuçlanacaktır (Baltaş ve Baltaş, 1999). Çalışmalar iş ortamındaki stresin işten aileye yönelik çatışmayı arttırdığından söz etmekte olup (Vinokur vd., 1999; Kim ve Ling, 2001), bilhassa erkeklerin iş yerlerinde stresle karşılaşmalarının onların aileyle yapılan aktivitelere katılma isteklerinde azalmaya yol açtığını ifade etmektedir (Yeşilyaprak, 2004).

2.3.2.3. Kişisel Nedenler

Çalışmanın bu kısmında iş-aile çatışmasına neden olan kişisel etmenler yaş, medeni durum ve cinsiyet değişkenleriyle ele alınacaktır.

- *Yaş:* Yaşı genç olan çalışan bireylerin kariyerlerinde daha iyi bir noktaya gelebilmek için ekstra bir çaba göstermeleri onlarda stres oluşturmakta ve onların işten aileye yönelik çatışmayla karşılaşma ihtimallerinin artmasına yol açmaktadır (Martins vd., 2002).

- *Medeni Durum***:** Literatür incelendiğinde bekar bireylerin evlilere oranla iş-aile çatışmasını daha az yaşadıkları görülmektedir (Bragger vd., 2005). Bekâr bireyler aileye yönelik daha az sorumluluklarının bulunmasından ötürü vakit ve enerji bakımından daha rahat olabilmektedirler (Fu ve Shaffer, 2001). Sorunların az yaşandığı bir evlilik bireyin iş performansına olumlu anlamda etki ederken, sorunlu devam etmekte olan bir birliktelik bireyin iş yaşamında olumsuzluklara yol açabilir (Zorlu, 2023).

- *Cinsiyet:* İş-aile çatışması bağlamında cinsiyet çatışmanın yaşanmasının önemli sebeplerinden biri olabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çarıkçı ve Avşar (2005) ülkemizde, kadınların erkeklere oranla evle ilgili sorumluluklarda daha fazla ön plâna çıktığını ve bu nedenle kadınların daha çok çatışma yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Giray ve Ergin (2006) de bu görüşü destekler nitelikte kadınların daha yüksek miktarda iş-aile çatışması yaşadıklarından bahsetmektedir.

2.3.3. İş-Aile Çatışması Türleri

İş-aile çatışması çatışmaya sebep olan özellikler açısından zamana dayalı çatışma, davranış temelli çatışma ve gerilime dayalı çatışma olmak üzere üç farklı şekilde meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Öngel ve Gerni, 2021).

2.3.3.1. Zamana Dayalı Çatışma

Zaman temelli çatışma bir rolün gerçekleştirilmesi için bireyin üzerinde oluşan zaman dolaylı baskının, öteki rolün gerek ve taleplerinin yerine getirilmesini engellediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Savcı, 1999; Parasuraman ve Simmers, 2001). Zaman temelli çatışmada en belirleyici unsur zamanın az olmasından ötürü rollerin yerine getirilememesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Örneğin birey işinde daha çok zaman geçiriyorsa bu onun zaman temelli çatışma yaşamasına neden olabilir (LePine vd., 2007). Birey mevcut rollerinin gerektirdiklerini günlük olarak yerine getirmek mecburiyetindedir. Bireyin sorumluluğunu aldığı her yeni rolle önceki rollerine ayırabileceği zamanı daha da azalacaktır. Bunun sonucu olarak da birey sahip olduğu rolün taleplerini sağlıklı bir şekilde gerçekleştiremeyecek ve zaman esaslı ya da zaman temelli çatışmayla yüz yüze kalacaktır (Carlson vd., 1995; Cardenas ve Major, 2005). Bunların yanı sıra bir rolden verilen zaman oradaki performansın azalmasına yol açarken diğer rolün performansında artış sağlayacaktır (Yaşar ve Sağsan, 2020). Ünal (2017) özsaygı ve öz yeterliliği fazla olan kişilerin zaman temelli çatışmayla karşılaşma ihtimallerinin daha az olabileceğinden söz etmektedir.

2.3.3.2. Davranış Temelli Çatışma

Davranış temelli çatışma, bireyin rollerinden herhangi birinin taleplerinin, bireyin öteki rollerindeki davranışlarla uyum içinde olmaması veya uyumu zorlaştırması halidir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Davranış temelli çatışmaya genellikle basmakalıp yargıları barındıran rollerde karşılaşılmaktadır ve bu tarz bir çatışmanın bir role uygun davranışları ötekine aktarma yeteneğini azalttığı belirtilmektedir (Arslan, 2023). Örnek verilecek olursa evde, evin üyelerine karşı sıcak bir tavır sergileyen ve onlara karşı yumuşak huylu bir hâl üzere olan kişi, aynı tutumları çalıştığı örgütündeki mevki açısından daha alt kademede olan çalışanlarına gösterdiğinde sorun yaşaması olasıdır (Özdevecioğlu ve

Doruk, 2009). Öte yandan çalıştıkları örgütlerinde özgüven, duygusal istikrar, saldırganlık ve nesnelliği daha çok sergilediği dile getirilen erkek çalışanlardan; kendi aile bireyleri, onlarla olan etkileşimlerinde daha sıcak, destekleyici ve duygusal olmalarını talep edebilir (Öngel ve Gerni, 2021).

2.3.3.3. Gerilime Dayalı Çatışma

Bireyin sorumlu olduğu rollerindeki uyuşmazlıklar; gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, uyuşukluk ve sinirlilik şeklinde problemlere neden olan gerilim meydana getirmektedir (Brief vd., 1981). Bir role dâhil olmanın oluşturduğu stres, bir diğer rolün performansında düşüşe sebebiyet verir (Edwards ve Rothbard, 2000). Gerilim temelli çatışma herhangi bir rolden kaynaklı gerilimin bireyin diğer mevcut rollerinden birinde performans düşüşüne yol açmasıyla oluşmaktadır (Pleck vd., 1980; Kinnunen ve Mauno, 1998). Gerilime dayalı çatışma psikolojik nedenli çatışma, gerilim temelli çatışma ya da gerginlik esaslı çatışma olarak da adlandırılmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009). Çarıkçı ve Çelikkol (2009) gerilim temelli çatışmayı bireylerin sahip oldukları rollerinden dolayı gerilim, yorgunluk, endişe, stres, alınganlık gibi negatif haller içinde bulunmaları ve bunların bireylerin diğer rollerini yerine getirmelerinin önüne geçmesi şeklinde ifade etmişlerdir. Bacharach ve arkadaşları (1991) ise gerilime dayalı çatışmayı, bireyin iş ile aile alanlarından birindeki psikolojik hali öteki alana iletmesi olarak açıklamaktadır. Özdevecioğlu ve Doruk (2009) gerginlik esaslı çatışmaya evdeki gerginliğin işe yansıdığı durumlardansa, işten kaynaklı gerginliğin ev alanına yansıdığı durumların daha çok yol açtığını ifade etmektedirler.

2.3.4. İş-Aile Çatışması Kuramları

Literatür incelendiğinde pek çok yazarın, bireylerin iş ve aile hayatlarını, bunların birbirleriyle etkileşimlerini, bireylere olumlu ve olumsuz sonuçlarını, alanların birbirleri üzerine olan etkilerini inceledikleri ve bunlar neticesinde kuram geliştirdikleri görülmektedir (Allen vd., 2000). Çalışmanın devam eden kısmında iş-aile çatışmasını daha kapsamlı bir şekilde betimleyebilmek adına Akılcı Bakış Açısı Kuramı, Rol Kuramı, Katkı Kuramı, Çatışma Kuramı, Telafi Kuramı ve Taşma Kuramından bahsedilecektir.

2.3.4.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Bu kurama göre; bireyin iş ile aile hayatları için gerekli olan zaman miktarının fazlalaşması ve bu alanlardaki mevcut rollerinin uyumlu olmaması kişinin iş ve aile hayatı alanlarında çatışmayla karşılaşmasına yol açmaktadır (Duxbury vd., 1994). Efeoğlu (2006) bireyin bir gün içerisinde sahip olduğu zamanın belirli bir miktarda olmasından ötürü, birey işi ya da ailesine zaman ayırdığında bunun sonucu olarak diğer alana kalan zamanın azaldığını bunun ise çatışma oluşturduğunu dile getirmektedir.

Bireyin kısıtlı zamanını iş ve aile arasında bölüştürmeye çalışırken çatışma oluşacağı düşüncesi akılcı bakış açısı kuramının temelini oluşturmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Kuram; iş ve aile yaşam alanları arasındaki dengede bozulmanın kesinlikle yaşanacağına vurgu yapmaktadır (Efeoğlu, 2006). Birey işi ve ailesinin ona yüklediği sorumlulukları gerçekleştirmeye çalışırken, zamanın yeterli olmamasından kaynaklı çatışma yaşamaktadır (Greenhaus vd., 1987). Bireyin günlük mevcut zamanını iş ve ailesi arasında doğru şekilde paylaştıramayarak onları mutlu edememesi akılcı bakış açısı kuramı ile açıklanmaktadır (Greenhaus vd., 1987).

2.3.4.2. Rol Kuramı

Rol kuramı; kişilerin birbirinden farklı rollerden kaynaklanan talepleri gerçekleştirmede karşılaştıkları güçlüklerin onların psikolojik gerilimler ve çatışmalar yaşamasına yol açtığını, bireylerin sorumlu oldukları rollerin sayısı arttıkça gerilim ve problemlerin artacağını belirtmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kinnoin, 2005). Rol kuramı, iş ve aile alanlarına yönelik en fazla tercih edilen kuramlardan biri olmaktadır (Zorlu, 2023). Ayrıca bu kuram işten aileye yönelik çatışmanın temeli konumunda da bulunmaktadır (Güzel ve Özgül, 2014).

İş ve aile rollerinin bireylerin üstünde oluşturduğu sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirme gayreti; kişilerin baskı yaşamasına yol açıp onlarda iş-aile çatışmasına sebep olabilir. En nihayetinde rollerdeki bütün ihtiyaçlar yeterince karşılanamamaktadır. Bireyler rol taleplerini en optimum seviyede gerçekleştirebilmek adına öteki rollerinden ödün vermek zorunda kalmaktadırlar (Yılmaz, 2018).

2.3.4.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramına göre bireyin aile ve iş hayatından elde ettiği memnuniyet seviyesi genel itibariyle kişinin yaşam memnuniyetin etkilenmektedir. Buradan hareketle kişisel ve örgüt temelli faktörler bireyin genel yaşam memnuniyetine ve iyi olma haline etki etmektedir (Efeoğlu, 2006). Katkı kuramı farklı alanların birbirine etki etmesi ve birbirlerine katkı sağlaması neticesinde oluşmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007). Clark (2000) da iş ve aile yaşamı alanlarının farklı olmakla birlikte her iki alanın da birbirini etkilediğini ifade etmektedir.

Katkı kuramına yönelik araştırmalar çoğunlukla iş ve aile bazlı stres kaynaklarının bireyde oluşturduğu psikolojik ve fiziksel gerilime odaklanmaktadır (Efeoğlu, 2006). Literatür incelendiğinde bireyin iş ve aile rollerinin oluşturduğu sorumlulukları; bir rol temelli çatışmayı meydana getirdiğinde kişinin fiziksel gerilim hissettiği görülmektedir (Cooke ve Rousseau, 1984).

2.3.4.4. Çatışma Kuramı

Çatışma, kişinin rollerinin uyuşmaması sonucu sahip olduğu rollerinden birinden vazgeçmesiyle meydana gelmektedir (Cingöz ve Kaya, 2018). Bireyin çalıştığı örgütüne daha fazla zaman ayırmasına yol açan ve onda stres oluşturan yükümlülükleri iş ve aile rolleri arasında çatışma meydana getirebilmektedir (Greenhaus vd., 1987). Ayrıca bireyin işinden kaynaklı olumsuzlukların aile hayatını, ailesi temelli olumsuzlukların ise iş hayatını etkilediği görülmektedir (Zorlu, 2023). Birey bu iş ve aile rollerinden birinde özveri göstermezse çatışma kaçınılmaz hale gelecektir (Zedeck ve Moiser, 1990). Çatışma kuramı Kahn ve arkadaşlarının (1964) gerçekleştirdiği araştırmaya dayanmakta ve iş ile aile alanları arasında çatışma olduğuna vurgu yapmaktadır (Evans ve Bartolome, 1984). Efeoğlu (2006) kuramın çatışmayı, normalde bireyin iş veya aile rollerinden herhangi birinin tek başına oluşturmadığını, çatışmanın sebebinin bahsi geçen roller itibariyle sahip olunan sorumluluk ve gerekliliklerin bireyden uyumsuz istekler talep etmesi olduğunu dile getirmektedir. Araştırmanın önceki kısımlarında da belirtildiği üzere zamana dayalı, davranış temelli ve gerilime dayalı olmak üzere iş-aile çatışması üç farklı şekilde meydana gelmektedir. (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.3.4.5. Telafi Kuramı

Bu teoriye göre, bireyin zaman kaynaklı baskı içerisinde olması pek muhtemeldir (Efeoğlu, 2006). Telafi kuramı, iş ile iş dışındaki hayat arasında karşılıklı ilişki olduğundan ve bireylerin yaşamlarını daha iyi bir şekilde sürdürebilmek için iş ve iş dışındaki hayatlarından birinde eksik olanı bir ötekinde giderme gayreti göstereceklerinden söz etmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990). Diğer bir ifadeyle, işi ve kariyerinden memnun olmayan birey, eksik olan memnuniyet duygusunu aile hayatından elde ettiği memnuniyet ile telafi etmeyi tercih edecektir (Burke, 1986; Efeoğlu, 2006). Bunu yaparken de bireyin ailesine daha çok zaman ayırması gerekebilmektedir ve sonuç olarak da iş ve aile alanlarındaki zaman dengesinde bozulma yaşanmaktadır (Efeoğlu, 2006). Xu (2009) taşma ve telafi kuramlarının karşılıklı birer model olduklarından; iş ve aile alanlarının ilişki içinde bulunduğundan söz etmektedir. Bununla beraber Clark (2000) taşma ve telafi kuramlarının bireylerin iş ile aile hayatlarından kaynaklı sorunların ifadesinde yetersizliğinden bahsetmekte ve yalnızca duygusal bağlantılara odaklanmalarından ötürü oluşan sınırlılık dolayısıyla bu iki teoriye eleştiri getirmektedir.

2.3.4.6. Taşma Kuramı (Sıçrama Kuramı)

Staines (1980) ortaya attığı taşma Kuramıyla bireyin duygu ve davranışlarının iş ve aile yaşam alanları arasında birbirine taştığını ifade etmektedir. Bu kuram kişilerin iş ve aile hayatlarından herhangi birinde oluşan gelişmelerin diğer rolü de etkileyeceği düşüncesine dayanmaktadır (Efeoğlu, 2006). İş hayatında mutluluk bulamayan birey buradaki mutsuzluk halini ailesine, ailesi nedeniyle yaşanan mutsuzlukla yüz yüze kalan birey ise bu ruh halini örgütüne taşıyacaktır (Leiter ve Durup, 1996). Bununla paralel olarak iki alandan birindeki iyilik diğerinde de görülecektir (Iverson ve Maguire, 2000).

Bireyin ailesine yönelik olumsuz hisleri işine dair pozitif duygu ve düşüncelerinden fazlaysa aileden kopma gibi durumlar yaşanabilmektedir ve bu; olumsuz taşma şeklinde adlandırılmaktadır (Zorlu, 2023). Taşma kuramı hakkındaki bir başka görüşte ise aile içindeki olumlu hallerin iş hayatına etki etmediği bunun yanı sıra iş ortamındaki pozitif etkinin aileye yine pozitif yansıdığı, negatif etkilerin ise genel görüşe uygun olarak iki alana da taştığı ifade edilmektedir (Williams ve Alliger, 1994). Taşma kuramı bireylerin iş hayatlarında mutsuzlarsa aile hayatlarında mutsuz olacakları, aynı şekilde ailesi temelli

mutsuz olan bireyin ise çalıştığı işinde mutsuzluk duyacağı ve olumsuz hallerde olduğu gibi pozitif durumların da yani mutluluğun da iki alan arasında taşacağı düşüncesini barındırmaktadır (Efeoğlu, 2006).

2.3.5. İş-Aile Çatışması Sonuçları

İş-aile çatışması yaşayan bireylerin, devamsızlık göstermeleri, aile sorumlulukları dolayısıyla işlerinin sık sık bölünmesi, çalıştıkları örgütlerinden ayrılma isteklerindeki artış beklenen bir sonuç olmaktadır (Hammer vd., 1997; Kossek ve Ozeki, 1999). İşe devamsızlık hali, performansta azalma, işten memnun olamama, tükenmişlik hissetme, iş değişikliğine gitme ile işten ayrılma düşüncesinin varlığı işten aileye yönelik çatışmanın örgütsel sonuçlarıdır (Allen, 2000; Bruck vd., 2002; Cinamon ve Rich, 2005).

Örgütler işten aileye yönelik çatışmanın azaltılması için çalışmalar gerçekleştirmezse verimlilik, kârlılık ve örgütsel bağlılıkta düşüş gözlemlenecektir (Bragger vd., 2005; Efeoğlu ve Özgen; 2007). Bireylerin iş-aile çatışma seviyeleri onların performanslarını negatif yönlü olarak etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle iş-aile çatışması arttıkça performans azalacak, iş-aile çatışma düzeyi azaldıkça performansta artış gözlenecektir (Bhuiana vd., 2005).

İşte geçirilen zaman ve örgütün çalışandan fazla miktarda iş seyahati talebinde bulunması ile normalden fazla olan vardiya süreleri bireyin eşiyle ilişkisine olumsuz yansıyacak bununla beraber kişinin kendisi ise yalnızlık, kızgınlık ve suçluluk hissedebilecektir (Matthews vd., 1996). Ayrıca iş-aile çatışmasının artmasının fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz etkileyeceği belirtilmektedir (Greenglass vd., 2001).

2.3.6. İş-Aile Çatışmasına Yönelik Çalışmalar

İş-aile çatışması üzerine uzun yıllardır pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir. Literatür incelendiğinde bu araştırmaların bir kısmının örgütsel bağlılık, verimlilik, işe bağlılık, duygusal bağlılık, işten ayrılma niyeti, duygusal emek şeklinde örgütü ilgilendiren konular üzerine gerçekleştirildiği görülmektedir. Ayrıca bireyin kendisini ilgilendiren endişe, iş stresi, iş ve yaşam tatmini, işkoliklik, aile-iş çatışması, lider desteği, duygusal tükenme, iş yerinde zorbalık gibi konulara yönelik çalışmalar da mevcuttur. Ayrıca bireylerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının kuşaklar, medeni durum, yaş, cinsiyet, öğrenim durumu

ve çocuk sayısı gibi demografik değişkenler temelinde incelendiği de görülmektedir. Çalışmanın devam eden kısmında iş-aile çatışmasının incelendiği bazı araştırmalara yer verilecektir.

Carlson (1999) iş-aile çatışmasının üç farklı çeşidinin kişilik ve rol değişkenleri üzerindeki etkisini incelediği ve örneklemini Midwestern'de tam zamanlı çalışan 225 kişinin oluşturduğu çalışmasında, iş-aile çatışmasını daha fazla yaşayan bireylerin düşük verimlilik gösterdiğini ifade etmiştir. Frone'un (2000) örneklemini evli veyahut 18 yaşında ya da daha küçük bir çocuğun ebeveyni olan 2700 çalışanın oluşturduğu çalışmasının; iş-aile çatışması arttıkça endişenin artması, iş-aile çatışması azaldığında ise endişenin azalması çalışmanın bulgularındandır. Efeoğlu ve Özgen (2007) Adana ilindeki 162 tıbbi dağıtım sorumlusu üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarıyla iş-aile çatışmasının iş stresini arttırdığını saptamışlardır. Carr ve arkadaşlarının (2008) iş-aile çatışması, örgütsel tutumlar ve işten ayrılma davranışı gibi kavramların ilişkisini bir üretim tesisinde çalışmakta olan 129 kişi üzerinde inceledikleri çalışmalarında işten aileye yönelik çatışmanın örgütsel bağlılık ve iş tatmininde düşüşe yol açtığı bulgusu çalışmanın önem arz eden bulgularındandır.

Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009) farklı sektörlerde çalışan 305 kişinin oluşturduğu çalışmasında, iş-aile ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü ilişkinin varlığını saptamışlardır. Buradan hareketle söylenebilir ki çalışan işten aileye ya da aileden işe yönelik çatışmalardan herhangi birini yaşadığında, yaşadığı bu çatışma diğer çatışmayı da tetikleyecektir. Çalışmanın bir diğer önem arz eden bulgusu ise iş-aile çatışmasının hem yaşam tatmini hem de iş tatmini ile negatif yönlü bir ilişki içinde olduğudur.

Cohen ve Lihani'nin (2009) kadın çalışanlara yönelik araştırmaları ile, iş-aile çatışması ve iş tatmini arasında negatif yönlü ilişkinin varlığını tespit etmişlerdir. Turunç ve Erkuş'un (2010) çalışmasının bulguları; iş-aile çatışmasının iş stresini pozitif ve iş tatminini negatif yönlü etkilediği, örgütsel bağlılığı ise herhangi bir şekilde etkilemediği yönündedir. Çelik ve Turunç (2010) Ankara'da savunma alanında faaliyet gösteren küçük işletmelerdeki 153 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarıyla algılanan lider desteğinin iş-aile çatışması düzeylerini azalttığını ve ayrıca iş-aile çatışmasının iş performansını, literatürün aksine (Bhuiana vd., 2005) arttırdığı bulgularına ulaşmışlardır.

Yazarlar bu durumu stresin ters etkisine bağlamaktadırlar. Çelik ve Turunç'un (2011) duygusal emek, psikolojik sıkıntı ve iş-aile çatışması kavramlarını inceledikleri çalışmalarının örneklemini Ankara ilinde bir kamu işletmesinde çalışan 198 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal emek boyutlarının işten aileye yönelik çatışma üzerinde etkili olmadığı görülmektedir. Ayrıca işten aileye yönelik çatışmanın psikolojik sıkıntı boyutlarının tamamıyla (sağlık sıkıntısı, uyku sıkıntısı, endişe sıkıntısı, denge sıkıntısı, intihar sıkıntısı) pozitif yönlü bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır.

Zhang ve arkadaşlarının (2012) iş-aile çatışması ve onun bireysel sonuçlarını araştırdıkları çalışmalarının örneklemini Çin'de yaşamakta olan 264 yönetici oluşturmaktadır. Yazarlar çalışmalarıyla iş-aile çatışmasının duygusal tükenme ve duygusal bağlılıkla pozitif ilişki içinde olduğu, işten ayrılma niyetiyle ise herhangi bir ilişkisinin olmadığı bulgusunu elde etmişlerdir. Özmete ve Eker'in (2012) çalışması, bireylerin işlerinden kaynaklı yükümlülüklerine harcamaları gereken zaman itibariyle, aile içi sorumluluklarını gerçekleştirme sorunu yaşamadıklarını, iş-aile çatışmasını evli olanların bekârlara oranla daha çok hissettiklerini ve iş-aile çatışmasını kişilerin yaş gruplarının, cinsiyetlerinin, çocuk sayılarının ve eğitim durumlarının etkilemediğini saptamıştır. Arslan'ın (2013) Malatya ilinde çeşitli kurumlarda çalışan 93 kadın çalışanla gerçekleştirdiği çalışması sonucunda ulaştığı; iş-aile çatışmasıyla iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin varlığını ispat eden bulgular çalışmanın önemli sonuçları arasındadır. Fiksenbaum'un (2014) destekleyici iş-aile ortamları ve iş-aile çatışması ilişkisini 112 çalışan üzerinde incelediği çalışmasının; iş-aile çatışmasının hem yaşam tatmini hem de işe bağlılıkla arasında negatif yönlü ilişkili olduğu, destekleyici bir iş-aile kültürünün ise iş-aile çatışmasını azalttığı araştırmanın bulguları arasındadır.

Tekingündüz ve arkadaşlarının (2015) çalışması, işten aileye yönelik çatışma ile hem aileden işe yönelik çatışma hem de iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamıştır. Araştırmacılar aile dostu çalışma ortamları oluşturularak iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılabileceği tavsiyesinde bulunmaktadırlar. Benli ve arkadaşlarının (2016) Kocaeli'nde çalışmakta olan 102 aile hekimi üzerindeki çalışmaları sonucu; iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını ve bahsi geçen çalışanların iş-aile çatışması seviyelerinin aile iş çatışması seviyelerinden daha

yüksek olduğunu saptamışlardır. Demircan ve Turunç (2017) iş-aile çatışması, duygusal emek ve lider desteği kavramlarını inceledikleri ve örneklemini Tarsus ilindeki 345 eğitim sektörü çalışanının oluşturduğu çalışmalarının sonucunda, iş-aile çatışmasının duygusal emeği ve duygusal emeğin boyutlarından yüzeysel rol yapmayı pozitif bir şekilde etkilediği bulgularına ulaşmışlardır.

Bennett ve arkadaşlarının (2017) çalışmalarının sonucu; iş-aile çatışmasını en çok X kuşağının yaşadığını, bunu ise Y Kuşağının, ardından da Baby Boomer kuşağının izlediğini belirtmekte ve ayrıca 13 - 18 yaş arası çocuk sahibi bireylerin iş-aile çatışması yaşadığını en fazla dile getiren grup olduklarını göstermektedir. Yoo ve Lee (2018) Güney Kore'de sağlık, eğitim ve bankacılık sektörlerinde çalışan 307 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarıyla iş yerinde zorbalığa daha fazla maruz kalan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını; bunun ise çalışanlarda daha düşük yaşam kalitesi ile düşük iş sağlığına yol açtığını saptamışlardır. Şentürk ve Bayraktar (2018) Düzce Üniversitesi'nin akademik ve idari 237 çalışanıyla yaptıkları çalışmalarında iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş-aile çatışmasının iş tatminini ve yaşam tatminini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Rhee ve arkadaşlarının (2020) iş yeri esnekliği, işten ayrılma niyeti, iş aile çatışması ve iş tatmini gibi kavramların ilişkisini inceledikleri çalışmalarının örneklemini Güney Kore'de çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, iş yeri esnekliğinin dolaylı olarak iş-aile çatışmasını azalttığı bunun ise işten ayrılma niyetini düşürdüğü bulgusunu saptamışlardır.

Öngel ve Gerni (2021) Türkiye genelindeki tüm kamu, özel ve üniversite hastaneleri ile aile sağlık merkezlerindeki çalışanlar da dahil olmak üzere toplamda 461 çalışanla gerçekleştirdikleri çalışmalarıyla örgütsel bağlılığın iş-aile çatışması üzerinde kısmen etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Özer (2022) Mardin Artuklu Üniversitesi'ndeki 98 kadın akademisyen üzerinde yaptığı araştırması sonucunda iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ve etki bulunmadığını bunun ise beklenmeyen bir durum olduğunu ifade etmektedir. Arslan (2023) 428 beden eğitimi öğretmeni üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasıyla işten aileye yönelik çatışmanın işkolikliği pozitif yönlü, iş tatmini ve yaşam tatminini ise negatif yönlü etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmanın devam eden kısmında araştırmanın amacı ve önemi, veri toplama araçları, araştırmanın kapsamı ve analiz için kullanılan yöntemler ifade edilmiş, ardından bulgular tablolar eşliğinde betimlenerek sunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüzde gerek bireysel gerekse organizasyonel temelde teknolojiye olan ilgi giderek artmaktadır. Böyle bir ortamda, çalışanların teknolojiye hazır olma durumlarının gerekliliği daha da ön plana çıkmaktadır. Teknolojik hazır bulunuşluk kavramı çalışanların iş ile gündelik hayatlarında amaçlarını etkin bir şekilde gerçekleştirebilmek için teknolojiyi kullanma ve onu benimseme eğilimlerini ifade etmektedir (Parasuraman, 2000). Çalışmanın bir diğer kavramı olan kariyer bağlılığı ise, çalışanın kariyerine nasıl yön vereceğini belirlemesi ve kariyeri ile ilgili hedefleri benimseyip içselleştirmesi (Colarelli ve Bishop, 1990) ve seçmiş olduğu kariyer yolunda çalışmak için barındırdığı motivasyonu (Hall, 1971) kapsamaktadır. İş-aile çatışması, çalışanların işte yaptıklarının aile sorumluluklarının önüne geçmesiyle oluşur (Frone vd., 1992). Turgut (2011) ise iş-aile çatışmasının işteki rollerin aile temelli sorumlulukların yerine getirilmesini engellediğinde ortaya çıktığını dile getirmektedir. Teknolojik hazır bulunuşluk kavramının yeni araştırılmaya başlanmış bir alan olması sebebiyle, diğer kavramlarla ilişkisinin incelenmesi önemli bir hâl almış olmaktadır. Buradan hareketle sosyal değişim ilişkileri çerçevesinde, teknolojik hazır bulunuşluk ve kariyer bağlılığı kavramının, iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin çalışanlar açısından incelenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Yine söylenebilir ki yapılan bu çalışma ile; gelişen teknolojinin beraberinde getirdiği artık yeterli seviyede teknoloji kullanabiliyor olma durumunun gerekliliği, kişinin hayatının büyük kısmını kapsayan kariyerinin ve buna yönelik plânlarının giderek günümüzde öneminin daha da artmış olması ve kişilerin kariyerlerini sürdürmeleri için kariyerlerine

daha fazla bağlılık göstermeleri gerekebileceğinin ileri sürüldüğünün görülmesi; ayrıca işteki hayatın aile hayatını olumsuz etkileyebiliyor olma durumunun varlığı neticesinde, ilgili hususlara dair farkındalığın ortaya konulabilmesi ve de ayrıca bu doğrultuda çalışanlara ve yöneticilere; duruma ait sorunların hafifletilmesi açısından çözüm yolları sunmak, yol göstermek; ve yine literatüre teorik anlamda katkı sağlayarak, sonraki araştırmacılara bir rehber olması amaçlanmıştır.

Anlatılanlardan hareketle araştırmanın temel amacı, teknolojik hazır bulunuşluğun ve kariyer bağlılığının birbirleri ve iş-aile çatışması üzerine etkisini belirlemektir.

3.2. Araştırmanın Önemi

Teknolojik hazır bulunuşluk kavramının henüz yeni araştırılmaya başlanmış ve ilgili literatürün daha yeni oluşuyor olması, teknolojik hazır bulunuşluğun ve kariyer bağlılığının doğrudan iş-aile çatışmasına etkisini inceleyen yerli ve yabancı literatürde bir çalışmaya rastlanılmaması çalışmanın önemini artırmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Literatür temelinde oluşturulan anket setinin ilk kısmını; kişilere onların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, ekonomik durum, çalışılan sektör, medeni durum ve çalışma şekillerini anlayabilmek adına yöneltilen toplamda sekiz adet demografik soru oluşturmaktadır. Anketin devam eden bölümünü kişilerin araştırma kavramlarına ilişkin tutumlarını saptayabilmek için kullanılan Teknolojiye Hazır Bulunuş Ölçeği, Kariyer Bağlılığı Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında tercih edilen bu üç ölçek toplam otuz ifadeden oluşmaktadır. Bahsi geçen ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilecektir.

Teknolojiye Hazır Bulunuş Ölçeği: Çalışmanın bu değişkeni için Yen'in (2005); Parasuraman (2000) tarafından oluşturulan ve otuz altı ifadeden oluşan Teknolojiye Hazır Bulunuşluk İndeksi'ni (TRI) temel alarak uyarladığı ve on sekiz ifadeden oluşan Teknolojiye Hazır Bulunuşluk İndeksi kullanılmıştır. Sönmez ve Akgül (2015) tarafından Türkçeye uyarlaması gerçekleştirilen ölçeğin son hali on üç ifadeden ve Parasuraman'ın (2000) da belirlediği şekliyle dört boyuttan oluşmaktadır.

Kariyer Bağlılığı Ölçeği: Bireylerin kariyer bağlılıkları Blau (1989) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlamasını İbrahimoğlu ve Aydınçelebi'nin (2013) gerçekleştirdiği Kariyer Bağlılığı Ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek tek boyut ve yedi ifadeden oluşmaktadır.

İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği: İş-aile çatışmasının ölçülmesinde Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Bahsi geçen ölçeğin iş-aile çatışması boyutunu kapsayan beş ifade bulunmaktadır. İlgili ölçek Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Tüm ölçekler Beş Dereceli Likert Tipi Ölçek'te değerlendirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmış ve araştırmanın verileri, İstanbul ilinde çalışmakta olan kişilerden toplanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanan anket formu Google Forms üzerinden İstanbul ilinde çalışmakta olan kişilere iletilmiştir. Araştırma kapsamında geri dönen anket sayısı 397'dir. Elde edilen anketler ayıklama işlemlerine tabi tutulduktan sonra ulaşılan 231 adet anket analiz yapılmaya uygun görülmüştür.

3.5. Veri Analizi

Araştırma verileri SPSS 27.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezleri için analizler yapılmadan önce ilk olarak veriye geçerlilik ve güvenirlik analizi uygulanmıştır. Geçerlilik analizi için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmış, verinin güvenirliği ise Cronbach Alpha yöntemiyle incelenmiştir. Ardından araştırma hipotezlerinde kullanılacak olan test çeşitlerini belirleyebilmek adına verinin normal dağılım gösterip göstermediği kontrol edilmiştir. Verinin normal dağılım göstermesi sebebiyle Parametrik Testler kullanılarak analizlerin gerçekleştirilmesi kararı alınmıştır. Daha sonra çalışmanın hipotezlerini test etmek için Çoklu Regresyon ve Basit Regresyon Analizi kullanılmıştır. Ayrıca veriye Korelasyon Analizi uygulanarak değişkenler arasındaki ilişkinin gücü saptanmıştır. Araştırmadaki demografik ifadelerin bağımlı

değişken üzerindeki anlamlılık düzeyine ise Bağımsız Örneklem T-Testi ve Tek Yönlü Anova aracılığıyla bakılması yoluna gidilmiştir.

3.6. Bulgular

Araştırmanın buradan sonraki devam eden bölümünde araştırmanın bulgularına ilişkin sonuçlar ifade edilecektir.

3.6.1. Demografik Bulgular

Araştırma dahilinde Google Forms aracılığıyla 397 anket geri dönüşü elde edilmiştir. Ters kodlanmış sorular, uç değerler, eksik ve hatalı yanıtlamalar göz önünde bulundurularak veri tekrardan incelenmiştir. Yapılan ayıklama işlemi neticesinde toplamda 231 kişiden elde edilen anket ile analiz gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılım gösteren kişilerin %74.1'inin kadın (n=171), %24.5'inin erkek (n=59) olduğu görülmektedir.

231 katılımcının yaş aralıklarına göre dağılımı incelediğinde 18-25 arası yaş grubunun toplam katılımcıların %22.5'ini (n=52), 26-35 yaş grubunun %39'unu (n=90), 36-45 yaş grubunun %22.5'ini (n=52) ve 46 yaş ve üzerindeki bireylerin ise %16'lık (n=37) bir kısmı oluşturduğu gözlenebilmektedir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakılacak olunursa ilköğretim eğitimini tamamlamış olanların %10'luk bir dilime (n=23), lise eğitimini tamamlayanların %32 (n=74), meslek yüksekokulu eğitimi almış bireylerin %11.7 (n=27), lisans eğitimini tamamlamış olanların %36.8 (n=85), son olarak ise lisansüstü bir eğitim almış kişilerin tüm grubun %9.5'lik (n=22) kısmına karşılık geldiği anlaşılmaktadır.

Bireylerin kıdem süreleri incelendiğinde 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların %71 (n=164), çalışma hayatında 6-10 yıl arasında bulunanların %13 (n=30), 11 yıl ve üzeri bir çalışma geçmişine sahip olanların ise %24'lük (n=37) bir dilime karşılık geldiği anlaşılacaktır.

Katılımcıların gelir seviyeleri göz önünde bulundurulduğunda %55.4'lük kısım ile (n=128) orta gelir seviyesindeki bireylerin toplam örneklemin en büyük kısmını

oluşturduğu, bunu %44.2 ile (n=102) düşük gelir seviyeli bireylerin izlediği ve %0.4'lük (n=1) kısım ile ise yüksek gelir seviyesinin en az yüzdelik kısmı ifade ettiği görülmektedir.

Bireylerin çalıştıkları sektörler; kamu %26.4 (n=61) ve özel %73.6 (n=170) olacak şekilde iki başlık altında incelenmiştir.

Katılımcıların %40.7'si (n=94) bekâr iken, %59.3'ünün ise (n=137) evli olduğu göze çarpmaktadır.

Bahsi geçen katılımcılardan %71'lik kısmı (n=164) yalnızca iş yerinden çalışmakta olup, %16.9'u (n=39) yalnızca evden, %12.1'i de (n=28) hibrit bir şekilde yani bazen evden bazen ise iş yerinden çalışmasını gerçekleştirmektedir.

Araştırmanın demografik özelliklerine yönelik bulgular Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

Çalışan		**Sayı**	**Yüzde**
Cinsiyet	Kadın	171	74,1
	Erkek	59	24,5
	Toplam	**230**	**99,6**
Yaş	18-25	52	22,5
	26-35	90	39
	36-45	52	22,5
	46 ve üzeri	37	16
	Toplam	**231**	**100**
Eğitim Durumu	İlköğretim	23	10
	Lise	74	32
	Meslek Yüsekokulu	27	11,7
	Lisans	85	36,8
	Lisansüstü	22	9,5
	Toplam	**231**	**100**
Çalışma Süresi	0-5 Yıl	164	71
	6-10 Yıl	30	13
	11 ve üzeri	37	24
	Toplam	**231**	**100**
Ekonomik Durum	Düşük Gelir Seviyesi	102	44,2
	Orta Gelir Seviyesi	128	55,4

	Yüksek Gelir Seviyesi	1	0,4
	Toplam	**231**	**100**
Çalışılan Sektör	Kamu	61	26,4
	Özel	170	73,6
	Toplam	**231**	**100**
Medeni Durum	Bekâr	94	40,7
	Evli	137	59,3
	Toplam	**231**	**100**
Çalışma Şekli	İşyerinden	164	71
	Evden	39	16,9
	Hibrit	28	12,1
	Toplam	**231**	**100**

3.6.2. Araştırma Ölçeklerine Yönelik Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırmanın devam eden kısmında araştırma ölçeklerine ilişkin geçerlilik ve güvenirlik analizlerine dair saptamalar ve bilgilendirmelere yer verilecektir.

3.6.2.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırma ölçeklerinin faktör yapılarının incelenebilmesi adına ölçeklerin her biri için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Literatür incelendiğinde açıklayıcı faktör analizi yapılabilmesi için bazı ön koşullar olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidel, 2013). Buradan hareketle faktör analizine geçilmeden Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ile Barlett Küresellik Testi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin testi sonuçları 0 – 1 arasında değerler almakta olup, elde edilen bulgunun 1'e yakın olması sonucun daha iyi olduğunu ifade etmektedir. Barlett Küresellik Testi anlamlılık değerinin ise (p) .05'ten daha küçük olması talep edilmektedir (Sipahi, 2008).

Tablo 2. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüm Testi		,842
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare**	759,245
	Serbestlik Değeri	55

	Anlamlılık (p)	<,001

Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeği için uygulanan KMO testi sonuçları Tablo 2'de görüleceği üzere 0.842 ve Barlett Küsellik Testi sonucu .05'ten küçük olduğundan (p=<.001), ölçeğin bahsi geçen örneklemde AFA için uygun olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 3. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar

Faktörler	**Başlangıç Özdeğerleri**			**Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları**			**Karesi Alınmış Yüklemelerin Döndürülmüş Toplamları**
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam
1	4,027	36,607	36,607	4,027	36,607	36,607	3,164
2	1,611	14,643	51,25	1,611	14,643	51,25	2,258
3	1,062	9,65	60,901	1,062	9,65	60,901	2,668

Yapılan analiz sonucunda Tablo 3'te de görüleceği üzere TR ölçeği ifadelerinin üç faktör altında toplandığı görülmekte olup, bu 3 faktör toplam varyansın %60.901'ini açıklamaktadır.

Tablo 4. Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeği Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

	Faktör Yükleri		
	1	2	3
Tek.Güvensiz2	,788		
Tek.Rahatsız1	,750		
Tek.Güvensiz1	,748		
Tek.Rahatsız2	,742		
Tek.İyimserlik3		,754	
Tek.İyimserlik1		,685	
Tek.İyimserlik2		,682	
Tek.İyimserlik4		,546	
Tek.Yenilikçi3			-,811
Tek.Yenilikçi2			-,697
Tek.Yenilikçi1			-,613

Teknolojik hazır bulunuşluk ölçeğine ait toplamda on üç ifade faktör analizine tabi tutulduğunda Tek.güvensizlik3 ifadesinin tek bir ifade olacak şekilde bir faktör altında yüklendiği ve Tek.yenilikçi4 ifadesinin ise faktör yükünün düşük olması nedeniyle bahsi geçen ifadeler ilgili ölçekten çıkarılmıştır. İlgili ifadeler çıkarılıp faktör analizi tekrar uygulandığında Tablo 4'te görülebileceği üzere kalan on bir ifadenin üç faktör altında toplandığı saptanmıştır.

Parasuraman (2000) tarafından hazırlanan Teknolojik Hazır Bulunuşluk İndeksi dört alt boyuttan: Güdüleyiciler: İyimserlik, Yenilikçilik, Engelleyiciler: Güvensizlik ve Rahatsızlık oluşmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde gerçekleştirilen analiz sonucunda üstte de bahsedildiği şekliyle ölçeğin ifadelerinin üç faktör altında toplandığı görülmektedir. Faktör yüklerinin .50 ve üzerinde olması yük seviyelerinin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir. Analiz sonucunda Güvensizlik (Tek.Güvensiz1 ve Tek.Güvensiz2) ve Rahatsızlık (Tek.Rahatsız1 ve Tek.Rahatsız2) alt boyutlarının tek boyut altında yüklendiği görüldüğünden oluşan yeni faktör boyutu için isimlendirme yapılması yoluna gidilmiştir. Yeni oluşan alt boyut Parasuraman'ın (2000) kullandığı isimlendirmeden yola çıkılarak Engelleyiciler olarak adlandırılmıştır. Bu araştırma özelinde TR Ölçeği'nin İyimserlik, Yenilikçilik ve Engelleyiciler alt boyutlarından oluştuğu kabul edilmektedir.

Tablo 5. Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüm Testi		,913
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare**	1126,478
	Serbestlik Değeri	21
	Anlamlılık (p)	<,001

Tablo 5 üzerinden analiz sonuçları incelendiğinde Kariyer Bağlılığı Ölçeği KMO değeri 0.913 ve Barlett Küresellik Testi sonucu .05'ten küçük olduğundan (p=<.001) ölçek AFA için uygun görülmüştür.

Tablo 6. Kariyer Bağlılığı Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar

Faktörler	**Başlangıç Özdeğerleri**	**Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları**

	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	4,823	68,897	68,897	4,823	68,897	68,897

Tablo 6 da görüleceği üzere Kariyer Bağlılığı Ölçeği İbrahimoğlu ve Aydınçelebi'nin (2013) de belirlediği haliyle tek boyuttan oluşmakta olup; bu tek boyut toplam varyansın %68.897'sini açıklamaktadır.

Tablo 7. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüm Testi		,863
Barlett Küresellik Testi	**Yaklaşık Ki-Kare**	718,885
	Serbestlik Değeri	10
	Anlamlılık (p)	<,001

Tablo 7 incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği için gerçekleştirilen KMO analizi sonucu 0.863 ve Barlett Küresellik Testi sonucu .05'ten küçük olduğundan (p=<.001) ölçek üzerinde AFA gerçekleştirilebilmektedir.

Tablo 8. İş-Aile Çatışması Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonucu Açıklanan Toplam Varyanslar

Faktörler	**Başlangıç Özdeğerleri**			**Karesi Alınmış Yüklemelerin Çıkartılmış Toplamları**		
	Toplam	Varyans	Kümülatif	Toplam	Varyans	Kümülatif
1	3,612	72,240	72,240	3,612	72,240	72,240

Tablo 8'den anlaşılabileceği üzere İş-Aile Çatışması Ölçeği üzerinde gerçekleştirilen AFA sonucu; ifadelerin, Efeoğlu ve Özgen'in (2007) oluşturduğu ölçeğe paralel şekilde, tek faktör altında toplandığı görülmüş ve bu tek faktörün toplam varyansın %72.240'ını açıkladığı saptanmıştır.

3.6.2.2. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Güvenirlik; ölçeğin iç tutarlılığını ölçmeye yarayan bir yöntemdir. İfade edilecek olunursa; ölçek güvenirliğinden bahsedebilmek için herhangi bir ölçek ile bir kez ölçümleme yapıldıktan sonra, aynı amaç için aynı ölçek ile yapılacak ikinci ölçümlemenin

de aynı sonuçlar vermesi beklenmektedir. Bu durum sağlanırsa ölçeğin güvenilirliğinden bahsedilmektedir (Ercan ve Kan, 2004; Bademci, 2011). Ölçeğin iç tutarlığını tespit edebilmek için pek çok yöntem olmakla birlikte literatürde en çok tercih edilen yöntemlerden biri Cronbach Alpha değerinden hareketle ölçeğin güvenirliğini saptama yoluna gitmektir. Cronbach Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almakla birlikte bir değerine yakınlaşması ölçek güvenirliğinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Özdamar, 2004). Aşağıda, literatürde Cronbach Alpha yöntemi için kullanılmakta olan birtakım yaklaşımlardan bahsedilmiştir.

Şekil 9. Cronbach Alpha Yaklaşım 1

Cronbach Alpha	Yorum
a >=0.9	Mükemmel
0.7 <= a < 0.9	İyi
0.6 <= a < 0.7	Kabul Edilebilir
0.5 <= a < 0.6	Zayıf
a < 0.5	Kabul Edilemez

Kaynak: George ve Mallery, 2003

Şekil 10. Cronbach Alpha Yaklaşım 2

Cronbach Alpha	Yorum
0.81 < a < 1.00	Ölçek yüksek güvenirliktedir
0.61< a <0.80	Ölçek orta güvenirliktedir
0.41< a <0.60	Ölçek düşük güvenirliktedir
0.00< a <0.40	Ölçek güvenilir değildir

Kaynak: Özdamar, 2004

Şekil 11. Cronbach Alpha Yaklaşım 3

Cronbach Alpha	Yorum
0.80 < a < 1.00	Yüksek Güvenirlikte
0.60< a <0.80	Oldukça Güvenilir
0.40< a <0.60	Düşük Güvenirlikte
0 < a < 0.40	Güvenilir Değil

Kaynak: Uzunsakal ve Yıldız, 2018

Yukarıdaki gösterimlerden (Şekil 9, Şekil 10, Şekil, 11) anlaşılabileceği üzere, Tablo 9'da belirtilmiş olan araştırma ölçeklerinin güvenirlik katsayıları yüksek seviyede bulunmaktadır.

Tablo 9. Araştırma Ölçeklerinin Güvenirliği

	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
Engelleyiciler Alt Boyutu	,802	4
İyimserlik Alt Boyutu	,631	4
Yenilikçilik Alt Boyutu	,742	3
Teknolojik Hazır Bulunuşluk Genel	,819	11
Kariyer Bağlılığı	,924	7
İş-Aile Çatışması	,904	5

3.6.3. Verilerin Dağılımı ve Veriye Dair Tanımlayıcı İstatistiklere Yönelik Sonuçlar

Araştırmanın bu kısmında verilerin normal dağılım gösterip göstermedikleri incelenmiş ve verilerin tanımlayıcı istatistiklerine dair bulgular ifade edilmiştir.

Tablo 10. Verilerin Dağılımı

Ölçümler	Merkezi Eğilim		Basıklık-Çarpıklık	
	Ort.	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Teknolojik Hazır Bulunuşluk	3,55	3,52	-0,062	0,203
İyimserlik	4,08	4,00	-0,030	-0,349
Yenilikçilik	3,11	3,00	-0,374	0,076
Engelleyiciler	3,47	3,50	-0,042	-0,224
Kariyer Bağlılığı	3,15	3,28	-0,765	-0,163
İş-Aile Çatışması	2,95	3,00	-0,963	-0,057

SPSS analiz uygulaması aracılığıyla analiz gerçekleştirilmek istenildiği takdirde, herhangi bir analiz yapılmadan daha önce, ilk olarak araştırmaya konu verinin normal dağılım sergileyip sergilemediğinin incelenmesi gereklilik arz etmektedir. Analiz verisinin normal dağılıp dağılmadığı verinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek anlaşılabilmektedir. Tabachnick ve Fidel (2013) basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ve +1,5 aralığında olması durumunda, verinin normal dağıldığından söz edilebileceğine işaret etmektedirler.

Tablo 10'da görüleceği üzere araştırmanın tüm ölçekleri ve onların alt boyutlarının basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında değerler aldığı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak araştırma verilerinin normal dağılım sergilediği görülmüş olup verilerin analizinde Parametrik Testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 11. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma
Teknolojik Hazır Bulunuşluk	231	3,55	0,55
İyimserlik	231	4,08	0,54
Yenilikçilik	231	3,11	0,81
Engelleyiciler	231	3,47	0,75
Kariyer Bağlılığı	231	3,15	0,95
İş-Aile Çatışması	231	2.95	0,96

Tablo 11 incelendiğinde araştırmaya katılan kişilerin TR seviyelerinin 3.55±0.55 ile yüksek bir düzeyde olduğu ve TR ölçeği alt boyutlarına bakıldığında ise katılımcıların iyimserlik düzeylerinin 4.08±0.54 ile çok yüksek, yenilikçilik düzeylerinin 3.11±0.81 ile orta, engelleyiciler düzeylerinin ise 3.47±075 ile yine yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Buradan bireylerin TR seviyeleri konusunda kararsızım ile katılıyorum düzeyleri arasında bir algıya sahip olup, kendilerini katılıyorum düzeyine daha yakın hissettikleri ifade edilebilir.

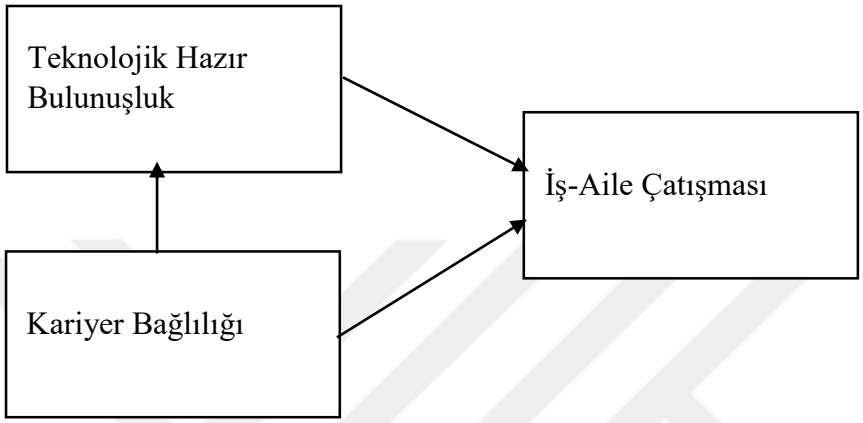
Katılımcılar 3.15±0.95 ile orta düzeyde kariyer bağlılığı algısına sahip olmakta iken, 2.95±0.96 ile yine orta düzeyde iş-aile çatışmasına sahip oldukları algısını barındırmaktadırlar. Tablo 11'den hareketle kişilerin kariyer bağlılığı seviyelerinin kararsızım ile katılıyorum arasında kararsızıma daha yakın bir seviyede olduğu, iş-aile çatışması düzeylerinin ise katılmıyorum ile kararsızım arasında kararsızım düzeyine daha yakın olduğu söylenebilmektedir.

Bulgular ışığında katılımcıların çoğunun; kendilerini teknolojiye yönelik şeyleri kullanma konusunda yüksek düzeyde hazır hissettikleri, kariyerlerine orta seviyede bağlılık gösterdikleri yani aslında kariyerlerine çokta bağlı olmadıkları, yine araştırmaya katılım gösteren bireylerden ciddi bir çoğunluğunun iş-aile çatışması yaşadığını hissettiği yorumu yapılabilmektedir.

3.6.4. Araştırma Modeli ve Hipotezlere Ait Bulgular

Araştırmanın bu kısmında incelenmek istenen araştırma konusuna yönelik oluşturulan model, araştırmanın hipotezleri ve bunların sonuçlarından bahsedilmektedir.

Şekil 12. Araştırma Modeli



Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan çalışmanın hipotezleri aşağıda sunulmuştur;

H1: Çalışanların teknolojik hazır bulunuşlukları iş-aile çatışmasını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H2: Çalışanların kariyer bağlılıkları iş-aile çatışmasını negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H3: Çalışanların kariyer bağlılıkları teknolojik hazır bulunuşluğu pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H4: Çalışanların teknolojik hazır bulunuşlukları kariyer bağlılığını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Araştırmanın Birinci ve İkinci Hipotezine Ait Bulgular

Araştırmanın bu ve bundan sonraki kısımlarında araştırma için oluşturulan hipotezlerin analizine ve buradan elde edilen bulgulara yer verilecektir. Araştırma hipotezlerini test edebilmek için Basit Regresyon ve Çoklu Regresyon Analizleri kullanılmıştır. Korelasyon ve Regresyon değişkenler arasındaki etkileşimi incelemekte olup iki analiz yöntemi de kapsam açısından birbirinden farklılık göstermektedir. Korelasyon ilişki analizi olmakta iken regresyon bir etki analizi olmaktadır. Literatür incelendiğinde değişkenler arasındaki etkinin değişkenler arası ilişkiden daha fazla önem arz ettiği görülmektedir. Araştırma

konusu değişkenlerin birbirlerini ne seviyede etkilediği Regresyon Analizi ile belirlendikten sonra Korelasyon Analizi aracılığıyla bu etkinin güç düzeyi araştırılabilir. Eğer ki bir Regresyon analizinde birden fazla bağımsız değişken var ise (Bu araştırma modeli için bağımsız değişkenler Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Kariyer Bağlılığı olmaktadır.) ve bu değişkenlerin etkisi hep birlikte incelenmek isteniyorsa Çoklu Regresyon Analizine başvurulabilmektedir. Eğer ki yalnızca bir bağımsız değişkenle işlem yapılmak isteniyorsa (Örneğin H3 hipotezi gibi) Basit Regresyon Analizi kullanılma yoluna gidilmektedir.

Araştırmanın bu kısmında öncelikle teknolojik hazır bulunuşluk ve kariyer bağlılığı değişkenlerinin ikisinin birlikte iş-aile çatışması üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bunun için üstte de anlatıldığı şekliyle Çoklu Regresyon Analizi yapılmış ve bulgular Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Kariyer Bağlılığı Değişkenleri Modele Birlikte Dahil Edildiğindeki Regresyon Analizi Sonuçları

R	**R Kare**	**Düzeltilmiş R Kare**	**TSE**	**F**	**df1**	**df2**	**Durbin-Watson**	**Anova**
,489	,24	,233	,84102	35,902	2	228	1,96	,000
	Beta	**Se**	**Standardize Beta**	**t**	**P**			
Sabit	4,355	,372		11,697	<,001			
Tek. Haz.	,048	,103	,028	,466	,641			
Kariyer Bağ.	-,497	,06	-,496	-8,313	<,001			

Tse:Tahminlenen Standart Hata

Regresyon analizi çeşitlerinden Basit Regresyon Analizi yerine Çoklu Regresyon Analizi seçilmek istenildiği takdirde analiz sonuçları henüz incelenmeden, Durbin-Watson katsayısına bakılması gerekmektedir. Durbin-Watson katsayısının 1,5 ve 2,5 arasında olması beklenmektedir (Kalaycı, 2009). Eğer ki bu koşul sağlanırsa Çoklu Regresyon Analizine geçilebilmektedir. Bu koşul sağlanmadığı durumda Çoklu Regresyon Analizinin yapılması mümkün değildir. Tablo 12 incelendiğinde Durbin-Watson katsayısının 1,96 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırmaya konu veri üzerinde

Çoklu Regresyon Analizi yapılabileceği söylenebilmektedir. Tablo 12 üzerinden teknolojik hazır bulunuşluk p değeri (anlamlılık değeri) incelendiğinde (p=.641) p>.05 olduğu görüldüğünden teknolojik hazır bulunuşluğun iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmaktadır. Kariyer bağlılığının p değeri incelendiğinde ise (p=.001) p<.05 olduğundan kariyer bağlılığı değişkeninin iş-aile çatışmasını anlamlı bir şekilde etkilediği dile getirilebilmektedir.

Kariyer bağlılığı kavramı iş-aile çatışmasını anlamlı etkilediği ancak TR kavramı anlamlı olarak etkilemediği için TR ile (Tablo 13) kariyer bağlılığı (Tablo 14) değişkenlerinin iş-aile çatışması üzerinde ne seviyede etkili olduğu/olmadığı saptanabilmek adına Basit Regresyon Analizi aracılığıyla ayrı ayrı H1 ve H2 hipotezleri incelenmiş ve çalışmanın devamında dile getirilmiştir.

Tablo 13. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve İş-Aile Çatışması Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R	**R Kare**	**TSE**	**F**	**df1**	**df2**	**Anova**
,095	,009	,95796	2,076	1	229	,151
	Beta	**Se**	**Standardize Beta**	**t**	**P**	
Sabit	3,542	,409		8,656	<,001	
Teknolojik Haz. Bul.	-,164	,114	-,095	-1,441	,151	

Tse:Tahminlenen Standart Hata

Tablo 13'den de görüleceği üzere (p=.151) p>.05 olduğundan Çoklu Regresyon Analizinde (Tablo 12) erişilen sonuçla paralel şekilde; çalışanların teknolojik hazır bulunuşluk seviyelerinin onların iş-aile çatışması düzeylerini anlamlı olarak etkilemediği söylenebilmektedir.

Tablo 14. Kariyer Bağlılığı ve İş-Aile Çatışması Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R	R Kare	TSE	F	df1	df2	Anova
,489	,239	,83958	71,832	1	229	,000
	Beta	**Se**	**Standardize Beta**	**t**	**P**	
Sabit	4,504	,190		23,649	<,001	
Kariyer Bağ.	-,490	,058	-,489	-8,475	<,001	

Tse:Tahminlenen Standart Hata

Tablo 14 incelendiğinde (p<.001) p<.05 olduğundan, Çoklu Regresyon Analizinde (Tablo 12) erişilen sonuçla paralel şekilde çalışanların kariyer bağlılığı düzeylerinin onların iş-aile çatışması seviyelerini anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Modelin p değerinin (p<.001) anlamlılık göstermesi nedeniyle kariyer bağlılığı değişkeninin iş-aile çatışması değişkenini açıklama ve onu etkileme seviyesi hakkında yorum yapılabilmektedir. R Kare değeri yüzde şeklinde ifade edilebilen bir yapıya sahip olup bağımsız değişken tarafından (Bu model için Kariyer Bağlılığı), bağımlı değişkenin (Bu model için İş-Aile Çatışması) yüzdelik dilim olarak yüzde kaçının açıklandığı bilgisini vermektedir. Tablo üzerinde ifade edilecek olunursa, Tablo 14 incelendiğinde R Kare değerinin ,239 olduğu görülmektedir. Buradan hareketle Kariyer bağlılığı değişkeninin iş-aile çatışması kavramının toplamda %23-24 'ünü açıkladığı söylenebilmektedir. Basit Regresyon Analizinde Beta değeri de önem arz eden bir kavram olmaktadır. Sabit Beta Değeri bağımsız değişken işleme hiç dahil edilmediği durumda bağımlı değişkenin alacağı sonucu göstermektedir. Bağımsız Değişkenin Beta Değeri ise bağımsız değişkende ki bir birimlik artışın bağımlı değişkende ne kadar bir değişime yol açacağı bilgisini vermektedir. Anlatılanlar ışığında tablo incelenecek olursa; Tablo 14'de ki Sabit Beta katsayısının 4,504 olduğu görülmektedir. Bu; bireyler kariyer bağlılığı hiç göstermeseler dahi, onların yine de 4,504 birim seviyesinde bir iş-aile çatışması yaşayacaklarını ifade etmektedir. Kariyer bağlılığının Beta katsayısı incelendiğinde ise -,490 olduğu görülmektedir. Bu bulgudaki değer artı değil de eksi olduğu için kariyer bağlılığındaki bir birimlik artışın iş-aile çatışmasında 0,490 birimlik bir azalmaya neden olacağı söylenebilmektedir.

Tüm bu anlatılanlar ışığında; *H1 hipotezi reddedilmiş olup, H2 hipotezi kabul edilmiştir.*

Araştırmanın Üçüncü Hipotezine Dair Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında araştırma üçüncü hipotezi Basit Regresyon aracılığı ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 15'de sunulmuştur.

Tablo 15. Kariyer Bağlılığı ve Teknolojik Hazır Bulunuşluk Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R	**R Kare**	**TSE**	**F**	**df1**	**df2**	**Anova**
,247	,061	,53995	14,927	1	229	<,001
	Beta	**Se**	**Standardize Beta**	**t**	**P**	
Sabit	3,106	,122		25,36	<,001	
Kariyer Bağ.	,144	,037	,247	3,864	<,001	

Tse:Tahminlenen Standart Hata

R Kare değeri ile Sabit Beta Katsayısı ve Bağımsız Beta Katsayısının ne olduğu ve ne şekilde yorumlanması gerektiği araştırmanın önceki kısımlarında dile getirildiğinden burada tekrar anlatılmayacaktır. Tablo 15 incelendiğinde kariyer bağlılığının p değeri $p<.05$ ($p<.001$) olduğundan kariyer bağlılığının teknolojik hazır bulunuşluğu anlamlı bir şekilde etkilediği söylenebilmektedir. Kariyer bağlılığı TR kavramının tamamının %6'sını açıklamaktadır. Kişiler hiç kariyer bağlılığı göstermiyor olsalar dahi kendilerinin teknolojik hazır bulunuşluk düzeyleri 3,106 birim olacaktır. Kariyer bağlılığı bir birim artış gösterdiğinde TR 0,144 birim artış gösterecektir. Buradan hareketle *H3 Hipotezi Kabul Edilmiştir.*

Araştırmanın Dördüncü Hipotezine Ait Bulgular

Araştırmanın bu aşamasında araştırma dördüncü hipotezi Basit Regresyon aracılığı ile test edilmiş ve sonuçlar Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Teknolojik Hazır Bulunuşluk ve Kariyer Bağlılığı Değişkenlerine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

R	R Kare	TSE	F	df1	df2	Anova
,247	,061	,93022	14,927	1	229	<,001
	Beta	**Se**	**Standardize Beta**	**t**	**P**	
Sabit	1,637	,397		4,121	<,001	
Teknolojik Haz. Bul.	,426	,11	,247	3,864	<,001	

Tse:Tahminlenen Standart Hata

R Kare değeri ile Sabit Beta Katsayısı ve Bağımsız Beta Katsayısının ne olduğu ve ne şekilde yorumlanması gerektiği araştırmanın önceki kısımlarında dile getirildiğinden burada tekrar anlatılmayacaktır. Tablo 16'da TR değişkeninin p değeri incelendiğinde $p<.05$ ($p<.001$) olduğundan çalışanların teknolojik hazır bulunuşluk düzeylerinin onların kariyer bağlılığı seviyelerini anlamlı şekilde etkilediği görülmektedir. Teknolojik hazır bulunuşluk kariyer bağlılığı kavramının tamamının %6'sını açıklamaktadır. Kişiler hiç TR göstermeseler dahi bireylerin 1,637 birimlik kariyer bağlılıkları bulunacaktır. Bireylerin teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri bir birim arttığında kariyer bağlılığı seviyelerinde 0,426 birimlik artış olacaktır. Sonuç itibariyle *H4 hipotezi kabul edilmiştir*.

Regresyon Analiziyle birbirleri üzerindeki etkisi incelenmiş olunan araştırma değişkenlerinin Korelasyon Analizi aracılığıyla birbirleri arasında bulunan ilişkinin gücünün saptanması yoluna gidilmiştir. Bulgular Tablo 17'de belirtilmiştir.

Tablo 17. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Analiz Sonuçları

		Kariyer Bağlılığı	İş-Aile Çatışması	Teknolojik Hazır Bulunuşluk
Kariyer Bağlılığı	r	1	-,489	,247
	p		,000	,000
İş-Aile Çatışması	r		1	-,095
	p			,076
Teknolojik Hazır Bulunuşluk	r			1
	p			

Tablo 17 incelendiğinde kariyer bağlılığı ve iş-aile çatışması arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu (r=-0.489; p<0.05) görülmektedir. Kariyer bağlılığının iş-aile çatışmasını anlamlı bir şekilde etkilediği daha önce Basit Regresyon Analizi ile saptanmıştı. Araştırmanın bu bulgusu bireylerin kariyer bağlılığı seviyesinde bir artış gözlemlendiğinde iş-aile çatışması düzeylerinin orta düzeyde azalma göstereceğini ifade etmektedir.

Ayrıca araştırmaya katılım gösteren bireylerin kariyer bağlılığı ve teknolojik hazır bulunuşluk seviyeleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu da (r=0.247; p<0.05) saptanmıştır. Yine araştırmanın önceki kısımlarında kariyer bağlılığının teknolojik hazır bulunuşluğu anlamlı bir şekilde etkilediği Basit Regresyon Analizi ile tespit edilmişti. Tablo 17'de ki bulgu ışığında kişilerin kariyer bağlılığı düzeyi arttığında onların teknolojik hazır bulunuşluk seviyelerinin de düşük düzeyde artma göstereceği söylenebilmektedir. Korelasyon Analizi sonucu ulaşılan bulgular çift yönlü olmaktadır. Bu doğrultuda; kariyer bağlılığı arttığında iş-aile çatışması azaldığı gibi, iş-aile çatışması arttığında ise kariyer bağlılığında azalma yaşanacaktır. Bununla beraber teknolojik hazır bulunuşluk arttığında kariyer bağlılığı da artış gösterecektir.

3.6.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Araştırmanın bu aşamasında araştırma verileri ışığında çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş-aile çatışmasının birtakım demografik özellikler açısından; iki grup arasındaki karşılaştırmaların Bağımsız Örneklem T-Testi, ikiden fazla olan grupların ise Tek Yönlü Anova Testi kullanılarak analizleri gerçekleştirilmiş ve bulgular Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 18. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması

Demografik Değişkenler	Gruplar	İş-Aile Çatışması	
		Ort.	S.s
Cinsiyet	Kadın	3,02	0,97
	Erkek	2,80	0,86
	Levene p	,218	
	T-testi p	,125	
Yaş	18-25	2,94	1,02

	26-35	3,00		0,93
	36-45	2,97		1,03
	46 ve üzeri	2,84		0,84
	Levene p		,378	
	Anova p		,875	
Eğitim Durumu	İlköğretim	2,86		1,15
	Lise	3,08		0,87
	Meslek Yüksek Okulu	2,92		0,91
	Lisans	2,87		0,94
	Lisansüstü	3,00		1,14
	Levene p		,053	
	Anova p		,697	
Kıdem	0-5	2,97		0,97
	6-10	2,82		0,89
	11 ve üzeri	2,98		0,93
	Levene p		,847	
	Anova p		,721	
Ekonomik Durum	Düşük Gelir Seviyesi	3,12		0,94
	Orta Gelir Seviyesi	2,81		0,95
	Levene p		,644	
	T-testi p		**,015**	
Çalışılan Sektör	Kamu	2,92		0,95
	Özel	2,97		0,96
	Levene p		,777	
	T-testi p		,766	
Medeni Durum	Bekâr	2,83		1,00
	Evli	3,04		0,92
	Levene p		,317	
	T-testi p		,107	
Çalışma Şekli	İş Yerinden	2,95		0,96
	Evden	2,81		1,00
	Hibrit	3,16		0,82
	Levene p		,208	
	Anova p		,332	

Tablo 18 incelendiğinde demografik değişkenlerden cinsiyet (p=.125), yaş (p=.875), eğitim durumu (p=.697), kıdem (p=.721), çalışılan sektör (p=.766), medeni durum (p=.107) ve çalışma şekli (p=.332) değişkenlerinin p>.05 olduğundan iş-aile çatışması değişkeniyle aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Ekonomik durum demografik değişkeni incelendiğinde ise normalde Düşük, Orta, Yüksek Gelir Seviyesi şeklinde üç başlık nezdinde verisi toplanmış olan bahsi geçen değişkenden, yüksek gelir seviyesine sahip yalnızca bir kişi bulunması sebebiyle Yüksek Gelir Seviye Başlığı çıkarılmış ve bu birey analize dahil edilmeyip; Tek Yönlü Anova Testi yerine Bağımsız Örneklem T-Testi (Düşük ve Orta Gelir Seviyesi Bağlamında) yapılması kararı alınmıştır. Tablo 18'e bakıldığında ekonomik durum değişkeninin p değeri $p<.05$ ($p=.01$) olduğundan bireylerin ekonomik durumlarının onların iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Ekonomik durum demografik değişkeni ortalamaları incelendiğinde ise düşük gelir seviyeli bireylerin (3,12), orta gelir seviyeli bireylere (2,81) oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı saptanmıştır.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Değişen ve gelişen dünya beraberinde yeni dünya dinamiklerini de getirmektedir. Teknolojik ivmelenmedeki artışın önceki yıllara oranla daha fazla olması değişimin de daha hızlı yaşanmasına zemin oluşturmuştur. Değişim birey bazında olduğu gibi kişinin örgütü ve ailesi içinde de yaşanmıştır. Birey zamanının çoğunu işinde veyahut ailesiyle birlikte geçirmektedir. Buradan hareketle birey için işi ve ailesinin göz ardı edilemez önem arz ettiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte bu iki ortam arasındaki dengeyi sağlamak kolay olamayabilmektedir. Daha önceki yıllarda sadece erkeğin çalışıyor olduğu aile yapısı yerini artık; kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı, kadının da çalışma hayatına aktif şekilde katılım gösterip, kariyer basamaklarını tırmanmak istediği bir yapıya bırakmıştır. Günümüzde, Türkiye ekonomisi ve ekonomideki güçlükler göz önünde bulundurulduğunda bu durumun varlığı daha da yadsınamaz bir noktaya gelmektedir. Kadın ve erkeğin ikisinin birlikte çalışmak istemeleri veyahut zorunda kalmaları, çiftlerin birbirlerine gereken zamanı ve ilgiyi gösterememeleri, bireylerin işlerindeki sorunları eve, evdeki sıkıntılı süreçleri işe yansıtmaları iş ve aile arasında kurulması gereken dengenin sekteye uğramasıyla sonuçlanacaktır. Sonuç olarak kişinin hayatının büyük bir çoğunluğunu kapsayan işi ve ailesi arasında sorunlar yaşayabileceği söylenebilmektedir.

Yukarıda da bahsedildiği üzere kaçınılmaz hale gelen değişim yalnızca aileyle sınırlı kalmayıp pek çok alanı kapsamaktadır. Bunların başında ise kuşkusuz teknoloji ve onunla ilişkili konular gelmektedir. Teknoloji için; bireylerin hayatını çok yüksek seviyede kolaylaştırdığı, kişilerin hayat standardını yukarı çektiği ve günümüz yaşamı içerisinde vazgeçilmez bir konuma geldiği söylenebilir. Bunlara paralel olarak bireyin, kendisine pek çok konuda fırsat sunan teknolojiyi; evi, çalıştığı örgütü, eğitim gördüğü kurumu gibi pek çok alanda isteyerek/istemeyerek kullanmak durumunda kaldığı bilinmektedir. Hâl

böyleyken bireylerin teknolojiyi belli bir düzeyde kullanabiliyor olmaları bir gerek haline gelmiş bulunmaktadır.

Bireylerin kariyer hayatını yalnızca bir örgütte tamamladığı daha önceki yıllardaki yapı, yerini; kişinin çalıştığı örgütten ziyade bireysel kariyerini ön plâna çıkardığı ve birden fazla örgütte çalışabildiği bir yapıya bırakmıştır (Inkson ve Arthur, 2002; Soysal, 2003). Kişinin bireysel kariyeri onun için artık daha önemli bir hâlde bulunmaktadır.

Teknoloji, kişinin şahsi kariyeri ve kişinin ailesi; onun hayatında ciddi bir yer kaplamaktadır. Buradan hareketle giderek daha da önem kazanan teknolojik hazır bulunuşluk, kariyer bağlılığı ve iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Araştırma kapsamında 231 adet katılımcı anketi ile çalışmanın analizleri gerçekleştirilmiştir.

İş-aile çatışması kavramı uzun yıllardır araştırmalara konu olsa da (Greenhaus ve Beutell 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Frone ve Cooper, 1992) teknolojik hazır bulunuşluk literatürü henüz daha yeni oluşmaya başlamaktadır (Parasuraman, 2000). Yerel ve uluslararası literatür incelendiğinde kavramların tek tek farklı çalışmalarda araştırıldığı görülse de teknolojik hazır bulunuşluk ve kariyer bağlılığı kavramlarının doğrudan iş-aile çatışması üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu yönünün literatüre ve yeni araştırmacılara fayda sağlayacağına inanılmaktadır.

Araştırma sonuçları incelenecek olursa çalışanların teknolojik hazır bulunuşlukları ve iş-aile çatışmaları arasında anlamlı bir etkiye rastlanılmamış olup teknolojik hazır bulunuşluk kavramı iş-aile çatışmasını etkilememektedir. Bu beklenenin aksinde bir bulgudur. Teknolojik hazır bulunuşluğun işten aileye olan çatışmaları azaltacağı hipotezi (H1 hipotezi); çalışanların teknolojiyi daha iyi kullanabildiklerinde; bu durumun işyerlerinde kendilerine daha fazla kolaylık sağlayacağı ve buradan hareketle onların işteki yüklerini azaltacabileceğinden, eve daha az işle ilgili husus götürebilecek oldukları düşüncesinden yola çıkılarak kurulmuştur. Ancak araştırma sonucu düşünülenin aksine bir durum olduğuna; yani teknolojik hazır bulunuşluğun hem olumlu hem de olumsuz hiçbir şekilde iş-aile çatışması üzerinde etkisi bulunmadığına işaret etmektedir. Bu bulgu beklenenin aksine olmakla beraber önem arz etmektedir. Bir kişi teknolojiyi hiç

kullanamıyor veya düşük seviyede kullanabiliyor olsa ya da çok iyi derecede teknolojik okuryazarlığı bulunsa da; bir iş-aile çatışması içerisinde değilse; teknolojik hazır bulunuşluk açısından bakıldığında iş-aile çatışması yaşamamaya devam edecek, eğer ki kişi iş-aile çatışması yaşıyorsa bunun seviyesinde de bir azalma ya da artma olmayacaktır. Bu bulgu ışığında H1 hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu kariyer bağlılığının iş-aile çatışmasını negatif yönde anlamlı olarak etkilediğidir. Bu bulgu kişilerin kariyer bağlılığı seviyeleri arttıkça iş-aile çatışması seviyelerinde azalma olacağına ve daha az iş-aile çatışması yaşayacaklarına işaret etmektedir. Araştırmanın bahsi geçen bulgusu sonucunda H2 hipotezi kabul edilmiştir. Literatür incelendiğinde araştırmanın bu bulgusunu destekler nitelikte çalışmalar olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Okurame, 2012).

Çalışmanın bir bulgusu da teknolojik hazır bulunuşluğun kariyer bağlılığını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediği yönündedir. Yani çalışanların teknolojik hazır bulunuşluk bir diğer ifadeyle teknolojik okuryazarlık düzeylerinde artış olduğunda onların kariyer bağlılığı seviyelerinde artış yaşanacaktır. Araştırmanın bu bulgusu ışığında H3 hipotezi kabul edilmiştir. Öneminden üstte de bahsedildiği üzere kişi için bireysel kariyeri artık daha değerli bir halde bulunmaktadır (Inkson ve Arthur, 2002). Hâl böyleyken kişiler, yalnızca; içinde bulunduğumuz, hayatımızın her anında izlerini görebildiğimiz, yaşantımızın çoğunda zaten iç içe olduğumuz teknolojiyi kullanabilmeyi öğrenmeye olduğundan bir miktar daha ağırlık vererek kariyer bağlılık seviyelerinde artış sağlayabileceklerdir. Literatürde teknolojik hazır bulunuşluğun kariyer bağlılığı üzerindeki etkisini inceleyen çalışmaların kısıtlı olması nedeniyle çalışmanın sonuçlarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın son bulgusu ise teknolojik hazır bulunuşluğun kariyer bağlılığını anlamlı olarak etkilediği gibi, kariyer bağlılığının da teknolojik hazır bulunuşluğu anlamlı ve pozitif şekilde etkiliyor olduğudur. Bireylerin kariyer bağlılıkları arttığında teknolojik hazır bulunuşluk seviyelerinde de artış yaşanacaktır. Bulgu ışığında H4 hipotezi kabul edilmiştir. Buradan da görüleceği üzere regresyon analizlerinde sonuçlar çift yönlü olmaktadır. A değişkeninin B'yi etkilediği durumda B'de A'yı etkilemektedir. Ancak birbirleri üzerlerinde sağladıkları artış miktarında farklılıklar görülebilmektedir (Tablo 15

ve Tablo 16'dan da görülebileceği üzere). Tablo 15 ve Tablo 16'dan görülebileceği üzere kariyer bağlılığının teknolojik hazır bulunuşluk üzerinde sağladığı artıştan ise teknolojik hazır bulunuşluğun kariyer bağlılığı üzerinde sağladığı artışın daha fazla olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın demografik bulgularının kişilerin iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, çalışılan sektör, medeni durum ve çalışma şekli değişkenleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde Özmete ve Eker'in (2012) çalışmasında; bireylerin cinsiyetlerinin, yaş gruplarının ve eğitim durumlarının iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı bulgusu, çalışmanın bu sonucunu destekler niteliktedir. Bununla birlikte literatürde evli bireylerin bekâr olanlara oranla daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmış çalışmalar bulunmaktadır (Bragger vd., 2005; Özmete ve Eker, 2012; Yıldırımalp vd., 2014). Küçükusta (2007) ve Giray ve Ergin (2006) kadınların iş-aile çatışmasına daha çok maruz kaldıklarını ifade etmiştir, yazarların çalışmalarının bu sonucu araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermemektedir. Literatür incelendiğinde yaşı daha genç olan çalışanların daha fazla iş-aile çatışması yaşayabileceği (Martins vd., 2002) ve yaşın artmasıyla iş-aile çatışmasının artacağı bulguları (Yıldırımalp vd., 2014) çalışmanın bulgularından farklılık göstermektedir.

Analizlerin sonucunda ekonomik durum demografik değişkeni ile iş-aile çatışması değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Düşük gelir seviyesine sahip bireylerin, orta gelir seviyesine sahip bireylere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı saptanmıştır. Buradan hareketle kişilerin gelir seviyesi arttıkça iş-aile çatışması seviyelerinin azalacağı söylenebilmektedir. Bu durum; kişilerin ekonomik refah seviyelerinin artması sonucu elde edecekleri mutluluk ve iyi oluş halinin, iş-aile çatışmasının olumsuz getirilerini daha fazla tolere etmelerine zemin hazırlayacağı ile açıklanabilir.

Çalışma elde edilen bulgular ışığında birtakım öneriler de sunmaktadır. İş-aile çatışması probleminin ciddi bir sorun teşkil ettiğinin örgütler tarafından göz ardı edildiği düşünülmektedir. Bu nedenle örgütlerin iş-aile çatışması sorununa ilişkin daha fazla bilinç

kazanması gerekmektedir. Örgüt kazandığı bu bilinçle kişinin hem işini hem de kişi bir aileye mensup ise onun aile bireyi olduğunu da göz önünde bulunduracak şekilde iş-aile çatışmasını azaltmaya yönelik proje ve uygulamalar geliştirmelidir. Burada, çalışanına yalnızca onun işi konusunda kolaylık sağlamakla kalmayıp, eğer ki kişi bir aile yapısının içerisinde ise; bu aile alanının da mutlaka göz önüne alınması çok elzem önem arz etmektedir.

Kişiler açısından öneriler ifade edilecek olunursa; araştırmanın önceki kısımlarında pek çokça kez dile getirildiği üzere; kişilerin mevcut başarı potansiyeline ulaşabilmek için, artık bireysel kariyerlerine eskide olduğundan daha fazla bağlılık göstererek, kariyerlerini örgütlerinden daha ön plânda konumlandırmalarının fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu, kişinin çalıştığı örgütüne bağlılık göstermemesi anlamına gelmemektedir. Kurumlar, sonuç itibariyle kendi bünyesinde istihdam edeceği çalışanından belli seviyede bağlılık talep etmektedir. Ancak dile getirilebilir ki; yalnızca örgüte bağlılık göstermek kişinin mevcut potansiyel başarısına ulaşmasını geciktirebilir veyahut o başarıya hiç ulaşamamasına yol açabilir. Kişi hem kendi kariyerini göz önünde bulundurmayı unutmayarak hem de örgütüne bağlılık gösterme yolunu tercih edebilir. Ayrıca araştırmanın sonuç kısmında anlatılan teknolojik hazır bulunuşluğun kariyer bağlılığını arttıracağı yönündeki bulgudan yola çıkarak, kişilere bireysel teknolojik okuryazarlık oranlarını arttırmaları hususunda bir öneride bulunulabilir. Bu durum onların kariyer bağlılıklarında artışa yol açacak olup, bu artışın kişiye kazandıracağı faydalar sonucunda, kişi bir iyilik hâli elde edebilir.

Araştırmanın birtakım kısıtları da bulunmaktadır. Araştırmanın belirli bir dönem aralığındaki zamanı kapsaması, zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle yalnızca İstanbul ilinde gerçekleştirilmiş olması, araştırmanın kısıtları olarak dile getirilebilir. Daha sonraki araştırmacılara teknolojik hazır bulunuşluk, kariyer bağlılığı ve iş-aile çatışması kavramları arasındaki ilişkileri incelerken bu araştırmayı farklı kültürler ve coğrafyalarda da gerçekleştirmeleri, yalnızca spesifik bir çalışma sektörü üzerine odaklanarak kavramların derinliğini arttırmaları, teknolojik hazır bulunuşluk kavramı literatürü henüz yeni oluşmaya başladığı için bu kavramın diğer kavramlarla ilişkisini araştırmaya önem göstermeleri ve yine teknolojik hazır bulunuşluk ölçeğinin daha da geliştirilmesi adına nitel çalışmalara da ağırlık vermeleri tavsiye edilebilir.

KAYNAKÇA

Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work–Family Conflict with Job and Life Satisfaction, *Journal of Applied Psychology, 81*(4), ss. 411-420.

Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction a case study of Nigeriasn bank employees, Australian. *Journal of Business and Management Research, 1*(2), 100-112.

Agosti, M. T., Andersson, I., Ejlertsson, G., & Janlöv, A. (2015). Shift Work The Balance Everyday Life- A Salutogenic Nursing Perspective In Home Help Service In Sweden. *BMC Nursing, 14*(1), 55-77.

Ajzen, I. (1988). *Attitudes, Personality, and Behavior*. Chicago: Dorsey Press.

Akça, Y., & Özer, G. (2012).''Teknoloji Kabul Modeli'nin Kurumsal Kaynak Planlaması Uygulamalarında Kullanılması (The Use Of Technology Acceptance Model İn Enterprise Resource Planning Implementations).'' *Business And Economics Research Journal, 3*(2), 79-96.

Akın, B. (2019). *Büyük Veri ve Analitik Sistemlerin Kullanımını Etkileyen Faktörlerin Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli İle İncelenmesi,* Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Aksoy, M. (2014). *Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama,* Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Aksoy, M., & Akbulut, B. A. (2016). *Restoranlardaki Teknolojik Yeniliklerin Deneyim Pazarlaması Açısından Değerlendirilmesi.* 2. Eurasia Tourism Congress, Konya.

Allen, T. D. (2000). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions, *Journal of Vocational Behavior. 58*, 45-61.

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. (2015). Meta-analysis of workfamily conflict mean differences: Does national context matter? *Journal of Vocational Behavior, 90* (1), 90-100.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000), "Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, ss.278-308.

Altundaş, Y. (2019). *İşveren Markası'nın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness For Organizational Change. *Human Relations,* (46), 681-703.

Arslan, E., Güripek, E., & İnce, C. (2018). İşe Yabancılaşma Ve Kişi-Örgüt Uyumu Arasındaki İlişkide Kariyer Bağlılığının Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research, 5*(1), 1-12.

Arslan, F. (2023). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinde İşkoliklik İle İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini, Yaşam Tatmini, Mental İyi Oluş Üzerine Etkisinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.

Arslan, M. (2013). İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 2*(1), 99-114.

Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior. 15*.4, 295-306.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 28-39.

Atkinson, K.M., Ducharme, R., Westeinde, J., Wilson, S. E., Deeks, S.L., Pascali, D., & Wilson, K. (2015). "Vaccination Attitudes and Mobile Readiness: A Survey of Expectant and New Mothers". *Human Vaccines & Immunotherapeutics, 11*(4), ss.1039- 1045.

Aycan, Z., & Eskin, M. (2005) "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict For Men and Women: The Case of Turkey", *Sex Roles, 53*(7/8), ss. 453-471.

Aydın, F. (2020). *İnsan ve Bilgisayar Etkileşimi Çerçevesinde Ebys'lerin Kullanılabilirliği ve Teknolojik Hazır Oluşu Üzerine Bir Analiz Çalışması,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Ensitüsü, İstanbul.

Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. İş, *Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 3(1).

Bacharach, S.B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991), "Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior, Vol. 12*, ss. 39-53.

Bademci, V. (2011). Kuder-Richardson 20, Cronbach'ın alfası, Hoyt'un varyans analizi, genellenirlik kurami ve ölçüm güvenirliği üzerine bir çalişma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,* (17), 173-193.

Badri, M., Al Rashedi, A., Yang, G., Mohaidat, J., & Al Hammadi, A. (2014). Technology readiness of school teachers: An empirical study of measurement and segmentation. *Journal of Information Technology Education:* Research, *13*, 257-275.

Bagdadli, S., Solari, L., Usai, A., & Grandori, A. (2003). "The Emergence of Career Boundaries in Unbounded Industries: Career Odysseys in the Italian New Economy", *Int.J. of Human Resource Management 14*, August 2003, 788-808.

Balak, D. (2013). *Sınırsız kariyer perspektifinde iş-aile çatışması ve kariyer bağlılığının kariyer hareketliliği üzerindeki etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.

Ballout, H. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International, 14*(7), 655–670.

Baltaş, Z., & Baltaş, A. (1999). *Stres ve Başa Çıkma Yolları.* İstanbul: Remzi Kitapevi.

Başaran, İ. E. (1998). *Eğitim Psikolojisi Eğitimin Psikolojik Temelleri.* Ankara: Aydan Web Tesisleri.

Başyazıcıoğlu, N. H. (2018). *"Teknoloji Kabul Modellerinin Karşılaştırılması ve Havayolu Mobil Uygulamalarının Kabulüne Yönelik Bir Model Önerisinin Geliştirilmesi"*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi.

Beer, M., & Walton, A. E. (1987). Organizational change and development. *Annual review of psychology*.

Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması Ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi,* Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.

Benli, A., Yenihan, B., & Öner, M. (2016). Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 14*(27), 415-431.

Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology, 32*(4), 314-332.

Bhuiana, S. N., Menguc, B. & Borsboomc, R. (2005). Stressors and Job Outcomes in Sales: A Triphasic Model versus A Linear-Quadratic-Interactive Model, *Journal of Business Research. 58*, 141– 150.

Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* 6.Baskı, Arıkan Basım, Erzurum.

Blau, G. (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Organizational Psychology, 76*, 469-488.

Blau, G. J. (1989). Testing generalisability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behaviour, 35*, 115-127.

Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment, *Journal of Occupational Psychology, 58*, pp. 277-288.

Boles, J., Howard, G., & Howard, D. H. (2001), "An Investigation IntoThe Inter Relationships of Work Family Conflict, Family Work Conflict and Work Satisfaction", *Journal of Managerial Issues, Vol. XIII*, No:3, 376-390.

Bragger, J. D., Srednicki, O. R., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior Among Teachers. *Journal of Business and Psychology, 20*(2), 303-324.

Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). *Managing Job Stress.* Boston: Little, Brown And Company.

Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1): 4-18.

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1): 30-47.

Brown, C., George-Curran, R., & Smith, M. L. (2003). The role of emotional intelligence in the career commitment and decision-making process. *Journal of Career Assessment,* 379-392.

Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. (2002). The Relation Between Work–Family Conflict and Job Satisfaction: A Finergrained Analysis, *Journal of Vocational Behavior, 60*, 336–353.

Bulut, Ö. (2019). *Sınırsız ve Değişken Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığı ile İlişkisi: Bir Araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Burke, R. J. (1986). Occupational and life stress and the family: conceptual frameworks and research findings. *International Review of Applied Psychology, 35,* 347-369.

Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all?. *Business Information Review, 22*(1), 53-59.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198.

Feldman, D. C., & Bolino, M. C. (1996). Careers within careers: Reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review,* 89-112.

Canbolat, M. A., Çelik, A., & Ulukapı, H. (2021). Toksik Liderlik Algısının Kariyer Bağlılığı Ve Görev Performansıyla İlişkisine Yönelik Perakendecilik Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, *24*(1), 28-40.

Cardenas, R. A., & Major, D. A. (2005) "Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing A Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions", *Journal of Business and Psychology, 20*(1), ss. 31-51.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, *55*(2), 236-253.

Carlson, D. S., Kacmar, M. K., & Stepina, L. P. (1995). An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity. *Women in Management Review, 10*(2), 17-25.

Carlson, D. S., Kacmar K. M., & Willams L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family confl ict, *Journal of vocational behaviour, 56*: 249-276.

Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, *34*(2), 244-262.

Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of vocational Behavior*, *44*(3), 237-262.

Carson, K. D., Carson, P.P., & Bedeian, A.G. (1995). "Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure", *Journal of Occupational and Organizational Psychology 68*; 301-320.

Casper, W. J., Martin J. A., Buffardi L. C., & Erdwins C. J. (2002). Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers. *Journal of Occupational Health Psychology, 7,* 99– 108.

Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations,* 1257-1278.

Chen, L. D., Gıllenson, M. L., & Sherrel, D. L. (2002). "Enticing Online Consumers: An Extended Technology Acceptance Perspective", *Information and Management, 39*(8), 705– 719.

Chipman, D. (1993). A Glossary of Managerese: Management Terms, *Across the Board 30*(9): 39–45.

Chu, K. H., & Kuo, C. F. (2007). The Impact of Career Commitment on Employee Work Outcomes, Tunghai University, Hospitality Management, Taichung, Taiwan.

Cibaroğlu O. M. (2018). "*Elektronik Belge Yönetim Sisteminin Genişletilmiş Teknoloji Kabul Modeli Temelinde Benimsenmesi: Sakarya Üniversitesi Örneği"*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex roles, 47,* 531-541.

Rachel, C. G., & Yisrael, R. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education, 21,*ss. 365-378.

Cingöz, A. & Kaya, A. (2018). İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 22*(2), 127-153.

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770.

Clinton, M., Totterdell P., & Wood, S. (2006). A Grounded Theory of Portfolio Working Experiencing the Smallest of Small Businesses. *International Small Business Journal, 24*(2), 179– 203.

Cohen, A. (1999). Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior,* 285-308.

Cohen, A., & Liani, E. (2009). Work-family conflict among female employees in Israeli hospitals. *Personnel Review, 38*(2), 124-141.

Colarelli, S. M., & Bishop, R. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies,* 158-176.

Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). "Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology, 69,* 252-260.

Creehan, S. (2001). Brain strain. *Harvard International Review, 23*(2), 6–7.

Cron, W. L., & Slocum, J. (1986). The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance. *Journal of Marketing Research*, 119-129.

Çağatay, A. (2012). *İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi 23*: 350–363.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Percieved Supervisor Support. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3): 638-646.

Çakmak Otluoğlu, Ö. K., & Bulut, Ö. (2020). "Sınırsız ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma", *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13*(34), 2020, s.300-327.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. (2011). *Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma.* Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

Çalık T., & Ereş, F. (2006). *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler* (Gazi Kitabevi, Ankara).

Çankaya, M.: "Kadın Sağlık Çalışanlarında Kültürel Değerler ile Kariyer Bağlılığı Arasındaki İlişkide Kariyer Memnuniyetinin Aracılık Rolü", *Turkish Studies-Social, 15*(4), 2020, s.1779-1804.

Çarıkçı, İ. H., Çiftçi, M., & Derya, S. (2010). İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 2*(2), 53-65.

Çarıkçı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(1), 153-170.

Çarıkçı, İ., & Avşar, N. (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri. *On Sekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(1), 75-88.

Çelik H. C., & Bindak, R. (2003). "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bilgisayara yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi", *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6*(10), 27-38.

Çelik, K., & Sökmen, A. (2018). "Uzaktan eğitime devam etme niyetinin anlaşılması: genişletilmiş teknoloji kabul modeli", *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 2*(3),1-23.

Çelik, M., & Turunç, Ö. (2010). Lider desteğinin çalışanların iş-aile yaşam çatışması ve iş performansına etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *14*(1), 19-41.

Çelik, M., & Turunç, Ö. (2011). Duygusal emek ve psikolojik sıkıntı: iş–aile çatışmasının aracılık etkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, *40*(2), 226-250.

Çetin, M., Cihangiroğlu, N., & Türk, Y. Z. (2010). "Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi", *Pamukkale Tıp Dergisi, 3*(3): 125-130.

Darden, W. R., Hampton, R., & Howell, R. D. (1989). "Career Versus Organizational Commitment: Antecedents and Consequences of Retail Salespeoples' Commitment", *Journal of Retailing, 65*(1): 80-106.

Davis Jr, F. D. (1986). *A technology acceptance model for empirically testing new enduser information systems: Theory and results*. Doctoral dissertation. USA: Massachusetts Institute of Technology.

Davis, F. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly, 13*(3), 319-340.

De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean Attitude and Career Success: The Mediating Role of Self-Management. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3): 449-456.

DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective. *Journal of Organizational Behavior. 15.(*4), 307-324.

Demir, K. (2006). Rogers'ın yeniliğin yayılması teorisi ve internetten ders kaydı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi. 47,* ss. 367-392.

Demircan, P., & Turunç, Ö. (2017). İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: eğitim üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *4*(1), 41-76.

Denizli, F., & Demirtaş, Ö. (2022). Dijital Hastaneye Dönüşüm Sürecinde Sağlık Çalışanlarının Teknolojiye Hazır Bulunuşluk Durumlarının Değerlendirilmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneğİ. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 163-174.

Dockett, S. & Perry, B. (2002). "Who's Ready for What? Young Children Starting School". *Contemporary Issues in Early Childhood, 3*(1), 67-89.

Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2*(2), 11-18.

Dries, N., Pepermans, R., Hofmans, J., & Rypens, L. (2009). Development and Validation of an Objective Intra-Organizational Career Success Measure for Managers. *Journal of Organizational Behavior, 30*(4): 543-560.

Dubrin, A. J. (1997). Fundamentals of Organizational Behavior, Cincinnati, Ohio: South Western College Publishing.

Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(1), 191-206.

Duxburry, L. & Higgins, C. (1994) Employed mothers: Balancing work and family life, *Canadian Centre for Management Development* (Ottawa), 1994, Vol. 15.

Duxbury, L., Hıggıns, C., & Lee C. (1994), "Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control", *Journal of Family Issues, 15,* 449-466.

Dündar, Y. (2022). Mesleki Damgalama, Mesleki Benlik Saygısı ve Kariyer Bağlılığı İlişkisi: Otelcilik Sektöründe Bir Uygulama. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, *10*(4), 3173-3192.

E. M. Rogers, *"Diffuson of Innovations",* Free Press, New York, 1983.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002*). Journal of vocational behavior*, *66*(1), 124-197.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs. *Academy Of Management Review, 25,* 178-199.

Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Efeoğlu, İ. E. & Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 237-254.

Enér, R. (2015). Factors influencing consumer acceptance of new technology. Thesis for the M.A. Degree. Sweden: Luleå University of Technology Department of Business Administration, Technology and Social Sciences.

Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, *30*(3), 211-216.

Eridil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmimi Arasındaki İlişkiler: *Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 5*(1), 17-26.

Esen, M. (2011). *Bireysel ve Kurumsal Hazıroluşun Teknoloji Kabulüne Etkisi: Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-DKY) Alanında Amprik Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Esen, M., & Büyük, K. (2014). "Teknoloji Kabul Modeli Bağlamında Elektronik Belge Yönetim Sisteminin İncelenmesi: Yükseköğretim Kurulu Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42,* 313-326.

Evans, P & Bartolome, F. (1984). The Changing Pictures Of The Relationship Between Career And Family. *Journal Of Occupational Behavior, 5,* 9-21.

Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*(5), 653-672.

Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Addison Wesley, Reading, MA.

Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology, 85*(6), 888-895.

Frone, M. R., & Cooper, M. L. (1992) Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundraies Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior, 13* (7), December.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of The Work-Family Interface". *Journal of Applied Psychology, 77,* 65–78.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personel Review,* 502-522.

Gardner, D. L. (1992). Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing, 8*(3), 155-160.

Genç, E. (2018). *Turist Rehberlerinin Yaşadığı Zorlukların Kariyer Bağlılığına Etkisi.* Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Rehberliği Ana Bilim Dalı, Mersin.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step*: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Giray, D. M., & Ergin, C. (2006). Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olaylarıyla İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi, 21*(57), 83-101.

Godoe, P., & Johansen T. S. (2012). Understanding adoption of new technologies: Technology readiness and technology acceptance as an integrated concept. *Journal of European Psychology Students. Vol. 3,* ss. 38-52.

Goodwin, N. C. (1987). "Functionality and usability", *Communications of the ACM, Vol. 30* Issue: 3, pp. 229-233.

Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). "Career Commitment: A Reexamination and an Extension", *Journal of Vocational Behavior, 61,* ss.73-91.

Göktaş, M., & Yenihan, B. (2019). Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmaları Ve İş Doyum Seviyeleri Arasındaki İlişki. *Sosyolojik Düşün*, *4*(2), 25-41.

Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2004). *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma,* İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Granrose, C. S. (1995). A Model of Organizational Careers in National Contexts. *Journal of Asian Business, 11*(3), 12-36.

Granrose, C. S., & Chua, B. L. (1996). Global boundaryless careers: Lessons from Chinese family businesses. In M. B. Arthur, & D.M. Rousseau (Eds.), *The*

boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. Oxford: Oxford University Press. 201-217.

Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and Burnout in Nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology, 11,* 211-215.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). "The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life". *Journal of Vocational Behavior,63*(3), 510-531.

Greenhaus, J. H. (1971). An investigation of the role of career salience in vocational behavior. *Journal of vocational behavior, 1*(3), 209-216.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles. *The Academy Of Management Review, 10*(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011), Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature, Ed: James Campbell Quick ve Lois E. Tetrick, Handbook of Occupational Health Psychology, American Psychological Association, Washington, DC.

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work Experience, Job Performance and Feelings of Personel and Well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31,* 200-215.

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of occupational health psychology, 6*(2), 91.

Greenhaus, J. H. (1973). "A Factorial Investigation of Career Salience", *Journal of Vocational Behavior,* (3), s.95-98.

Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31*(2), 200-215.

Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986), "A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stres and its Consequences," *Journal of Organizational Behavior Management, 8* (2): 37-60.

Gutek, B.A., Searle, S., & Klepa, L. (1991), "Rational Versus Gender Role Explanations for Work Family Conflict", *Journal of Applied Psychology, 76* (4): 560-568.

Güney, S. (2004). *Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü,* Ankara: Siyasal Kitabevi.

Gürlek, T. T., & Ok, A. B. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, Risk Alma Eğilimi, Örgütsel Bağlılık, Kariyer Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler. *Fiscaoeconomia, 6*(2), 457-477.

Güvener, A. (2019). *Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışanların Teknolojik Hazıroluş Seviyelerinin Belirlenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Güzel, B., & Özgül, E. (2014). Turizm işletmelerinde iş-aile yaşamı çatışması. Editör (ŞA Tükeltürk, NŞ Perçin ve B. Güzel), *Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi* (405-422), Ankara: Detay Yayıncılık.

Hall, D. T. (1996). Protean Careers of The 21st Century. *Academy of Management Perspectives. 10.*(4), 8-16.

Hall, D. T.: "A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings", *Organizational Behavior and Human Performance*, (6), 1971, s.50-76.

Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-Family Conflict and Work Related Withdrawal Behaviours, *Journal of Business and Psychology, 17*(3), 419-436.

Hammer, L., Allen B. E., & Grigsby, T. D. (1997). Work–Family Conxict in Dual Earner Couples: Within Individual and Crossover Effects of Work and Family., *Journal of Vocational Behavior, 50,* 185–203.

Handy, C. (1994). *The Empty Raincoat: Making Sense Of Future*, Hutchinson, Great Britain.

Hennessy, K. D. (2005). "Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study", University of Maryland Masters of Arts, USA.

Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work—family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational behavior, 13*(4), 389-411.

Hillman, W. (2006). *Tour guides and emotional labour: An overview of links in the literature.* TASA Conference 2006, University of Western Australia & Murdoch University, 4-7.

Hofstede, G. (1983). "Culturel Dimensions In Managemenet and Planning", *Asia Pacific Journal of Management,* ,ss.81-99.

Hotamışlı, M., Karcı, A., & Çetinel, H. (2011). "Üniversite Öğrencilerinin Akademisyenliğe Meslek Olarak Bakışı: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Eğitim Fakültesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *e-Journal of New World Sciences Academy, 6*(2): 144-159.

Huang, W., Yuan, C., & Li, M. (2019). Person-job fit and innovation behavior: Roles of job involvement and career commitment. *Frontiers in Psychology, 10,* 1134.

Hung, M.L., Chou, C., Chen, C.H., & Own, Z.Y. (2010). Learner readiness for online learning: Scale development and student perceptions. *Computers & Education, 55*(3), 1080-1090.

Inkson, K., & Arthur, M. B. (2002). Career development: Extending the "organizational careers framework. In S. G. Niles (Ed.),Adult career development: Concepts, issues, and practices (3rd ed.). Columbus, OH: *National Career Development Association.* 191-201.

Iqbal, S., Raffat, S. K., & Siddiq, M.: "Career Commitment: A Positive Relationship With Employees's Performance" *Science Intetnational, 26*(5), 2014, s.2415-2418.

Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community. *Human Relations, 53*(6).

İbrahimoğlu, N., & Aydınçelebi, M. (2013). Kariyer bağlılığı ve öz-yetkinliğin görev performansına etkisi: sigortacılık sektöründe bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.*

İnan, İ. (2017). "İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10*(1), ss.184-198.

İnan, R., & Ayazlar, G. (2021). Turizm eğitimi almış iş görenlerin gerçeklik şoku ile kariyer bağlılığı ilişkisinde çalışma yaşam kalitesinin aracılık rolü. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, *5*(4), 2683-2702.

İnelmen, K., Özgümüş, E., Parlak, G., Salti, N., & Sariot, H. (2010). "The Effects of Career Commitment, Organizational Commitment and Trust on Organizational Citizenship Behaviors of Hospital and Hotel Employees", *International Journal of Business, Management and Economics*, *11*(12).

Jia, Y., Hou, Z. J., & Wang, D. (2020). Calling and career commitment among Chinese college students: Career locus of control as a moderator. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 21*, 211-230.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R. A. (1964), Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity, John Wiley & Sons: New York.

Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik uygulamaları.* Ankara: Asil Yayınevi.

Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer uyum yeteneğinin çalışanların iş performansına etkisi*. Yaınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kale, E., & Günel, G. (2022). Turist Rehberlerinin Çok Yönlü/Sınırsız Kariyer Tutumlarının Kariyer Başarısı ve Kariyer Bağlılığına Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *8*(3), 872-887.

Karadirek, G. (2022). Prososyal motivasyon ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide iş tatmininin ve kariyer bağlılığının aracılık rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *15*(4), 801-815.

Karadoğan, E. (2009). Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *64*(4), 137-152.

Karavardar, G. (2014). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemeye yönelik görgül bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 87-101.

Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). *"Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış"*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kendir, H., & Özkoç, A. G. (2018). Otel işletmelerinde çalışanların kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı ilişkisinde öz yeterliliğin rolü.

Khan, A, K. (2023). *Çalışanlarda Teknolojik Hazır Oluş ve Örgütün Dijital Olgunluk Düzeylerinin Değerlendirilmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Kılıç, G., & Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 20*(1), 45-60.

Kılıçer, K. (2008). Teknolojik yeniliklerin yayılmasını ve benimsenmesini arttıran etmenler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 209-222.

Kınnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Makikangas, A. (2003), "Work-Family Conflict and its Relations to Well-Being: The Role of Personality as A Moderating Factor", *Personality and Individual Differences, 35,* ss. 1669-1683.

Kırsoy, İ. (2015). *Okul Müdürlerinin Öğrenen Liderlik Becerileri İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Ve Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,* Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Kızıl, E. (2020). *Kişi-İş Uyumu Kariyer Bağlılığı ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkiler ve Bir Araştırma,* Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kim, J. L., & Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review, 16*(5), 204-221.

King, Z. (2004). Career self-management: its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 65*: 112-133.

Kinnoin, C. M. (2005). An examination of the relationship between familyfriendly policies and employee job satisfaction, intention to leave, and organizational commitment. Ph. D. Dissertation, Nova Southeastern University.

Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress, 18*(1), 1-22.

Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", *Human Relations, 51*(2), 157-177.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983) A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study, *Organizational Behavior and Human Performance, 32*(2), 198-215.

Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review*, *14*(4).

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging The Work–Family Policy and Productivity Gap: A Literature Review, *Community. Work & Family, 2* (1), 7–32.

Kuo, K. M., Liu, C. F., & Ma, C. C. (2013). "An İnvestigation Of The Effect Of Nurses' Technology Readiness On The Acceptance Of Mobile Electronic Medical Record Systems". *BMC Medical İnformatics And Decision Making, 13*(1), ss.1-14.

Küçükusta, D. (2007). "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(3).

Lam, K. C. (2002). Interaction between economic and political factors in the migration decision. *Journal of Comparative Economics, 30*(4): 488–504.

Lam, S. Y., Chiang, J., & Parasuraman, A. (2008). The effects of the dimensions of technology readiness on technology acceptance: An empirical analysis. *Journal of Interactive Marketing, 22*(4),19-39.

Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person -and Work- Related Variables", *Journal of Applied Psychology, 85*(5): 799-811.

Legris, P., Ingham, J., & Collerette, P. (2003). "Why Do People Use Information Technology? A Critical Review of The Technology Acceptance Model", *Information and Management, 40,* 191-204.

Leiter, M. P., & Durup, M. J. (1996). Work, Home and In-Between: A Longitudinal Study of Spillover. *The Journal of Applied Behavioral Science, 32,* 29-47.

LePine, J. A., LePine, M. A., & Saul, J. R. (2007). Relationships among work and non-work challenge and hindrance stressors and non-work and work criteria: A model of cross-domain stressor effects. *In Exploring the work and non-work interface* (pp. 35-72). Emerald Group Publishing Limited.

Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work–life balance'approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 18*(3), 360-373.

Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: Meta-analytical findings. *Career Development International, 24* (1), 37-73.

Lin, C. H., Shih, H. Y., & Sher, P. J. (2007). Integrating technology readiness into technology acceptance: The TRAM model. *Psychology & Marketing, 24,* 642– 657.

Lin, C. P., & Chen, M. F. (2004). Career Commitment as a Moderator of the Relationships among Procedural Justice, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intentions, *Asia Pacific Management Review, 9*(3), pp. 519-538.

London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation, *Academy of Management Review, 8*(4), ss. 620-630.

London, M., Noe, & R. A. (1997). "London's Career Motivation Theory: An Update on Measuremenet and Research", *Journal of Career Assessment, 5*(1), s.67-80.

London, M. (1983). "Toward a Theory of Career Motivation", *Academy of Management Review, 8*(4), ss. 620-630.

Lundberg, E. (2017). How to compete effectively with self-service technologies. Thesis for the M.A. Degree. Sweden: Uppsala University Department of Business Studies.

Mallon, M. (1998). From Public Sector Employees to Portfolio Workers: Pioneers of New Careers?' in C. Mabey, D. Skinner and T. Clark (eds), *Experiencing Human Resource Management,* s. 169–86. London: Sage.

Marchese, M. C., Bassham, G., & Ryan, J. (2002). "WorkFamily Conflict: A Virtue Ethics Analysis" *Journal of Business Ethics, 40,* ss. 145-154.

Marshall, S. J., & Wijting, J. P.: "Dimensionality of Women's Career Orientation.", *Sex Roles, 8*(2), 1982, s.135- 146.

Martinez-Torres, M. R., Toral Marın, S. L., Garcıa, F. B., Vazquez, S. G., Olıva, M. A., & Torres, T. (2008). "A Technology Acceptance of E-Learning Tools Used in Practical And Laboratory Teaching, According to the European Higher Education Area", *Behavior and Information Technology, 27*(6), 495-505.

Martins, L. L., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal, 45*(2), 399-409.

Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. (1996). Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes. *Social Psychology Quarterly,* 62-79.

Mazak, M. T. (2018). Hemşirelerin bilgi teknolojileri hazırbulunuşluğunun iş performansına etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Meyer, J. P., Jackson, T.A., & Maltin, E. R. (2008). "*Commitment in the Workplace: Past, Present and Future"*. Ed. Barling, Julian & Carry L. Cooper, The SAGE Handbook of Organizational Behavior, Volume 1: Micro Perspectives, Great Britain: The Cromwell Press, ss.35-53.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32,* 689-725.

Mills, D. (2002). As UK media talent goes west, what is coming over here? *Campaign (UK), 11*: 12-13.

Moftakhari, M. M. (2013). *Evaluating e-learning readiness of faculty of letters of Hacettepe* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Morrow, P. C. (1983). "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review, 8*(3), ss.486-500.

Mueller, C. W., Wallace, J. E., & Price, J. L. (1992). Employee commitment: Resolving some issues. *Work and Occupations,* 211-236.

Mustapha, M., & Daud, N. (2011). Impact of perceived performance appraisal effectiveness on knowledge worker Turnover Intention: A Conceptual Model, *International Conference on Business and Economic Research Proceeding,* 2427-2443.

Mutlu, H. (2020). *Kariyer Gelişiminin Kariyer Bağlılığı ve Kariyer Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi,

Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Isparta.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996), Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), ss. 400-410.

Noordin, F., Williams, T., & Zimmer, C. (2002). Career Commitment in Collectivist and Individualist Cultures: A Comparative Study. *International Journal of Human Resource Management, 13*(1): 35-54.

Nugroho, M. A., & Fajar, M. A. (2017). Effects of technology readiness towards acceptance of mandatory web-based attendance system. *Procedia Computer Science, 124,* 319-328.

Nugroho, M. A., Susilo, A. Z., Fajar, M. A., & Rahmawati, D. (2017). Exploratory study of SMEs technology adoption readiness factors. *Procedia Computer Science, 124,* 329-336.

Odlum, M. (2016). Technology readiness of early career nurse trainees: utilization of the technology readiness index (TRI). In *Nursing Informatics 2016* (pp. 314-318). IOS Press.

Okurame, D. E. (2012). Linking work–family conflict to career commitment: The moderating effects of gender and mentoring among Nigerian civil servants. *Journal of Career Development, 39*(5), 423-442.

Onay, A. Ö. (2016). *Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Öngel, G., & Gerni, G. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *35*(2), 667-695.

Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatişmalarinin Çalişanlarin İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* (28), s.1-20.

Özer, E. Y., (2022). Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması, Örgütsel Bağlılık, İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Tespiti: Bir Uygulama. *Journal Of PurE-Social Scıences (Puresoc)-Pak Sosyal Bilimler Dergisi (Paksos),* 53-65.

Özkalp, E., & Kırel, Ç. A. (2001). *Örgütsel Davranış.* Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özmete, E., & Eker, I. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: Kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, *3*(2), 1-23.

Öztürk, G, A. (2022). *Psikolojik Sermaye ile Kariyer Bağlılığı İlişkisi ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi,* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Pai, F. Y., Yeh, T. M. & Huang, K. I. (2012). "Professional Commitment of Information Technology Employees Under Depression Environments", *International Journal of Electronic Business Management, 10(*1), ss. 17-28.

Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their careersuccess: An improved measure of subjectivecareer success. *International Journal of Selection and Assessment, 23*(1), 45–58.

Parasuraman, A. (2000) "Technology Readiness Index TRI: A Multiple-item Scale to Measure Readiness to Embrace New Technologies", *Journal of Service Research, 2*(4), ss.307-320.

Parasuraman, A., & Colby C. L. (2001). *Technoready marketing: How and why your customers adopt technology.* New York: Free Press.

Parasuraman, A., & Colby. C. L. (2015). "An Updated and Streamlined Technology Readiness Index: TRI 2.0." *Journal of Service Research, 18* (1), 59–74.

Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22,* 551-568.

Pasha, A., Hamid, K., & Shahzad, A. (2017). Mediating role of career commitment in the relationship of promotional opportunities, rewards and career success. *Pakistan Journal of Statistics and Operation Research, 13*(1), 185–199.

Pazvant, E. (2017). *"Nesnelerin İnterneti Teknolojisine Sahip Ürünlerin Kullanım Niyetinin Teknoloji Kabul Modeli Kapsamında Değerlendirilmesi".* Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi.

Peeters, C. W. S. M. (2013). *The effect of technology acceptance and – readiness on relational benefits in a self-service technology context.* Thesis for the M.A. Degree. Netherlands: Open University Master of Science in Management.

Pekdemir, I., & Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*(14), ss. 309-337.

Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review, 3,* 29-32.

Poon, J. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International, 9*(4), 374–390.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal,* 543-565.

Ratliff, V. (2009). Are college students prepared for a technology-rich learning environment? *Journal of Online Learning and Teaching, 5*(4), 698-702.

Rhee, M. K., Park, S. K., & Lee, C. K. (2020). Pathways from workplace flexibility to turnover intention: Role of work–family conflict, family–work conflict, and job satisfaction. *International Journal of Social Welfare, 29*(1), 51-61.

Riveros, M. M. (2011). Career commitment and organizational commitment in for-profit and non-profit sectors. *International Journal of Emerging Sciences, 1*(3), 324.

Rodrigues, A. R. & Guest, D. (2010). "Have Careers Become Boundaryless?", *Journal of Human Relations, 20*(10) s. 2.

Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of Innovations. Free Press of Glencoe,* New York.

Sabil, S., & Marican, S. (2011). Working Hours, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case. *International Conference on Social Science and Humanity, 5,* 206-209.

Saekow, A., & Samson, D. (2011). E-learning Readiness of Thailand's Universities Comparing to the USA's Cases. *International Journal of e-Education, e-Business, e-Management and e-Learning, 1*(2), 126-131.

Savcı, İ. (1999). "Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54*(4), ss. 145-166.

Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerden, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme.

Sipahi, B. Y. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPPS'le Veri Analizi.* İstanbul: Beta.

Soysal, A. (2003). *Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları,* II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 17-18 Mayıs, İzmit,665-667.

Sönmez, E., & Akgül, H. (2015). Üniversite öğrencilerinin teknolojiye hazır bulunuşluk düzeyi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: Erciyes Üniversitesi örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 13*(26), 305-327.

Srikanth, P., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations, 48*(1), 137–149.

Staines, G. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations, 33*(2), 111-129.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Sciences Quarterly,* 22(1), pp.46-56.

Straub, E. T. (2009). Understanding technology adoption: Theory and future directions for informal learning. *Review of educational research, 79*(2), 625-649.

Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management, 35*(6): 1542-1571.

Sunman, G. (2021). *Çalışanların Endüstri 4.0 Dönüşümüne Yönelik Tehdit Algılarının Tükenmişlik, İşe Adanmışlık ve Kariyer Bağlılığı Üzerine Etkisi.* Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty The Brink of a New Millennium, *Applied Psychology, 51*(1): 23-42.

Şahin Perçin N., & Çetin, B. (2016) Kariyer Yönetimi. *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları,* 165-184.

Şener, G. (2023). *Teknolojik Yetkinliğin, Teknolojiye Hazir Bulunuşluğun ve Hizmet İnovasyonunun Tüketici-Temelli Marka Denkliğine Olan Etkisi: Otel Isletmeleri Üzerine Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Şentürk, F. K., & Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma ilişkileri dergisi*, *9*(1), 24-41.

Şıklar, E., Tunalı, D., ve Gülcan, A. G. B. (2015). "Mobil internet kullanımının benimsenmesinde yakınsama faktörüyle teknoloji kabul modeli", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15*(2), 99-110.

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics, 6,* pp. 497-516). Boston, MA: pearson.

Tak J., & Lim, B. (2008) The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in ınformation technology companies in Korea. *Journal of Career Development 34*(4): 423-437.

Tams, S., & Arthur, M. B. (2010). "New Directions for Boundaryless Careers: Agency and Interdependence in a Changing World", *Journal of Organizational Behavior, 31*(5), s. 631.

Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., & Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, *3*(4), 27-42.

Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, *Yönetim ve Ekonomi, 23* (1), 217-231.

Topses, G. (2003). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tsourela, M., & Roumeliotis, M. (2015). The moderating role of technology readiness, gender, and sex in consumer acceptance and actual use of technology-based services. *Journal of High Technology Management Research, 26,* 124-136.

Turan, A. H., & Çolakoğlu B. E. (2008). "Yüksek öğrenimde öğretim elemanlarının teknoloji kabulü ve kullanımı: Adnan Menderes Üniversitesinde ampirik bir değerlendirme", *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 106-121.

Turan, H. (2008). ''İnternet Alışverişi Tüketici Davranışını Belirleyen Etmenler: Geliştirilmiş Teknoloji Kabul Modeli (E-Tam) ile Bir Model Önerisi'', *Akademik Bilişim, 8,*723-731.

Turgut, T. (2011). Çalişmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalişma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatişmasi ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *25*(3-4), 155-179.

Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *10*(19), 415-440.

Uştu, H. (2014). *"Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi",* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana..

Uysal, M., & Tokmak, İ. (2021). Mutfak Şeflerinin Mutfakta Bulunan Teknoloji ile İlişkisi: İzmir İlindeki Mutfak Şefleri Üzerine Bir Araştırma (The Relationship of Culinary Chefs with Technology in the Culinar: A Research on Culinary Chefs in İzmir). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, *9*(Special Issue 5), 453-463.

Uzlu, T. (2023). Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleriyle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Edebiyat Dilbilim Eğitim ve Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, *2*(1), 173-191.

Uzunbacak, H., Zengin, S., & Çelik, Y. (2019). Sınırsız kariyerin kariyer başarısı üzerindeki etkisinde kariyer bağlılığının rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24*(3), 629-642.

Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştirmalarinda güvenilirlik testlerinin karşilaştirilmasi ve tarimsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, *2*(1), 14-28.

Ünal, Z. M. (2017). *The Relationships Between Needs For Meaning-Based Person-Job Fit And Work-Family Conflict, Organizational Commitment and Meaning in Life: Mediating Role of Meaningful Work.* Yaınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Universitesi. Istanbul.

Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001)., "Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time", *Work and Stres, Vol. 15,* No. 3.

Venkatesh, V., & Bala, H. (2008), "Technology Acceptance Model 3 and a Research Agenda on Interventions", *Decision Sciences, 39,* ss. 273-315.

Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward A Unified View, *MIS Quarterly, 27*(3), 425-478.

Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000).. "A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies", Management Science, 46(2), 186-204.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work- Family Conflicts of Woman in the Air Force: Their Influence on Mental Health and Functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20,* 865-878.

Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family, 50*(3), 749-761.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family, 67*(4), 822–836.

Voydanoff, P. (2004). "The Effects of Work Demands and Resources and Work-to-Family Conflict and Facilitation", *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398-412.

Walczuch, R., Lemmink, J., & Streukens, S. (2007). "The Effect of Service Employees' Technology Readiness on Technology Acceptance", *Information & Management, 44*, 206- 215.

Westjohn, S., Arnold, M., Magnusson, P., Zdravkovic, S., & Zhou, J. (2009). Technology readiness and usage: a global-identity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science, 37*(3), 250-265.

Wickramasinghe, V. (2016). The mediating effect of job stress in the relationship between work-related dimensions and career commitment. *Journal of Health Organization and Management, 30*(3), 408-420.

Williams, K. J., & Alliger, G. M. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *The Academy of Management Journal, 37*(4), 837-868.

Wilson, T., & G. Davies (1999). "The Changing Career Strategies of Managers", *Career Development International, 4*(2), 101-107.

Xu, L. (2009). View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model. *International Journal of Business and Management, 4*(12), 229-233.

Yağcı, M., Sırakaya, D. A., & Özüdoğru, G. (2015). The investigation of attitude and readiness of information and communication technologies pre-service teachers toward web based learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 174*, 1099-1106.

Yan, Y. W. (2005). Antecedents and outcomes of employees' participation in development activity. Unpublished Bachelors project, Baptist University, Hong Kong.

Yaşar, H., & Sağsan, M. (2020). The Mediating Effect Of Organizational Stress On Organizational Culture And Time Management. A Comparative Study With Two Universities. *SAGE Open, 10*(2).

Yeşilyaprak, B. (2004). *Çalışan Anne ve Çocuk ''Siz Başrolü Seçtiniz''.* (2. b.). İstanbul: Morpa Kültür Yayınları, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Dizisi.

Yıldırım, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies, 45*(9), 1366- 1378.

Yıldırımalp, S., Öner, M., & Yenihan, B. (2014). Hemşirelerin iş-aile çatışması ve yaşam tatmini düzeyleri: demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2*(3), 165-182.

Yıldırır, S. C., & Kaplan, B. (2019). "Mobil uygulama kullanımının benimsenmesi: teknoloji kabul modeli ile bir çalışma", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10* (19), 22-51.

Yılmaz, S. E. (2018). *İş-Aile Çatışmasının, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sosyal Normların Düzenleyici Rolü.* Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

Yoo, G., & Lee, S. (2018). It doesn't end there: Workplace bullying, work-to-family conflict, and employee well-being in Korea. *International journal of environmental research and public health*, *15*(7), 1548.

Yüksel, İ. (2010). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *19*(2), 301-314.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum, 36(*2), 14-22.

Zedeck, S., & Moiser, K. L. (1990). Work In The Family and Employing. *American Psychologist*, *45*(2), 240-251.

Zhang, M., Griffeth, R. W., & Fried, D. D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, *27*(7), 696-713.

Zorlu, A. (2023). *Fiziksel Çalışma Koşulları ve İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetiyle İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü – Kabin Ekipleri Üzerine Bir Araştırma,* Doktora Tezi, Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Mete SERDAR tarafından, Prof. Dr. Serdar BOZKURT danışmanlığında hazırlanan tez çalışmasına veri toplamak amacıyla oluşturulmuştur. Araştırmada, çalışanların teknolojik hazırbulunuşluk ve kariyer bağlılığı düzeylerinin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi incelenmektedir.

Ankette yer alan ifadelerin doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Anketi içtenlikle yanıtlamanız ve maddeleri boş bırakmamanız çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği açısından önemlidir.

Çalışmadan elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek olup, kesinlikle bireysel bir değerlendirme yapılmayacaktır.

Katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılmaya karar vermeniz halinde, herhangi bir noktada bir sebep göstermeden cayma ve çekilme hakkınız bulunmaktadır.

Elde edilen veriler 6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması kapsamındaki kanun dikkate alınarak gizlilik esası ile işlenecek olup, üçüncü şahıslarla paylaşılmayacak ve bilimsel amaçlar dışında farklı bir amaçla kullanılmayacaktır.

Anketin yanıtlanma süresi yaklaşık 5-6 dakikadır.

Değerli vaktinizi ayırıp, çalışmaya katkıda bulunduğunuz için çok teşekkür ederim.

Sorumlu Araştırmacı: Mete SERDAR

YTÜ - SBE - İşletme Yönetimi - Yüksek Lisans Öğrencisi

Danışman: Prof. Dr. Serdar BOZKURT

Cinsiyetiniz: () Kadın ()Erkek

Yaşınız: ()18-25 ()26-35 ()36-45 ()46 ve üzeri

Eğitim Durumunuz: ()İlköğretim ()Lise ()Meslek Yüksekokulu ()Lisans ()Yüksek Lisans ()Doktora

Mevcut İşyerinizde Toplam Çalışma Süreniz: ()0-5 yıl ()6-10 yıl ()11-15 yıl ()16-20 yıl ()21 yıl ve üzeri

Ekonomik Durumunuz: ()Düşük Gelir Grubu ()Orta Gelir Grubu ()Yüksek Gelir Grubu

Çalıştığınız Sektör: ()Kamu ()Özel

Medeni Durumunuz: ()Bekâr ()Evli

Çalışma Şekliniz: ()İşyerinden ()Evden ()Hibrit

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Verilen ölçeği kullanarak ifadelerde belirtilen görüşlere ne derece katıldığınızı değerlendiriniz. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum olmak üzere katılım düzeyinizi belirten cevabı işaretleyiniz.

Teknolojik Hazır Bulunuşluk Ölçeği	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1) Teknoloji size daha fazla hareket etme özgürlüğü sağlar.					
2) Teknolojiyi bilmek teknolojiyi kullanmak kadar ödüllendirici olabilir.					
3) Teknoloji sizi işinizde daha verimli yapar.					
4) Mevcut en yeni teknolojileri kullanmayı tercih ederim.					
5) Başkaları yeni teknoloji ile ilgili olarak tavsiye almak için size gelir.					
6) Arkadaşlarım arasında yeni teknolojiyi satın alan ilk kişi ben olurum.					

7) Teknoloji çalışmaları yaparken başkalarına göre daha az problemle karşılaşırım.					
8) İlgi alanıma giren en son teknolojik gelişmeleri takip ederim.					
9) Araç, makine ya da ekipmanlar ile çalışmayı severim.					
10) Genel olarak teknik araştırmalar yapmayı severim.					
11) Makale ve kitap okumayı severim.					
12) Teknolojik problemleri (yazılım ve donanım) çözmeyi severim.					
13) Teknoloji ile ilgili laboratuvar veya saha araştırması yapmayı severim.					
Kariyer Bağlılığı Ölçeği	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1) Şu anda çalıştığım işten başka bir işi seçme ve aynı ücreti alma şansım olsaydı diğer işi seçerdim.					
2) Kesinlikle şu anda çalıştığım iş üzerine bir kariyer plânı yapmak istiyorum.					
3) Geçmişe dönme şansım olsa, şu anda çalıştığım işte olmak istemezdim.					
4) İhtiyaç duyduğum parayı çalışmadan elde etmiş olsam bile, şu anda çalıştığım işi yapmaya yine devam ederdim.					
5) Şu anda çalıştığım işimi vazgeçemeyecek kadar çok seviyorum.					
6) Şu anda çalıştığım iş, bir ömür boyunca çalışılabilecek ideal bir iştir.					
7) Şu anda çalıştığım işe başladığım anda hayal kırıklığına uğradım.					
İş-Aile Çatışması Ölçeği	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.					
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor					

3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.					
5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili plânlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.					