

THE ROLE OF EMOTIONAL EXHAUSTION IN THE EFFECT OF FAMILY FRIENDLY POLICIES ON THE JOB EMBEDDEDNESS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2020.1266
PAP- V.11-2020(38)-p.194-200

Selahattin Kanten¹, Yener Pazarcik², Mehmet Gurturk³, Huseyin Orak⁴

¹Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Applied Sciences, Department of International Trade and Logistics, Biga, Canakkale, Turkey. skanten@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7414-8495

²Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Applied Sciences, Department of International Trade and Logistics, Biga, Canakkale, Turkey. vpazarcik@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7651-9349

³Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Applied Sciences, Department of International Trade and Logistics, Biga, Canakkale, Turkey. mehmetgurturk@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8417-1274

⁴Canakkale Onsekiz Mart University, Faculty of Political Sciences, Department of Business, Canakkale, Turkey. huseyin.orak@comu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5078-4339

To cite this document

Kanten, S., Pazarcik, Y., Gurturk, M., Orak, H., (2020). The role of emotional exhaustion in the effect of family friendly policies on the job embeddedness. PressAcademia Procedia (PAP), V.11, p.194-200

Permant link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1266>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- The aim of this study is to examine the effect of family friendly policies in organizations on job embeddedness. In addition, the role of emotional exhaustion among employees was evaluated as a variable in the effect of family friendly policies on job embeddedness.

Method- In the scope of the research, data were obtained from 142 women working in the banking sector in Canakkale, using a survey technique. 139 of these questionnaire forms were used in the analysis. The data obtained were evaluated through explanatory and confirmatory factor analysis, correlation analysis and structural equation model and significant findings were obtained.

Findings- According to the research findings; it was determined that the dimensions of supportive conditions and leave arrangements of family friendly policies affect job embeddedness. In addition, it has been determined that emotional exhaustion has an intermediary role in the effect of supportive policies on the dimensions of compliance and sacrifice.

Conclusion- It has been determined that family friendly policies perceived by female employees working in the operators within the scope of the research lead to positive attitudes and behaviors towards their organizations.

Keywords: Family friendly policies, job embeddedness, emotional exhaustion

JEL Codes: M10, M12

AİLE DOSTU POLİTİKALARIN İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK ÜZERİNE ETKİSİNDE DUYGUSAL TÜKENMENİN ROLÜ

ÖZET

Amaç- Bu çalışmanın amacı, örgütlerde aile dostu politikaların, çalışanın işe gömülmüşlüğü üzerine olan etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmada çalışanlarda duygusal tükenmenin bir aracı değişken olarak aile dostu politikaların işe gömülmüşlük üzerinde etkisinde ne gibi bir rol oynadığı da değerlendirilmiştir.

Yöntem- Araştırma kapsamında Çanakkale ilinde bankacılık sektöründe görev yapan 142 kadın çalışandan anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Bu elde edilen anket formlarından 139 tanesi analizlerde kullanılmıştır. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modeli aracılığıyla değerlendirilmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır.

Bulgular- Araştırma bulgularına göre; aile dostu politikaların destekleyici koşullar ve izin düzenlemeleri boyutlarının işe gömülmüşlüğü etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca destekleyici politikaların işe gömülmüşlüğü uyum ve fedakârlık boyutları üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü olduğu belirlenmiştir.

Sonuç- Araştırma kapsamındaki işletmelerde görev yapan kadın çalışanlar tarafından algılanan aile dostu politikaların örgütlerine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine yol açtığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile dostu politikalar, işe gömülmüşlük, duygusal tükenme

JEL Kodları: M10, M12

1. GİRİŞ

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması Avrupa ülkelerinde 1990'lı yıllardan itibaren örgütleri de bağlayacak biçimde yapılandırılmış yasal bir devlet görevi olarak kabul edilmiştir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 73). Aile dostu iş uygulamaları çalışanların iş yerini birlikte yönetmesine yardımcı olmak için tasarlanmıştır (Vuksan ve Williams, 2012: 4). Bu uygulamalar, insan kaynağının iş ve aile yaşamları arasında denge kurabilmesinde önemlidirler. Özellikle iş yaşamında rekabet ya da ilişkili durumlarca gerçekleşen sürekli değişimler çalışan konusunu her geçen gün çok daha dikkatle ele almayı gerektirmektedir. Günümüzde örgütlerin etkinlik kazanmasında en önemli faktörlerin başında gelen çalışanlar, örgütsel çıktılar, karlılık gibi önemli faktörleri desteklemek yanında örgütün rekabetçi olmasında çok önemli görevler üstlenmektedir (Kanten vd., 2016: 64). Bunun yanında işe gömülmüşlük bir çalışanın işyerinde olan sürekliliği noktasında önemli bir değişken durumundadır. İşe gömülmüşlüğü iki boyutu vardır. Bunlar Örgüt içi ve örgüt dışı işe gömülmüşlük olarak ifade edilmektedir. Örgüt içi işe gömülmüşlük işyerindeki formal ve formal olmayan bağlantıları, kişileri, iş ortak ve gruplarını, yöneticileri ve örgütün tamamını içerirken örgüt dışı işe gömülmüşlük ise işyerinden olmayan arkadaşlarını sosyal toplulukları ve tüm aile çevresini içermektedir (Gurunathan, 2015: 857). Mitchell vd.'ne göre işe gömülmüşlük, çalışanların bağlılık, fedakarlık ve örgüte uyumu olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır (Kanten vd., 2016: 69). Bir çalışan kişinin örgütteki rolleri, sorumlulukları, oluşturduğu ilişkiler, bağlantı ve deneyimler yoluyla işte kalıp kalmama kararını oluşturur. Teoriye göre çalışanlar bu bağlantılar daha da karmaşık hale geldikçe adeta örgütün içine daha da gömülür ve oradan ayrılma olasılığı daha da düşer (Kanten vd., 2016: 69; Bambacas ve Kulik, 2013: 1934).

1974 tarihli Freudeberger'in makalesi ile literatüre giren tükenmişlik kavramı, örgütler için bir "tehlike" olarak nitelendirilmiştir. Tükenmişlik, duygusal, duyarısızlaşma ve bireysel başarının azalması hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal tükenme, mesleki tükenmişliğin bireyde yorgunluk, enerji azlığı ve duygusal olarak çalışanın kendini yıpranmış hissetme gibi belirtilerle ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kişide çevresine karşı sorumluluklarını yerine getirememesi hissi ile birlikte, ertesi gün işine gitme konusunda dahi büyük zorluklar yaşatabilmektedir (Ari ve Bal, 2008: 132). Araştırma, çalışanların işe devamlılığı ile ilgili olarak işe gömülmüşlük üzerinde aile dostu politikaların etkisini ele alırken aynı zamanda özellikle işe gömülmüşlük konusunda ciddi olumsuz etkiler yapma potansiyeli nedeniyle duygusal tükenmişliğin konuya indirekt etkisini de ölçmeyi amaçlamıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Aile dostu politikalar, örgütlerdeki çalışanların hem iş hem de aile yaşamlarında mevcut olan sorumluluk ve görevleri dengeli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmak amaçlı örgütsel programları ifade eder (Kanten, 2013: 44). Aile Dostu Politikaların örgütlerdeki etkisine ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur (Thompson vd., 1999; Wu vd., 2011; Budd ve Mumford, 2005; Nielsen vd. 2003; Lai-ching ve Kam-wah, 2011; Kanten, 2013). Çalışmaların büyük kısmında bu politikalar çalışanların ve de özelde de kadın çalışanların iş hayatındaki yükümlülükleri ve aile hayatları uyumu üzerine odaklanmıştır (Aydın ve Demirkaya, 2017; Buorhis ve Mekkaoui, 2010; Breaugh ve Frye, 2008; Casper ve Harris, 2008). Wu vd. çalışmalarında İş-Aile uyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yaptığını tespit etmişlerdir (2011: 79). Aynı şekilde Casper ve Harris gerçekleştirdikleri çalışmalarında özellikle esnek çalışma saatleri üzerinden oluşturulmuş aile dostu politikaların çalışanlarda örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği, algılanan örgütsel desteğin, örgüte bağlanmayı kolaylaştırdığını ortaya koymuştur (2008: 95-96). Bunun yanında Morgan çalışmasında, aile dostu politikaların örgütlerde çalışanların iş-aile ilişkilerini dengelemede yardımcı olduğunu, politikaların aynı zamanda çalışanları destekleyerek iş tatminine katkıda bulunduğunu ve bu durumun da işe gömülmüşlük benzeri bir etki ile iş yerinde çalışan devir hızının azalması yönünde bir etki yapabileceğini tespit etmiştir (2009). Kanten de çalışmasında aile dostu politikaların iş yabancılaşmasına pozitif yönde etki ettiğini tespit etmiştir (2013).

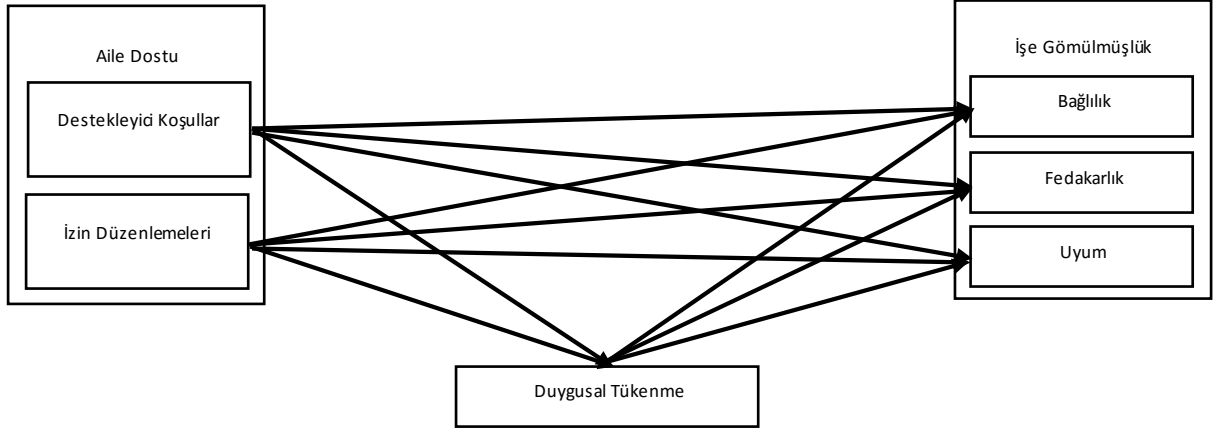
Literatürde çalışanların içinde buldukları örgüte uyumu ile işte kalma eğilimi, işe gömülmüşlük performansı arasında ilişki tespit etmiş çok sayıda çalışmayı içermektedir (Uzochukwu vd, 2018; Çoban, 2014; Morgan, 2009; Bambacas ve Kulik, 2013; Candan, 2016; Casper ve Harris, 2008; Thakur ve Bhatnagar, 2017). Uzochukwu vd. Nijerya'daki gaz şirketlerindeki yaptıkları çalışmada, çalışanların nispeten yüksek ücretlere rağmen çalışma ortamlarındaki uyumsuzluk durumlarında yeni iş teklifleri aldıklarında kayıtsız kalmadıklarını ortaya koymuştur. Çalışmada örgütsel uyum ile çalışanların elde tutulması arasında önemli bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (2018: 34). Çoban gerçekleştirdiği çalışmada tükenmişlik üzerinde aile-iş çatışmasının büyük etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Araştırmasını bankacılık sektöründe yürüten Çoban bu alanı, özellikle de Aile Dostu Uygulamalardan uzak, belirsizlik içeren yapısı nedeniyle seçtiğini belirtmiştir (2014). Candan ise Devlet Üniversitesinde görevli akademisyenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada tükenmişlik ve örgütle ilgili işe gömülmüşlük arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir (2016: 68). Kanten ise gerçekleştirdiği çalışmada duygusal tükenmenin işyeri nezaketsizliğinden kaynaklanan işten ayrılma davranışı üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğunu tespit etmiştir (2014; 11). Örgütlerde çalışanlar ve kurum arasındaki ilişkide örgüte bağlılık önemli bir faktördür. Bu konuda farklı mekanizmalar çalışanların nasıl bağlılık hissettiğini ve çalışanlar olarak zaman ve çabayı örgütlere vakfetmeye hazır olduklarını açıklamaktadır (Wu ve diğerleri, 2011: 83-84). Bu bağlamda araştırmada, aile dostu politikaların kadın çalışanların işe gömülmüşlük düzeylerini etkileyeceği bu etki üzerinde duygusal tükenmenin aracılık rolünün olacağı varsayılmaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma modeli bir bağımsız, bir bağımlı ve bir aracı değişkenden oluşmaktadır. Araştırma modelinde aile dostu politikalar bağımsız değişken, duygusal tükenme aracı değişken, işyeri gömülmüşlüğü ise bağımlı değişkendir. Araştırmada, duygusal tükenme tek boyutlu, aile dostu politikalar iki (destekleyici koşullar-izin düzenlemeleri) ve işe gömülmüşlük üç boyut (bağlılık-fedakarlık-uyum) olarak ele alınmıştır. Araştırmanın, doğrudan ve aracılık etkilerini gösteren araştırma modeli ve araştırma hipotezleri aşağıda verilmektedir.

Şekil 1: Doğrudan ve Aracılık Etkilerini Gösteren Araştırma Modeli



Şekil 1.'de gösterilen, doğrudan ve aracılık etkilerine göre ileri sürülen araştırma hipotezleri Tablo 1.de verilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Hipotezleri

H1:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte bağlılık düzeyini etkilemektedir.
H2:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir.
H3:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte fedakarlık düzeyini etkilemektedir.
H4:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte uyum düzeyini etkilemektedir.
H5:	Çalışanların duygusal tükenme düzeyi örgüte bağlılık düzeyini etkilemektedir.
H6:	Çalışanların duygusal tükenme düzeyi örgüte fedakarlık düzeyini etkilemektedir.
H7:	Çalışanların duygusal tükenme düzeyi örgüte uyum düzeyini etkilemektedir.
H8:	Örgütün izin düzenlemeleri çalışanların örgüte bağlılık düzeyini etkilemektedir.
H9:	Örgütün izin düzenlemeleri çalışanların duygusal tükenme düzeyini etkilemektedir.
H10:	Örgütün izin düzenlemeleri çalışanların örgüte fedakarlık düzeyini etkilemektedir.
H11:	Örgütün izin düzenlemeleri çalışanların örgüte uyum düzeyini etkilemektedir.
H12:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte uyum düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.
H13:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.
H14:	Destekleyici çalışma koşulları çalışanların örgüte fedakarlık düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.
H15:	Örgütün izin düzenlemelerinin çalışanların örgüte uyum düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.
H16:	Örgütün izin düzenlemelerinin çalışanların örgüte bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.
H17:	Örgütün izin düzenlemelerinin çalışanların örgüte fedakarlık düzeyi üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, Aile Dostu politikaların çalışanların işe gömülmüşlükleri üzerindeki etkisini incelemektir. Ancak çalışmada bunun yanında aracı değişken olarak duygusal tükenme analizlere dahil edilmiştir. Bu bağlamda aile dostu politikaların işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin rolü incelenmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, Aile dostu politikalar, işe gömülmüşlüğü ve duygusal tükenmeyi ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

Araştırma; aile dostu politikalar, işe gömülmüşlük ve duygusal tükenme arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını Çanakkale ilinde bankacılık sektöründe görev yapan çalışanlar arasından kolayda örneklem yöntemi ile belirlenen 139 kadın çalışan oluşturmaktadır. İşletmelerden alınan izinler doğrultusunda teslim edilen 200 adet anket formundan geriye dönen 142 anketin 139'u değerlendirme kapsamına alınmıştır.

3.4. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında uluslararası nitelikte çalışmalardan yararlanılmıştır. Anket formunda, çalışanlarda aile dostu politikalar, işe gömülmüşlük ve duygusal tükenme algılarını ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçekler Türkçe'ye uyarlandıktan sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde bulunan ifadelerin yanıtları için eşit aralıklı olduğu varsayılan Likert tipi derecelendirme kullanılmıştır. Ayrıca anket formunda demografik sorulara da yer verilmiştir. **Aile Dostu Politikalar:** Aile dostu politikaların ölçülmesinde Kanten'in (2013) çalışmasından faydalanılmıştır. Ölçek, esnek çalışma boyutu dışarıda tutulmuştur ve destekleyici koşullar olmak üzere üç boyuttan oluşurken çalışmada esnek çalışma boyutu dışarıda tutulmuştur.

İşe Gömülmürlük: Çalışanların işe gömülmürlük düzeylerinin ölçülmesinde Ng. ve Feldman (2009)'ın çalışmalarında yer alan ölçek kullanılmıştır. İşe gömülmürlük ölçeği, "uyum"; "bağ" ve "fedakârlık" olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. **Duygusal Tükenme:** Çalışanların duygusal tükenme düzeylerini ölçmek için Karatepe'nin (2013) çalışmasında kullandığı ölçekten faydalanılmıştır. Sekiz ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçeğe keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.

3.5. Analiz Yöntemi

Araştırmada en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesi (KEK-YEM) uygulanmıştır. Bu bağlamda, Smart PLS programı Ringle vd. (2015) analiz için en uygun program olarak tespit edilmiştir. Araştırmada bir başka istatistiksel yöntem olarak Kock (2015) tarafından önerilen ve Smart PLS tarafından bir modelin örtük değişkenleri için üretilen VIF değerleri kontrol edilmiştir. Bu çalışma için örtük değişkenlerin VIF değerlerinin 1.279 ile 4.961 arasında değiştii görülmüştür.

4. BULGULAR

4.1 Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil edilen 142 anket formundan, 139 adedi değerlendirme kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılanların eğitim düzeyine bakıldığında; %53'ü lisans, %16'sı lise, %14'ü ön lisans, %12'si lisansüstü, %5'i ise ilkökul mezuniyetine sahiptir. Çalışanların %44'ü 34-41, %26'sı 26-33, %6,5'i 18-25, %4,5'i ise 50 yaş ve üzerindedir. Çalışanlar medeni durum açısından değerlendirildiğinde; %75,5'i evli, %24'ü bekar ve %1'i dul olarak tespit edilmiştir. Çalışanların %58'i 7 yıl ve üzeri, %19'u 4-6 yıl, %15'i 1-3 yıl, %6'sı 1 yıldan az süredir araştırmaya dahil edilen kurumlarda çalışmaktadır. Çalışanların %35'i iki, %31'i tek çocuk sahibiyken %30'sinin çocuk sahibi olmadığı ve %3'ünün ise üç ve üzeri çocuğa olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %47'i ise işlerinden ötürü ailelerine kısmen yeterli zaman ayırabildiğini, %37'i yeterli zaman ayırabildiğini ve %15'i ise ailesine yeterli zaman ayıramadığını belirtmiştir.

4.2 Ölçüm Modeli

Araştırmada modelin test edilmesinden önce Smart PLS v3.2.7 kullanılarak DFA gerçekleştirilmiştir. Gözlenen değişkenlere yönelik DFA analizi sonucunda yakınsama geçerliliği, ayrışma geçerliliği ve güvenilirlik rakamları hesaplanmıştır. İçsel tutarlılık bağlamında yapı güvenilirliği (Composite Reliability) ve Cronbach Alfa katsayısı, yakınsama geçerliliği için AVE değeri hesaplanmıştır. Buna göre; AVE değerlerinin 0.502-0.718 arasında, Cronbach's Alpha katsayısının 0.752-0.922 arasında olduğu ve Yapı Güvenilirliđinin 0.834-0.938 arasında olduğu tespit edilmiştir. Hem Cronbach's Alpha hem de Yapı Güvenilirliđi değerlerinin >.70 olması beklenmektedir (Ali vd., 2018). Bununla birlikte her örtük değişkenin >.50 ve üzerinde değerde varyansı açıklaması beklenmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 1 incelendiğinde gözlenen değişkenlere ait faktör yüklerinin >.70 ve üzerinde olduğu ve çalışmada yakınsama geçerliliğinin sağlandığı belirlenmiştir.

Tablo 2: Ölçüm Modeli

Bileşenler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Bağlılık	0.705-0.936	0.800	0.869	0.691
Destekleyici Koşullar	0.716-0.794	0.752	0.843	0.573
Duygusal Tükenme	0.731-0.920	0.922	0.938	0.718
Fedakarlık	0.608-0.799	0.781	0.848	0.529
Uyum	0.786-0.888	0.893	0.921	0.701
İzin Düzenlemeleri	0.635-0.783	0.758	0.834	0.502

Araştırmada ayrışma geçerliliğinin sağlanması için Fornell Larcker Kriteri hesaplanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Buna göre her bir yapının ortalama açıklanan varyans değerinin karekökünün yapının ilişkili korelasyonlarından büyük olması ayrışma geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Tablo 2' de görüldüğü üzere koyu ve italik olarak belirtilen değerlerin tamamı ilişkili yapıların korelasyonundan daha büyüktür.

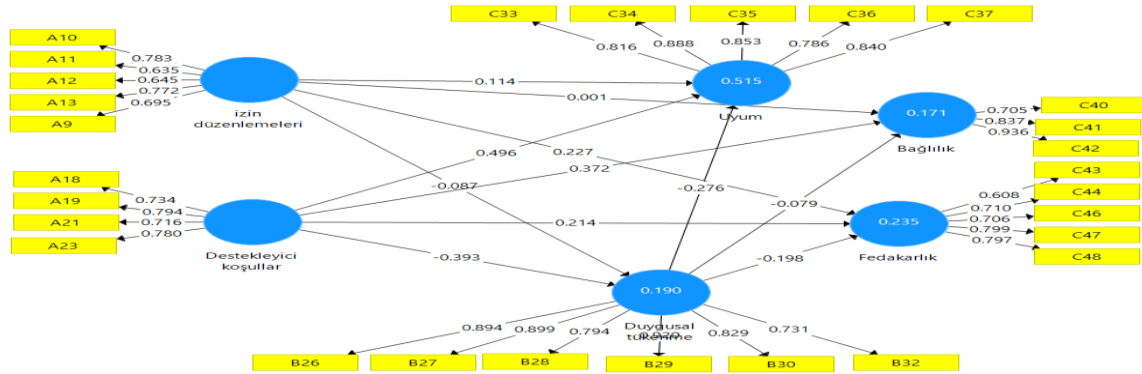
Tablo 3: Fornell-Larcker Kriteri

	Bağlılık	Destekleyici Koşullar	Duygusal Tükenme	Fedakarlık	Uyum	İzin Düzenlemeleri
Bağlılık	0.831					
Destekleyici Koşullar	0.407	0.757				
Duygusal Tükenme	-0.239	-0.429	0.847			
Fedakarlık	0.284	0.391	-0.346	0.727		
Uyum	0.403	0.661	-0.517	0.562	0.837	
İzin Düzenlemeleri	0.172	0.407	-0.247	0.363	0.384	0.709

4.3. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin Bulgular

Yapısal modelin ve hipotezlerin test edilmesi amacıyla Smart PLS v.3.2.7 programı kullanılmıştır. Yol katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlılığının belirlenmesi amacıyla 5000 yeniden örnekleme ile bootstrapping tekniği kullanılmıştır. Modelde R^2 ve düzeltilmiş R^2 değerleri içsel değişkenlerin dışsal değişkenleri ne şekilde açıkladığının belirlenmesi amacı nedeniyle önem taşımaktadır. R^2 "işe gömülmüşlüğü uyum boyutu için" için 0.515; "işe gömülmüşlüğü bağlılık boyutu" için 0.171; "işe gömülmüşlüğü fedakarlık boyutu" için 0.235 ve "Duygusal tükenme" için 0.190 olarak belirlenmiştir. Bootstrapping tekniği kullanılarak % 95 güven aralığında yapılan analizler sonucunda 7 yol katsayısının anlamlı olduğunu göstermektedir. Doğrudan hipotezleri oluşturan 4 yol katsayısı ise anlamsızdır. Buna göre araştırmada; destekleyici koşullar ile bağlılık ($\beta=0.372$; t değeri=3.129; $p<0.001$); destekleyici koşullar ile fedakarlık ($\beta=0.214$; t değeri=2.102; $p<0.05$); Destekleyici koşullar ile uyum ($\beta=0.496$; t değeri=7.129; $p<0.001$) arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Böylece H_1 , H_3 ve H_4 hipotezleri desteklenmiştir. Ayrıca destekleyici koşullar ile duygusal tükenme arasında ($\beta=-0.393$; t değeri=4.801; $p<0.001$) negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Böylece H_2 hipotezi desteklenmiştir. Aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutunun işe gömülmüşlüğü fedakarlık boyutu ile ($\beta=-0.227$; t değeri=2.275; $p<0.05$) anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Böylece H_{10} hipotezi desteklenmiştir. İzin düzenlemelerinin işe gömülmüşlüğü fedakarlık, bağlılık ve uyum boyutu ile aracı değişken olan duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Böylece H_{15} , H_{16} ve H_{17} hipotezleri desteklenmemiştir. Duygusal tükenmenin işe gömülmüşlüğü fedakarlık ($\beta=-0.198$; t değeri=2.365; $p<0.05$) ve uyum boyutu ($\beta=-0.276$; t değeri 4.065; $p<0.001$) arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Böylece H_6 ve H_7 hipotezleri desteklenmiştir. Duygusal tükenmenin işe gömülmüşlüğüne bağlılık boyutu üzerinde ise anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Böylece H_5 hipotezi desteklenmemiştir.

Şekil 2: Yapısal Model



Araştırmada aracılık etkilerinin anlamlılığını ölçmek amacıyla bootstrapping analizinden faydalanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; destekleyici koşulların işe gömülmüşlüğüne fedakarlık boyutu üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin ($\beta=-0.078$; $p<0.05$; CI= [0.014, 0.161]) aracılık etkisi vardır. Bununla birlikte destekleyici koşulların işe gömülmüşlüğüne uyum boyutu üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin ($\beta=-0.109$; $p<0.001$; CI= [0.047, 0.086]) aracılık rolü vardır. Böylece Böylece H_{12} ve H_{14} hipotezleri desteklenmiştir. Araştırmada diğer aracılık hipotezleri desteklenmemiştir. Bu bağlamda hipotez test sonuçlarına bakıldığında H_1 , H_2 , H_3 , H_4 , H_6 , H_7 , H_{10} , H_{12} ve H_{14} hipotezlerinin 'kabul' diğerlerinin ise 'red' olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ

Küresel çalışma yaşamının belirsiz ve dinamik koşullarının istihdam şekillerinde ve işgücü piyasasında değişimlere yol açtığı görülmektedir. İşgüvencesizliğini ve artan rekabet algısını ortaya çıkaran bu değişimler çalışanların uzun saatler ve aşırı iş yükü ile örgütlerde istihdam edilmesini zorunlu kılmaktadır. Böylece bu değişimlerin çalışanların iş ve aile yaşamını önemli düzeyde etkilemesi; iş ve aile yaşamı dengesinin sağlanamaması gibi durumların ortaya çıkması beklenmektedir. Özellikle, 21.yüzyılda kadının iş yaşamı içerisindeki rolünün ve çift kariyerli ailelerin sayısının giderek artması örgütlerin insan kaynakları politikalarını gözden geçirmelerini gerektirmektedir. Başka bir ifadeyle, günümüzde örgütlerin işgörenlerin mevcut çalışma yaşamının zorluklarıyla mücadele etmelerini sağlayan aynı zamanda iş yaşamında başarılı ve aile hayatında ise mutlu olmalarına yol açan aile dostu politikalar yapılandırılmaları önem taşımaktadır. Bu bağlamda, aile dostu politikaların çalışanların iş ve aile yaşamında denge kurmalarını sağlayarak; iş tatmini, yaşam tatmini, örgütsel bağlılık ve işe gömülmüşlük gibi olumlu sonuçları artırması; işten ayrılma niyeti, stres ve tükenme gibi olumsuz çıktılara ise azaltması beklenmektedir. Dolayısıyla, aile dostu politikaların olumlu ve olumsuz sonuçlarının irdelenmesi önem taşımaktadır. Bu çerçevede, araştırmada aile dostu politikaların çalışanların işe gömülmüşlük düzeyleri üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde duygusal tükenmenin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda aile dostu politikaların destekleyici koşullar boyutunun çalışanların örgüte bağlılık, örgüte uyum ve örgüt için fedakarlık yapma düzeylerini olumlu ve anlamlı yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu bulgu, araştırma kapsamındaki işletmelerde görev yapan kadın çalışanların bazı dönemlerde yarı zamanlı ve esnek koşullarda istihdam edilmeleri, özel sağlık güvencesi sağlanması ve çocuklarının bakımı konusunda desteklenmeleri durumunda örgütlere yönelik olumlu tutumlar sergileyebileceklerini göstermektedir. Bununla birlikte destekleyici koşulların çalışanların duygusal tükenme düzeylerini olumsuz ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen sonuç, kadın çalışanların algıladıkları destekleyici koşullar sebebiyle işlerine yönelik yabancılaşma, kendini işe ait hissetmeme ve bıkkınlık duyma gibi olumsuz tutumlarının azaldığını göstermektedir. Diğer taraftan aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutu ise işe gömülmüşlüğüne

sadece fedakarlık boyutunu anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir. Bu bağlamda örgütün izin süreçlerinde kolaylık ve esneklik tanımı durumunda, çalışanların da buna karşılık örgütleri için fedakarlık yapabileceğini ifade etmek mümkündür. Ayrıca, araştırma bulguları çalışanların duygusal tükenme düzeylerinin işe gömülmüşlüğüne uyum ve fedakarlık boyutunu olumsuz ve anlamlı yönde etkilediğini göstermektedir. Buna göre, işine karşı olumsuz duygular besleyen çalışanların örgütsel süreçlere uyum sağlama veya örgüt için fazladan çaba sarf etme gibi fedakarlık içeren tutumlar sergilemesi beklenmemektedir. Bunlara ilaveten, araştırmada destekleyici aile dostu politikaların çalışanların örgüte uyum sağlamaları ve örgüt için fedakarlık yapmaları üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda, çalışanların duygusal açıdan tükenmeleri durumunda destekleyici politikaların işe gömülmüşlük üzerindeki olumlu etkisinin azalması beklenmektedir. Başka bir ifadeyle, destekleyici aile dostu politikalar olmasına rağmen duygusal tükenme hissedilen çalışanların örgüte bağlanma ve örgüt için fedakarlık yapma düzeylerinin azalması mümkündür.

Sonuç olarak, araştırma kapsamındaki işletmelerde görev yapan kadın çalışanlar tarafından algılanan aile dostu politikaların örgütlerine yönelik olumlu tutum ve davranışlar sergilemelerine yol açtığı görülmektedir. Ancak, çalışanların çeşitli sebeplerle duygusal açıdan yıpranmaları durumunda olumlu tutum ve davranışların belirli düzeylerde azalması beklenebilir. Bu bağlamda, araştırma kapsamındaki işletmelere aile dostu politikaların çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki olumlu etkisi vurgulanarak, bu politikaları daha da iyileştirmeleri önerilebilir. Bununla birlikte işletmelere, çalışanlar açısından duygusal tükenmeye yol açan koşulları belirlemelerini ve aile dostu politikaları duygusal tükenme düzeyini azaltacak şekilde yeniden yapılandırmalarını önermek mümkündür. Araştırmacılar perspektifinde ise örneklem sayısının genişletilerek, bankacılık sektörü dışında işyükü ve çalışma saatleri açısından yoğun olan diğer alanlarda da aile dostu politikaların sonuçlarının irdelenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Arı, G. S., Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15/1, 131-148.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S.M., Sarstedt, M., Ringle, C.M. ve Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (1), 514-538.
- Aydın, U., Demirkaya, S. (2017). Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları. *İş ve Hayat Dergisi*, 6, 72-104
- Bambacas, M., Kulik, T.C. (2013) Job Embeddedness in China: How HR Practices Impact Turnover Intentions, *The International Journal of Human Resource Management*, 24/10, 1933-1952.
- Breaugh, J. A., Frye, N. K. (2008). Work-Family Conflict: The Importance of Family-Friendly Employment Practices and Family-Supportive Supervisors,
- Budd, J. W., Mumford, K. (2005). Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Perceived Accessibility, Discussion Paper No.1662. *J Bus Psychol*, 22, 345-353.
- Bourhis, A., Mekkaoui, R. (2010). Beyond Work-Family Balance: Are Family Friendly Organizations More Attractive?, *Relations industrielles /Industrial Relations*, 65(1), 98-117.
- Candan, H. (2016). Türkiye’de Akademisyenlerin İşe Gömülmüşlükleri ike Performans ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 3 .Ver. II (Mar. 2016), 68-80*
- Casper, W. J., Harris, C. M. (2008). Work-Life Benefits and Organizational Attachment: Self-Interest Utility and Signaling Theory Models, *Journal of Vocational Behavior*, 72, 95-109.
- Çoban, H. (2014). İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981), Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Kanten, P. (2013). Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction. 2nd Annual International Conference on Business, Technology and Innovation, Chapter: Management, Business, Economics and Law, 42-55, Albania.
- Kanten, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü, *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kanten, P., Kanten, S., Dündar, G. (2016). Ücret Tatmininin ve İşin Özelliklerinin İşe Gömülmüşlük Üzerindeki Etkisinde Mutluluğun Rolü, *Journal of Business Research Turk*, 8/3, 64-88.
- Karatepe, O. (2013). The effects of work overload and work- family conflict on job embeddedness and job performance, the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach, *International Journal of e-Collaboration*, 11(4), 1-10.

- Lai-ching, L., Kam-wah, C. (2011). A Family-Friendly Policy for Honkong: Lessons from Three International Experiences. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 32(1/2), 82-95.
- Morgan, L. (2009). The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees' Job Satisfaction. A Dissertation: Doctor of Business Administration: Nova Southeastern University.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. (2010). The Impact of Job Embeddedness on Innovation-Related Behaviors, *Human Resource Management*, 49(6), 1067-1087.
- Nielsen, H. S., Simonsen, M., Verner, M. (2003). Does the Gap in Family-Friendly Policies Drive the Family Gap? Working Paper No. 2003-01. University of Aarhus.
- Ringle, C. M., Wende, S., ve Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Thakur, S. J., Bhatnagar, J. (2017). Mediator Analysis of Job Embeddednes: Relationship Between Work-Life Balance Practices and Turnover Intentions. *Employee Relations*, 39(5), 718-731.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., Lyness, K. S. (1999). When Work-Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work-Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work-Family Conflict
- Uzochukwu, O. C., Obiageli, O. L., Jonathan, O. R., Olohi, E. S. (2018). Job Embeddednes and Employee Performance in Selected Oil and Gas Compaqnies in Bayelsa State of Nigeria, *African Journal of Business Management*, 12(2), 34-43.
- Vuksan, M., Williams, A. (2012). Family Friendly Policies: Accommodating end-of-life Caregivers in Workplace, *International Journal of Workplace Health Management*. 5(1), 4-14.
- Wu, T., Uen, J., Wu, S., Chang, T. (2011). Family Supportive Culture, Work-Life Segmentation and Employee's Organizational Attachment: The Case of High-Tech Industry in Taiwan, *Front. Bus. Res. China*, 5(1), 79-95.