

İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışma Durumları ile Prososyal Motivasyon Davranışı Arasındaki İlişki: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Mehmet CAN

Aksaray Üniversitesi, Güzelyurt Meslek Yüksekokulu,
Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü
mehmetcan@aksaray.edu.tr
ORCID: 0000-0002-7985-4126

Geliş tarihi / Received: 09.03.2023

Kabul tarihi / Accepted: 05.05.2023

Öz

Çalışanların görev tanımlarının dışında ekstra çaba sarf etmeleri başka bir ifade ile örgütsel anlamda prososyal motivasyon davranışı göstermeleri iş gerekliliklerine, görev ile ilgili sorumluluklara, aile içerisindeki rollere ve aileye karşı sorumluluklara bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Bu durum, iş veya aileden kaynaklı gerekliliklerin bir açıdan karşılıklı olarak bağdaşmadığı durumlarda ortaya çıkan roller arası çatışma sonucu ortaya çıkabilmektedir. Bu varsayım ile yapılan mevcut çalışma ile çalışanların örgüt içerisindeki göstermiş olduğu prososyal motivasyon davranışları ile iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışma durumları arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Veriler, Antalya’da faaliyet gösteren 5 yıldızlı zincir otel işletmelerinde çalışan toplam 391 mutfak personeli ile nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, mutfak çalışanlarının prososyal davranışları ile iş-aile çatışma durumları arasında herhangi bir ilişki kurulamadığı, ancak aile-iş yaşamı çatışma durumu ile prososyal motivasyon davranışları arasında önemli düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç, aslında çalışanların prososyal motivasyon davranışlarının, iş dışı aile yaşamlarından ve sorumluluklarından kaynaklı olarak ortaya çıkan çatışmalardan ziyade iş yükünden ve işteki sorumluluklarından etkilendiğini ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: *Prososyal, motivasyon, davranış, çatışma, mutfak çalışanı*

The Relationship Between Prosocial Motivation Behavior with Work-Family and Family-Work Life Conflict Situations: A Research on Kitchen Employees

Abstract

The fact that employees make extra efforts outside of their job descriptions, in other words, their prosocial motivation behavior may vary depending on job requirements, responsibilities related to the job, roles in the family and responsibilities towards the family. This situation may arise as a result of inter-role conflict that arises when the requirements arising from work or family are not mutually compatible in some respects. With this assumption, the current study aimed to investigate the relationship between the prosocial motivation behaviors of the employees in the organization and the conflict situations of work-family and family-work life. The data were obtained by using the questionnaire technique, one of the quantitative research methods, with a total of 391 kitchen staff working in 5-star chain hotel businesses operating in Antalya. As a result of the study, it was seen that there was no relationship between the prosocial behaviors of kitchen workers and work-family conflict situations, but the prosocial motivation behaviors of individuals who had family-work conflict were significantly affected. This result actually revealed that the prosocial motivation behaviors of the employees were more affected by the workload and their responsibilities at work rather than the conflicts arising from their non-work family life and responsibilities.

Keywords: *Prosocial, motivation, behavior, conflict, kitchen employee*

Giriş

Bireyi belirli bir amaç doğrultusunda davranış göstermeye yönelten güdüler; sosyal ve gönüllülüğe bağlı olarak veya dışsal bir uyarıcının etkisiyle herhangi bir ödüllendirmeye bağlı olarak ortaya çıkan motivasyonel davranışlarla ilgilidir (Ryan ve Deci, 2000, s. 69). Bu davranışlardan herhangi bir dışsal uyarıcı etkisi ve ödül beklentisi olmaksızın birey tarafından gönüllü olarak gerçekleştirilen davranışlar, alanyazında prososyal davranışlar olarak adlandırılmaktadır (Eisenberg ve Mussen, 1989, s. 3). Sosyal gelişimin temelini oluşturan ve toplumun uyumlu işleyişi için oldukça büyük bir önem arz eden bu tür davranışlar (Bağcı Çetin ve Öztürk Samur, 2018, s. 3), bir kişiye yönelik olabileceği gibi bir grubun veya bir örgütün sosyal refahını artırmak veya korumak için de gerçekleştirilebilir (Brief ve Motowidlo, 1986, s. 711).

Örgütsel anlamda gerçekleştirilen prososyal davranışlar, çalışanların örgüt içerisindeki biçimsel rol davranışlarından farklı olarak çalıştığı örgütü desteklemeye yönelik ve gönüllü olarak gerçekleştirilmiş olan olumlu sosyal davranışları içermektedir (Esmer ve Özdaşlı, 2018, s. 82; Podsakoff ve MacKenzie, 1997, s. 136; Soydemir vd., 2014, s. 66). Ancak sosyal yaşam döngüsü içerisinde, iş ve aile ilişkilerine yönelik üstlenilen rollerin aynı anda yerine getirilme zorunluluğu ve bu durumdan kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek muhtemel çatışma durumları (Duxbury ve Higgins, 2001, s. 8), bireyin bilinçli ve gönüllü olarak gerçekleştirdiği kişisel ve örgütsel davranış düzeylerinin değişim göstermesine neden olabilecektir. Başka bir ifade ile yüksek çalışma temposu gerektiren bir iş ortamında çalışan kişinin, görev tanımı dışında fazladan gönüllü eylemlerde bulunabilme durumunun, iş ile aile ilişkilerinde ortaya çıkan yaşam dengesi sorununa bağlı olarak değişim

göstermesi olası bir durum olarak görülmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007, s. 5; Parasuraman ve Simmers, 2001, s. 556).

Alanyazında örgütsel anlamda prososyal davranış hususunu konu alan araştırmaların, çoğunlukla bu tür davranışların artmasına veya azalmasına neden olan ve çalışanın iş dışı yaşamı ile ilgili olan konuları incelemeyi kısmen ihmal ettikleri görülmüştür. Bu kapsamda yapılan araştırmalara yönelik yapılan incelemelerde aile ve iş ile ilgili sorumlulukların ve bu konuda üstlenilmiş olunan rollerin tam olarak yerine getirilememesi sonucu ortaya çıkan iş ve aile yaşamına yönelik çatışma durumlarının, örgütsel anlamda çalışanın, örgütsel bağlılığı, iş tatmini, iş performansı, iş stresi, iş devamsızlığı, işe geç kalma ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmüştür (Can ve Erol, 2018; Choi vd. 2018; Frone vd.,1999; Karabay, 2015; Netemeyer vd. 2004).

Bu paradigmadan hareketle söz konusu çalışma ile çalışanların iş ve aile yaşamı bağlamında ortaya çıkan muhtemel çatışma durumları ile örgüt içerisinde göstermiş oldukları prososyal motivasyon davranışları arasındaki ilişki durumu ortaya konmak istenmiştir. Bu anlamda çalışma alanı olarak ise özellikle hem işin kendisinden hem de çalışma ortamından kaynaklı olarak oldukça yoğun bir mesai ve sorumluluk gerektiren ve ayrıca mesleki anlamda kendilerine önemli bir misyon yüklenmiş olan mutfak çalışanları seçilmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Prososyal motivasyon davranışı

Motivasyon, herhangi bir amaca yönelik olarak gerçekleştirilen davranışlarla ilgili genel bir süreci ifade etmektedir. Bireyin içsel bir uyarıcının etkisiyle kendi amaçları doğrultusunda davranış göstermesi motivasyonun doğal bir

sürecini oluştururken, dışsal bir uyarıcı etkisi ile kendi amaçları dışında başkası yararına davranışta bulunması ise genel anlamda motivasyonun yapay sürecini oluşturmaktadır (Kirel, 1996, s.163). Alanyazında motivasyon anlamında konu alınan bir diğer süreç ise prososyal motivasyon sürecidir. Bireyin prososyal açıdan motive olma süreci genel motivasyon sürecine kıyasla oldukça büyük bir farklılık göstermektedir. Bu anlamda prososyal motivasyon süreci, dışsal bir uyarıcı etkisinde olmaksızın kendi amaçları dışında başkası yararına davranışta bulunma isteğiyle oluşmuş doğal bir motivasyon süreci olarak tanımlanmaktadır (Grant, 2008, s. 48). Bu anlamda prososyal motivasyon, prososyal davranışların bir öncülü olup, bireysel anlamda gösterilen olumlu sosyal davranışlara yönelik itici bir güç oluşturmaktadır (Can ve Aykaç 2020, s.1838).

Bu kapsamda prososyal davranışlar, toplum üyeleri tarafından üstlenilen rollerin ötesinde ve kendi yararı dışında başkalarına fayda sağlama amacıyla bilinçli olarak yürütülen gönüllü davranışları tanımlamak için kullanılan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır (Batson, 1987, s. 68; Grant, 2007, s.395). Herhangi bir ödül veya kişisel bir çıkar beklentisi olmaksızın bağlı bulunulan örgüt performansının artırılmasına yönelik gerçekleştirilen olumlu sosyal davranışlar da prososyal motivasyon davranışları kapsamına girmektedir (Brief ve Motowidlo, 1986, s. 712; Hazzi ve Maldaon, 2012, s. 107; Karadağ ve Mutaftçılar, 2009, s. 52). Her iki prososyal davranış sürecinde de bireyin dışsal bir uyarıcı etkisinde kalmadan, içten gelen bir motivasyon kaynağıyla hareket ettiği görülmektedir (Grant, 2007, s. 399; Grant ve Berg, 2012, s. 28). Ancak bilinmezliklerle dolu bir yapıda olan insan doğası, bireyin prososyal davranışlarının altında yatan temel motivasyon kaynağının belirlenmesini güçleştirmektedir.

Yapılan alanyazın taramasında konuya yönelik birçok çalışmanın yapıldığı ve bireyi prososyal davranış göstermeye iten faktörlere yönelik çeşitli teorilerin olduğu görülmüştür (Batson vd., 1987; Grube ve Piliavin, 2000; Ryan ve Connell, 1989; Sennett, 2012; Weinstein ve Ryan, 2010). Bu kapsamda bazı alanyazın uzmanları; prososyal davranış gösteren bireylerin, bu davranışların maddi veya manevi anlamda dolaylı olarak kendilerine çeşitli yararlar sağlayacağı düşüncesiyle bilinçli ve gönüllü olarak hareket ettiği görüşünü savunmuşlardır (Kumru vd., 2004, s. 110; Weinstein ve Ryan, 2010, s. 222). Bir diğer alanyazın uzman grubu ise; prososyal davranış gösteren bireylerin sadece iyi bir şey yapmış olmanın vermiş olduğu duygu dışında, kendilerine kişisel olarak herhangi bir fayda beklentisi olmadan gönüllü olarak gerçekleştirdiği görüşünü savunmuşlardır (Carlo vd., 2003, s. 108; Eisenberg ve Mussen 1989, s. 3; Sennett, 2012, s. 96; Uzmen, 2001, s. 195). Bu savunuların yanı sıra prososyal davranışın insan doğasının bir parçası olduğu ve genetik olarak taşındığı görüşünü de savunan (Wilson, 1975, s. 21) teoriler de mevcuttur. Alanyazında prososyal motivasyon davranışlarının gelişim süreciyle ilgili birçok farklı düşünce geliştirilmiş olsa da özellikle bu tür davranışların oluşum sürecinde ifade edilen gönüllülük kavramı, prososyal bir davranışın açıklanmasında kullanılan en temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Ewest, 2016, s. 53; Esmer ve Özdaşlı, 2018, s. 74; Hazzı ve Maldaon, 2012, s. 107).

Herhangi bir ödül veya kişisel bir çıkar bekleme-siz sosyal olarak motive olan ve gönüllü olarak hareket eden çalışanların, diğer çalışanlara göre farklılık gösteren özellikleri ve bu çerçevede örgütsel anlamda sağlamış olduğu kazanımlar, örgütsel davranış alanındaki birçok araştırmacının dikkatini çekmiş ve yapılan birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu anlamda örgütsel davranış alanyazında; prososyal davra-

nışlar ile örgütsel bağlılık (Ackfeldt ve Wong, 2006), iş tatmini (Foote ve Tang, 2008), iş performansı (Grant, 2008), işe gömülmüslük (Kessen ve Akyüz, 2016), iş ve yaşam doyumu (Akduru vd., 2016), işe bağlanma (Abid vd., 2018), örgüt kültürü (Yıldız, 2019), psikolojik sermaye (Hasdemir, 2019), mesleki bağlılık (Can ve Aykaç, 2020) vb. birçok örgütsel davranış konularıyla arasındaki muhtemel ilişki düzeylerine bakılmış olup, her biriyle ilgili belirli düzeylerde ilişki tespit edildiği görülmüştür. Yapılan bu çalışmalarda genel anlamda çalışanların prososyal motivasyon davranışlarının, uzun vadede örgüt etkinliğini ve performansını artırabilecek örgüt ikliminin ve kültürünün gelişimini sağladığı, uyumlu bir çalışma ve güven ortamının oluşmasına katkı sağladığı, çalışan ile örgüt arasındaki etkileşimi artırdığı ve bu çerçevede çalışanın iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve aidiyet duygusuna yönelik olumlu yönde etki yaptığı savunulmuştur (Bülbül, 2014; Bolino ve Grant, 2016; Grant, 2007; Grant ve Berg, 2012; Robbins ve Judge, 2013; Weinstein ve Ryan, 2010).

İş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması

Aile ve iş alanları bireyin hayatına şekil veren temel yaşam alanlarıdır. Günlük yaşantının büyük bir bölümünün geçirildiği bu iki alan birebirinden önemli düzeyde etkilenmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020, s. 175). Dolayısıyla aile ve iş yaşamına yönelik üstlenilen roller bireyin hayatında önemli bir teşkil etmektedir. Yaşam alanı içerisinde işe ve aileye yönelik sorumlulukların ve buna bağlı olarak rollerin büyük açıdan farklılık göstermesi, bu rollerin gerekleri ve bu gerekler çerçevesinde gerçekleştirilmek zorunda olunan davranışlar bireyin genel anlamda yaşamını önemli düzeyde etkilemektedir. Başka bir ifade ile aile ve iş alanlarına yönelik birey tarafından üstlenilen rollerin istenilen düzeyde ve dengeli bir şekilde yerine getirilememesi durumu, olası uyuşmazlıkların,

gerilimin ve buna bağılı olarak çeşitli yaşam sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Byron, 2005, s. 171; Choi vd. 2018, s.3; Sayıldı ve Büyükyılmaz, 2020, s. 55).

İş veya aileden kaynaklı çıkarların karşılıklı olarak bağdaşmadığı durumlarda ortaya çıkan roller arası uyumsuzluk durumu, iş ile aile yaşamı çatışması olarak adlandırılmaktadır (Ugwu ve Oji, 2013, s. 136). İş yaşamı ve aile yaşamı arasında yaşanan uyumsuzluk durumu birçok sebepten kaynaklanabilmektedir. Ancak iş ve aile yaşamı çatışma durumlarının ortaya çıkmasına neden olan sebeplerin kaynağı açısından değerlendirilerek iki yönlü olarak ele alınmaktadır. Bunlardan ilki; iş yoğunluğu ve gereklilikleri nedeni ile aile yaşamına ve aile üyelerine karşı yeteri kadar zaman ayırlamaması ve aile ile ilgili planların sıklıkla değiştirilmek zorunda kalınması, başka bir ifadeyle aileyle ilgili yapılacak istenilen şeylerin tam olarak yapılamaması sonucu ortaya çıkan; ailenin, iş ile çatışması durumudur. Diğer ise; aile yaşantısının gereksinimleri ve sorumlulukları nedeniyle birey tarafından iş ile ilgili görevlerin ve gerekliliklerin istenilen düzeyde yerine getirilememesi sonucu ortaya çıkan; ailenin, iş ile çatışması durumudur (Gürbüz vd., 2013, s. 148; Netemeyer vd., 1996, s. 400-410). En genel ifadeyle, bireysel anlamda iş ve aile yaşamına yönelik üstlenilen rollerin eş zamanlı olarak yürütülme gerekliliği bazen karşılıklı sorumlulukların istenilen düzeyde yerine getirilememesine neden olabilmekte ve bu durum muhtemel çatışma durumu sorunlarını ortaya çıkarabilmektedir (Duxbury ve Higgins, 2001, s. 8; Frone vd., 1992, s.723; Parasuraman ve Simmers, 2001, s. 556).

Prososyal motivasyon davranışı ile iş-aile ve aile-iş çatışma durumu ilişkisi

Sosyal bir varlık olan bireyin, iletişim içerisinde olduğu kişi ve gruplar, ilişki durumları, üst-

lenilen roller ve karşılıklı sorumluluklar bireyin genel anlamda ruhsal durumuna etki ettiği gibi bireyin sosyal davranışlarını da önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Ağın, 2022, s. 511). Özellikle bireyin kişisel ve örgütsel anlamda ekstra çaba sarf etmesini gerektiren prososyal motivasyon davranışları, iş ve iş dışı yaşamında denge sorununun ortaya çıkmasına neden olabileceği gibi iş veya aile yaşamından kaynaklı çatışma durumu da bireyin örgütsel davranışları üzerindeki gönüllülük düzeyinin farklılık göstermesine neden olabilecektir. Sonuç olarak, her iki durumda da bireyin iş ve iş dışı rolleriyle ilgili etkinlik ve verimlilik düzeyinin düşüş göstermesi olası bir durumdur (Ugwu ve Oji, 2013, s. 137). Dolayısıyla bireyin prososyal motivasyonuna yönelik yapılan araştırmalarda ihmal edilmemesi gereken en önemli konulardan biri bireyin ailesine ve işine karşı sorumlulukları ve bu konuda üstlendikleri rolleridir.

Bu konuda yapılan alanyazın taraması sonucu elde edilen bilgilerde benzer şekilde çalışanların iş ve aile yaşamı çatışma durumu ile prososyal motivasyon davranışı arasında önemli düzeyde bir ilişkinin olduğuna yönelik görüşü doğrulamaktadır (Beham, 2011; Bolino ve Grant, 2016; Bolino ve Turnley, 2005; Bragger vd., 2005; Lambert vd., 2013). Ayrıca ilgili çalışmalarda çalışanların iş ve aile yaşamlarına yönelik çatışma durumları ile prososyal motivasyon davranışlarının demografik değişkenler açısından anlamlı düzeyde farklılıklar oluşturduğu görülmüştür (Bolino ve Turnley, 2005).

Bu kapsamda söz konusu araştırma ile mutfak çalışanlarının iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışma durumları ile prososyal motivasyon davranışları arasındaki ilişki durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu değişkenlerin, bireysel özellikler açısından ayrılan çalışanlar arasında da farklılık gösterip göstermeyeceği de araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. İlgili

literatür ve çalışma amaçları doğrultusunda söz konusu araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Mutfak çalışanlarının iş-aile yaşamı çatışma durumları ile prososyal motivasyon davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Mutfak çalışanlarının aile-iş yaşamı çatışma durumları ile prososyal motivasyon davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Mutfak çalışanlarının iş-aile, aile-iş çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışları demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Yöntem

Yöntem olarak saha araştırmasının kullanıldığı bu çalışmada araştırma evreni olarak, Antalya ili içerisinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı zincir otel işletmeleri tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak verilerin elde edilmesinde evrenin bütününe ulaşma şansı olmadığından konunun en iyi şekilde anlaşılmasını sağlayan amaçlı örnekleme yöntemine gidilmiştir. Çalışmanın evrenini oluşturan mutfak çalışanlarının sayısı 10.000'den fazla olduğundan, nicel ve sınırsız araştırmalar için örneklem sayısı belirlemede kullanılan ($n = \sigma^2 Z_{\alpha/2} / H^2$) formülünden yararlanılmıştır (Özdamar, 2001, s. 257). Söz konusu değerler formülde yerine konulduğunda çalışmanın minimum örneklem hacminin 384 olabileceği tespit edilmiştir. Bu kapsamda, araştırmanın evreni içerisinde bulunan ve 5 yıldızlı zincir otel işletmelerinde çalışan toplam 391 mutfak personeli, araştırma örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda hazırlanan anket formları, araştırma yapılmak istenen işletmelerde üst düzey yetkili ve mutfak sorumluları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Söz konusu anket formu üç ayrı bölümden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde,

Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve katılımcıların iş-aile ve aile-iş çatışma durumlarını belirlemeye yönelik hazırlanmış olan ölçeğe yer verilmiştir. Bu ölçek, toplamda 10 sorudan oluşmakta olup, 5'li likert olarak hazırlanmıştır. Anketin üçüncü bölümde ise katılımcıların prososyal motivasyon seviyelerini tespit etmek amacıyla alanyazında sıklıkla kullanılan Grant ve Sumanth (2009) tarafından geliştirilmiş olan prososyal motivasyon davranış ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek ise toplamda 5 sorudan oluşmakta olup, 5'li likert olarak hazırlanmıştır.

Çalışma için gerekli etik kurul izin belgesi 01.11.2022 tarihinde ve E-34183927-000-00000773575 sayı numarası ile Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'na verilmiştir.

Anket formundan elde edilen veriler, SPSS20 istatistik programıyla analiz edilmiştir. Elde edilen verilerin normal dağılım göstermesinden dolayı ilgili veriler parametrik testlerle analiz edilmiştir. Ayrıca çalışmada verilere yönelik yapılan oransal karşılaştırmaların yanı sıra araştırmaya katılan mutfak çalışanlarının, iş-aile ve aile-iş çatışma durumları ile prososyal motivasyon davranış düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Korelasyon Analizi, her bir değişkenin araştırmayı oluşturan katılımcı gruplarının bireysel özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığının incelenebilmesi için ise Anova ve t-testi yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Araştırma verilerinin analizinde, ölçme işlemindeki tesadüfi yanılılardan kurtulabilmek ve yapılan ölçümler arasındaki tutarlılığın sağlanabilmesi açısından öncelikli olarak ölçeklerin güvenilirlik durumunun ortaya konulması önemlidir (Karasar, 2014, s. 148; Ural ve K1-

lıç, 2013, s. 66-67). Bu kapsamda, söz konusu ölçme araçlarının güvenilirlik durumu, alanyazında en sık kullanılan yöntemlerden biri olan Cronbach Alfa(α) yöntemi ile test edilmiştir (Erkuş, 2013, s. 156-157). Yapılan test sonuçlarına göre; iş-aile çatışma durumu ölçeğinin Cronbach Alfa(α) değeri 0,876; aile-iş çatışma durumu ölçeğinin Cronbach Alfa(α) değeri 0,895; prososyal motivasyon davranış ölçeğinin Cronbach Alfa(α) değeri ise 0,947 olarak saptanmıştır. Alanyazında 0,80 ve üzeri güvenilirlik katsayısına sahip ölçekler yüksek düzeyde güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Alpar, 2012, s. 458). Bu durumda, söz konusu ölçek-

lere yönelik elde edilen Cronbach Alfa(α) değerleri, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Farklı birçok çalışmada geçerliliği kanıtlanmış olan söz konusu ölçme araçlarının teorik uyumluluğunun da sağlanabilmesi için 5 farklı alan yazın uzmanının görüşüne başvurulmuş ve gerekli görülen düzeltmeler yapılmıştır. Yapılan düzeltmelerin ardından söz konusu anket formu ile 55 mutfak çalışanı üzerinde pilot bir uygulama gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda söz konusu ölçme araçlarının içerik ve yüzey geçerlilik durumları da sağlanmaya çalışılmıştır.

Çizelge 1

Araştırma ölçeklerine yönelik uygulanan faktör analizi sonuçları

Ölçekler	Ölçek ifadeleri	Faktör yükleri	Öz değerler	Varyans
Prososyal motivasyon davranış ölçeği	Madde 1	0,711	4,199	83,985
	Madde 2	0,868		
	Madde 3	0,862		
	Madde 4	0,887		
	Madde 5	0,871		
İş aile yaşamı çatışma durumu ölçeği	Madde 1	0,650	3,364	67,280
	Madde 2	0,787		
	Madde 3	0,751		
	Madde 4	0,683		
	Madde 5	0,610		
Aile iş yaşamı çatışma durumu ölçeği	Madde 1	0,724	3,554	71,089
	Madde 2	0,758		
	Madde 3	0,817		
	Madde 4	0,583		
	Madde 5	0,673		

Prososyal motivasyon davranış ölçeği: KMO=0,885; Bartlett testi: $\chi^2 = 2149,937$; P=0,000
 İş aile yaşamı çatışması durumu ölçeği: KMO=0,822; Bartlett testi: $\chi^2 = 1085,874$; P=0,000
 Aile iş yaşamı çatışması durumu ölçeği: KMO=0,859; Bartlett testi: $\chi^2 = 1194,219$; P=0,000

Ayrıca araştırma için seçilen örneklemin yeterliliğini ve ölçme araçlarının uygunluğunu test edebilmek amacıyla araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır (Kalaycı, 2010, s. 321; Ural ve Kılıç, 2013, s. 275). Bu kapsamda elde edilen sonuçlarına göre iş-aile çatışma durumu ölçeği için KMO değeri 0,822, aile-iş çatışması durumu ölçeği için KMO değeri 0,859, prososyal motivasyon davranış ölçeği için KMO değeri 0,885 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeklere yönelik uygulanan Bartlett küresellik testi, her bir ölçek için anlamlı sonuç ($P=0,000$) verdiği görülmüştür. Bu çerçevede elde edilen KMO değerleri ($0,80 \geq KMO \geq 0,90$ =iyi) araştırmanın örneklem büyüklüğünün yeterli büyüklükte olduğunu, Bartlett küresellik testi sonuçları ise ($P =0,000$;

$P <0,001$) söz konusu ölçeklere yönelik faktör analizinin uygulanabilirliğini ortaya koymuştur (Field, 2000).

Çizelge 1’de verilen ölçeklere yönelik uygulanan faktör analizi sonuçlarına göre, özdeğer katsayısı 1’in üzerinde olan tek faktörlü yapılar elde edilmiş olup, elde edilen her bir faktörün toplam varyansı açıklama oranları, prososyal motivasyon davranış ölçeği için %83,985, iş-aile yaşamı çatışma ölçeği için %67,280, aile-iş yaşamı çatışma ölçeği için ise %71,089 olarak tespit edilmiştir. Bu anlamda her bir ölçek için elde edilen madde yük değerlerinin sosyal bilimler alanında kabul edilen düzeyin (0,60 ve üzeri = yüksek) üzerinde olduğu görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Çizelge 2

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerine göre dağılımı (n:391)

Değişkenler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	174	44,5
	Erkek	217	55,5
Medeni durum	Evli	107	27,4
	Bekâr	284	72,6
Eğitim düzeyi	Üniversite	210	53,7
	Lise	119	30,4
	İlkokul	62	15,9
Yaş	18-22 yaş	187	47,8
	23-27 yaş	94	24,0
	28-32 yaş	44	11,3
	33-37 yaş	30	7,7
	38 ve üzeri	36	9,2
Çalışma süresi	1 yıldan az	133	34,0
	1-5 yıl	143	36,6
	6-10 yıl	60	15,3
	11 yıl ve üzeri	55	14,1
Toplam	391	%100	

Çizelge 2’de toplamda 391 kişiden oluşan araştırma grubunun demografik özelliklerine yönelik bilgiler yer almaktadır. Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre dağılımlarına bakıldığında katılanların yüzde 55,5’inin erkek, yüzde 44,5’inin ise kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların medeni durum değişkenine göre yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında katılımcıların yüzde 27,4’ünün evli ve 72,6’sının ise bekâr olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin eğitim durumlarına göre yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında katılımcıların büyük bir çoğunluğunun, yüzde 53,7’lik bir oranla üniversite mezunu olduğu, yüzde 30,4’ünün

lise mezunu ve 15,9’unun ise ilköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin yaş durumlarına göre yüzde ve frekans dağılımına bakıldığında, yüzde 47,8’lik oranla büyük bir çoğunluğunun 18 ila 22 yaş aralığında olduğu, en az katılımcının ise yüzde 7,7’lik oranla 33 ila 37 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kişilerin çalışma süreleri durumlarına göre yüzde ve frekans dağılımlarına bakıldığında, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun yüzde 36,6’lık oranla 1 ila 5 yıl arasında çalışıyor olduğu, en az katılımcının ise yüzde 14,1’lik oranla 11 yıl ve üzeri bir çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3

Değişkenler arasındaki ilişkiye ait korelasyon matrisi

Değişkenler	İş-aile yaşamı çatışma durumu	Aile-iş yaşamı çatışma durumu	Prososyal motivasyon davranışı
İş-aile yaşamı çatışma durumu	1,00	0,62**	-0,05
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	0,62**	1,00	-0,36**
Prososyal motivasyon davranışı	-0,05	-0,36**	1,00

P**= $P < 0,01$

Çizelge 3’te, araştırma katılımcılarının iş-aile ve aile-iş çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışları arasındaki ilişkiye yönelik yapılan korelasyon matrisi sonuçları yer almaktadır. Çizelgede belirtilen değişkenlere ait korelasyon katsayılarından (r) hareketle, aile-iş yaşamı çatışma durumu ile iş-aile yaşamı çatışma durumu arasında pozitif yönlü, aile-iş yaşamı çatışma durumu ile prososyal motivasyon davranışları arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (P <0,01). Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı (r) aralıkları;

0,01–0,29 zayıf ilişki, 0,30–0,64 orta düzey ve 0,64 üzeri yüksek ilişki olarak değerlendirilmekte olup (Ural ve Kılıç, 2013, s. 248), aile-iş yaşamı çatışma durumu ile iş-aile yaşamı çatışma durumu arasında üst düzey ilişkiye yakın ancak orta düzeyde (r=0,62) ve pozitif yönlü bir ilişkinin, aile-iş çatışma durumu ile prososyal motivasyon davranışları arasında ise orta düzey (r=-0,36) ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Çizelge 4

Cinsiyet değişkeni açısından ayrılan katılımcıların iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarına ilişkin t-testi sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	(n)	(x)	s.s.(Std.)	t	Sig.(P)
İş-aile yaşamı çatışma durumu	Kadın	174	3,297	0,966	3,830	,000*
	Erkek	217	2,906	1,050		
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	Kadın	174	3,556	1,006	2,416	,016*
	Erkek	217	3,294	1,129		
Prososyal motivasyon davranışı	Kadın	174	2,523	1,268	-3,128	,002*
	Erkek	217	2,941	1,373		

Çizelge 4'te araştırma katılımcılarının iş-aile, aile-iş yaşamı çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarının cinsiyet değişkeni açısından ayrılan katılımcı grupları arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını gösteren t-testi sonuçları yer almaktadır. Çi-

zelgedeki bulgulara göre; araştırma katılımcılarının iş-aile ve aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışları, cinsiyet değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($P < 0,05$) farklılıklar göstermektedir.

Çizelge 5

Medeni durum değişkenine göre ayrılan katılımcıların iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarına ilişkin t-testi sonuçları

Değişkenler	Medeni Durum	(n)	(x)	s.s.(Std.)	t	Sig.(P)
İş-aile yaşamı çatışma durumu	Evli	107	2,958	,940	-1,511	,132
	Bekâr	284	3,126	1,061		
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	Evli	107	3,304	1,082	-1,195	,233
	Bekâr	284	3,451	1,082		
Prososyal motivasyon davranışı	Evli	107	3,194	1,225	4,046	,000*
	Bekâr	284	2,590	1,349		

$P^* = P < 0,05$

Çizelge 5'te araştırma katılımcılarının iş-aile, aile-iş yaşamı çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarının, medeni durum değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını gösteren t-testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelgedeki bulgulara göre, araştırma katılımcılarının prososyal motivasyon davranışları, medeni durum değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($P < 0,05$) farklılık göstermektedir.

Çizelge 6

Eğitim düzeyi değişkenine göre ayrılan katılımcıların iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Eğitim Düzeyi	(n)	(x)	s.s.(Std.)	F	Sig.(P)	Tukey Tamhane
İş-aile yaşamı çatışma durumu	İlkokul	62	3,048	,969	0,233	,792	--
	Lise	119	3,038	1,032			
	Üniversite	210	3,113	1,052			
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	İlkokul	62	3,3419	1,13853	1,957	,143	--
	Lise	119	3,2739	1,09416			
	Üniversite	210	3,5095	1,05486			
Prososyal motivasyon davranışı	İlkokul	62	3,200	1,338	36,279	,000*	a-c b-c
	Lise	119	3,389	1,311			
	Üniversite	210	2,264	1,156			

P*=P < 0,05

Çizelge 6'da araştırma katılımcılarının iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarının, eğitim düzeyi değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını gösteren Anova testi sonuçları yer almaktadır. Çizelgeden elde edilen bulgulara göre, araştırma katılımcılarının iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışma durumlarında, eğitim düzeyi değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında istatistik olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlan-

mamış olmasına karşın, prososyal motivasyon davranışları açısından istatistik olarak anlamlı düzeyde (P < 0,05) bir farklılık görülmüştür. Bu farklılıkların kaynağının belirlenmesine yönelik yapılan çoklu karşılaştırma (Tukey ve Tamhane) testleri sonuçlarına bakıldığında; ilkokul ve lise mezunu olan katılımcıların prososyal motivasyon davranış düzeylerinin üniversite mezunu olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür.

Çizelge 7

Yaş değişkenine göre ayrılan katılımcıların iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Yaş	(n)	(x)	s.s.(Std.)	F	Sig.(P)	Tukey Tamhane
İş-aile yaşamı çatışma durumu	18-22	187	3,143	1,058	1,065	,374	--
	23-27	94	3,155	,924			
	28-32	44	2,890	1,072			
	33-37	30	2,933	,922			
	38 ve üzeri	36	2,911	1,176			
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	18-22	187	3,473	1,116	3,255	,048*	a-b
	23-27	94	3,427	,963			
	28-32 ^a	44	2,977	1,029			
	33-37 ^b	30	3,626	,802			
	38 ve üzeri	36	3,394	1,355			
Prososyal motivasyon davranışı	18-22 ^a	187	2,526	1,283	4,497	,001*	a-b
	23-27	94	2,714	1,350			
	28-32	44	3,118	1,283			
	33-37	30	3,073	1,261			
	38 ve üzeri ^b	36	3,344	1,497			

P*=P <0,05

Çizelge 7’de araştırma katılımcılarının iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarının yaş değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını gösteren Anova testi sonuçları yer almaktadır. Çizelgeden elde edilen bulgulara göre, araştırma katılımcılarının iş-aile yaşamı çatışma durumlarında, eğitim düzeyi değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamış olmasına karşın söz konusu gruplar, aile-iş yaşamı çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışları açısından istatistiki olarak anlamlı

düzye (P <0,05) farklılıklar gösterebilmektedir. Elde edilen anlamlı farklılıkların kaynağının tespitine yönelik yapılan çoklu karşılaştırma (Tukey ve Tamhane) testleri sonuçlarına bakıldığında; yaş değişkeni açısından ayrılan katılımcı gruplarından 33-37 yaş aralığında olan katılımcıların aile-iş yaşamı çatışma durumları, 28-32 yaş aralığında olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca 38 ve üzeri yaş aralığında olan katılımcıların prososyal motivasyon davranış düzeyleri, 18-22 yaş aralığında olan katılımcılara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 8

Çalışma süresi değişkenine göre ayrılan katılımcıların iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarına ilişkin ANOVA testi sonuçları

Değişkenler	Çalışma Süresi	(n)	(x)	s.s.(Std.)	F	Sig.(P)	Tukey Tamhane
İş-aile yaşamı çatışma durumu	1 yıldan az	133	3,0992	,96189	2,284	,079	--
	1-5yıl	143	3,2028	1,06016			
	6-10yıl	60	3,0167	,98207			
	11 yıl ve üzeri	55	2,7855	1,13128			
Aile-iş yaşamı çatışma durumu	1 yıldan az	133	3,4932	,99835	,445	,721	--
	1-5yıl	143	3,3874	1,09396			
	6-10yıl	60	3,3167	1,07816			
	11 yıl ve üzeri	55	3,3782	1,26061			
Prososyal motivasyon davranışı	1 yıldan az	133	2,3248	1,13100	7,739	,000	a-b a-c a-d
	1-5yıl	143	2,9077	1,37846			
	6-10yıl	60	2,9833	1,43953			
	11 yıl ve üzeri	55	3,1527	1,37489			

P*=P < 0,05

Çizelge 8’de araştırma katılımcılarının iş-aile, aile-iş yaşamları çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışlarının, çalışma süresi değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını gösteren Anova testi sonuçları yer almaktadır. Çizelgeden elde edilen bulgulara göre, araştırma katılımcılarının iş-aile ve aile-iş yaşamı çatışma durumlarında, çalışma süresi değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları arasında istatistiki olarak anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamış olmasına karşın söz konusu gruplar, prososyal motivasyon davranışları açısından istatistiki olarak anlamlı düzeyde (P < 0,05) farklılıklar göstermektedir. Elde edilen bu farklılıkların kaynağının tespitine yönelik yapılan çoklu karşılaştırma (Tukey ve Tamhane) testlerinin sonuçlarına bakıldığında, 1 yıldan daha az bir süredir çalışan katılımcıların prososyal motivasyon davranış düzeyleri, diğer katılımcılara kıyasla anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu görülmüştür.

Sonuç ve Öneriler

Çalışan motivasyonunu etkileyen içsel ve dışsal olmak üzere birçok unsur olduğundan tamamını tek bir araştırma çatısı altında incelemek mümkün olmamaktadır. Bu çerçevede söz konusu araştırmada mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışlarını etkileme potansiyeli yüksek olacağı düşünülen iş-aile ve aile iş çatışma durumları ile prososyal davranışlar arasındaki ilişki durumu incelenmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların işlerini iş dışı faaliyetleriyle senkronize bir şekilde yürütme zorunluluğu, rol çatışması yaşamalarına ve bu çatışma durumlarının prososyal anlamda motivasyonel davranışlarına yönelik düşüş veya artış yaşamasına neden olup olmayacağı sorusuna yanıt aranmıştır.

Bu çerçevede yapılan araştırmadan elde edilen bulgularda ilk olarak mutfak çalışanlarının iş ile aile yaşamları arasındaki olası çatışma durum-

ları incelenmiş ve mutfak çalışanlarının önemli düzeyde çatışma durumu yaşandığı ve bu çatışma durumlarının pozitif yönlü ve yüksek düzeyde birbiri ile ilişkili olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç akabinde çalışmanın temel araştırma konusu olan mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışlarının olası düşüş veya artış göstermesinin iş-aile ve aile-iş çatışma durumlarıyla ilişkili olup olmadığına bakılmıştır. Nitekim aile yaşantısının oluşturmuş olduğu yük ve gerginlik nedeniyle iş ile ilgili görev ve yükümlülüklerin tam anlamıyla yerine getirilememesinden kaynaklı olarak ortaya çıkan iş-aile yaşamı çatışma durumu ile çalışanların prososyal motivasyon davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ancak iş yoğunluğu ve işin oluşturduğu gerginlik nedeni ile aile ile ilgili yapılmak istenen şeylerin tam anlamıyla yerine getirilememesi sonucu ortaya çıkan aile-iş yaşamı çatışma durumu ile mutfak çalışanlarının işyerindeki prososyal davranışları arasında önemli düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buradan çıkarılacak en önemli sonuç; mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışları aile ile ilgili yük ve sorumluluklarından ziyade, yoğun iş yükünden ve iş sorumluluklarından dolayı meydana gelen çatışma durumundan etkilenmektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak araştırmanın ilk hipotezi olan H1 “İş-aile çatışması ile prososyal motivasyon davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiş ve ikinci hipotezi alan H2 “Aile-iş çatışması ile prososyal motivasyon davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

Demografik değişkenlere yönelik yapılan analiz sonucu elde edilen bulgulara bakıldığında mutfak çalışanlarının prososyal motivasyon davranışları, her bir demografik değişken açısından anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür. Ancak sadece cinsiyet değişkenine göre ayrılan katılımcı grupları tüm değişkenler açısından an-

lamlı farklılıklar oluşturmuştur. Bu bilgiler ışığında, özellikle kadın çalışanların işlerine veya ailelerine karşı yükümlülüklerini yerine getirirken prososyal davranış göstermeleri konusunda önemli çelişkiler yaşadıkları görülmektedir. Demografik değişkenler açısından elde edilen bir diğer önemli sonuç ise evli olan çalışanların prososyal motivasyon davranışı gösterme düzeyleri bekar çalışanlara kıyasla anlamlı derecede daha yüksek olduğudur. Demografik değişkenler açısından elde edilen tüm sonuçlara göre araştırmanın üçüncü ve son hipotezi olan H3 hipotezi de (Mutfak çalışanlarının iş-aile, aile-iş çatışma durumları ve prososyal motivasyon davranışları demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterir) kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, örgütsel anlamda gösterilen prososyal davranışlar, işverenler ve yöneticiler açısından ideal bir çalışan davranış modeli olduğu tartışılmaz bir gerçektir (Boundenhan, vd., 2012). Bu anlamda işveren ve yöneticilerin; görev ve sorumluluklar kapsamında çalışanlarının ekstra çaba göstermesini sağlayabilmek için; işin çalışan üzerinde oluşturmuş olduğu yük ve gerginliğin azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütmesi öncelikli bir durumdur. Özellikle mutfak çalışanlarının prososyal davranış göstermesinin getirdiği potansiyel stresleri ve gerginlikleri hafifletecek önlemlerin alınması önemli bir gerekliliktir. Bu anlamda çalışanın ailesi ile ilgili sorumluluklarını mümkün düzeyde yerine getirebilmesi için çalışma koşullarına yönelik iyileştirici düzenlemeler yapılabilir. Bu konuda özellikle aile-iş çatışma durumunun mutfak çalışanı üzerinde oluşturduğu gerilimin en aza indirilmesinin yollarına odaklanılması ve buna yönelik gerekli önlemlerin alınması işletmelerin deneyimli personeli işletmesine çekme ve elde tutma yeteneğini geliştirebilmesi açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir. Gelecekte yapılacak olan çalışmaların ise örgüt içerisindeki prososyal motivasyon davranışları-

nı destekleyici yönetim uygulamalarına yönelik hususlara odaklanmasının alanyazına önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., Nisar, A. (2018). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–19.

Ackfeldt, A. L., Wong, V. (2006). The antecedents of prosocial service behaviours: An empirical investigation. *The Service Industries Journal*, 26(7), 727–745.

Ağın, K. (2022). Grupların genel oluşumları, yapıları ve özellikleri açısından grup içi iletişim süreçlerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 494–518.

Akduru, H. E., Güneri, S., Semerciöz, F. (2016). Çalışanlarda prososyal motivasyon ile iş ve yaşam doyumu düzeyi ilişkisine dair bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 375–391.

Alpar, R. (2012). *Uygulamalı çok değişkenli istatistiksel yöntemler*. Detay Yayıncılık.

Bağcı Çetin, B., Öztürk Samur, A. (2018). 60-72 Aylık çocukların prososyal davranışları ile anne-babalarının prososyal davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 1–17.

Batson, C. D. (1987). Prosocial motivations: Is it ever truly altruistic?. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Academic Press.

Beham, B. (2011). Work–family conflict and organisational citizenship behaviour: empirical evidence from Spanish employees, *Community, Work and Family*, 14(1), 63–80.

Bolino, M. C., Grant, A. M. (2016). The bright side of being prosocial at work, and the dark side, too: a review and agenda for research on other-oriented motives, behavior, and impact in organizations. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 599–670.

Bolino, M. C., Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and workfamily conflict, *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740–748.

Boundenghan, M., Desrumaux, P., Leoni, V., Nicolas, C. V. (2012). Predicting prosocial behavior in the workplace: links with organizational justice, commitment, affectivity, and personality. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 25(3), 13–38.

Bragger, J. (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., Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial organizational behaviors*, *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.

Bülbül, A. (2014). Social work design and prosocial organizational behaviors. *Universal Journal of Psychology*, 2(2), 47–58.

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

- Can, M., Aykaç, E. (2020).** Mesleki bağlılığın prososyal motivasyon davranışı üzerindeki rolü: mutfak çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(3), 1836–1854.
- Can, M., Erol E. (2018).** İş-aile ve aile-iş çatışmasının işgören performansına olan etkisi: Eskişehir’de yiyecek içecek işletmelerinde bir uygulama. *The Journal of Academic Social Science*, 6(73), 349–359.
- Carlo, G., Hausmann, A., Christiansen, S., Randall, B. (2003).** Sociocognitive and behavioral correlates of a measure of prosocial tendencies for adolescents. *Journal of Early Adolescence*, 23(1), 107–134.
- Choi, S. B., Cundiff, N., Kim, K., Akhatib, S. N. (2018).** The effect of work-family conflict and job insecurity on innovative behaviour of Korean workers: the mediating role of organisational commitment and job satisfaction. *International Journal of Innovation Management*, 22(1), 1850003. <https://doi.org/10.1142/S1363919618500032>
- Çetinceli, K ve Çarıkçı, Ş. (2020).** İş-aile çatışması neden ve sonuçları: Kuramsal bir değerlendirmeye. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174–192.
- Duxbury, L., Higgins, C. (2001).** Work-Life balance in the new millenium: Where are we? where do we need to go. CPRM Discussion Paper No. W|12, Canadian Policy Research Network.
- Eisenberg, N., Mussen, P., H. (1989).** *The roots of prosocial behavior in children*. Cambridge University Press.
- Erkuş, A. (2013).** *Davranış bilimleri için bilim-sel araştırma süreci*. Seçkin Yayın Evi.
- Esmer, Y., Özdaşlı, K. (2018).** *Akademik yöne-timde psikolojik sözleşme ihlali, etik liderlik ve prososyal davranışlar*. Çizgi Kitabevi.
- Ewest, T. (2016).** Does prosocial behavior, the concern for the welfare of the other, limit a leaders’s ability to innovate. *Journal of Leadership Studies*, 9(3), 53–54.
- Field, A. (2000).** *Discovering statistics using SPSS for windows*. Sage Publications.
- Foote, D. A., Tang, T. L. P. (2008).** Job satisfaction and organizational citizenship behavior: Does team commitment make a difference in self-directed teams? *Management Decision*, 46(6), 933–947.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997).** Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167.
- Grant, A. M. (2007).** Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review*, 32(2),393–417.
- Grant, A. M. (2008).** Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58.
- Grant, A. M., Berg, J. M. (2012).** Prosocial motivation. In K. S. Cameron, G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford University Press.
- Grant, A. M., Sumanth, J. J. (2009).** Mission

possible? The performance of prosocially motivated employees depends on manager trustworthiness. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 927–944.

Grube, J. A., Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 26(9), 1108–1119.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S., Turunç, O., Çelik, M. (2013). The impact of perceived organizational support on work–family conflict: Does role overload have a mediating role? *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 145–160.

Hasdemir, E. (2019). *Psikolojik sermayenin prososyal hizmet davranışına etkisi: Hemşireler üzerine bir araştırma* (Tez no. 593819) [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.

Hazzi, O., Maldaon, I. (2012). Prosocial organizational behaviors: the lifeline of organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, (54), 106–114.

Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayınevi.

Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113–134.

Karadağ, E., Mutafçılar, I. (2009). Prososyal davranış ekseninde özgecilik üzerine teorik bir

çözümleme. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 41–69.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi. Kavramlar ilkeler teknikler*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Kesen, M., Akyüz, B. (2016). Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), 233–250.

Kirel, Ç. (1996). *Örgütlerde güdüleme süreci ve kuramları*. E. Özkalp (Ed.), Örgütsel davranış içinde. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kohn, A. (1990). *The brighter side of human nature: altruism and empathy in everyday life*. Basic Books.

Kumru, A., Carlo, G., Edwards, C. P. (2004). Olumlu sosyal davranışların ilişkisel, kültürel, bilişsel ve duyuşsal bazı değişkenlerle ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 19(54), 109–125.

Lambert, E. G., Kelley, T., Hogan N. L. (2013). Work–family conflict and organizational citizenship behaviors, *Journal of Crime and Justice*, 36(3), 398–417.

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), 400–410.

Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., Boles, J. S. (2004). A crossnational model of jobrelated outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1), 49–60.

- Özdamar, K. (2001).** *Paket programlar ve istatistiksel veri analizi.* Kaan Yayınları.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007).** Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Birimler Fakültesi Dergisi, (28),*1–20.
- Parasuraman, S., Simmers, C. A. (2001).** Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22(5),* 551–568.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1997).** Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance, 10(2),* 133–151.
- Robbins, S., Judge, T. (2013).** *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., Connell, J. P. (1989).** Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology, 57(5),* 749–761.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000).** Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology, 25(1),* 54–67.
- Sayıldı H., Büyükyılmaz, O. (2020).** İş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş stresi arasındaki ilişki: Üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Economics, Business and Organization Research, 2(1),* 52–69.
- Sennett, R. (2012).** *Beraber* (İ. Özküralpli, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Soydemir, S., Özdaşlı, K., Alparslan, A. M. (2014).** Görev-insan odaklı liderlik algılamasının vatandaşa yönelik prososyal hizmet davranışlarına etkisi: Kolluk kuvvetleri üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi İdari Birimler Dergisi, 16(2),* 63–81.
- Ugwu, L. I., Oji I. (2013).** Psychological contract breach, work-family conflict and self-efficacy as predictors of prosocial behaviour among a sample of nigerian bank employees. *International Review of Social Sciences and Humanities, 6(1),*135–145.
- Ural, A., Kılıç, İ. (2013).** *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi.* Detay Yayıncılık.
- Uzmen, F. S. (2001).** *Okul öncesi eğitim kurumlarına devam eden altı yaş çocuklarının prososyal davranışlarının resimli çocuk kitapları ile desteklenmesi* (Tez no. 107705) [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.
- Weinstein, N., Ryan, R.M. (2010).** When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology, 98(2),* 222–244.
- Wilson, O. (1975).** *Sociobiology, the new synthesis.* Harvard University Press.
- Yıldız, E. (2019).** *Prososyal motivasyon ile kişilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Tez no. 537926) [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi.