

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



UZAKTAN VEYA HİBRİT ÇALIŞANLARDA İŞ YAŞAM
DENGESİNİN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ERTELEME DAVRANIŞININ ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emirhan TOPAL

İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

EYLÜL, 2023

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**UZAKTAN VEYA HİBRİT ÇALIŞANLARDA İŞ YAŞAM
DENGESİNİN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE ERTELEME DAVRANIŞININ ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emirhan TOPAL
(Y2012.190001)

İşletme Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK

EYLÜL, 2023

ONAY FORMU

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum "Uzaktan Veya Hibrit Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü" adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça 'da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (15/04/2023)

Emirhan TOPAL

ÖNSÖZ

Bu çalışmaya beni yönlendiren, çalışmamın gerçekleşmesi ve sonuca ulaşılabilmesi için gerekli ortamın hazırlanmasında ve karşılaşılan güçlüklerin aşılmasında yardımlarını esirgemeyen Danışman Hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Burcu Aydın Küçük'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda karşılaşılan güçlüklerin aşılmasında desteğini gördüğüm aileme ve çalışma boyunca yanımda olan, beni destekleyen ve analiz ile ilgili bilgilerinden faydalandığım değerli arkadaşım Gizem Kara Arseven'e teşekkür ederim.

Eylül, 2023

Emirhan TOPAL

UZAKTAN VEYA HİBRİT ÇALIŞANLARDA İŞ YAŞAM DENGESİNİN DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ERTELEME DAVRANIŞININ ROLÜ

ÖZET

Dünya genelinde yayılım gösteren Covid-19 virüsü toplumların farklı alanlardaki uygulamalarına ilişkin çeşitli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bunlar arasında en çok hissedilenler arasında, ekonomiler, iş yaşam dengeleri ve bireylerin psikolojik durumlarındaki değişiklikler bulunmaktadır. Bu çalışmada değişen çalışma dinamikleri özelinde hibrit veya tamamen uzaktan çalışan bireylerin erteleme davranışına bağlı olarak iş yaşam dengesinde gerçekleşen değişiklikler incelenmiş olup, bunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Araştırma için kullanılan örnekleme ağırlıklı İstanbul olmak üzere Ankara ve İzmir illerinde belirtilen çalışma modellerine sahip bireyler üzerinde İş-Yaşam Dengesi, İş Erteleme Davranışı ve Duygusal Tükenmişlik ölçekleri uygulanmıştır. Bahsi geçen ölçekler toplam 5 aylık süre içerisinde 261 çalışan tarafından değerlendirilmiştir. Bu çalışanlar arasında yapılan uygulamada 58 kişi ofisten çalıştığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan analizler sonucunda iş yaşam dengesindeki bozulmanın bireylerin tükenmişlik düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik durumunun da bireyde başarısızlık hissi, duygusal tükenme ve zaman içerisinde duyarsızlaşma etkilerinin olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Duygusal Tükenmişlik, Erteleme Davranışı, İş Yaşam Dengesi

THE ROLE OF PROCRASTINATION BEHAVIOR IN THE EFFECT OF WORK-LIFE BALANCE ON EMOTIONAL EXHAUSTION IN REMOTE OR HYBRID EMPLOYEES

ABSTRACT

The Covid-19 virus, which has spread worldwide, has brought various changes to different aspects of communities. Between the most noticeable ones are the changes in economies, work-life balance, and individuals' psychological conditions. Within this practice, it examines the changes in work dynamics, specifically in the context of individuals working remotely or in hybrid and explores the resulting changes in work-life balance due to procrastination behavior. Furthermore, the practice addresses the effects of these changes on emotional exhaustion. The example used for this research composed primarily of individuals in Istanbul, as well as in Ankara and Izmir, who were engaged in the determinate work models. Work-Life Balance, Procrastination Behavior, and Emotional Exhaustion scales were applied to these individuals. The mentioned scales were utilized by 261 employees within 5 months. The data obtained from the 58 commuting employees were discarded. The analysis indicates that the disruption in work-life balance has a significant impact on individuals' levels of exhaustion. It is observed that exhaustion is associated with failure feeling, emotional exhaustion, and depersonalization in the course of time.

Keywords: Remote working, emotional exhaustion, procrastination behavior, work-life balance

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	viii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
I. GİRİŞ	1
II. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	4
A. Denge Kavramı.....	4
B. İş Yaşam Dengesi Kavramı	5
C. İş Yaşam Dengesinin Değişim Süreci	8
D. İş Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	10
E. İş Yaşam Dengesine Yardım Eden Uygulamalar	13
F. İş Yaşam Dengesinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları	14
III. DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK VE ERTELEME DAVRANIŞI	
KAVRAMLARI.....	16
A. Duygusal Tükenmişlik Kavramı.....	16
B. Duygusal Tükenmişlik Tanımı ve Kapsamı	16
C. . Tükenmişlik Boyutları	18
1. . Duygusal Tükenmişlik	18

2. Duyarsızlaşma.....	19
3. . Düşük Kişisel Başarı.....	19
4. . Duygusal Tükenmişliği Etkileyen Unsurlar.....	20
5. . Bireysel Unsurlar	21
6. . Örgütsel Unsurlar.....	22
7. . Duygusal Tükenmişliğin Sonuçları.....	22
D. Erteleme Davranışı Kavramı	23
1. Erteleme Davranışının Kavramsal Boyutu	25
2. Erteleme Davranışının Türleri	25
3. Erteleme Davranışının Bileşenleri	26
4. Zaman Perspektifinde Erteleme Davranışı	27
IV. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ.....	28
V. YÖNTEM.....	32
A. Araştırmanın Modeli.....	32
B. Araştırmanın Hipotezleri	32
C. Araştırmanın Yöntemi	33
D. Verilerin Analizi	34
VI. BULGULAR.....	35
A. Demografik Değişkenlerin Dağılımı	35
B. Veri Tarama ve Öncül Testler	36
C. Geçerlik Kontrolü	37
1. İş Yaşam Dengesi	37
D. Erteleme Davranışı Ölçeği.....	39
E. Tükenmişlik Ölçeği	41
1. Güvenilirlik.....	43
F. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analizi	44

G. İş Yaşam Dengesinin Yordayıcı Rolü	46
H. Erteleme Davranışının Düzenleyici Rolü	47
VII.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	49
A. Tartışma ve Sonuç	49
B. Öneriler	50
VIII. KAYNAKLAR.....	53
EKLER	67
ÖZGEÇMİŞ.....	73

KISALTMALAR LİSTESİ

- COR** : Kaynakların Korunması
vd. : Ve diğlerleri
YDD : Yaşam Döngüsü Değerlendirme

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1. İş ve aile yaşamı alanlarının İş ve aile yaşamı alanlarının değişen kompozisyonunun aşamaları	9
Çizelge 2. Demografik Bilgiler.....	35
Çizelge 3. Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Standart Hataya Bölümü	36
Çizelge 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları	37
Çizelge 5. İş Yaşam Dengesi DFA Uyum İndeksleri	38
Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003).....	38
Çizelge 6. Erteleme Davranışı Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları	40
Çizelge 7. Erteleme Davranışı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	40
Çizelge 8. Tükenmişlik Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları	42
Çizelge 9. Tükenmişlik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri	42
Çizelge 10. Güvenirlik Analizi Sonuçları	44
Çizelge 11. Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri.....	44
Çizelge 12. Değişkenler Arası İlişki.....	45
Çizelge 13. İş Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi	46
Çizelge 14. İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi.....	46
Çizelge 15. İş Yaşam Dengesinin Kişisel Başarısızlık Düşüncesi Üzerine Etkisi..	47
Çizelge 16. İş Yaşam Dengesinin Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi.....	47
Çizelge 17. Düzenleyici Etki Regresyon Analizi.....	48

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli.....	33
Şekil 2. Önerilen Araştırma Modeli.....	33
Şekil 3. . İş Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	39
Şekil 4. Erteleme Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	41
Şekil 5. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	43

I. GİRİŞ

2019 yılının sonları itibariyle öncelikle Çin'de görülen ve sonra tüm dünyaya yayılarak pandemi ilan edilmesine neden olan Covid-19 virüsü, beraberinde tüm toplumlarda birtakım değişimlerin gerçekleşmesine neden olmuştur. Bireylerin sokağa çıkma yasağı gibi uygulamalarla evlerinde kalmaya zorlanması, toplumların ekonomilerinde, çalışma yaşamlarında ve bireylerin psikolojik durumlarında bir dizi değişimlere yol açmıştır. Meydana gelen değişiklikler iş hayatı, çalışma koşulları ve uygulamaları gibi alanlarda değerlendirilirse mikro değişimlerin etkisi daha anlaşılabilir bir şekilde açıklanabilmektedir. Örneğin, örgütlerin düzene oturmuş bir şekilde devam eden iş yapış biçimlerinde meydana gelen büyük değişiklik, çalışan bireyleri de değişime sevk etmiştir. Örgütler işgörenlerini ofis dışından, yani evden iş yapmaya koşullarına entegre olabilecekleri şekilde donanım sağlamaya çalışmış, koşullara uyum sağlamaya olanak vermiş ve iş operasyonları ile çalışma düzenlerini değiştirerek virüsün çalışanlar üzerinde yaratabileceği etkileri en düşük seviyeye indirmeye gayret etmişlerdir (Nowacki, Grabowska ve Lis, 2021). Covid-19'un bireyler üzerindeki etkilerinin sadece çalışma sisteminde meydana getirdiği değişiklikler ile kısıtlanmamalıdır. Çalışma sisteminde meydana gelen değişiklik, bireylerin iş yaşam dengelerinde de değişikliklere neden olmuştur (Bulgur ve Bal, 2022).

İş-yaşam dengesi kavramı, son yıllarda büyük bir önem kazanmış ve günümüzde önemli ve yaygın bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş-yaşam dengesini farklı bağlamlarda farklı değişkenlerle ilişkilendiren farklı çalışmalar yapılmıştır. Wayne ve diğerlerine (2021) göre İş-Yaşam Dengesi, iş ve iş dışı rollerin uyumudur. İş rolleri, ücret almak amacıyla yerine getirilen rolleri, iş dışı roller ise iş rollerinin yanı sıra aile, boş zaman, kişisel gelişim gibi diğer rolleri ifade etmektedir (Casper vd., 2018). Çalışmalar, iş-yaşam dengesindeki dengesizliğin iş ve sağlıkla ilgili çeşitli sonuçlarını, yaşam memnuniyeti ve engellenen iş için kanıtlarla birlikte yayınlamıştır. Sağlıkla ilgili etkiler arasında

içme sorunları ve artan kan basıncı, zihinsel bozukluklar, daha sık depresyon, duygusal tükenmişlik ve yorgunluk ve iştahsızlık gibi diğer semptomlar yer almaktadır (Hammig ve Bauer, 2009). Duygusal Tükenme, aşırı zihinsel efor ve baskı altında aşırı yorgunluğun neden olduğu bir stres tepkisidir (Li, 2003). Özet geçmek gerekirse duygusal tükenmenin oluşmasını sağlayan birtakım etkenler söz edilmektedir. Bahsi geçen başlıca etkenler şunlardır: “duygusal kaynaklar ve duygusal talepler arasındaki dengesizlik, Büyük Beşli kişilik özellikleri (özellikle nevrotiklik, dışadönüklük ve uyumluluk) ve duygusal uyumsuzluk”. Tükenmişlik sendromunun birçok belirtisi vardır. Bunlar arasında erteleme davranışı gelmektedir (Hiwell, 2022). Erteleme kendi kendini yok eden bir davranış kalıbıdır, ancak özellikle mükemmeliyetçi eğilimleri olan kişiler için bireyi başarısızlık korkusuna, başkaları tarafından yargılanmaya ve kendini kınamaya karşı koruyarak psikolojik bir amaca hizmet ettiği görülebilir. Erteleme, karar verme, uygulama veya zamanlama eksikliği gibi gereksiz ve istenmeyen gecikmeleri içerir (Steel, 2010).

Geçmişte yapılmış olan bazı çalışmalar duygusal tükenmenin ve erteleme davranışının pozitif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Liang ve Hsieh (2007) çalışma yaptıkları organizasyonlarda, işgörenlerin duygusal tükenmişlik durumuna girmesi halinde üretkenliklerinde ciddi şekilde düşüş olduğunu ortaya koymuştur. Krischer ve diğerleri (2010) benzer bir şekilde duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin, örgütlerinde üretkenlikten uzak davranışlara yer verdiklerini davranışlarla bulunma ihtimalinin yüksek olduğunu altını çizmiştir. Ayrıca, Cropanzano ve diğerleri (2001) ve Van Jaarsveld ve diğerleri (2010), çalışanların duygusal tükenmesinin, çalışanların sapkın davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir kronik tükenme türü olduğunu, çünkü bu tür bir tükenmenin, işle ilgili davranışlarını düzgün bir şekilde sürdürme ve yetersiz işle ilgili davranışları engelleme yeteneklerine zarar verdiğini belirlemiştir. Ayrıca, Çelik ve diğerleri (2011) çalışanların bir iş durumunda tükenme yaşadıklarında, kişiler arası ilişkilerde sapkın davranma olasılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Ugwu ve diğerleri (2017), tükenmişlik düzeyi düşük olanlara kıyasla, tükenmişlik düzeyi yüksek olan çalışanların, kurumlarına zarar veren üretkenlik karşıtı davranışları kasıtlı olarak kullanma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Yapılan alan yazın araştırmalarında iş yaşam dengesinin duygusal tükemişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının rolüne ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı “İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükemişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü” olarak belirlenmiştir. Bu paralelde yapılacak çalışmanın alan yazındaki bu eksikliği gidereceği düşünölmektedir. Bunun yanında gelecekte yapılması muhtemel araştırma ve incelemeler için temel oluşturacağı, akademisyen, yönetici ve çalışanlar için de yararlı olacağı düşünölmektedir. Çalışma kapsamında birinci bölümde giriş kısmının ardından ikinci bölümde iş yaşam dengesi kavramı ele alınacak olup, üçüncü bölümde ise duygusal tükemişlik ve erteleme davranışı kavramları üzerinde durulacaktır. Dördüncü bölümde hipotezlerin geliştirilmesi, bir sonraki bölümde çalışma kapsamında yapılan yöntem kısmı yer almaktadır. Altınca ve yedinci bölümlerde ise yöntem kısmında incelenen analizlere ilişkin bulgular ve tartışma, sonuç başlıkları bulunmaktadır.

II. İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi, son zamanların en önemli çalışma alanlarından biri olarak ortaya çıkmıştır. İş-yaşam dengesini farklı bağlamlarda farklı değişkenlerle ilişkilendiren farklı çalışmalar yapılmıştır. İş-yaşam dengesi, sağlıklı bir çalışma ortamının tercih edilmesinde kilit bir rol oynamaktadır. İş-yaşam dengesi temel olarak kişisel yaşam ile profesyonel yaşam arasındaki dengenin sağlanmasıyla ilgilidir. Araştırmalar, zamanı işe, aileye, sağlığa, tatillere vb. dağıtarak öncelikler temelinde yönetmenin dengeli bir yaşama yol açtığını göstermektedir. Uzun süreli iş stresi, iş tükenmişliğine yol açar (Irfan vd., 2023: 156).

İş-yaşam dengesi basit bir ifadeyle, bireyin işe özgü ve iş yaşamı dışında var olan sorumluluklarını yerine getirmesi ve her iki rolün sonuçlarından da memnun kalmasıdır (Turner vd., 2009). İş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetler için eşit zaman harcamakla karıştırılmamalıdır; bu, bireyin iş ve iş dışı rollerinden memnun kaldığı uygun program düzeyidir. Aziz ve Cunningham (2008) ve Lazar ve diğerleri (2010), Fisher (2001) tarafından geliştirilen iş-yaşam dengesi modelini alıntılamaşlardır; bu modelde "dengesizlik", uzun çalışma saatlerinden sonra iş dışı faaliyetler için enerji ve zaman eksikliği, işe ve özel hayata yönelik duyguları içeren mesleki stres olarak tanımlanmıştır. Çalışmalar, iş-yaşam dengesindeki dengesizliğin iş ve sağlıkla ilgili çeşitli sonuçlarını, yaşam memnuniyeti ve engellenen iş için kanıtlarla birlikte yayınlamıştır. Sağlıkla ilgili etkiler arasında içme sorunları ve yüksek tansiyon, ruhsal bozukluklar, daha sık depresyon, tükenmişlik ve yorgunluk ve iştahsızlık gibi diğer semptomlar yer almaktadır (Hammig ve Bauer, 2009).

Bu bölümde iş yaşam dengesi kavramı ele alınmaktadır.

A. Denge Kavramı

Heider (1946, 1958), psikolojik uyumun sağlanabilmesi için kişiler arası ilişkiler arasında ya da iki veya daha fazla birey arasında belirli bir şey için bir

denge olması gerektiğini açıklamıştır. Eğer iki ya da daha fazla kişi bir konuda benzer fikirleri paylaşıyorsa, ilişkide bu fikri çevreleyen herhangi bir gerilim ya da karmaşa olması muhtemel değildir. Denge teorisinin temel kavramı, belirli yapıların dengeli, diğerlerinin ise dengesiz olduğudur. Dengeli yapılar genellikle dengesiz olanlara tercih edilir. Dengesiz yapılar rahatsız edici duygularla ilişkilendirilir ve bu da insanları dengeye ulaşmaya yönlendirir. Heider, 'hoşlanma' ve 'hoşlanmama' durumlarının denge ve dengesizlikle ilgili olduğunu öne sürmüştür. İnsanlar dengeyi nötr hale getirmek için tutumları ve başkalarıyla olan ilişkileri arasında tutarlılık ararlar. Bununla birlikte, ilişkiler arasında bir tutarsızlık ve algılanan bir dengesizlik varsa, insanlar tutarlılığa ve dolayısıyla durumun bilişsel uyumuna yeniden ulaşmak için değişiklikler yapma eğilimindedir (Guy-Evans, 2023).

B. İş Yaşam Dengesi Kavramı

1900'lü yılların ortalarından itibaren iş-yaşam dengesi hem ulusal hem de uluslararası düzeyde tartışılmaya ve politik gündemde yer almaya başlamıştır. Artan rekabet koşulları nedeniyle şirketlerin beklenti ve talepleri de artmıştır. Bunun sonucunda bireylerin iş sorumlulukları artmıştır. Kadınların istihdama katılımındaki artış, toplumdaki sosyal değişimler ve bu konudaki sosyal politikalar iş-yaşam dengesi kavramını öne çıkarmaktadır. Literatürde iş yaşam dengesi kavramına ilişkin birden çok tanım ileriye sürülmüştür. Bunun nedeni farklı yaklaşımlar içerisinde bu kavramı yer veriliyor olmasıdır. Sirgy ve Lee (2018: 230), iş-yaşam dengesi kavramsallaştırmalarını sekiz tanım içeren iki temel boyutta sınıflandırmaktadır: İlk boyut, iş ve iş dışı yaşamda çoklu rol katılımına odaklanmaktadır. Bu boyut, farklı yaşam alanlarında çeşitli roller olduğunu ve bu rollere bağlılığın iş ve iş dışı yaşam dengesini sağladığını öne sürmektedir. Dört tanımı bulunmaktadır: İş-yaşam dengesinin ilk tanımı, her bir role ve rol ortağına zarafet ve özenli bir tutumla dokunmak için kişinin toplam rol sistemindeki her pozisyonun performansına tam olarak dahil olma eğilimidir. Bu tanımı kullanan yazarlar, iş-yaşam dengesini tanımlarken farklı rollerin katılımını vurgulamaktadır. İş-yaşam dengesinin ikinci tanımı, yaklaşık olarak eşit düzeyde zaman ve dikkatle birden fazla rolün üstlenilmesidir (Sirgy ve Lee, 2018: 231).

Bu tanım, iş-yaşam dengesinin her rol için aynı zaman ve katılımı gerektirdiğini öne sürmektedir (Greenhaus vd., 2003). Üçüncü tanıma göre, iş-yaşam dengesi, farklı alanlardaki iş ve iş dışı rollere katılımın üretilen sonucudur (Sirgy ve Lee, 2018: 231). Benzer şekilde, Valcour (2007: 1517) iş-aile dengesini, alanlar arası deneyimleri incelemekten ziyade, kişinin farklı rol taleplerini karşılamadaki başarı derecesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan genel bir memnuniyet düzeyi olarak tanımlamaktadır (Abendroth ve Den Dulk, 2011: 235). İş-yaşam dengesini çeşitli yaşam alanlarındaki memnuniyet olarak değerlendirmektedirler (Clark, 2000: 750). Dördüncü bir tanım olarak Sirgy ve Lee (2018: 231), Greenhaus ve diğerlerinin (2003: 511) çalışmasından yararlanarak iş-yaşam dengesini hem iş hem de iş dışı yaşamdan büyük ölçüde memnuniyet elde ederken, iş ve aile yaşamında zaman ve psikolojik enerjinin dengeli olarak nitelendirilebilecek bir şekilde dağılımının sağlanması olarak tanımlamaktadır. Başka bir deyişle, yaşam alanları arasında dengeli katılıma dayanan çeşitli yaşam alanları arasında dengeli bir memnuniyettir. İş-yaşam dengesinin ikinci boyutu, farklı yaşam alanlarındaki roller arasındaki minimum çatışmaya odaklanmaktadır (Sirgy ve Lee, 2018: 231). Delecta (2011: 187) iş/yaşam dengesini basitçe, bireyin iş ve aile yükümlülüklerinin yanı sıra iş dışındaki diğer sorumluluklarını ve faaliyetlerini yerine getirme becerisi olarak tanımlamaktadır.

Başka bir deyişle, farklı yaşam alanlarındaki roller birbiriyle çatışma eğilimindedir ve çatışmalar iş ve iş dışı yaşamda dengeyi engeller. Üç tanımı vardır. İş-yaşam dengesinin ilk tanımı, çeşitli yaşam alanlarındaki roller arasındaki minimum rol çatışmasıdır (Sirgy ve Lee, 2018: 231). Farklı pozisyonlarda uygun işleyiş ve tatmini vurgular (Allen vd., 2000: 280). İkinci bir tanım olarak Sirgy ve Lee (2018), Frone'un (2003: 231) çalışmasından faydalanarak iş-yaşam dengesini "iş ve iş dışı roller arasında çatışma veya müdahale olmamasıyla birlikte yüksek derecede rol zenginliği" olarak tanımlamaktadır. Diğer tanımlardan farklı olarak, çatışma olmaksızın rol zenginleşmesini içermektedir (Frone, 2003; Greenhaus ve Powell, 2006: 75; Greenhaus ve Allen, 2011: 175). Üçüncü tanıma göre, rol taleplerini karşılamak için kaynaklar vardır. Bu kaynakların etkin ve başarılı kullanımı iş-yaşam dengesini sağlayabilirken, etkin olmayan kullanımı çatışmalara yol açabilir (Sirgy

ve Lee, 2018: 231). Dolayısıyla, rol çatışmasını en aza indirmenin ve iş-yaşam dengesini sağlamanın anahtarı kaynakların yönetimidir (Fisher vd., 2009: 442; Gareis vd., 2009: 697).

Görüldüğü üzere, iş dışı alan ile aile alanı arasında net bir ayrım bulunmamaktadır. Bu durum, iş ve aile ilişkilerine dair literatürde kavramsal bir sorun yaratmaktadır. Kavram daha fazla araştırıldıkça, bazı araştırmacılar iş-yaşam dengesi terimini 'iş-aile dengesi' ile eşanlamlı olarak kullanmaktadır (Greenhaus vd., 2003: 511; Abendroth ve Den Dulk, 2011: 237) çünkü iş dışı alan aile yaşamı olarak kabul edilmektedir (Frone, 2003: 144). Bazı araştırmacılar iş-yaşam dengesi yerine iş-aile dengesi terimini önermektedir çünkü bu anlamda yaşam, iş dışındaki her şey (örneğin, aile veya boş zaman) anlamına gelmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 179; Frone, 2003: 147; Morris ve Madsen, 2007: 439; Valcour, 2007: 2; Carlson vd., 2009: 132).

Günümüz dünyasında, bireylerin işleri işyerinden ayrıldıklarında bitmemektedir. İnternete entegre cep telefonları ile iş arkadaşlarından veya işverenlerinden gelen e-postalar, kısa mesajlar veya çağrılar onlara ulaşmaya devam etmektedir. 7/24 iş istikrarsızlığı olan bu dünyada, çalışanlar genellikle kendilerini kapatamayacaklarını hissediyorlar; işe bağlı kalmak zorundalar. Bazı şirketlerde çalışanlara akıllı telefonlar verilmekte ve her zaman bağlantıda olmak onlar için bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu durum bireylerde sonsuz bir fazla mesaiye neden olmakta ve kendilerini 7/24 çalışıyormuş gibi hissetmektedirler. İş ve diğer faaliyetler arasındaki zamansal sınırlar 20. yüzyılın sonları ve 21. yüzyılın başlarında bulanıklaşmıştır ve bireyler işlerini ve hayatlarının diğer yönlerini çeşitli zaman anlayışları içinde eş zamanlı olarak müzakere etmek ve yönetmek zorundadırlar (Williams, Pocock, Skinner, 2008: 737). Bu durumun evden çalışma sistemlerinin yaygın hale gelmesiyle, işin hayatımızdaki merkezietini arttırdığını söyleyebiliriz.

İş ve iş dışı saatler arasındaki kesin çizginin kaybolmasıyla birlikte, bireyler her zaman açık modunun bir sonucu olarak artan stresle karşı karşıya kalmaktadır. Kişi her an dünyaya bağlı olduğunda, sadece var olmaya, dinlenmeye, egzersiz yapmaya, bahçeyle uğraşmaya ya da kişiyi tatmin eden her ne ise ona odaklanmak için zaman bulmak zorlaşır. Strese dayalı çatışma, kişinin iş veya aile yaşamında bulunduğu rollerin, kendi üzerinde strese neden olabilecek

olumsuz etkilerin oluşması sonucu diğer roller üzerinde farklı etkilere neden olmasıyla ortaya çıkar. Davranış stresi, işteki ve iş dışındaki davranışlar uyumsuz ve çelişkili olduğunda ortaya çıkar (Delecta, 2011: 187).

Lockwood (2003: 4)'a göre bilim insanları, stresin ılımlı miktarlarda iyi huylu, hatta faydalı olabileceği ve çoğu insanın bununla başa çıkabilecek donanımına sahip olduğu konusunda hemfikirdir. Ancak, birey üzerinde artmakta olan stres seviyeleri hızla çalışan üzerinde moralsizliğe, üretkenlik seviyesinde negatif yönde ilerlemeye ve azalan iş memnuniyetine yol açabilir. Çalışma ortamında üretkenlikle doğrudan ilgili olan bazı spesifik semptomlar arasında hastalık süresinin kötüye kullanılması, hile, kronik devamsızlık, güvensizlik, zimmete para geçirme, örgütsel sabotaj, geç kalma, görevden kaçınma ve işyerinde şiddet yer almaktadır. Diğer ciddi yansımalar ise depresyon hali, kötü alışkanlık olarak nitelendirilebilecek uyuşturucu ve alkol kullanımında artış, evlilik ve finansal problemler, düzensiz beslenme alışkanlıkları ve çalışanların tükenmişliğidir.

C. İş Yaşam Dengesinin Değişim Süreci

İş-yaşam dengesi, kişinin yaşamında bir denge yaratan farklı alanlar arasındaki olumlu etkileşimdir. İş-yaşam dengesinin kökeni, iş ve aile alanları arasındaki ilişkinin geçmişine dayanmaktadır. Naithani (2010: 150) iş ve aile alanlarının değişen yapısını sekiz evreye ayırmaktadır. Çizelge 1'de toplu yaşamın ilk yıllarında (birinci aşama) tüm ailenin evde ya da eve kapalı olarak hayatta kalmak için çalışmaya katıldığı görülmektedir. Sanayileşme öncesi dönemde (ikinci aşama) ticaret ve zanaat işlerinin büyüyen boyutu işyeri ve evi kısmen birbirinden ayırmıştır. 1800'lerin ortalarındaki sanayi devrimi sırasında (üçüncü aşama) seri üretim için makineleşmenin ilerlemesi ve kullanımının çoğalması yaşam alanlarından uzakta fabrikaların kurulmasını gerektirmiştir. Erkekler bu fabrikalarda işgücüne katılırken, kadınlar evde kalıp ev işleriyle uğraşmıştır. 18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılın başlarında (dördüncü aşama) iş bölümü nedeniyle iş ve aile ayrımı daha da pekişti ve erkekler işgücünde baskın hale geldi çünkü fiziksel güç erkeklere işyerinde kadınlara göre avantaj sağlamıştır. Teknolojik faktörler nedeniyle 19. yüzyılın başlarından 1950'lere kadar (beşinci aşama) aynı örüntü devam etmiştir. Yirminci yüzyılın ikinci

yarısının ilk bölümünde (altıncı aşama), fabrikalarda fiziksel gücün gerekliliğini azaltan ve böylece kadınların işgücüne daha fazla katılımını sağlayan teknolojik ilerleme ve bilgisayarlaşma nedeniyle cinsiyet ayrımı değişmiştir. 1980'ler ve 1990'larda (yedinci aşama) küresel işgücünde kadınların sayısı artmıştır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, i hayatında aktif olarak yer alan annelerin desteklenmesi, iş hayatına kazandırılması için iş-yaşam dengesini gözeten ve bunlar hakkında çeşitli programlar ortaya koyan şirketlerin sayısında bir artış meydana gelmiştir. Bu programlar 21. yüzyılın ilk yıllarında cinsiyete daha az özgü programlara dönüşmüş ve yaşamın diğer taahhütlerini de tanımıştır (Lockwood, 2003: 2; Naithani, 2010: 151).

İş-yaşam dengesi programlarının başlangıcı, endüstrinin gelişmesi, küresel rekabetin artması ve işgücünün yapısının değişmesinin bir sonucu olarak 1930'lara kadar uzanmaktadır. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı'ndan önce W. K. Klolog adlı bir şirket, üç periyotta sekizer saatlik vardiyalar yerine dört periyottan oluşan altı saatlik vardiya düzenini uygulamaya koymuştur. Böylece çalışanlara daha fazla boş zaman sağlanmış, çalışanların motivasyonu ve verimliliği artmıştır (Lockwood, 2003: 2).

Çizelge 1. İş ve aile yaşamı alanlarının İş ve aile yaşamı alanlarının değişen kompozisyonunun aşamaları

Aşamalar	Zaman Dönemi	İş-aile yaşamındaki farklılıklar
Aşama 1	Ortak yaşamın ilk yılları	Tüm aile evde/eve yakın yerlerde geçime katkıda bulunmuştur.
Aşama 2	Sanayileşme öncesi dönem	Ev ve iş yerinin kısmen ayrılması deneyimi.
Aşama 3	1800'lerin ortalarında sanayi devrimi	Ev ve işyeri ayrımı giderek artmıştır. Erkekler işgücüne hakim olmaya başlamıştır
Aşama 4	18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başları arasında	İş bölümü, iş ve aile ayrımını artırmıştır.
Aşama 5	19. yüzyılın başları ile 1950 yılları arasında	Erkek, psişik güce bağlı teknoloji nedeniyle işyerinde baskın hale gelmiştir.
Aşama 6	1950 ile 1980'lerin başı arasında	Cinsiyet ayrımı teknoloji sayesinde değişti. İş-yaşam dengesi politikalarına ilk kez girildi.
Aşama 7	1980'ler ve 2008 arasında	Kadınların küresel iş gücüne katılımı arttı. İş-yaşam dengesi olanakları önemli ölçüde artmıştır.
Aşama 8	Mevcut durgunluk-2008'den itibaren	İş-aile ile ilgili zorluklar arttı, bu nedenle iş-yaşam dengesi tesislerine yeni ihtiyaç duyuldu.

Kaynak: (Naithani, 2010: 147)

1950'lerden bu yana hem işverenler hem de çalışanlar için getirdiği faydalar nedeniyle iş-yaşam dengesi araştırmalarında önemli bir artış olmuştur. Bunun yanında iş yaşamı ve özel yaşam arasında dengeleyi sağlamaya yönelik programlar organizasyonlarda yer almaya başlamıştır ve buna bağlı olarak iş-yaşam dengesinin kazanımları sadece bireyin duygu durumuna ve sosyal yaşantısında pozitif yönde etkili olmakla kalmamış, ekonomik anlamda da fayda sağlamıştır (Naithani, 2010: 151).

D. İş Yaşam Dengesine İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

Bir disiplin olarak iş yaşam dengesinin tarihi boyunca, bu olguyu açıklamaya çalışan bir dizi teori öne sürülmüştür. Bu teorilerden bazıları aşağıda açıklanmıştır:

Yayıma Teorisi: Son yirmi yılda iş-yaşam dengesi teorileri üzerine yapılan çalışmaların çoğunda, literatürün büyük bir kısmı pozitif ve negatif yayılma üzerine odaklanmıştır. İlk olarak Wilensky, tarafından önerilen yayılma modeli, bir birey için iş ve iş dışı alanların sosyal deneyim algısının etkin bir şekilde sınırsız olduğu bir şekilde, iş alanından iş dışı alana deneyimlerin bir 'uzantısı' olduğu fikrine dayanmaktadır. Teorik olarak yayılma, Pozitif Yayılma ve Negatif Yayılma olarak karakterize edilmiştir. Pozitif yayılma literatürde genişleme, genelleme, aşinalık, özdeşlik, izomorfizm, devamlılık ve uyumluluk gibi çeşitli isimler altında karşımıza çıkmaktadır. Pozitif yayılma, bir alandaki olumlu deneyimlerin başka bir alanda tatmin ve kazanımla sonuçlanmasını ifade eder (Vijayakumar ve Janakiram, 2017). Literatürde zıtlık, tamamlayıcılık, karşıtlık, yenilenme ve heteromorfizm vb. olarak da adlandırılan negatif yaklaşım, iş ve iş dışı alanlar arasındaki ilişkinin ters ve antitetik olduğunu ifade eder. Başka yerlerde, yayılma Dikey ve Yatay Yayılma olarak da kategorize edilmiştir. Yatay yayılma, bir yaşam alanının komşu alan üzerindeki etkisi olarak tanımlanmaktadır; örneğin, iş memnuniyetinin özel yaşam üzerindeki etkisi gibi. Dikey yayılma, iş, aile, boş zaman vb. gibi yaşam alanlarının hiyerarşik organizasyonuna atıfta bulunan alan hiyerarşisi açısından ifade edilmiştir. Bir alt alandaki memnuniyet veya memnuniyetsizlik bir üst alana yayılır. Alanların en

üstünü olan genel yaşam en fazla etkilenen alan olur (Sirgy, Efraty, Siegel, ve Lee, 2001: 242).

Çatışma Teorisi: İlk olarak Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından çalışılmış olan teori, yaşamın bir tarafında gerçekleşen tatmin ve başarının diğer bir yönünden ise fedakarlık yapılmasına neden olduğunu öne sürmektedir. Bu, yaşam ve iş gibi iki alanın temelde birbiriyle uyumsuz olduğu ve farklı norm ve gerekliliklere sahip olduğu varsayımına dayanmaktadır. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) ve Katz, Kahn ve Kahn (1978) gibi daha önceki çalışmalara atıfta bulunan Greenhaus ve Beutell (1985), işve yaşam arasında var olan çatışmayı "iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir tür roller arası çatışma" olarak öne sürmektedir. Bunun anlamı mevcut bir role sahip olmanın, başka bir role katılımı zorlaştıdığıdır. Powell ve Greenhaus, (2010: 515) çatışma teorisini rol teorisine dayandırmaktadır. Rol teorisinin kendisi de kıtlık perspektifine dayanmaktadır; bu teoriye göre bireyin farklı roller içerisinde bulunabileceği kısıtlı miktarda zamanı bulunmaktadır.

Sınır Teorisi: Sınır teorisi, çalışanların deneyimledikleri dünyayı basitleştirmek ve sınıflandırmak için sınırları var etme, koruma ve değiştirme yollarına vurgu yapar (Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000: 472). Sınır teorisinin kökeni, Nippert-Eng'in (1996) insanların iş ve eve nasıl anlam yüklemeye ve ikisi arasındaki geçişi kolaylaştırmaya çalıştıklarını anlattığı sosyolojik çalışmasına dayanmaktadır. Sınır teorisi, bireyin hayatının iş ve iş dışı yönleri arasında psikolojik, fiziksel ve/veya davranışsal sınırlar olduğunu ve bu iki alanın birbirinden farklı ve ayrı olduğunu öne sürmektedir (Allen, Cho ve Meier, 2014: 101).

Zenginleştirme Teorisi: Tarihinin büyük bir bölümünde YDD çalışmalarına çatışma odaklı bakış açısı hakim olmuştur, ancak araştırmacıların iş ve yaşam arasındaki potansiyel simbiyotik ilişkiyi incelemeye başlamasıyla çağdaş bakış açısında bir değişiklik olmuştur. Powell ve Greenhaus (2006: 651) tarafından geliştirilen zenginleştirme teorisi, bireyin iş ve aile yaşamında bağlantıda olan süreçleri zenginleştirme olgusu bağlamında incelenmesi için geliştirilen bir teoridir. Zenginleşme, bireyin ait olduğu bir rolden edindiği deneyimlerin, farklı bir role ait olduğu anda kendisine fayda sağlayacak edinimlerine sahip olması

olarak tanımlanmaktadır. Alternatif olarak, belirli bir rolde biriken psikolojik kaynakların başka bir role aktarılması olarak da tanımlanabilir (Carlson, Ferguson, Kacmar, Grzywacz ve Whitten, 2011: 771).

Kolaylaştırma Teorisi: Kolaylaştırma, "bir rolle bağlantılı kaynakların diğer role katılımı geliştirdiği veya kolaylaştırdığı bir etkileşim biçimi" olarak tanımlanmaktadır (Voydanoff, 2004: 277). Frone (2003: 145) bunu, bir role katılımın deneyimlere, becerilerin öğrenilmesine, başka bir role katılımı kolaylaştıran fırsatların elde edilmesine yol açma derecesi olarak tanımlamaktadır.

Segmentasyon ve Entegrasyon: Orijinal olarak Nippert-Eng, (1996) tarafından 'segmentasyon tercihleri' olarak adlandırılan segmentasyon - entegrasyon sürekliliği teorisi, yüksek rol entegrasyonu ve yüksek rol segmentasyonunun kutuplar olarak yer aldığı bir modeldir. Segmentasyon modeli, iş ve iş dışı alanların birbirleri üzerinde etkisi olmadığını ve iki alanın birbirinden farklı olduğunu ileri sürmektedir (Guest, 2002: 257).

Tazminat Teorisi: Bu teori, bireylerin bir alandaki tatmin eksikliği nedeniyle başka bir alanda telafi arayışına girdiğini açıklamaktadır. Bu teori aynı zamanda hem iş hem de ailenin aynı ortamı paylaştığını ve aile ve işin birbirleri üzerinde telafi edici bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir (Mathew ve Natarajan, 2014: 5).

Araçsal Teori: Literatürde "araçsallık" kavramı olarak da karşımıza çıkmaktadır ve tanımı şu şekildedir: "İş ve kariyer, öncelikle tatmin edici ve başarılı bir aile ve boş zaman hayatı kurmak ve sürdürmek için gerekli araçları elde etmenin yollarıdır; ya da tam tersi". Araçsallık teorisinin temel düşüncesi bireyin gerçekleştirdiği bir faaliyetten elde ettiği kazanımların, hayatının farklı bir alanında kendisine kolaylık sağlamasıdır. Buna örnek olarak uzun saatler çalışmak pahasına da olsa kazancını maksimize etmek için çalışan bir işçi verilebilir (Guest, 2002: 258).

Kaynak Kullanımı: Kıtılık ilkesine dayanan kaynak tüketimi, kaynaklar söz konusu olduğunda iş ve yaşam arasında negatif bir korelasyon olduğunu ifade eder. Kaynaklar bir alanda harcanırken, mevcut kaynakların miktarı azalır (Morris ve Madsen, 2007: 441).

Uyum Teorisi: Uyum teorisi, iş ve aile arasında bir uyum veya benzerlik olduğu ve bu benzerliğe genetik faktörler, kişilik, özellikler, sosyo-kültürel güçler vb. gibi başka bir değişkenin aracılık ettiği fikrine dayanmaktadır. Uyum teorisine göre, genetik faktörler veya toplumsal uyum gibi üçüncü bir değişken hem iş hem de aile alanlarını olumlu yönde etkileyebilir (Mathew ve Natarajan, 2014: 5).

Ekolojik Sistemler Teorisi: Ekolojik teori, iş-yaşam dengesini çalışanların ekosistemindeki ekolojik ilişkileri inceleyerek açıklamaktadır (Pocock, Skinner ve Ichii, 2009: 11). Çalışan ekosistemleri, daha büyük ekosistemler içinde yer alan mikrosistemler olarak düşünülür. İş ve Ailenin; süreç, kişi, bağlam ve zamanın bir ürünü olduğunu ve bunların birlikte iş ve yaşam deneyimi üzerinde ek bir sonuç doğurduğunu öne sürmektedir (Grzywacz ve Marks, 2000: 112).

Merdiven Teorisi: Bird (2006: 22) tarafından ortaya atılan merdiven teorisi, iş-yaşam dengesinin iki yönü olduğunu ileri sürmektedir; birincisi birey, ikincisi ise kurumdur. Bunların rolleri merdivenin iki ayağı olarak tanımlanabilir; sol ayak kurumun çalışanlara karşı yükümlülüklerini, sağ ayak ise çalışanların kuruma karşı sorumluluklarını temsil eder. Bu iki ayak Kâr, Gelir, Bağlılık, Müşteri Hizmetleri, Moral, Üretkenlik, Elde Tutma ve İşe Alım basamaklarıyla birleştirilir. Öyle ki bir çalışan için yolculuk işe alımla başlarken son adımda (Kâr) sona erer. Dengeli bir iş ve yaşam için her iki ayağın da düzgün bir şekilde işlemesi gerekir.

E. İş Yaşam Dengesine Yardım Eden Uygulamalar

İş yaşam dengesine yönelik çalışmalar günümüzde hızlı, takip edilemeyen ekonomik değişimlerden etkilendiği, politik ve sosyal ilişkilerde de kendini gösterdiği için artık tüm organizasyonlarda gerekli hale gelmiştir. Türkiye’de gözde şirketler üzerine 2016 yılında üniversite öğrencilerinin katılımıyla “En Gözde Şirketler Araştırması” gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; İlk sırada yer alan Mercedes Benz yöneticileri; İkinci sırada olan Unilever; Bir diğer gözde şirket Microsoft Türkiye’dir. Bu şirketler farklı yollarla da olsa aslında aynı şeyi -çalışanın mutluluğunu ve iş yaşam dengesini sağlamayı amaçlamaktadır (Kalafatoğlu, 2018: 276).

Bu araştırmalar aynı zamanda küresel çapta da yaygındır. Bazı yayınları incelediğimizde Working Mother dergisinde “Çalışan Anneler İçin En İyi 100 Şirket”, Fortune Dergisi tarafından 25 yıldır yayınlanmakta olan “Çalışmak İçin En iyi 100 Şirket” listeleri dikkat çekmektedir. Buna ek olarak verilebilecek bir diğerk örnek ise CNN tarafından çalışan bireylerin ‘işlerini ve kişisel yaşamını dengelemek için teşvik edildiklerini’ hissettiği iş yerleri olarak tanımlanan ve yayınlanan ‘Çalışılacak En İyi 100 Şirketi’dir (Tosun ve Keskin, 2017).

Bu listelere girmeyi başarabilen şirketlerin en önemli ortak paydası çalışanların refahını, mutluluğunu, yaşam kalitesini oluşturmasını ve korumasını sağlayan uygulamalara yer vermesidir. Örneğin; çalışanlar için esnek çalışma imkânı yaratmak, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri sağlamak, yasal olarak zorunlu olan izinler dışında çeşitli izin uygulamalarına yer vermek, finansal olarak destekleyici programlar yaratmak, çalışanlara talepleri doğrultusunda koçluk hizmeti sunacak uygulamalar geliştirmek çalışanların iş yaşam dengesine olumlu yönde etki sağlayacaktır. Bahsi geçen bu programlar çalışanların kişisel yaşamlarıyla iş yaşamlarını daha uyum içerisinde yürütmesinde etkili olacaktır (Gürel, 2019)

F. İş Yaşam Dengesinin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları

İş yaşam dengesinin sağlanmasında hem bireyin hem de işverenin sorumluluklar alması gerekmektedir. Bu sorumluluklar yerine getirildiğinde her iki taraf için de olumlu sonuçlar elde edilebilir (Akın vd., 2017). İş ve yaşam dengesinin sağlanması halinde iş ve özel yaşamdan tatmin olmak, zihinsel rahatlık ve stresin azalması, bireyin iş performansı, bireyin diğerk çalışanlar üzerindeki etkisi ve özel yaşamda pozitif izlenim gözlemlenecektir (Guest, 2002).

İş yaşam dengesinin bozulması durumunun da birey ve örgüt üzerine etkileri bulunmaktadır. Bireysel sonuçları, davranışlar sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve fiziksel sonuçlar olmak üzere üç alt başlıkta incelenebilir. İş yaşam dengesinin bozulmasından kaynaklı bireyin çevresine karşı olumsuz tepkileri doğabilir ve bu durum çalışanın hem iş ve özel yaşamındaki arkadaşlıklarını hem de aile yaşamını etkileyecektir. İş yaşam dengesindeki düzensizlik birey üzerinde stres yaratacaktır ve bu durum depresyon ve tükenmişliği beraberinde getirebilir. Yaşanılan bu etkiler ise fiziksel sağlığı etkileyecek boyuta ulaşabilir. İş yaşam

dengesizliğinin örgütsel sonuçları Quick vd. (1997) tarafından dolaylı ve doğrudan maliyetler olmak üzere iki ana başlıkta toplanmıştır. Devamsızlık, işe giriş ve çıkış oranlarının yüksek olması, iş verimliliğinin sağlanamaması doğrudan etkilerden bazılarıdır. Dolaylı etkiler ise bireyin ilişkilerinin ve iletişiminin kötü etkilenmesi ve bunun sonucunda örgütün itibarını zedeleyecek hareketlerde bulunması, müşterilerde kötü bir izlenim bırakması olarak ifade edilebilir.

Bangladeş'te bankacılık sektöründe çalışmakta olan 100 personel tarafından katılım sağlanan bir çalışmada katılımcılar genel olarak maddi ve sosyal imkanların kötü olmadığını vurgulamış olsa da iş yaşam dengesi politikalarının yeterli olmamasından kaynaklı, aileleriyle yeterli vakit geçiremediğini ve bu durumdan rahatsız olduklarını belirtmiştir. Bu çalışma bize, sunulan imkanların yanı sıra iş yaşam dengesinin, çalışan bağlılığı üzerindeki etkisini göstermektedir (Kabir ve Rahman, 2019).

Türkiye'de havacılık sektöründe çalışmakta olan ve 238 katılımcıdan oluşan bir çalışmada iş yaşam dengesi ve işe bağlılık konusu araştırılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre iş yaşam dengesinin sağlanmasının, çalışanların işe tutkunluğunu arttıracakğı öne sürülmektedir. Çalışmanın sonuçlarını göz önünde bulundurursak işe tutkunluğun artması sonucunda çalışanların daha enerjik ve kendini işine adayarak çalışma gibi farklı boyutları da kapsadığı söylenebilir (Kalkın, 2021).

Literatürde yer alan çalışmaların sonuçlarına göre iş yaşam dengesizliğinin örgütsel bağlılığı azaltacakğı, iş verimliliğini düşürecekğı, bireyin tükenme ve örgütten soyutlanma risklerine neden olabileceğı gözlemlenebilir. Bu durumun hem birey hem de örgüt için olumsuz sonuçlar doğuracakğı çıkarımı yapılabilir.

III. DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK VE ERTELEME DAVRANIŞI KAVRAMLARI

Bu bölümde duygusal tükenmişlik ve erteleme davranışı kavramları ele alınmaktadır.

A. Duygusal Tükenmişlik Kavramı

Bu çalışmada ele alınacak olan bir diğer kavram ise duygusal tükenmedir. Son 30 yılda, çalışanların iş deneyimleri, kaynakları ve talepleri literatürde incelenmiş ve bu çalışmalar iş tükenmişliği altında toplanmıştır. İş tükenmişliği temel olarak sürekli duygusal ve kişilerarası gerginlikleri (iş, organizasyon ve iş arkadaşlarıyla ilgili konular) içeren psikolojik bir sendromu ifade etmektedir (Swider ve Zimmerman, 2010: 488). Temel olarak, iş tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalmayı kapsayan psikolojik bir sendromdur. Tükenmişlik sendromu iş tatmininde düşüşe, örgütsel bağlılığın azalmasına ve işten ayrılma niyetinin artmasına neden olan önemli faktörlerden biridir (Alarcon, 2011: 552). Tükenmişlik, çalışanların iyi olma hallerine zarar verdiği için sadece bireysel düzeydeki sonuçlara zarar vermez, aynı zamanda bireysel işlevsizlik, fiziksel tükenme, uykusuzluk gibi potansiyel sağlık sorunları, artık alkol ve uyuşturucu kullanımı yoluyla ortak ve grup düzeyindeki sonuçlara da zarar verir. Tükenmişliğin genel tanımı ve özelliklerine ek olarak, tükenmişliği oluşturan faktörler de açıklanacaktır (Liang ve Hsieh, 2007: 460).

B. Duygusal Tükenmişlik Tanımı ve Kapsamı

Duygusal tükenme, bir organizasyonda ve organizasyonun parçası olan bireyde negatif yansımalara neden olacağından için, akademik çalışmalara konu edinilen önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006: 1225). Tükenmişlik sendromu, duygusal tükenmişlik, düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarının tamamıyla birlikte öneme sahiptir

ancak duygusal tükenme temel tükenmişlik boyutu olarak görülmektedir. Duygusal tükenme, "kişinin diğer insanlarla teması nedeniyle duygusal olarak aşırı genişlemiş ve tükenmiş olma hissini" ifade eder. Ayrıca, başka bir tanımda ise tükenme kavramı bireyin içinde bulunduğu çalışma ortamının, bireye sağlanan koşulların ve bu koşulların üzerinde yarattığı stresin yoğun ve uzun süreli olmasından kaynaklı, çalışanın duygusal, fiziksel ve bilişsel olarak yıpranmasının bir sonucu olarak ifade edilmektedir (Bakker, Demerouti ve Verbeke., 2004: 87). Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun stres ile ilişki olan kavramıdır.

İş yükünün üstesinden gelmenin bir yolu olarak çalışanlarda bilişsel ve duygusal olarak işten uzaklaşma yaratır (Maslach vd., 2001). Çalışma hayatında, tükenmişlik sendromunun üç alt boyutunun da birbiriyle ilişki içerisinde olduğunu öne sürmek mümkündür. Bir organizasyonda duygusal olarak tükenmiş hisseden bireyler zaman içerisinde duyarsızlaşır ve çalışma arkadaşlarından soyutlaşırlar. Bir sonraki aşamada ise çalışan, kendisinden beklenen iş performansını sergileyecek gayreti kaybeder. Düşük düzeyde kişisel başarı, yüksek düzeyde duygusal tükenme ve sinizm iş tükenmişliğinin bir göstergesidir. Duygusal tükenmeyi daha derinlemesine açıklamak için kaynakların korunması teorisi önemli bir kaynaktır çünkü bu teorinin işle ilgili stresle doğrudan ilişkisi vardır. Kaynakların korunması teorisinin (COR) temel önermesi, çalışanın var olan kaynaklarını korumaya veya muhafaza etmeye çalışması ve yeni kaynaklar kazanmaya çalışmasıdır. Çalışanın değerli kaynakları zarar gördüğünde, gerginlik meydana gelir. Kaynaklar, bir kişi tarafından değerli görülen öğeleri, kişisel özellikleri (örneğin duygusal istikrar), çevre koşullarını, parasal koşulları ifade eder (Alarcon, 2011: 552). Söz konusu kaynaklardan bazıları serbest zaman, personele sağlanan yan haklar, örgütün çalışma değerini hissettirmesi, iş yaşam dengesinin sağlanıyor olması ve maaş gibi konuları içermektedir. Stres, ilk olarak net kaynak kaybı riski, ikinci olarak net kaynak yoksunluğu ve son olarak da yatırımlardan elde edilebilecek potansiyel kazançların yokluğu olmak üzere üç durumun gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan bir tepki olarak tanımlanmaktadır. Kaynak kayıpları kümülatif stres yığını olarak görülmektedir. Birey kaynaklarının önemli bir kısmını kaybettiğinde, stresle mücadele etmek için daha sınırlı kaynağa sahip olacak, dolayısıyla daha savunmasız hale gelecektir (Carlson vd., 2012: 851). Bu nedenle, insanlar kaynak kayıplarını azaltma eğilimindedir. Bir

çalışan stresörle başa çıkmak için yeterli kaynağa sahip olmadığında, çalışanlar duygusal olarak tükenebilir. Duygusal tükenme, bir kişi yüksek düzeyde işle ilgili ve işle ilgili olmayan stres yaşadığında veya diğer insanlarla yüksek düzeyde olumsuz ilişki kurduğunda ortaya çıkar (Aryee, Sun, Xiong, Chen ve Debrah, 2008: 393).

Duygusal tükenme bir gerginliktir ve kaynak kayıplarından doğrudan etkilenir, ancak sinizm kişinin bir savunma mekanizmasıdır ve kişisel başarı kişinin öz değerlendirmelerinin bir toplamıdır. Kişisel başarı, duygusal tükenme yoluyla kaynak kaybından dolayı olarak etkilenmektedir. Öyle ki, talepler duygusal tükenme ile daha güçlü bir ilişkiye sahipken, kaynaklar da sinizm ve kişisel başarının azalması ile daha güçlü bir ilişkiye sahiptir. Talepler duygusal ve fiziksel tükenme olarak zorlanmaya neden olurken, kaynaklar öz savunma ve öz yeterlilik yoluyla çalışanın hayatta kalma mekanizmasına yardımcı olmaktadır. Duygusal tükenme ve sinizm, daha az iş katılımı ve daha yüksek işten ayrılma niyeti gibi olumsuz iş ortamı özelliklerinden uzaklaşmayı gösterirken, yüksek kişisel başarı, olumlu iş tutumları gibi öz yeterlilik özelliği gösterir (Uğur, 2018: 29).

C. . Tükenmişlik Boyutları

Tükenmişlik açıklanırken üç faktör öne sürülmektedir. Bu faktörler: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı şeklinde sıralanmaktadır (İbrahimağaoğlu ve Can, 2017: 187).

1. . Duygusal Tükenmişlik

Duygusal tükenmeye ilişkin literatür büyük ölçüde iş tatmini ve tükenmişliğe odaklanmıştır. Tükenmişlik, genellikle "insan işi" yapan bireylerde ortaya çıkan duygusal tükenme ve kinizm olarak tanımlanır ve tükenmişlik deneyiminin temel özelliği duygusal tükenmedeki artıştır. Duygusal tükenme, bir bireyin duygusal kaynakları o kadar tükendiğinde ortaya çıkar ki, artık başkalarına psikolojik olarak verecek bir şeyleri olmadığını hissederler. Buna ek olarak, zorlu işlerden kaynaklanan kronik bir duygusal kaynakların tükenmesi durumu olarak tanımlanmıştır. Duygusal tükenme; "tükenmişliğin esas unsurunu

oluşturmakta ve kişinin duygusal olanaklarının bitmesine yol açmaktadır” şeklinde tanımlanmaktadır (Aslan ve Özata, 2008: 78).

Duygusal tükenme, duygusal kaynakların azalma gösterdiği durumu ifade etmektedir. Bu duruma iş hayatındaki yoğun stres, iş yükünün sürekli fazla olması, yani çalışanın kaynaklara ilişkin sınırlarının ihlal edilmesi personeli duygusal tükenme noktasına itebilir veya buna katkı sağlayabilir. Duygusal tükenme durumuna girmiş olan bireylerin hayatındaki birçok nokta bundan etkilenecektir. Bunlara iş performansı, motivasyonu, arkadaşlık ilişkileri ve aile bağları gibi örnekler verilebilir (Maslach vd., 1996).

2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdikleri bireylere vermiş oldukları önemi dikkate almayarak bireyi örgüte ait duygulardan esirgeyen tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008: 133).

Leiter ve Maslach’a (2017) göre uzun süreli stres zaman içerisinde çalışanda duyarsızlaşma yaratabilir. Örgütte yaşanan olumsuz gelişmeler, çalışanın örgütüne karşı duyarsızlaşmasına katkı sağlayabilir. Çalışanın empati kurma yeteneği azalabilir ve bu çalışma arkadaşlarına karşı birtakım iletişim problemlerini de yanında getirebilir.

3. . Düşük Kişisel Başarı

Tükenmişliğin bir diğer aşamasıdır. Kişisel başarı kişinin işindeki yetkinliğini ve elde ettiği performans duygularını ifade etmektedir. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve kendini o işte memnun bir şekilde değerlendirmemesi olarak ifade edilmektedir (Tümkaya vd. 2009: 390).

Tükenmişliğin bu alt boyutu bir işte sergilenen başarıların küçümsenmesini, başarısızlıkların ise büyütülmesini, yani başarısızlığa odaklanmayı içermektedir. Bu durum zaman içerisinde çalışanın kendine olan inancına, iş motivasyonuna zarar verebilir ve örgütsel bağlılığını zedeleyebilir. Bunun yanı sıra çalışanın kendini değersiz ve yetersiz hissetmesini, buna bağlı olarak sosyal ilişkilerinde de birtakım sorunlar meydana gelmesine neden olabilir (Maslach vd., 1996).

4. . Duygusal Tükenmişliği Etkileyen Unsurlar

Duygusal tükenmeye katkıda bulunan bir dizi faktör tespit edilmiştir. Örneğin, kaynakların korunması (COR) stres modeli duygusal tükenmenin en çok gerçek kaynaklar (örn. zaman, çaba) kaybedildiğinde, algılanan kaynak kaybı tehditleri olduğunda, bireyin kaynaklarının işteki talepleri karşılamada yetersiz kaldığı bir durum olduğunda veya bireyin kaynaklarına yapılan bir yatırımdan beklenen getiriler (örn. ödüller) elde edilmediğinde ortaya çıkma olasılığının yüksek olduğunu belirtmektedir. Bireyin içinde bulunduğu organizasyonun çalışanlarından beklentilerini karşılayabileceği kaynaklar arasındaki uyumsuz durumda stres meydana gelecektir ve bunun sonucu zaman içerisinde duygusal tükenmedir. Kaynakların korunması teorisi bu durumun birey üzerinde rahatsızlığa neden olacağını ve bu durumun savunma mekanizması olarak çalışanın, çalışma performansını düşürerek kayıplarını en aza indirmeye çalışacağını öngörmektedir. Kaynakları koruma teorisi aynı zamanda, işgörenlerin bağlı oldukları örgüt içerisinde var olan etkin stres öğeleriyle baş edebilecek yeterli duygusal kaynaklara sahip olmadıklarında bu durumun zaman içerisinde duygusal tükenmeye neden olabileceğini ifade etmektedir. Genel olarak, COR duygusal tükenme modelinde çaba ve ödül dengesizliği önemlidir. Kişilik özellikleri de hem genel olarak tükenmişlik hem de özel olarak duygusal tükenme ile ilişkilendirilmiştir ve bu ilişkide en tutarlı şekilde nevroitiklik yer almaktadır. Kişilik özellikleri ve tükenmişlik üzerine yapılan bir meta-analiz, olumsuz duygulanım ve duygusal istikrarın (yani nevroitikliğin), dışadönüklük, vicdanlılık ve uyumluluk gibi tükenmişlik deneyimiyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009: 244). İlkokul öğretmenleri arasında, kişilik özelliklerinin, özellikle de nevroitikliğin, iş stresinin ötesinde tükenmişliğin önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur (Kokkinos, 2007: 229). Öğretmenlerden oluşan bir örnekleme, yüksek uyumluluk puanlarının tükenmişlik için koruyucu bir faktör olduğu, düşük puanların ise kırılabilirlik faktörü olduğu bulunmuştur (Cano-García, Padilla-Muñoz ve Carrasco-Ortiz, 2005: 929).

Yüksek nevroitiklik ve düşük dışadönüklük tükenmişliğin en tutarlı yordayıcılarıdır ve pozisyonlarında çok fazla olumsuz deneyim yaşayan bireyler arasında nevroitiklik ile daha yüksek tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki vardır,

ancak bu ilişki pozisyonlarında az sayıda olumsuz deneyim yaşayan bireylerde mevcut değildir (Bakker, Van Der Zee, Lewig ve Dollard, 2006: 31). Bu durum, nevroitiklik düzeyi yüksek olan bireylerin stresli durumlarla karşılaştıklarında daha güçlü duygusal tepkiler verebileceklerini göstermektedir; bu bireyler aynı zamanda daha etkisiz başa çıkma stratejileri kullanma eğilimindedir ve bu da onları tükenmişlik belirtilerine karşı daha savunmasız hale getirebilir (Bakker, Van Der Zee, Lewig ve Dollard, 2006). Daha az sayıda çalışma kişilik özellikleri ve duygusal tükenmeyi özel olarak incelemiştir, ancak sonuçlar tükenmişliği inceleyen çalışmaların sonuçlarıyla tutarlıdır. Örneğin, nevroitiklik düzeyi yüksek otel yöneticilerinin duygusal tükenme yaşama olasılığı daha yüksektir, ancak dışadönüklük düzeyi yüksek bireyler duygusal tükenme yaşamaktan korunmuş görünmektedir (O'Neill ve Xiao, 2010: 653). Ayrıca, 80 gönüllü danışmandan oluşan bir örnekleme, duygusal tükenmedeki varyansın %13'ünü oluşturan dışadönüklük, uyumluluk, vicdanlılık, nevroitiklik ve özerklik arasında nevroitikliğin duygusal tükenmeyi güçlü bir şekilde yordadığı bulunmuştur (Bakker, Van Der Zee, Lewig ve Dollard, 2006). Duygusal uyumsuzluk da duygusal tükenme ile ilişkilendirilmiştir. Duygusal uyumsuzluk, ifade edilen ve yaşanan duygular arasındaki çatışma olarak tanımlanmaktadır (Abraham, 2000: 170). Stres yaşarken mutlu ya da hoş davranmak, duygusal uyumsuzluktan kaynaklanan gerilim nedeniyle ya da hoş davranma çabasıyla kaynakların tüketilmesi nedeniyle duygusal tükenmeye neden olabilir. Yakın zamanda 16.000'den fazla çalışanı kapsayan 57 çalışmanın meta-analizi, duygusal uyumsuzluk ve duygusal tükenme arasında tutarlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Kenworthy, Fay, Frame ve Petree, 2014: 94). Özetle, duygusal tükenmeye katkıda bulunan bir dizi faktör öne sürülmüştür. Önerilen başlıca faktörler şunlardır: “bireysel unsurlar ve örgütsel unsurlar”.

5. . Bireysel Unsurlar

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörleri şu şekilde sıralamak mümkün olmaktadır (Kazı ve Yıldırım, 2021: 464):

- Yaş
- Cinsiyet
- Medeni Durum

- Eğitim
- Mesleki Kıdem
- Kişilik Özellikleri

6. . Örgütsel Unsurlar

Organizasyon içerisinde veya dışında tükenmişlik üzerinde etkile olan birçok faktör yer almaktadır. Bu faktörler örgütün misyon ve vizyonundan kaynaklanabileceği gibi işe karşı prensibini de belirtmektedir (Muslu, 2014: 168).

- Örgütün yapısı
- Yapılan işin niteliği
- Meslek tipi
- Çalışma saatleri
- Örgüt içi ilişkiler
- Düşük ücret vs.

7. . Duygusal Tükenmişliğin Sonuçları

Literatürde iş yaşamında duygusal tükenme durumu farklı negatif sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bu negatif sonuçlar fizyolojik ve psikososyal etkileri içerisinde barındırmaktadır. Bu konuyu tükenmişlik özelinde ele alacak olursak, bu durumun personel üzerindeki bilinen etkileri arasında bunların var olduğu söyleyebilir;

- İş yerinden ve yapılan işten bıkkınlık hissi
- Sürekli var olan yorgunluk hissiyatı,
- Aşırı uyku ve uykusuzluk problemleri
- Kötü alışkanlıklara yönelim
- Aile içi huzursuzluklar

Duygusal tükenme kavramı, çoğunlukla tükenmişlik bağlamında incelenmiştir. Bundan dolayı aşağıda yer alan çalışmaların sonuçları genellikle tükenmişlik üzerine etkileri incelemiştir. Çalışmalara ilişkin bilgilerin

paylaşılmasının ardından duygusal tükenmişlik daha spesifik bir şekilde detaylandırılmaktadır.

Tükenmişlik sürekli olarak artan anksiyete ve depresyonla ilişkilidir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398). Örnekleme sağlık çalışanlardan meydana gelen bir çalışmanın sonuçlarını incelediğimizde tükenme ve depresyon arasında bir ilişki bulunduğunu ancak bunların farklı olgular olduğunu ileri sürmektedir. Yapılan başka bir çalışmada da yakın bir sonuç bulunmuş olup, depresyon ve tükenmişliğin birbirine oldukça yakın ancak farklı yapılar olduğu belirtilmiştir (Brenninkmeyer, Van Yperen ve Buunk, 2001: 875). Jinekoloji asistanları üzerinde yapılan bir çalışmada, neredeyse %90'ının en azından orta derecede 'tükenmiş' olduğu ve %34'ünün depresyonda olduğu görülmüştür; bu da tükenmişlik yaşayan tüm bireylerin depresyona girmeyeceğini, ancak önemli bir yüzdesinin gireceğini göstermektedir (Becker, Milad ve Klock, 2006: 1445). Duygusal tükenme, iş yerinde rol çatışması, mevcut işten ayrılma düşünceleri, yeni kariyerler için eğitim ve gerçekten işten ayrılma gibi istihdamla ilgili çeşitli olumsuz sonuçlarla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Sosyal yardım çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada, olumlu ve olumsuz duygulanım kontrol edildikten sonra bile, duygusal tükenmenin çalışanların daha düşük iş performansı gösterip göstermeyeceğinin ve hatta işten ayrılıp ayrılmayacağını önemli bir belirleyicisi olduğu bulunmuştur. Örnekleme sağlık çalışanlarının oluşturduğu farklı bir çalışmada ise, duygusal tükenmişlik ve depresyon durumların arasında güçlü bir ilişki var olduğu gözlemlenmiştir ancak yapılan bir faktör analizi ile bu iki durumun ayırt edici geçerliliğini doğrulamıştır. Genel anlamda değerlendirildiğinde birey üzerinde hem psikolojik hem de iş yaşamıyla ilgili olumsuz sonuçlarla yakından ilişki içerisinde olduğu görülmüştür. Her ikisini de yaşayan bireyler daha kötü iş performansı göstermekte ve işlerini bırakma eğiliminde olmaktadır. Ayrıca, duygusal tükenme daha yüksek depresyon oranları ve diğer olumsuz psikolojik sonuçlarla ilişkilidir (Hills, 2019: 5).

D. Erteleme Davranışı Kavramı

Erteleme, elimizde bulunan ve yapılması, önceliklendirilmesi gereken bir işin yahut sorumluluğun, öncelik sıralaması daha düşük olan işlere göre daha sonra yapılması anlamına gelmektedir. Erteleme, bireylerin isteyerek ve bilerek

gerçekleştirdikleri, üretkenliklerini azaltan ve gelişimlerini engelleyen bir faaliyettir (Steel, 2002: 7). Başka bir deyişle erteleme eğilimi, bireyin kendisi için önemli olan, yapabilecek yetenek ve donanıma sahip olduğu ve gerçekleştirmeye niyetlendiği bir işi herhangi bir rasyonel neden olmaksızın fiilen geciktirmesidir. Flett, Blankstein ve Martin (1995) ve Haycock, McCharty ve Skay (1998) ise ertelemeyi, görevlerin son dakikaya kadar fiilen yapılmaması, görevlerin, sorumlulukların ve kararların son dakikaya ertelenmesi olarak tanımlamışlardır (Aktaran: Aydoğan ve Özbay, 2012: 2). Bireyin yaşamında erteleme davranışının bir problem yaratıp yaratmadığının incelenmesi ve anlaşılması için bir ölçüt olarak kabul edilmesi ve incelenmesi gerekmektedir. Ertelemenin ilk boyutu dışsal sonuçlara odaklanır. Bu çıktılar birey için elzem bir bedel olmayabileceği gibi hayatını derinden etkileyebilecek şeyler de olabilir. Örneğin gündelik yaşamında kullandığın bir otobüsü kaçırmak, arkadaşlarıyla yapılacak olan bir buluşmaya kısa bir süre gecikmek gibi ciddi bir olumsuzluk yaratmayacak çıktılar gerçekleşebileceği gibi bireyin özel hayatında veya iş yaşamında önemli bir toplantıya gecikmek, bir doktor randevusunu kaçırmak gibi ciddi problemler yaratabilecek dışsal çıktılar da gerçekleşebilir. Ele alınması gereken diğer bir boyut ise içsel çıktılardır. Eğer bir kişi erteleme faaliyetinden dolayı pişmanlık, kızgınlık ya da çaresizlik hissediyorsa, gecikmenin olumsuz içsel çıktılarını yaşıyor demektir. Erteleme problemine sahip bireyler, gerçekleştirmeyi hedeflediği, istediği planlar ile zamanını harcadığı eylemler arasında bir tutarsızlığa ve uyumsuzluğa sahiptir. Bu uyumsuzluğu yaşayan bireylerin yapmayı hedeflediği eylemlere karşı istekli ve heyecanlı olduğu gözlemlenebilir ancak başlamayı planladığı şekilde başlayamazlar ve zaman içerisinde bu heyecan ve cesaret yerini daha farklı duygulara bırakır. Erteleme eğilimi olan kişiler hedeflerine ulaşmak için gerekli kararlılığı ve çabayı göstermekte yetersiz kalırlar. Tüm bunları durumları göz önünde bulundurursak, iş hayatında verimsiz olarak çalışan, işlerini kasti olarak aksatan bireylerle, erteleme eğilimine sahip bireylerin aynı kategoride olmadığını ifade etmek mümkündür. Çünkü hiç çalışmayan bireylerin davranışları niyetleri ile tutarlıdır, istekleri işe yaramamaktadır (Schouwenburg, Lay, Pychyl & Ferrari, 2004: 15). Erteleme etkinliği iki şekilde ortaya çıkar. Birincisi, sürekli tekrarlanan ve bir kişilik özelliği haline gelen tekrarlayıcı bir davranıştır. İkincisi ise belirli bir duruma karşı ortaya çıkan durumsal bir erteleme davranışdır. McCown ve Johnson'a

(1989) göre ertelemenin performansı genellikle geciktirilir. Erteleme kronikleşmiştir ve tek bir alana özgü olmayıp birkaç alanda alışkanlık haline gelmiştir. İnsanlar bir işe başlamakta ve tamamlamakta zorluk çekerler. Tanımdan da anlaşılacağı üzere sürekli erteleme, hayatın birçok alanında erteleme eyleminde bulunulmasıdır (Çakıcı, 2003: 9).

1. Erteleme Davranışının Kavramsal Boyutu

Erteleme kavramına ilişkin çalışmaların geçmişi oldukça uzun yıllar öncesine dayanmaktadır. William James isimli psikolog 120 yıldan daha uzun bir geçmişte erteleme davranışına sahip bireylerin duygusal olarak azımsanamayacak zorlukta bir süreçten geçtiklerine dikkat çekmiştir. Lay ertelemenin, eylemi ertelenen birey için önem taşıdığına dikkat çekerken, Milgram, Mey-Tal ve Levison bir görevin yerine getirilmesinin gönüllü mü yoksa dayatılmış mı olduğunu tartışmış ve Steel kişinin bu ertelemenin olumsuz sonuçlarının farkında olup olmadığını merak etmiştir. Konu bu bağlamda değerlendirildiğinde Steel ve Ferrari tarafından erteleme davranışı, gerçekleştirilmesi hedeflenen eylemlerin bilinçli bir şekilde erteleniyor olmasının sebep olan durumun, bireyin kendi planlamasını gerçekleştirecek süreçleri belirlemedeki yetersizlik veya bu hedeflere bağlı kalınmasına engel olabilecek, kişisel başarı motivasyonu düşük bir yaşam tarzı olarak tanımlamasını yapmıştır. Erteleme davranışı bu perspektiften değerlendirildiğinde, bireyin amacına ulaşmak için hedeflediği yolda gerçekleştirmesi gereken eylemleri hayata geçirmemesi, bunların önüne set çekmesi anlamına gelmektedir ve bu süreçte genel olarak birey sinirli, huzursuz ve motivasyonu düşük ruh hallerini barındıran duygularla karşılaşır. Bu alışkanlık, sorumlulukları yerine getirmemenin olumsuz sonuçlara yol açabileceği ve görevi yerine getirmenin olumlu sonuçlarının daha yüksek olduğu durumlarda, bu tür davranışların maliyeti, son teslim tarihlerini karşılamak için aşırı çaba sarf etmekten dolayı psikolojik strese neden olabileceğinden yıkıcı olarak kabul edilir (Araya-Castillo vd., 2023: 2).

2. Erteleme Davranışının Türleri

Literatür incelendiğinde, beş farklı erteleme türünün vurgulandığı açıkça görülmektedir. Bunlardan ikisi karar vermeyi erteleme ile ilgilidir (Balkıs, Bulus, Duru, 2006: 59):

- Genel Erteleme: Bireyin birden çok alanda sorumluluklarını ertelemesi anlamına gelmektedir (Smith, 2020).
- Akademik Erteleme: Öğrencilerin ödev, proje, sınav hazırlıkları gibi süreçlerini olabildiğince ileri tarihlere taşımasını ifade etmektedir (Brown, Johnson, 2019).
- Karar vermenin ertelenmesi: Bireyin önemli kararlar almasını, bu durumun yaşamında strese neden olabilecek olumsuz sonuçlara yol açmasını ertelemesini ifade etmektedir (Johnson, Davis, 2018).
- Nevrotik Erteleme: Bu durum bireyin erteleme davranışını huy edinmesini ve sürekli tekrarlamasını ifade etmektedir ve bireyin yaşamındaki stresin bu duruma neden olabileceği düşünülmektedir (Clark, Anderson, 2020).
- Takıntılı ve İşlevsel Olmayan Erteleme: Bu davranış bireyin mükemmeliyetçiliği nedeniyle görev ve sorumluluklarını en iyi haliyle gerçekleştirmek için ertelemesini ancak bunun başarısızlıkla sonuçlanmasını ifade etmektedir (Miller, Green, 2019)

3. Erteleme Davranışının Bileşenleri

Ertelemenin ilk bileşeni davranışsal boyuttur. Birey, öncelik sırasında daha üst düzeyde olan bir işi yapmak yerine, ilgisiz ve o anda yapılması gerekmeyen farklı işlerle uğraşır. Bu tür davranışlar ertelemenin temel belirtilerinden biridir. Davranışsal boyutta ise hoşlanılmayan şeylere karşı fiili bir tepki söz konusudur. Birey yapması gereken görevle ilgili rahatsızlık duyduğunun farkındadır. Duygusal direnç gösterir. Yapması gereken iş dışındaki şeylerle ilgilenirken kendince tepkiler verir (Knaus, 2002: 51).

Erteleme hem bilişsel hem de davranışsal bir sorun olarak kabul edilir. Dolayısıyla ertelemenin ikinci bileşeni bilişsel boyuttur. Erteleme eğilimi olan kişiler görevleri, çalışma koşulları, elde edecekleri sonuçlar ve üretecekleri çıktılar hakkında mantık dışı fikir ve inançlara sahiptirler. Bilişsel boyut, bireyin görevini daha sonra yerine getireceğine dair bahaneler üretmesi ile ilgilidir. Kişi işini daha sonra yaparsa daha başarılı olacağına dair bir inanç oluşturur. Bu inanç geçici de olsa bir tür kendini ödüllendirir ve rahatlamaya yardımcı olur.

Ancak zaman ilerledikçe ve benzer bir rutin tekrarlandıkça stres ve rahatsızlık artar. Daha fazla baskı hissedilir. Erteleme eğilimi genellikle olumsuz algıları ve sevilmeyen faaliyetleri artırır (Knaus, 2002: 52).

Ertelemenin üçüncü bileşeni ise duygusal boyuttur. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, erteleme faaliyeti olan öğrencilerin dönem başladığında böyle bir eğilim göstermeyenlere göre daha düşük stres düzeyine sahip olduklarını, hatta daha düşük sıklıkta hastalığa yakalandıklarını ancak dönem sonunda durumun tersine döndüğünü ve daha sık hastalandıklarını göstermektedir. Bu da ertelemenin, geciken görevlerle ilgili zaman baskısı yaratarak olumsuz psikolojik etkilere neden olduğu anlamına gelmektedir (Van Eerde, 2000: 372). Bulgular, ertelemenin duygusal boyutunu göstermektedir. Ertelemenin tanımlarından biri olan herhangi bir eylemi huzursuzluk derecesine ulaşana kadar erteleme ihtiyacının açıklanması, ertelemenin duygusal boyutuna işaret etmektedir (Günay, 2019: 18).

4. Zaman Perspektifinde Erteleme Davranışı

Kişiliğin zaman perspektifi, ertelemenin bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Başlangıçta "zaman perspektifi" kavramı, bunu kendi şimdisinde kendi geleceğinin veya geçmişinin bir vizyonu olarak anlayan K. Levin'in (2001) çalışmalarında ortaya çıkmıştır. K. Levine tarafından öne sürülen fikirler L. Frank (1939), J. Nutten (2004) ve F. Zimbardo (1999) tarafından geliştirilmiş ve zaman perspektifi kavramına tüm zamansal yönleri, yani geçmişi, bugünü ve geleceği dahil etmiştir. F. Zimbardo ve J. Boyd'un (1999) bakış açısına göre zaman perspektifi, bir kişinin kültürel, sosyal, dini ve yaşla ilgili özellikleri, ailevi ve ekonomik durumu, eğitim düzeyi ve çok daha fazlası gerçeğine dayanarak durumsal özellikleriyle birlikte sabit bir kişilik özelliği olarak yorumlanabilir. L. Frank'ın çalışmasında (1939) zaman perspektifi, geçmiş deneyimlerin ve geleceğe yönelik planların hem karar verme süreci hem de davranışlarımız üzerindeki mevcut etkisi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, kişiliğin bir özelliği olarak zaman perspektifinin kararlılığı, erteleme davranışı da dahil olmak üzere insan davranışını tahmin etme kabiliyetini belirler (Aktaran: Zabelina, Chestyunina, Trushina ve Vedeneyeva, 2018: 89).

IV. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Uzaktan veya hibrit çalışma modellerinin iş yaşamı dengesi üzerindeki değişikliklere ve dengenin bozulmasına odaklanarak duygusal tükenmişlik düzeylerinde değişiklik olabileceği öngörülebilir. Uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, çalışanlara işe gitmek için harcanan sürenin azalması ve iş saatlerini daha esnek bir şekilde planlayabilme imkânı sunar. Bu durum, çalışanların günlük yaşamlarını daha iyi organize etmelerini ve iş ile özel yaşam arasında denge sağlamalarını kolaylaştırabilir.

Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkânı sayesinde çalışanlar, trafik gibi günlük hayat problemlerinden uzak durarak günlerini daha verimli bir şekilde planlayabilirler. Bu da çalışanların işe ayırdıkları süreyi artırma ve daha fazla çalışma imkânı sunar. Bununla birlikte, sürekli evde bulunmanın sosyal etkileşimi azaltabileceği ve sosyal bağlantıları olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda aile içerisinde ilişkilerde de değişiklikler olabileceği, bu değişikliklerinin de bireylerin duygu durumunda farklılığa yol açabileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Şener, Abunasser, 2020).

Uzaktan veya hibrit çalışma modelleri, bireylere daha fazla özgürlük ve esneklik sunarken, bazı zorlukları da beraberinde getirebilir (Sullivan & Lewis, 2006). Örneğin, evde çalışma sürekli olarak aynı ortamda bulunma hissi yaratabilir ve çalışanların iş-özel yaşam dengesini bozabilir. Bunun yanı sıra, sosyal izolasyon riski de artabilir ve çalışanların motivasyonu, iş tatmini ve duygusal sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Birkaç çalışmada, uzaktan çalışmanın, ekip iş birliğini, etkileşimleri, stres ve iş yükünü artırma, rol belirsizliğine bürünme gibi olumsuz sonuçların da var olabileceğini bize göstermektedir (Allen et al., 2015; Stich, 2020; Tuna & Türkmendağ, 2020).

Meksika’da yapılan bir çalışmada uzaktan çalışmaya bağlı olarak iş ve çalışma ortamlarında, iş yükünün artmasına bağlı olarak çalışanların stresinin arttığı gözlenmiştir. Birtakım belirsizliklerin artmasına bağlı olarak duygusal iyi

oluşun negatif yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Gómez, Mendoza, Ramírez,Olivas-Luján, 2020).

Yapılan bu çalışmanın sonuçlarının anlaşılmasında kaynakların korunması teorisi önemli bir rol oynayabilir. İlgili teori, işgörenlerin sahip oldukları zaman, enerji, sosyal destek, aile ve hobileri gibi örneklendirebilecek, kendisini motive eden kaynakları koruma eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. Ancak iş yükünün artması, çalışma süresinin uzaması bireylerin bu kaynakları koruma çabalarını boşa çıkarabilir, bu kaynakların tükenmesine yol açabilir. Ofis ortamından uzakta çalışanlar çalışma arkadaşlarıyla daha az etkileşim kurar ve bu durum bireyin sosyal kaynaklarının zarar görmesine neden olabilir (Alarcon, 2011).

Uzaktan çalışma, bireylerin kaynaklarını nasıl kullanacakları ve korumaya çalışacakları üzerinde etkiye sahip olabilir. Teoriye göre çalışanlar sahip oldukları kaynakları kaybetme korkusuna bürünebilir. Bu durum iş yaşam dengesi ve duygusal tükenmişlik üzerinde olumsuz yönde etkiye neden olabilir. Kaynakların korunması teorisinin bu bağlamda uzaktan çalışan bireylerin, bu çalışma modelinin oluşturduğu stresi ve buna bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerini anlamamızda önemli bir role sahip olup olmadığı değerlendirmelidir (Alarcon, Eschleman ve Bowling, 2009: 244).

Endonezya’da gerçekleştirilen bir çalışmada ise belirtilen çalışma modellerinin, çalışanların iş yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu gözlenmiştir (Putri, Amran ,2021).

Bu araştırma, uzaktan veya hibrit çalışma modellerinin iş yaşamı dengesi ve duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerini anlamamıza ve çalışanların ihtiyaçlarına daha iyi cevap verebilecek politika ve uygulamaların geliştirilmesine yardımcı olabilir. Bu bağlamda çalışmanın ilk hipotezi duygusal tükenmeyi alt boyutlarıyla birlikte ele almak kaydıyla “uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi vardır” olarak belirlenmiştir.

Uzaktan ve hibrit çalışma modelleri, ofis dışında çalışma imkânı sunmanın yanı sıra iş yaşamında esneklik getiren çalışma sistemleridir. Örgüte, çalışan maliyetinde avantaj sağlarken, aynı zamanda işçiye de zamanını daha işlevsel

kullanma imkânı sunmaktadır (Kılıç, 2020: 818). Bu çalışma modellerinde, işgörenlere genellikle esnek çalışma saatleri sunulur ve işe başlama ve bitirme saatleri çalışana bırakılır. Bu esneklik, çalışanların işlerine istedikleri zaman başlayabilmelerini ve istedikleri saate kadar çalışabilmelerini sağlar. Bu durum bazı işlerin ertelenmesine ve iş yaşamı dengesinin bozulmasına neden olabilir, bu da duygusal tükenmişlik riskini artırabilir.

Steel (2007) tarafından yapılan araştırmada erteleme davranışının başarısızlığın bir örneği olduğunu ortaya koymuştur. Ertelenen görevlerin kısa vadede mental olarak iyi hissettirdiğini ancak uzun vadede olumsuz sonuçlara neden olduğunu aktarmaktadır. Bu durum bazı işlerin ertelenmesine ve iş yaşamı dengesinin bozulmasına neden olabilir, bu da duygusal tükenmişlik riskini artırabilir.

Sirois ve Pychyl (2013) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise erteleme davranışının, ilerleyen süreçlerde bireyin benliği üzerinde yaratacağı etki incelenmiş ve kısa süreli rahatlamanın, kişinin uzun vadeli hedeflerinde başarısızlığına neden olabileceğini vurgulamıştır. Bu durumun gelecekte bireyin duygu durumunda olumsuz etki sağlayabileceği düşünülmektedir.

Ertelme davranışının moderatör rolü, bu çalışma modellerine sahip çalışanlarda iş yaşamı dengesi ve duygusal tükenmişlik seviyesi üzerinde etkili olabileceğini öngörür. Örneğin, bazı çalışanlar bu esneklikten kaynaklı olarak iş görevlerini erteleyebilir ve bu durum iş yaşamı dengesini negatif yönde etkileyerek duygusal tükenmişlik ihtimali oluşturabilir. Bu durumda, çalışanlar işle ilgili sorumlulukları sürekli ertelme eğilimine girebilir ve bu durum zamanla iş yükünün birikmesine ve stresin artmasına yol açabilir. Uzaktan çalışanlarda ertelme davranışına ilişkin yapılan nicel bir çalışmada, bir katılımcının yorumu “evde kalmanın vermiş olduğu rahatlıktan dolayı ertelme gibi kötü bir huy edindim. Sabah yapmam gereken işi nasıl olsa evdeyim akşama kadar bitiririm diyordum. Akşam olunca nasıl olsa evdeyim sabah hallederim...” şeklinde olmuştur (Tuna, Türkmendağ, 2020:3253).

Ancak, diğer bir ihtimal de belirtilen çalışma modellerinin sağladığı esneklikten etkin bir şekilde yararlanabilen çalışanların iş yaşam dengesini koruyabilmeleri ve işlerini daha verimli bir şekilde gerçekleştirebilmeleridir. Bu

durumda, çalışanlar işle ilgili görevleri zamanında tamamlayabilir, kendilerine iş yaşamı dışında boşluk yaratabilir ve işleriyle ilgili daha pozitif bir tutum geliştirebilirler. Bu da iş yaşamı dengesini olumlu yönde etkileyebilir ve duygusal tükenmişlik düzeyini azaltabilir.

Golden, Veiga ve Simsek (2006) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada söz konusu çalışma modellerinin iş-aile çatışması üzerine etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmaya göre, bu modellerde çalışan bireyler, işlerini evden çalışarak sağladıkları zamandan tasarruf ile birlikte daha iyi yürütmektedir. Bu durum çalışanların kendisine ve ailesine ayırabildiği vakit sayesinde, üzerlerinde olumlu etki bırakmaktadır.

Kaynaklara göre erteleme davranışı, genellikle öğrenciler üzerinden incelenmiş olup, çalışanlar üzerinde bu konuyla ilgili yapılan araştırmalar kısıtlıdır (Kara, 2021: 472). Konya’da gerçekleştirilen bir çalışmada erteleme davranışı ve iş yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Kara, 2021: 477).

Sonuç olarak, uzaktan ve hibrit çalışma modellerinde iş yaşamı dengesi ve duygusal tükenmişlik arasındaki bağlantıyı anlamak için erteleme davranışının moderatör rolünün değerlendirilmesi önemlidir. Bu araştırma, çalışanların uzaktan veya hibrit çalışma modellerindeki iş yaşamını dengeleyici faktörlerini ve duygusal tükenmişlik seviyelerini anlamamızı sağlayabilir. Bu bağlamda çalışmanın ikinci hipotezi ise “uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının moderatör rolü bulunmaktadır.” olarak belirlenmiştir.

V.YÖNTEM

A. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma günümüzde oldukça yaygın bir çalışma yöntemi haline gelen uzaktan çalışma yönteminin çalışanlar üzerinde yarattığı erteleme davranışı ve duygusal tükenmişlik durumunu incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma nicel olarak yürütülmüştür. Bu araştırmada randomize ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

B. Araştırmanın Hipotezleri

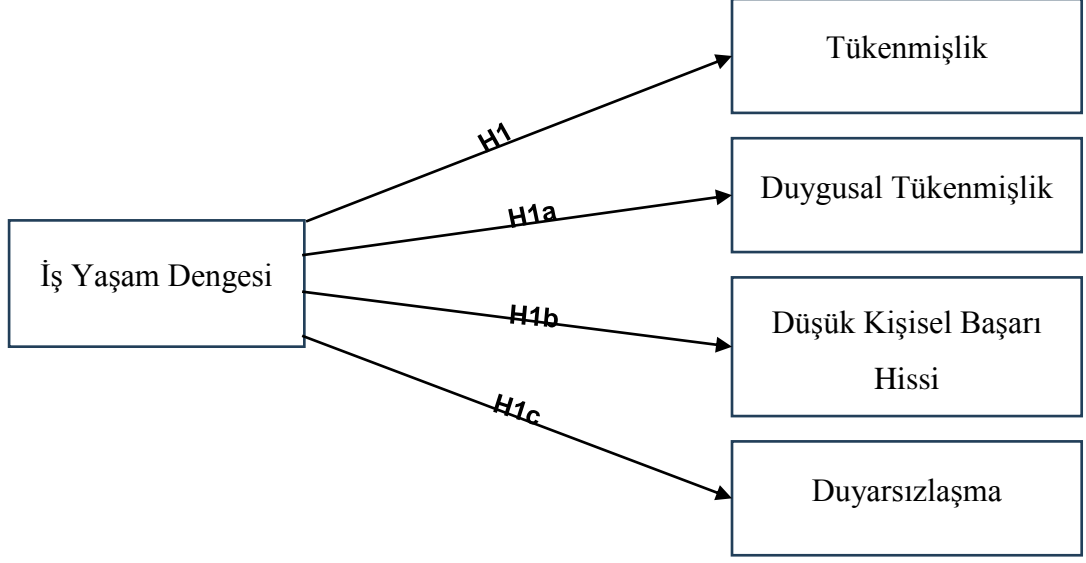
Araştırma iki temel hipotez üzerine kurulmuştur. Hipotezler şu şekildedir;

H1: Uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

H1a: Uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

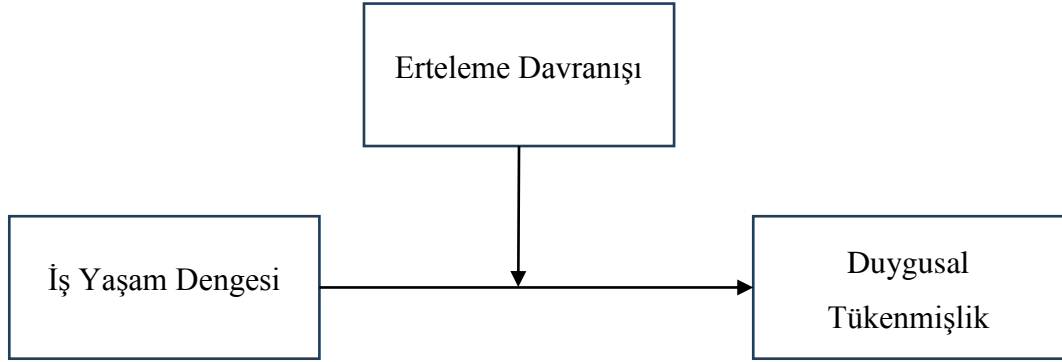
H1b: Uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin düşük kişisel başarı hissi üzerinde etkisi vardır.

H1c: Uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duyarsızlaşma üzerinde etkisi vardır.



Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli

H2: Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının moderatör rolü bulunmaktadır.



Şekil 2. Önerilen Araştırma Modeli

C. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evreni ağırlıklı İstanbul'da olmak üzere Ankara ve İzmir'de uzaktan ve hibrit çalışma modelinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Araştırmada Çiğdem Apaydın'ın geliştirdiği iş yaşam dengesi ölçeği, Steven L. Dutschmann ve Piers Steel tarafından geliştirilen erteleme davranışı ölçeği ve Canan Ergin tarafından geliştirilen duygusal tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Bu

ölçekler Google Forms kullanılarak ilgili çalışma modeliyle iş yaşamını sürdüren bireyler üzerinde uygulanmıştır. Demografik verilerde çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, iş yerinde uygulanan çalışma sistemi, ne zamandan bu yana bu çalışma sistemiyle çalıştığı, iş hayatında kaç yıldır bulunduğu ve iş yerinde yönetici rolü olup olmadığına ilişkin sorular yöneltilmiştir. Bu çalışmanın yürütülmesinde kartopu veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem araştırmanın evrenine ulaşılmasının güç olması nedeniyle tercih edilmiştir. Böylelikle evreni temsil edebilecek örneklem grubuna ulaşım sağlanmıştır (Ural, Kılıç, 2011)

Çalışmanın verileri toplanmadan önce İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu tarafından onay alınmıştır (İAÜ Etik Kurul Onay Tarih/No: 14.07.2023/90845). Verilerin toplanması sürecinde katılımcılara, verilerinin gizlilik ile toplandığı ve yalnızca araştırma için kullanılacağı bilgisi verilerek, açık rızaları alınmıştır. Veriler tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak elde edilmiştir.

D. Verilerin Analizi

Araştırmadan elde edilen veriler IBM SPSS 26, IBM SPSS Amos ve PROCESS Macro versiyon 4 kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test edebilmek adına Pearson Korelasyon Analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve Düzenleyici Değişken Analizi gerçekleştirilmiştir.

VI. BULGULAR

A. Demografik Değişkenlerin Dağılımı

Anketlerin uygulandığı kişi sayısı toplam 261 olup, 53 kişinin çalışma tipini ofisten seçmesi sonucu verileri geçersiz sayılmıştır. Uzaktan veya hibrit modeline sahip çalışanların cinsiyet dağılımı 122 kadın, 81 erkek şeklindedir. Bu durum yüzdesel olarak %60,1 kadın, %39,9 erkek katılımcıya denk gelmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu %60,6 ile 26-35 yaş aralığı oluşturmaktadır. Bu modellerde çalışmakta olan bireylerin çoğunluğunu %66 ile ön lisans ve lisans mezunları oluşturmaktadır. Hibrit çalışmanın ise uzaktan çalışmaya göre %84,2 daha yaygın olduğu görülmektedir. Elde edilen demografik verilerin tamamı Çizelge 2’de yer almaktadır.

Çizelge 2. Demografik Bilgiler

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	122	60,1
Erkek	81	39,9
Toplam	203	100,0
Yaş		
18-25 Yaş	27	13,3
26-35 Yaş	123	60,6
36-45 Yaş	40	19,7
46-65 Yaş	13	6,4
Toplam	203	100,0
Eğitim Durumu		
Lise Diploması Altı	1	,5
Lise	13	6,4
Ön lisans/Lisans	134	66,0
Yüksek Lisans	50	24,6
Doktora	5	2,5
Toplam	203	100,0
İş yerinizde uygulanan çalışma sistemi hangisidir?		
Tamamen Uzaktan	32	15,8
Hibrit	171	84,2
Toplam	203	100,0

Çizelge 2. (devamı) Demografik Bilgiler

Değişken	Frekans	Yüzde
Kaç yıldır hibrit veya uzaktan çalışma sisteminizi kullanıyorsunuz?		
1 Yılden Az	35	17,2
1-3 Yıl	128	63,1
3-5 Yıl	31	15,3
5-10 Yıl	6	3,0
10-15 Yıl	2	1,0
15 ve üzeri	1	,5
Toplam	203	100,0
İş hayatınızda aktif olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
1 Yılden Az	9	4,4
1-3 Yıl	42	20,7
3-5 Yıl	48	23,6
5-10 Yıl	53	26,1
10-15 Yıl	23	11,3
15 ve üzeri	28	13,8
Toplam	203	100,0
Çalıştığınız iş yerinde yönetici rolünüz var mı?		
Evet	61	30,0
Hayır	142	70,0
Toplam	203	100,0

B. Veri Tarama ve Öncül Testler

Araştırmaya katılan 203 katılımcıdan elde edilen veri; eksik veri, uç değerler ve dağılım türünün tespiti için incelenmiştir. Herhangi bir eksik verinin olmadığı belirlenmesi ardından 8 katılımcının yanıtlarında gözlemlenen uç değerler ortalama değer ile değiştirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırmaya konu değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek normal dağılım kontrolü gerçekleştirilmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin standart hatalarına bölümünden elde edilen değerlerin 3,29 sınırını geçmemesinin normallik göstergesi olduğu belirtilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Çizelge 3'te belirtilen sonuçlara göre veri normal dağılım sergilemektedir.

Çizelge 3. Çarpıklık ve Basıklık Değerlerinin Standart Hataya Bölümü

Değişken	Çarpıklık/Standart Hata	Basıklık/Standart Hata
İş Yaşam Dengesi	0,64	-0,63
Erteleme Davranışı	3,21	-1,12
Tükenmişlik	0,01	-2,71
Duygusal Tükenmişlik	1,67	-2,02
Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	2,68	0,49
Duyarsızlaşma	3,29	-0,88

Doğrulayıcı Faktör Analizi öncesi ortak yöntem yanlılığını kontrol etmek amacıyla Harman Tek Faktör Testi uygulanmıştır. Ortak yöntem yanlılığı, aynı

ölçüm yöntemi kullanılan çoklu değişkenli çalışmalarda ortaya çıkabilen sistematik hatadır. Bir diğer deyişle ölçümlerin temsil ettiği varsayılan yapılardan ziyade ölçüm yöntemine atfedilebilen varyanstır. Harman Tek Faktör Testi uygulamasında araştırma ölçeklerinde yer alan tüm ifadeler tek bir faktöre yüklenecek şekilde Temel Bileşenler Analizine dahil edilir. Test sonucuna göre açıklanan toplam varyansın %24,23 olduğu görülmüştür. Sonucun %50'den küçük olması ortak yöntem yanlılığı olmadığını göstermektedir (Fuller vd., 2016).

C. Geçerlik Kontrolü

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güncel veri setinde de aynı yapıyı sergileyip sergilemediğini test etmek amacıyla IBM SPSS Amos 26 programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda model uyum indeksleri ve faktör yük değerleri incelenerek ölçeğin mevcut veri setindeki yapısı kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde orijinal ölçekteki tüm ifadeler ve alt boyutlar eklenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları minimum değer olarak belirlenen .40'ın altında olan ifadeler çıkarılmıştır (Ford, MacCallum, & Tait, 1986).

1. İş Yaşam Dengesi

İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin mevcut veride aynı yapıyı sergileyip sergilemediğinin belirlenmesi amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Alt boyutlar arasında çoklu doğrusallık olup olmadığı VIF ve Tolerance değerleri incelenerek kontrol edilmiştir. Tolerance değerinin ise .01'den daha büyük, VIF değerinin 10'dan küçük olması çoklu doğrusallık olmadığına işaret etmektedir (Miles, 2014). Çizelge 4'te belirtilen sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları arasında çoklu doğrusallık olmadığı söylenebilir.

Çizelge 4. İş Yaşam Dengesi Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları

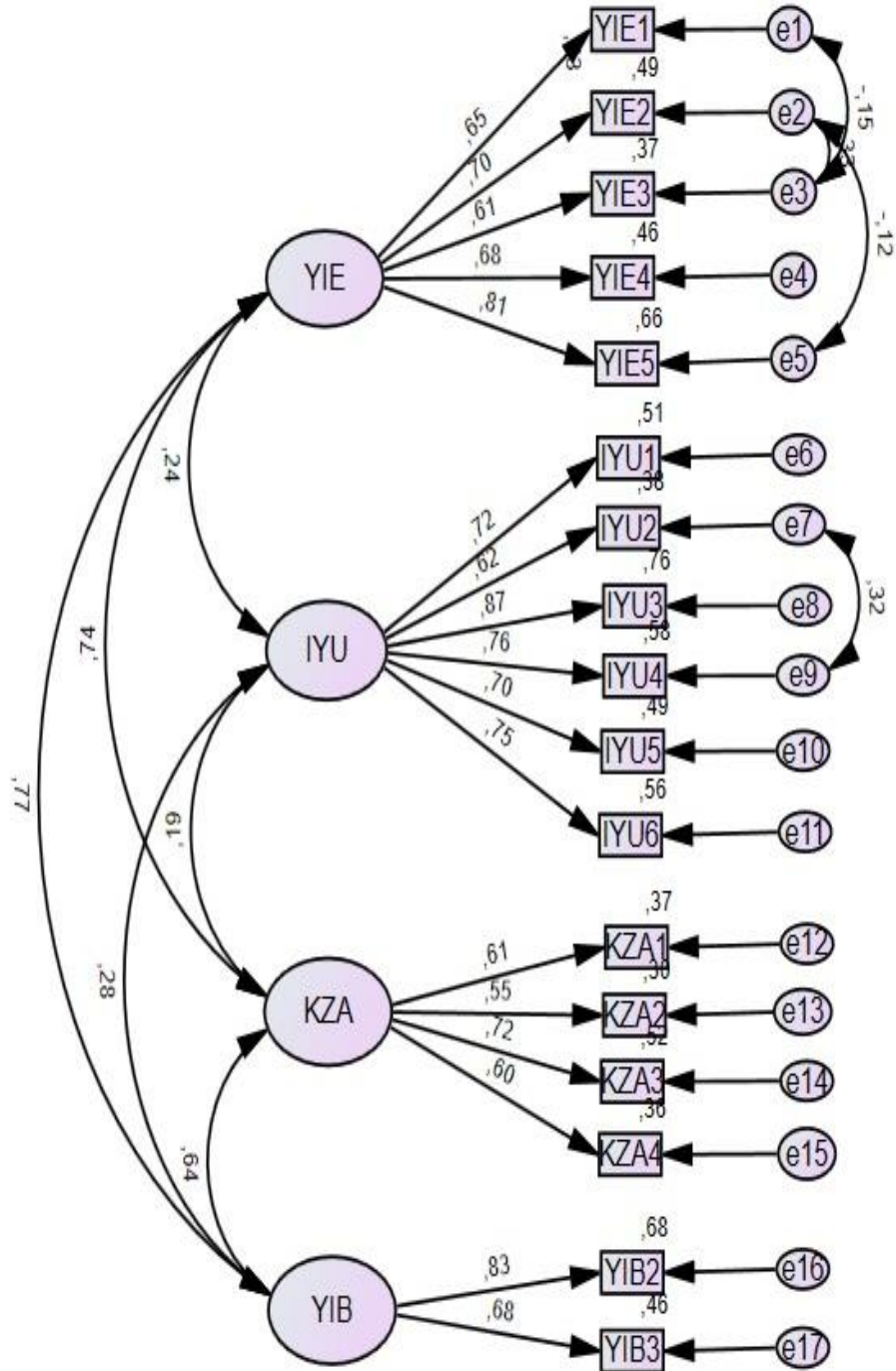
Alt Boyutlar	Tolerance	VIF
Yaşamı İhmal Etme	0,56	1,80
İş Yaşam Uyumu	0,95	1,05
Kendine Zaman Ayırma	0,65	1,54
Yaşam İşten İbaret	0,65	1,55

İş Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Yaşamı İhmal Etme alt boyutunda “Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.” ifadesi ile Yaşam İşten İbaret alt boyutunda yer alan “Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.” ve “İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özledim.” ifadeleri standardize edilmiş regresyon katsayılarının minimum değerinin altında olması nedeni ile çıkarılmıştır. Modelden çıkarılan ifadeler sonrasında uyum indekslerinin kabul edilebilir ve iyi uyum gösterdiği gözlemlenmiştir. Uyum indeksleri için belirlenen referans değerler ve elde edilen değerler Çizelge 5’te gösterilmektedir.

Çizelge 5. İş Yaşam Dengesi DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,68
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,87
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,90
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,06
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,95
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,88

Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003)



Şekil 3. . İş Yaşam Dengesi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

D. Erteleme Davranışı Ölçeği

Erteleme Davranışı Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizine uygunluğunu kontrol etmek amacıyla Tolerance ve VIF skorları incelenmiştir. Çizelge 6'da gösterilen sonuçlar doğrultusunda çoklu doğrusallık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Çizelge 6. Erteleme Davranışı Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları

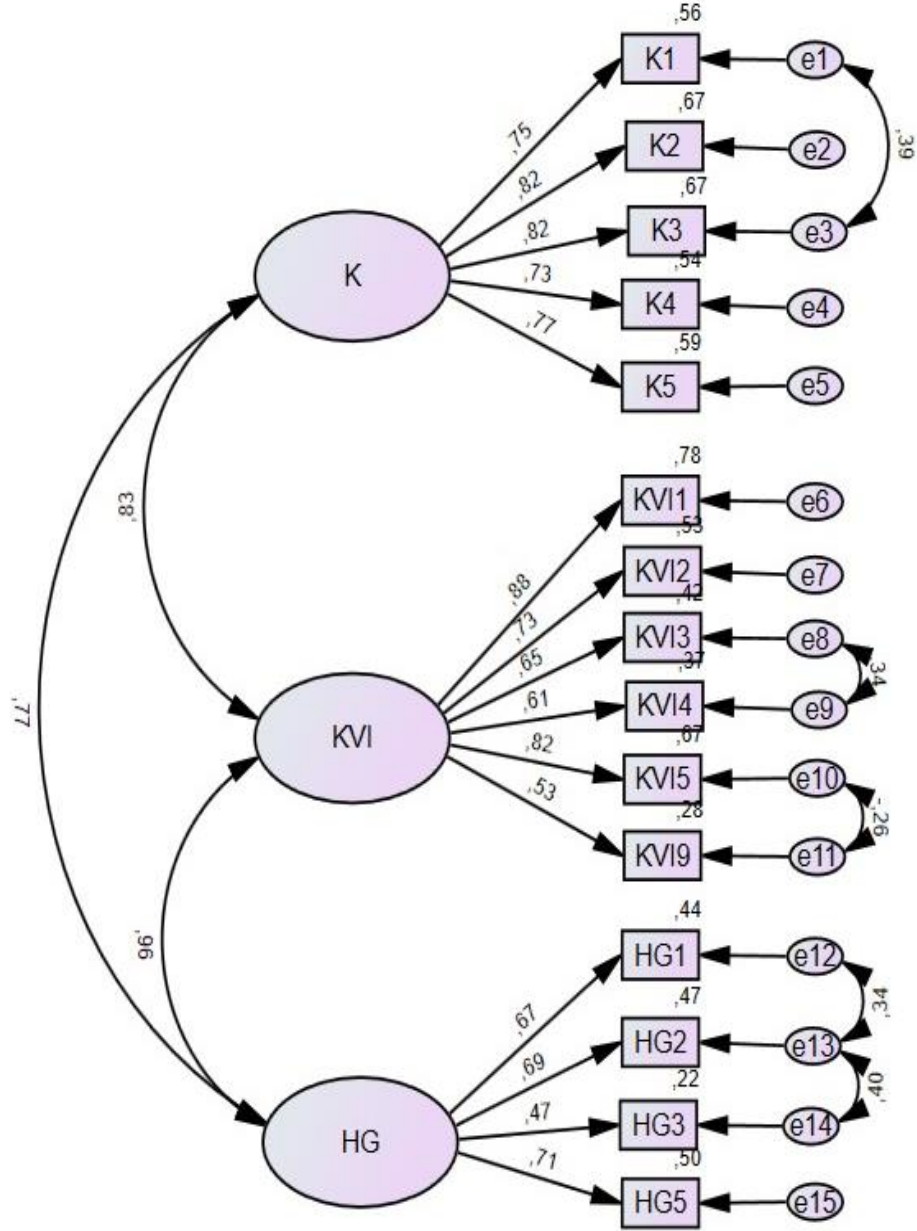
Alt Boyutlar	Tolerance	VIF
Kaçınmacı	0,45	2,21
Karar Verme ile İlgili	0,33	3,01
Harekete Geçirici	0,48	2,07

Ölçek ifadelerinin madde faktör yükleri incelendiğinde; Karar Verme ile İlgili alt boyutunda bulunan “Genellikle akşam sakinleşip rahatlamadan önce tüm işlerimi bitiririm.”, “Bir işi sıklıkla gereğinden önce bitiririm.” ve “Konserleri, spor karşılaşmalarını sıklıkla kaçıyorum ya da son anda yetişirim çünkü, bilet almaya zamanında gitmem.” ifadeleri ile Harekete Geçirici alt boyutundan “Eğer biri iş hayatında zaman yönetimi üzerine eğitim verse, katılmak isterdim.” ve “Önemli işleri boş zamanımda yaparım.” ifadeleri standardize edilmiş regresyon katsayılarının minimum değer olarak belirlenen .40’ın altında olması nedeniyle çıkarılmıştır.

Çizelge 7. Erteleme Davranışı Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,19
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,85
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,90
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,08
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,95
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,88

Kaynak: (Schermelleh-Engel vd., 2003)



Şekil 4. Erteleme Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

E. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutları arasındaki çoklu doğrusallık kontrolü amacıyla Tolerance ve VIF skorları Çizelge 8'de gösterilmiş ve verinin Doğrulayıcı Faktör Analizi için uygun olduğu gözlemlenmiştir. Duygusal Tükenmişlik alt boyutunda yer alan “Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok gerginlik yaratıyor.” ve “İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum” ifadeleri ile Kişisel Başarısızlık Düşüncesi alt boyutunda bulunan “İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.” ve “Yaptığım iş sayesinde

insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.”; Duyarsızlaşma alt boyutunda ise “İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.”, “İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.” ve “İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.” ifadeleri standardize edilmiş regresyon katsayılarının minimum değer olarak belirlenen .40’ın altında olması nedeniyle çıkarılmıştır.

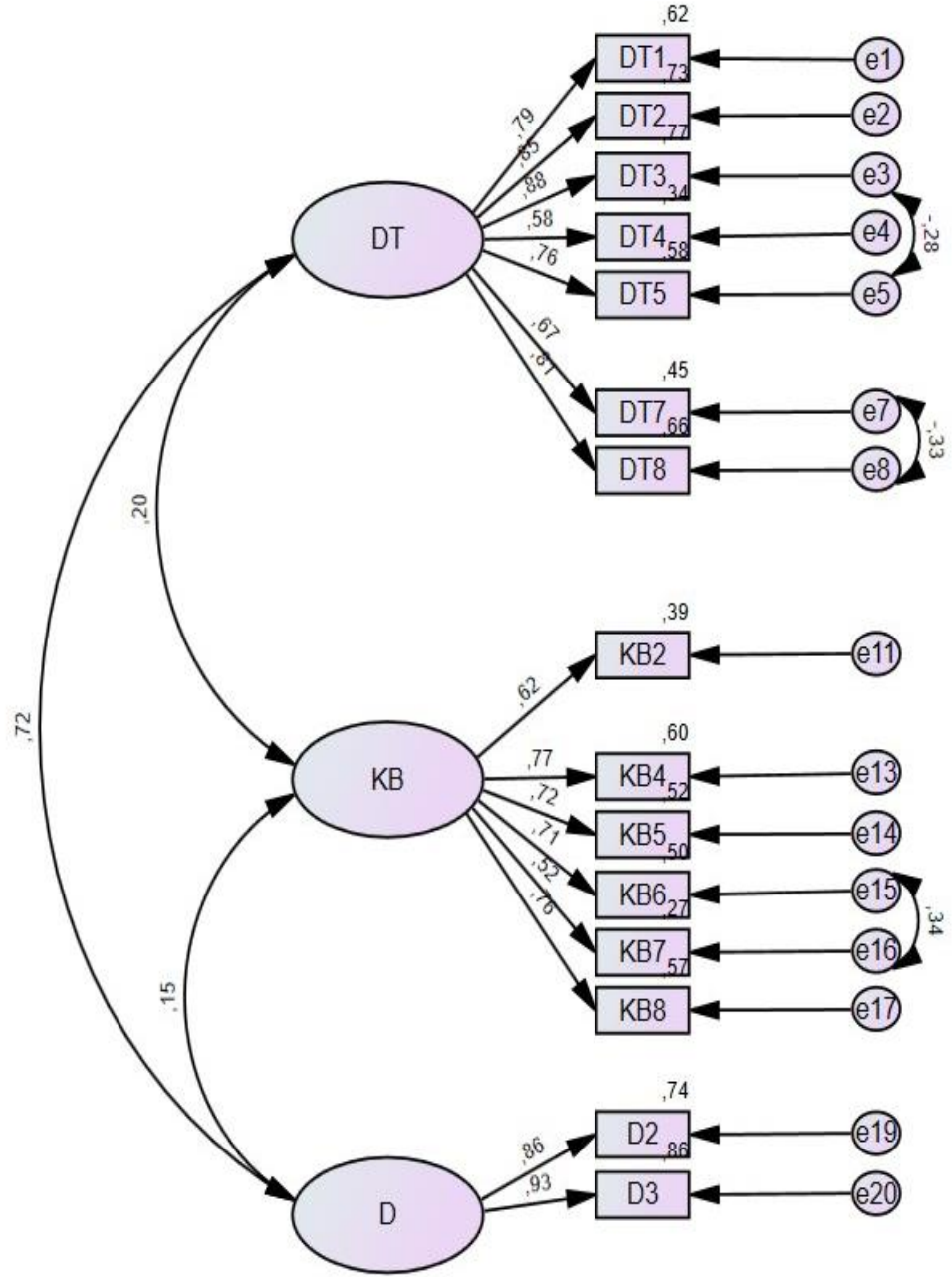
Çizelge 8. Tükenmişlik Ölçeği Tolerance ve VIF Skorları

Alt Boyutlar	Tolerance	VIF
Duygusal Tükenmişlik	0,54	1,85
Kişisel Başarısızlık	0,97	1,04
Düşüncesi		
Duyarsızlaşma	0,55	1,83

Çizelge 9. Tükenmişlik Ölçeği DFA Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değer
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,75
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,88
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,92
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,06
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,96
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,92

Kaynak :(Schermelleh-Engel vd., 2003)



Şekil 5. Tükenmişlik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

1. Güvenilirlik

İş Yaşam Dengesi, Erteleme Davranışı ve Tükenmişlik ölçekleri ve tüm alt boyutlarının güvenilirlik testleri Cronbach Alpha skorları incelenerek belirlenmiştir. Tüm değişkenlerin Cronbach Alpha skorlarının .70 üzerinde olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir ölçüm araçları olduğu gözlemlenmiştir (Cortina, 1993). Çizelge 9'da ölçeklerin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha düzeyleri gösterilmektedir.

Çizelge 10. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Yaşam Dengesi	0,86	17
Erteleme Davranışı	0,93	15
Tükenmişlik	0,88	15
Duygusal Tükenmişlik	0,90	7
Kişisel Başarısızlık	0,85	6
Düşüncesi		
Duyarsızlaşma	0,89	2

F. Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analizi

İş yaşam dengesi, erteleme davranışı ve tükenmişlik değişkenleri ile tükenmişlik değişkenlerinin alt boyutlarına yönelik tanımlayıcı istatistik bilgileri Çizelge 10'da verilmiştir.

Çizelge 11. Araştırma Değişkenlerinin Tanımlayıcı İstatistik Bilgileri

Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş Yaşam Dengesi	203	27	81	55,47	10,91
Erteleme	203	15	62	30,07	11,33
Tükenmişlik	203	15	56	35,91	9,97
Duygusal Tükenmişlik	203	7	32	17,12	6,20
Kişisel Başarısızlık	203	6	28	14,10	4,57
Düşüncesi					
Duyarsızlaşma	203	2	10	4,69	2,43

Araştırmaya konu edilen değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde İş Yaşam Dengesi, Erteleme Davranışı, Tükenmişlik ve Tükenmişlik Ölçeği'nin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Kişisel Başarısızlık Düşüncesi ve Duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Çizelge 11'de gösterilmiştir.

Çizelge 12. Değişkenler Arası İlişki

Pearson Korelasyon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Yaşamı İhmal Etme	1												
İş Yaşam Uyumu	,18*	1											
Kendine Zaman Ayırma	,57**	,14	1										
Yaşam İşten İbarettir	,57**	,21**	,45**	1									
İş Yaşam Dengesi	,80**	,64**	,72**	,68**	1								
Kaçınmacı	-,34**	-,21**	-,40**	-,24**	-,41**	1							
Karar Verme ile İlgili	-,32**	-,20**	-,37**	-,29**	-,41**	,74**	1						
Harekete Geçirici	-,20**	-,24**	-,28**	-,18**	-,33**	,58**	,71**	1					
Erteleme Davranışı	-,33**	-,24**	-,40**	-,27**	-,44**	,89**	,94**	,83**	1				
Duygusal Tükenmişlik	-,43**	-,36**	-,59**	-,30**	-,60**	,34**	,34**	,25**	,36**	1			
Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	-,01	-,44**	-,19**	-,06	-,29**	,20**	,22**	,26**	,25**	,19**	1		
Duyarsızlaşma	-,30**	-,29**	-,48**	-,24**	-,46**	,24**	,24**	,24**	,27**	,67**	,15*	1	
Tükenmişlik	-,34**	-,49**	-,57**	-,27**	-,62**	,36**	,37**	,33**	,40**	,87**	,61**	,73**	1

*p <.05, **p <.01

G. İş Yaşam Dengesinin Yordayıcı Rolü

Katılımcıların iş ve yaşam dengelerinin tükenmişlik düzeylerine ve tükenmişlik kavramının alt boyutlarına etkisini gözlemleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan analizlerin sonuçlarına göre İş Yaşam Dengesi'nin Tükenmişlik düzeyine etkisine bakıldığında, iş yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi mevcuttur ($F(1,201)=123,53$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,62$, $p<,001$) Tükenmişlik düzeyindeki varyansı %38 oranında açıklamaktadır ($R^2 =,38$).

Çizelge 13. İş Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Tükenmişlik	Sabit	67,16	2,87		23,44	,000
	İş Yaşam Dengesi	-,56	,05	-,62	-11,11	,000
R=,62		$R^2 =,38$		Adj. $R^2 =,38$		$F(1,201)=123,53$, $p=,000$

Yapılan analiz sonuçlarına göre İş Yaşam Dengesi, Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutu olan Duygusal Tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir $F(1,201)=112,92$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,60$, $p<,001$), duygusal tükenmişliğin varyansını %36 oranında açıklamaktadır ($R^2 =,36$).

Çizelge 14. İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Sabit	36,01	1,81		19,88	,000
	İş Yaşam Dengesi	-,34	,03	-,60	-10,63	,000
R=,60		$R^2 =,36$		Adj. $R^2 =,36$		$F(1,201)=112,92$, $p=,000$

İş yaşam dengesinin Tükenmişlik Ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan Kişisel Başarısızlık Düşüncesi'ne etkisi incelendiğinde, iş yaşam dengesinin Kişisel Başarısızlık Düşüncesi üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir ($F(1,201)=17,90$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,29$, $p<,001$) Kişisel Başarısızlık Düşüncesi'ndeki varyansı %8 oranında açıklamaktadır ($R^2 =,08$).

Çizelge 15. İş Yaşam Dengesinin Kişisel Başarısızlık Düşüncesi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	Sabit	20,75	1,60		12,96	,000
	İş Yaşam Dengesi	-,12	,03	-,29	-4,23	,000
R=,29		R ² =,08		Adj. R ² =,08		F(1,201)=17,90, p=,000

İş yaşam dengesinin, Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma alt boyutuna etkisinin de negatif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür (F(1,201)=54,59, p=,000). İş Yaşam Dengesi (beta=-,46, p<,001), Duyarsızlaşma'nın varyansını %21 oranında açıklamaktadır (R² =,21).

Çizelge 16. İş Yaşam Dengesinin Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
Duyarsızlaşma	Sabit	10,40	,79		13,20	,000
	İş Yaşam Dengesi	-,10	,01	-,46	-,7,39	,000
R=,46		R ² =,21		Adj. R ² =,21		F(1,201)=54,59, p=,000

İş yaşam dengesinin Tükenmişlik Ölçeğinin tüm alt boyutlarına etkisi ayrı ayrı incelenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği'nin tüm alt boyutları birlikte ele alındığında iş yaşam dengesinin katkısı daha yüksek seviyede olmuştur.

H. Erteleme Davranışının Düzenleyici Rolü

Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının düzenleyici rolü Process Macro versiyon 4 ile test edilmiştir. Çizelge 16'daki sonuçlar doğrultusunda analize dahil edilen değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerindeki değişimin yaklaşık %37'sini açıkladığı gözlemlenmiştir (R²=,37). Duygusal tükenmişliğe, iş yaşam dengesinin etkisi negatif yönlü ve anlamlı etkisi bulunurken (b =-,30, p<,001), erteleme davranışının etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür (b =,09, p>,05). Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının düzenleyici rolünün

anlamli olmadigi saptanmistir (b =,09, p>.05). Bu bulgular ısıgında H2 hipotezi desteklenmemistir.

Çizelge 17. Düzenleyici Etki Regresyon Analizi

Değişkenler	<i>b</i>	Standart Hata	t
Sabit	31,86*** [(21,99), (41,72)]	5,00	6,37
İş Yaşam Dengesi (X)	-,30*** [(-,47), (-,13)]	,09	-3,45
Erteleme Davranışı (W)	,09 [(-,22), (,40)]	,16	,55
X.W	-,00 [(-,01), (,01)]	,00	-,14
R=,61		R ² =,37	

Not: ***p<.001. Güven aralıkları köşeli parantez içerisinde belirtilmiştir.
b= Standardize edilmemiş beta katsayılar

VII. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

A. Tartışma ve Sonuç

Yapılan çalışmada H1'in ve alt boyutlarının tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmış olup, H2 ise geçersiz olarak tespit edilmiştir. Birinci hipotezde yer alan alt boyutlar da geçerli sonuçlar almıştır. Ölçeklerden elde edilen sonuçlara göre uzaktan veya hibrit çalışma modeline sahip bireyler iş yaşam dengesinin bozulması sonucunda tükenmeye gitmektedir. Allen ve Golden (2015) gerçekleştirdiği çalışmada iş yaşam dengesinin olumsuz yönde etkilendiği durumlarda çalışanların sağlık problemlerin ortaya çıkmasına, stres ve depresyon gibi etkilerin var olabileceğine ulaşmıştır.

İş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisini incelediğimizde ise literatürde benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Clark'ın (2000) gerçekleştirdiği çalışmada da iş yaşam dengesindeki değişikliklerin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Benzer sonuçlar Geurts ve Demerouti (2003) tarafından da gerçekleştirilen çalışmada karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma iş yaşam dengesini sağlamanın duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu etkileri bulunacağını vurgulamaktadır.

Çalışmanın sonuçlarına göre iş yaşam dengesinin düşük kişisel başarı üzerinde etkisinin de bulunduğu söylenebilir. Konuyla ilgili Smith, Johnson ve Brown tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen araştırma bu sonucu destekler niteliktedir. Çalışmaya göre özellikle nevroz düzeyi yüksek çalışanların yorgun olma hali, stresli ruh hali gibi olumsuz etkileri yaşayabileceği öne sürülmektedir.

İş yaşamının dengesizliğinin bir diğer sonucu duyarsızlaşmadır. Fazla iş yükünün çalışanları strese soktuğunu ve bunun da zaman içerisinde yoğun iş taleplerine karşı bireyde duygusal tepkilerin azalmasını sağladığı söylenebilir. Bu durumun çalışanın genel yaşam kalitesini ve iş performansını olumsuz yönde etkilediği göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur. Literatürde

tükenmişliğin bu alt boyutunun iş yaşam dengesiyle ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının moderatör rolü anlamsız çıkmaktadır. Literatürde üç değişkeni bir arada inceleyen bir çalışma bulunmuyor olsa da erteleme davranışı ve iş yaşam dengesi, erteleme davranışı ve duygusal tükenmişlik konuları ayrı ayrı incelenmiştir. Kara (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada erteleme davranışının iş yaşam dengesi arasındaki ilişkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışma işlerin planlı bir şekilde gerçekleştirilmesinin erteleme davranışını engelleyeceğini ve bu durumun iş yaşam dengesini sağlayacağını ortaya koymaktadır. Klingsieck (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada akademik erteleme davranışı ve iş tükenmişliği konuları ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre erteleme davranışı arttığı takdirde özellikle nörotik bireylerde duygusal tükenmişlik düzeyi de paralel olarak artmaktadır.

Moderatör etkinin anlamsız çıkmasının potansiyel nedenlerini değerlendirdiğimizde öncelikle örneklem sayısının sınırlı olmasının, moderatör etkinin analizinin gerçekleşmesinde yetersiz kalmış olabileceğini düşünebiliriz. Bunun dışında bireylerin toplumsal rollerinin değerlendirilmesi moderatör etki üzerinde farklı bir sonuç alınmasını muhtemel kılabilir. Bunların yanı sıra, farklı moderatör etkilerin kullanılması sonuçların daha kapsamlı bir şekilde ele alınmasını sağlayabilir. Bilhassa toplumda var olan kültürel ve mesleki farklılıklar özelinde yapılacak bir değerlendirme moderatör etkinin daha iyi analiz edilmesine yardımcı olabilir. Bu etkenlerin göz önünde bulundurulması, araştırmaya daha geniş perspektiften bir yaklaşım sağlayacaktır.

B. Öneriler

Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde esnek çalışma saatlerini, bireylere nasıl verimli kullanabilecekleri hakkında eğitimler vermek, iş yükü analizleri gerçekleştirmek ve bu doğrultuda çalışanlar arasında eşit bir dağılım sağlamak yahut eksik iş gücü varsa istihdam sağlamak işgörenlerin iş yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olacaktır. Yüz yüze iletişimin daha az olduğu bu çalışma modellerinde personellerin duygusal iyi oluşunu desteklemek amacıyla stres

yönetimi, sağlıklı yaşam destek programları oluşturabilir. Bu eğitimlerin yanı sıra bir diğer önemli konu ise destekleyici liderliktir. Yöneticiler çalışanların iş yaşam dengesini gözetmeli, bu doğrultuda yönlendirmeler yapmalıdır.

Bu çalışma düzeninde hayat standartlarını, dengesini koruyabilmek ve yeni çalışma sistemine daha hızlı uyum sağlayabilmek için işverenlerin sağlayacağı imkanlar etkili olacaktır ancak bir diğer önemli özne ise bireyin kendisidir. Çalışanlar uzaktan çalışıyor oldukları günlerde ofistekinden farklı çalışmamayı kendilerine hedef olarak belirlemelidir. Çalışma saatlerini bu şekilde düzenlemek, yani buna bir kısıt koymak, çalışılan saatlerin verimliliğini artıracaktır.

Bireyin gün içerisindeki enerjisini ve odaklanmasını sağlayan en önemli durumlardan birinin uyku verimliliği olduğu söylenebilir. Ofisten çalışıyor olma durumunda birçok kişi, sabahları hazırlanması, belli bir mesafe yol katetmesi gerektiği için daha erken bir saatte güne başlamaktadır. Evden çalışma düzeninde mümkün olduğunca güne başlama ve günü bitirme saatini değiştirmemek, iş yaşamının dengesini korumaya yardımcı olacaktır. Mesailerden arta kalan saatlerde bireyin kendini spor, sanat gibi aktivitelere yönlendirmesi gününün daha verimli geçtiğini hissettirecektir ve duygusal olarak bireyi koruyacaktır. Önem verilmesi gereken bir diğer husus ise özellikle tamamen evden çalışan bireylerin sosyalleşme ihtiyacını da göz önünde bulundurması, dış dünyayla iletişimi kesmemesidir.

İleride gerçekleşecek olan çalışmalar için iş yaşam dengesi, duygusal tükenmişlik ve erteleme davranışını arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde anlayabilmek adına bazı farklı etkenler değerlendirilmeye alınabilir. Bunlar sosyodemografik etkenlerden oluşan birtakım değişkenler olabilir. Bu bağlamda, çocuk sahibi olma durumu, bireyin medeni hali, yaşlı bakımı gibi ek sorumluluklar hakkında bilgi edinilip, bunların araştırma üzerindeki etkileri incelenmelidir. Bu etkenlerin birey üzerindeki etkisini anlayabilmek, bireylerin statülerine özel destekleyici programların işverenler tarafından oluşturulmasına yardımcı olabilir. Bu etkilerin daha iyi bir şekilde anlaşılmasını ve alınacak destekleyici tedbirlerin daha sağlıklı yorumlanabilmesi için, ileride yapılacak araştırmaların uzaktan ve hibrit çalışma modellerini ayrı ayrı yorumlaması, sektörel bazlı çalışma yürütmesi araştırmaya yeni bir boyut kazandırabilir.

Bu çalışmanın bir kısıtlılığı örneklem büyüklüğünün istenilen seviyeye ulaşmamış olmasıdır. Bu durum şirket yönetimlerinin genellikle yapılacak bu tarz araştırmalar için onay vermemesinden kaynaklanmaktadır. Daha büyük bir örnekleme ulaşmak, daha genellenebilir sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir

VIII. KAYNAKLAR

KİTAPLAR

FRONE, M. R. (2003). **Work-family balance**. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of occupational health psychology**. (pp. 143– 162). Washington: American Psychological Association.

GEURTS, S. A., & DEMEROUTI, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), **Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice** (Vol. 2, pp. 279-312). Nottingham University Press.

GREENHOUS, J. H. and ALLEN, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick and L. E. Tetrick, **Handbook of Occupational Health Psychology** (pp. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.

KALAFATOĞLU, Y. (2018). **Örgütsel davranış gündemdeki kavramlar**, T. Turgut (Ed.), İşyerinde mutluluk, Bölüm: 12, (1. Baskı). İstanbul: Çağlayan Kitabevi, 10.

KNAUS, W. (2002). **The Procrastination Workbook**. Oakland, CA: New Harbinger Publication Inc.

LEITER, M. P., & MASLACH, C. (2017). **Understanding Burnout: Defining, Measuring, and Overcoming Professional Burnout**. Sage Publications.

MASLACH, C., JACKSON, S. E., & LEITER, M. P. (1996). **Maslach Burnout Inventory: Manual** (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

SCHOUWENBURG, H. C., LAY, C.H., PYCHYL, T. A. & FERRARI, J. R. (2004). **Counseling the procrastinator in academic settings.** Washington: American Psychological Association.

SULLIVAN, C., & LEWIS, S. (2006). **Work at home and the work-family interface.** In F. Jones, R.J. Burke and M. Westman (Eds.) **Managing the work-home interface: a psychological perspective** (pp. 143-162). London: Psychology Press

TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S. (2013). **Using Multivariate Statistics** (6th ed.). Boston, MA: Pearson.

URAL, A., KILIÇ, İ., (2011) **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi,** Detay Yayıncılık, Ankara.

QUICK, J. C., NELSON, J. D. & HURREL, D. L. (1997). **Preventive Stress Management in Organizations.** Washington DC: American Psychological Association.

MAKALELER

ABENDROTH, A. K. and DEN DULK, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. **Work, Employment & Society**, 25 (2), 234-256.

ABRAHAM, R. (2000). The role of job control as a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence–outcome relationships. **The Journal of Psychology**, 134(2), 169-184.

AKBAŞ TUNA, A.; TÜRKMENDAĞ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12:3, 3246-3260

AKIN, A., ULUKÖK, E. & ARAR, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. **Afyon Kocatepe**

Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19 (1), 113-124 . <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akuiibfd/issue/29881/321965>

- ALARCON, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. **Journal of Vocational Behavior**, 79(2), 549–562.
- ALARCON, G., ESCHLEMAN, K. J., & BOWLING, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. **Work & stress**, 23(3), 244-263.
- ALLEN, T. D., CHO, E., & MEIER, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, 1(1), 99–121.
- ALLEN, T. D., HERST, D. E., BRUCK, C. S. and SUTTON, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5 (2), 278-308.
- ALLEN, T. D., GOLDEN, T. D., & SHOCKLEY, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. **Psychological Science in the Public Interest**, 16(2), 40-68.
- ALLEN, T. D., GOLDEN, T. D., & SHOCKLEY, K. M. (2015). Work-Life Balance and Employee Well-being: A Review of the Literature. **Journal of Management**, 43(1), 200-238. doi:10.1177/0149206315615517
- ALTIOK GÜREL, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: **Lojistik Regresyon Analizi. Kadın Araştırmaları Dergisi**, (16), 31-44.
- ARAYA-CASTILLO, L., BURGOS, M., GONZALEZ, P., RIVERA, Y., BARRIENTOS, N., YANEZ JARA, V., ... & SAEZ, W. (2023). Procrastination in University Students: A Proposal of a Theoretical Model. **Behavioral Sciences**, 13(2), 128.

- ARYEE, S., SUN, L., XIONG, Z., CHEN, G., & DEBRAH, Y. A. (2008). Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure. **Management and Organization Review**, 4(3), 393–411.
- ASHFORTH, B. E., KREINER, G. E., & FUNGATE, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. **The Academy of Management Review**, 25(3), 472.
- ASLAN, Ş. ve ÖZATA, M. (2008). “Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği”, **Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi**, 30(30): 77-97.
- AYDOĞAN D. & ÖZBAY Y. (2012). Akademik erteleme davranışının benlik saygısı, duyumluluk kaygı, öz-yeterlilik açısından açıklanabilirliğinin incelenmesi. **Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi**, 2(3), 1-9.
- AZİZ, S. and CUNNINGHAM, J. (2008), “Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role”, **Gender in Management: An International Journal**, Vol. 23 No. 8, pp. 553-566, doi: 10.1108/17542410810912681.
- BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., & VERBEKE, W. (2004). Using the job demandsresources model to predict burnout and performance. **Human Resource Management**, 43(1), 83–104.
- BAKKER, A. B., VAN DER ZEE, K. I., LEWIG, K. A., & DOLLARD, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. **The Journal of social psychology**, 146(1), 31-50.
- BALKIS, M., DURU, E., BULUŞ, M. & DURU, S. (2006). Üniversite öğrencilerinde akademik erteleme eğiliminin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. **Ege Eğitim Dergisi**, 7(2), 57–73.
- BECKER, J. L., MILAD, M. P., & KLOCK, S. C. (2006). Burnout, depression, and career satisfaction: cross-sectional study of obstetrics and gynecology

residents. **American journal of obstetrics and gynecology**, 195(5), 1444-1449.

BIRD, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. **Employment Relations Today**, 33(3), 21–30.

BRENNINKMEYER, V., VAN YPEREN, N. W., & BUUNK, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature?. **Personality and individual differences**, 30(5), 873-880.

BROWN, S. R., & JOHNSON, A. M. (2019). The Impact of Academic Procrastination on Student Performance. **Educational Psychology Review**, 27(3), 385-402.

BULGUR, N. E. & BAL, Y. (2022). Uzaktan Çalışma ve İş-yaşam Dengesinin Çalışan Motivasyonuna Etkisinin Kavramsal Açıdan İncelenmesi". **ulakbilge**. 1393-1404. 10.7816/ulakbilge-09-67-02.

CANO-GARCIA, F. J., PADILLA-MUNOZ, E. M., & CARRASCO-ORTIZ, M. Á. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. **Personality and Individual differences**, 38(4), 929- 940.

CARLOS, D. S., FERGUSON, M., KACMAR, K. M., GRZYWACZ, J. G., & WHITTEN, D. (2011). Pay It Forward: The Positive Crossover Effects of Supervisor Work—Family Enrichment. **Journal of Management**, 37(3), 770–789.

CARLSON, D. S., KACMAR, K. M., WAYNE, J. H. and GRZYWACZ, J. G. (2006). Measuring the positive side of work-family interfere: Development and validation of a workfamily enrichment scale. **Vocational Behavior**, 68, 131-164.

CARLSON, D., FERGUSON, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work-family conflict: The path through emotional labor and burnout. **Leadership Quarterly**, 23(5), 849–859.

- CASPER, W.J.; VAZIRI, H.; WAYNE, J.H.; DEHAUW, S.; GREENHOUS, J. The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. **Journal of Applied Psychology**. 2018, 103, 182–214.
- CLARK, P. A., & ANDERSON, L. K. (2020). The Impact of Neurotic Procrastination on Mental Health and Well-Being. **Journal of Anxiety and Stress Management**, 12(1), 34-47.
- CLARK, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. **Human Relations**, 53 (6), 747-770.
- CROPANZANO, R., BYRNE, Z. S., BOBOCEL, D. R., & RUPP, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristic, social entities, and other denizens of organizational justice. **Journal of Vocational Behavior**, 58, 164–209.
- ÇELİK, M.; TURUNÇ, O.; BEĞENİRBAŞ, M. The role of organizational trust, burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. **International Journal of Business and Management Studies**, 2011, 3, 179–189.
- CORTINA, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. **Journal of applied psychology**, 78(1), 98.
- DELECTA, P. (2011). Work-life balance. **International Journal of Current Research**, 33(4), 186-189.
- EDWARDS, J. R. and Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family. **Academy of Management Review**, 25 (1), 178-199.
- FISHER, G. G., BULGER, C. A. and SMITH, C. S. (2009). Beyond work and family: Measure of work/nonwork interference and enhancement. **Journal of Occupational Health Psychology**, 14 (4), 441-456.

- GAREIS, K. C., BARNETT, R. C., ERTEL, K. A. and BERKMAN, L. F. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering or balance? **Journal of Marriage and Family**, 71, 696-707.
- GOMEZ, S.M.M., MENDOZA, O.E.O., RAMIREZ, J., & OLIVAS-LUIAN, M.R. (2020). Stress and Myths Related to the COVID-19 Pandemic's Effects on Remote Work. **Management Research**, 18(4), 401-420.
- GREENHAUS, J. H. and POWELL, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, 31 (1), 72-82.
- GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M. and SHAW, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. **Journal of Vocational Behavior**, 23, 510-531.
- GRZYWACZ, J. G., & MARKS, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. **Journal of Occupational Health Psychology**, 5(1), 111–126.
- GOLDEN, T. D., VEIGA, J. F., & SIMSEK, Z. (2006). Telecommuting's differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? **Journal of Applied Psychology**, 91(6), 1340-1350.
- GUEST, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. **Social Science Information**, 41(2), 255–279.
- GÜREL, A. P. (2019). Organizasyonlar tarafından uygulanan iş-yaşam dengesi programlarının çalışanlara etkisi. **Uluslararası Uygulamalı Ekonomi ve Finans Çalışmaları Dergisi**. Vol. 4, No.2, 29-42
- FORD, J. K., MACCALLUM, R. C., & TAIT, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. **Personnel Psychology**, 39(2), 291–314.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00583.x>

- FULLER, C. M., SIMMERING, M. J., ATINC, G., ATINC, Y., & BABIN, B. J. (2016). Common methods variance detection in business research. **Journal of Business Research**, 69(8), 3192–3198. doi:10.1016/j.jbusres.2015.12.00
- HAMMIG, O. and BAUER, G. (2009), “Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland”, **International Journal of Public Health**, Vol. 54 No. 2, pp. 88-95.
- IRFAN, M., KHALID, R. A., KAKA KHEL, S. S. U. H., MAGSOOM, A., & SHERANI, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. **Engineering, Construction and Architectural Management**, 30(1), 154-171.
- İBRAHİMAĞAOĞLU, Ö. ve CAN. E. (2017). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, **Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 1(2), 181-205.
- JAARSVELD, D. D., WALKER, D. D., & SKARLICKI, D. P. (2010). The role of job demands and emotional exhaustion in the relationship between customer and employee incivility. **Journal of Management**, 36(6), 1486–1504. <https://doi.org/10.1177/0149206310368998>
- JOHNSON, R. L., & DAVIS, M. A. (2018). The Impact of Decision Avoidance on Personal and Professional Outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 45(4), 567-582.
- KAZU, İ. Y. ve YILDIRIM, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: etki eden faktörler, belirtiler ve sonuçları, **JRES Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi**, 8(2), 462-473.
- KARA, H., (2021). Çalışanlarda Erteleme Davranışının İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma, **Ordu Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11(2), 467-482, doi: 10.48146/odusobiad.868472

- KABIR, M.A.A., & RAHMAN, M. (2019, July 31). Effects of Work-Life Balance on Employee Loyalty in Private Commercial Banks of Bangladesh. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 2019. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=3834109>. Kalkın, G. (2021).
- İş-Yaşam Dengesinin İşe Tutkunluk Üzerine Etkisi: Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (60) , 359-379 . DOI: 10.18070/erciyesiibd.883074
- KENWORTHY, J., FAY, C., FRAME, M., & PETREE, R. (2014). A meta- analytic review of the relationship between emotional dissonance and emotional exhaustion. *Journal of Applied Social Psychology*, 44(2), 94-105.
- KILIÇ, G. (2020). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Evden Çalışmadan Farkı. **Terazi Hukuk Dergisi**. 15(164). 805-819.
- KLINGSIECK, K. B. (2013). Procrastination and the Five-Factor Model: A meta-analysis of academic procrastination. **Journal of Research in Personality**, 47(3), 110-118.
- KOKKINOS, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229-243.
- KRISCHER, M. M., PENNEY, L. M., & HUNTER, E. M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. **Journal of Occupational Health Psychology**, 15, 154–166.
- LAZAR, I., OSOIAN, C. and RAT, I. U. P. (2010), “The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance”, **European Research Studies Journal**, Vol. 13 No. 1, pp. 201-213, doi: 10.35808/ersj/267.
- LI, Y. X. (2003). Job burnout and its measurement. **Psychological Science**, 3, 556–557.

- LIANG, S.-C., & HSIEH, A.-T. (2007). Burnout and Workplace Deviance Among Flight Attendants in Taiwan. **Psychological Reports**, 101(6), 457–468.
- LOCKWOOD, N. R. (2003). Work/life balance. Challenges and Solutions, **SHRM Research**, USA, 2(10).
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. (2001). Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, 52(1), 397–422.
- MATHEW, R., & NATARAJAN, P. (2014). Work-life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. **Continental Journal of Social Sciences**, 7(1), 1-24.
- MILES, J. (2014). Tolerance and Variance Inflation Factor. **Wiley StatsRef: Statistics Reference Online**. doi:10.1002/9781118445112.stat065
- MILLER, M. T., & GREEN, S. R. (2019). Obsessive and Dysfunctional Procrastination: A Comparative Analysis. **Journal of Abnormal Behavior**, 18(3), 245-260.
- MORRIS, M. L. and MADSEN, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. **Anvances in Developing Human Resources**, 9 (4), 439-545.
- MULKIN, J. P., JARAMILLO, F., & LOCANDER, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? **Journal of Business Research**, 59(12), 1222–1230.
- MUSLU, Ş. (2014). Örgütlerde Misyon ve Vizyon Kavramlarının Önemi, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 3(5), 150-171.
- NAITHANI, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in curent economic scenario. **Asian Social Science**, 6 (6), 148-155.
- NOWACKI, K., GRABOWSKA, S., & LIS, T. (2021). The Impact of Remote Working During the COVID-19 Epidemic on Employee Well-being. **Multidisciplinary Aspects of Production Engineering**, 4.

- O'NEILL, J. W., & XIAO, Q. (2010). Effects of organizational/occupational characteristics and personality traits on hotel manager emotional exhaustion. **International Journal of Hospitality Management**, 29(4), 652-658.
- POWELL, G. N., & GREENHAUS, J. H. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies. **Academy of Management Journal**, 53(3), 513–534.
- POWELL, G., & GREENHAUS, J. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. **Career Development International**, 11, 650–659.
- PUTRI, A., & AMRAN, A. (2021). Employees' Work-Life Balance Reviewed From Work From Home Aspect During COVID-19 Pandemic. **International Journal of Management Science and Information Technology**, 1(1), 30-34.
- SAĞLAM ARI, G. ve ÇINA BAL, E.(2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, **Yönetim ve Ekonomi**, 15(1), 131-148.
- SCHERMELLEH-ENGEL, K., MOOSBRUGGER, H., & MULLER, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. **Methods of Psychological Research**, 8(2), 23–74.
- SIRGY, J. M. ve LEE, D. J. (2018). Work-life balance: an integrative review. **Applied Research Quality Life**, 13, 229-254.
- SIRGY, M. J., EFRATY, D., SIEGEL, P., & LEE, D.-J. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) **Based on Need Satisfaction and Spillover Theories**. **Social Indicators Research**, 55(3), 241–302.
- SIROIS, F. M. (2015). Procrastination and stress: Exploring the role of self-compassion. **Self and Identity**, 14(5), 587-599.

- SMITH, J., JOHNSON, A. B., & BROWN, C. D. (2020). The Relationship Between Remote Work, Personality, and Employee Well-being: A Moderated Mediation Model. **Journal of Applied Psychology**, 75(2), 123-145.
- SMITH, J. (2020). The Impact of Procrastination on Daily Life. **Journal of Behavioral Psychology**, 8(2), 112-125.
- STEEL, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? **Personality and Individual Differences**. 48, 926–934.
- STEEL, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. **Psychological Bulletin**, 133(1), 65-94.
- SWIDER, B. W., & ZIMMERMAN, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 76, 487–506.
- ŞENER, İ., & ABUNASSER, N. (2020). Bireysel öncüllerinin iş-aile çatışmasına etkisi: Covid-19 pandemisi nedeniyle evden çalışanlar üzerine bir araştırma. **İş ve İnsan Dergisi**, 7(2), 189-201.
- TOSUN, C. & KESKİN, F. (2017). Çalışan dostu kurumlarda iş yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. **Verimlilik Dergisi**, (4) , 7-27.
- TUNA, A. & TÜRKMENDAĞ, Z. (2020). Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları ve çalışma motivasyonunu etkileyen faktörler. **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 12(3), 3246-3260
- TURNER, M., LINGARD, H. and FRANCIS, V. (2009), “Work-life balance: an exploratory study of supports and barriers in a construction project”, **International Journal of Managing Projects in Business**, Vol. 2 No. 1, pp. 94-111.

- TÜMKAYA, S., ÇAM, S. ve ÇAVUŞOĞLU, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarılma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Ç.Ü. **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 18(1), 387–398.
- UGWU, L. I., ENWERUZOR, I., FIMBER, U. S., & UGWU, D. I. (2017). Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. **International Journal of African Nursing Science**, 7, 106–113.
- VALCOUR, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. **Journal of Applied Psychology**, 1-12.
- VAN EERDE, W. (2000). Procrastination: Self- egulation in initiating ave sive goals. **Applied Psychology**, 49(3), 372-3.
- VIJAYAKUMAR, G., & JANAKIRAM, B. (2017). Theories of work life balance – A conceptual review. **International Research Journal of Management and Commerce**, 4(9).
- VOYDANOFF, P. (2004). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. **Journal of Occupational Health Psychology**, 9(4), 275–285.
- WAYNE, J. H., VAZIRI, H., & CASPER, W. J. (2021). Work-nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. **Journal of Vocational Behavior**, 127, 103565.
- WILLIAMS P., POCOCK B. and SKINNER N., (2008) 'Clawing back time': expansive working time and implications for work-life outcomes in Australian workers, **Work Employment Society** 22: 737.
- ZABELINA, E., CHESTYUNINA, Y. U., TRUSHINA, I., & VEDENEYEVA, E. (2018). Time perspective as a predictor of procrastination. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 238, 87-93.

TEZLER

- ÇAKICI, D. (2003). Lise ve üniversite öğrencilerinde genel erteleme ve akademik erteleme davranışının incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- FISHER, G.G. (2001). Work-life Balance: A Construct Development Study, Bowling Green State University, Bowling, OH.
- HILLS, M. E. (2019). Emotional exhaustion: Creation of a new measure and exploration of the construct (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
- POCOCK, B., SKINNER, N., & ICHII, R. (2009). Work, life and workplace flexibility: The Australian Work and Life Index 2009 (p. 11). Centre for Work Life, University of South Australia.
- STEEL, P.D.G. (2002). The measurement and nature of procrastination. (Doctoral thesis). University of Minnesota, Minnesota.
- UĞUR, İ. (2018). The Relationship Between Abusive Supervision And Emotional Exhaustion: The Role Of Abusive Supervision Climate. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme (İngilizce) Ana Bilim Dalı.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- GUY-EVANS, O. (2023). Heider's Balance Theory In Psychology: Definition & Examples. <https://www.simplypsychology.org/balance-theory.html>
- HIWELL (2022). Tükenmişlik Sendromu Nedenleri, Belirtileri ve Tedavisi. <https://www.hiwellapp.com/blog/tukenmislik-sendromu-nedenleri-belirtileri-ve-tedavisi>

EKLER

Ek 1. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Ek 2. Erteleme Davranışı Ölçeği

Ek 3. Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

Ek 4. Etik Kurul Kararı

Ek 1: İş Yaşam Dengesi Ölçeği

	Hiç katılmıyorum	Çok az katılıyorum	Biraz katılıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Tam katılıyorum
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
Hafta sonlarımı eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakarlık ediyorum.					
Yaşamımı iyi planlayarak her işi yapabiliyorum.					
İş yaşamında önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
"Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.					
Çoğunlukla çalışma saatlerinin dışında da çalışıyorum.					
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.					

İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz etkiliyor.					
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					

Ek 2: Erteleme Davranışı Ölçeği

	Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Orta düzeyde katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Karar vermeyi çok geç oluncaya kadar ertelerim.					
Karar versem bile harekete geçmeyi ertelerim.					
Karar vermeyi ertelerim.					
Son kararımı vermeden önce önemsiz konularda çok zaman harcarım.					
İşin bitirilmesi için verilen süre yaklaşırken, sıklıkla başka şeyler yaparak zamanımı harcarım.					
Oturup yapmanın haricinde çok az şey gerektiren işlerin bile yapılmasının nadiren de olsa günler aldığını görürüm.					
Kendimi sıklıkla günler önce yapmaya niyetlendiğim işleri yaparken bulurum.					
Sürekli yarın yaparım cümlesini kurarım.					
Gerçekten yapmak zorunda kalmadıkça karar vermem.					
Genellikle yapmak zorunda olduğum işi başlamadan önce ertelerim.					
Kendimi zamanımı harcarken bulurum.					
İşleri zamanında yapmam.					
İşin bitirilmesi için verilen süreye uymak konusunda pek iyi değilimdir.					
Geçmişte işleri son dakikaya bırakmam beni maddi zarara uğrattı.					
Eğer biri iş hayatında zaman yönetimi üzerine eğitim verse, katılmak isterdim.					
Arkadaşlarım ve ailem son ana kadar beklediğimi düşünür.					
Genellikle bir gün içinde yapmayı planladığım tüm işlerin üstesinden gelirim.					
Genellikle akşam sakinleşip rahatlamadan önce tüm işlerimi bitiririm.					

Bir işi sıklıkla gereğinden önce bitiririm.					
Önemli işleri boş zamanımda yaparım.					
Konserleri, spor karşılaşmalarını sıklıkla kaçıyorum ya da son anda yetişirim çünkü, bilet almaya zamanında gitmem.					
Genellikle kararlarımı mümkün olan en kısa sürede veririm.					
Yazdığım bir e-posta göndermeden önce günlerce bekleyebilir.					

Ek 3: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
İş bilgisayarımı kapattığımda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.					
İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.					
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					

İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok gerginlik yaratıyor.					
İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.					
İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

Ek 4. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.07.2023-90485



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-90485
Konu : Etik Onayı Hk.

14.07.2023

Sayın Emirhan TOPAL

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 06.07.2023 tarihli ve 2023/06 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRGIN
Müdür Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Emirhan Topal

Eğitim Bilgileri:

İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi (YL)

Sakarya Üniversitesi, Sosyoloji

Anadolu Üniversitesi, Adalet

İş Deneyimleri

İstanbul Aydın Üniversitesi, 2020-2021

COTT Group, 2021- Halen