



**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**İŞ YAŞAM DENGESİ VE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİ: KADIN PSİKOLOGLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKNUR AKSU

DANIŞMAN: PROF. DR. ERSİN KAVİ

**YALOVA
TEMMUZ 2025**



T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM/ANASANAT DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

İŞ YAŞAM DENGESİ VE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİ: KADIN PSİKOLOGLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İLKNUR AKSU
238130001

DANIŞMAN: PROF. DR. ERSİN KAVİ

YALOVA
TEMMUZ 2025

ETİK BEYAN

Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/Proje Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım “İŞ YAŞAM DENGESİ VE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİ: KADIN PSİKOLOGLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi taahhüt ve beyan ederim.

İmza

İlknur AKSU



ÖNSÖZ

Bu tez, çalışma hayatında giderek daha fazla görünür olan kadın psikologların iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeylerini anlamaya yönelik bir nitel araştırmanın ürünü olarak hazırlanmıştır. Mesleki sorumlulukların ve özel yaşamın gerekliliklerinin kesiştiği noktada, özellikle kadın çalışanların deneyimlediği özgün zorluklar ve stratejiler, bu çalışmanın merkezini oluşturmuştur. Bu çalışmayı gerçekleştirirken, araştırma konusunun yaşamın farklı alanlarına ne denli temas ettiğini bizzat deneyimledim. Bu durum, araştırmaya yalnızca akademik bir bakış açısıyla değil, aynı zamanda sahici bir farkındalık ve içgörüyle yaklaşmama da olanak sağladı. Araştırmam boyunca karşılaştığım her bir katılımcının deneyimi, yalnızca bilimsel verilerle değil, aynı zamanda empatik bir yaklaşımla da ele alındı.

Araştırma sürecinde bana istikrarla destek olan değerli tez danışmanıma, akademik gelişimime katkı sunan tüm hocalarıma, içtenlikle görüşlerini paylaşan katılımcılara, bu süreci yürütebilmem için destek olan aileme ve yakın çevreme teşekkür ederim. Bu tez, yalnızca akademik bir gereklilik değil, aynı zamanda kadın emeğinin görünürlüğünü artırmayı hedefleyen bir çabanın da ürünü olarak değerlendirilmelidir. Bu çalışmanın, benzer sosyo-kültürel bağlamlarda çalışan kadın profesyonellere ışık tutması ve iş yaşam dengesinin insan odaklı bir yaklaşımla ele alınmasına katkı sağlaması en büyük dileğimdir.

Temmuz – 2025

İlknur AKSU

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	i
ÖNSÖZ.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	x
1. GİRİŞ	1
2. İŞ YAŞAM DENGESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	2
2.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı	2
2.2. İş Yaşam Dengesinin Gelişim Süreci	3
2.3. İş Yaşam Dengesinin Teorik Boyutu.....	4
2.3.1. Bölünme Teorisi	5
2.3.2. Yayılma Teorisi	6
2.3.3. İş-Aile Sınır Teorisi	6
2.4. İş Yaşam Dengesinin Önemi	7
2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler	9
2.5.1. Bireysel Faktörler	10
2.5.1.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Mükemmeliyetçilik	12
2.5.1.2. Duygularını Yönetme Becerisi.....	13
2.5.1.3. İyimserlik ve Kötümserliğin Dinamikleri	14
2.5.1.4. Zaman Yönetimi ve Esneklik.....	15
2.5.1.5. Duygusal ve Psikolojik Denge	17
2.5.1.6. Stresle Başa Çıkma Becerileri.....	18
2.5.2. Örgütsel Faktörler	19
2.5.2.1. Örgüt Politikaları.....	19
2.5.2.2. İş Yeri Kültürü ve Destek Sistemleri	20
2.5.2.3. Mesleki Stres ve Duygusal Tükenmişlik.....	21
2.5.2.4. İşkoliklik.....	24
2.5.3. Toplumsal ve Çevresel Faktörler.....	25
2.5.3.1. Sosyal İlişkiler ve Yaşam Kalitesi	25
2.5.3.2. İş-Aile Çatışması	27

2.5.3.3. Toplumsal Cinsiyet Rollerleri	29
2.6. Kadın Psikologlar ve İş-Yaşam Dengesi	35
3. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI.....	37
3.1. Mesleki Bağlılık Kavramının Tanımı.....	37
3.2. Mesleki Bağlılığın Önemi	38
3.3. Mesleki Bağlılığın Arka Planı	40
3.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları	41
3.5. Mesleki Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi	45
3.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler	47
3.6.1. İş Stresi	47
3.6.2. Örgütsel Yapının Etkisi	49
3.6.3. Mesleki Bağlılık Motivasyonu.....	53
3.6.4. Destek Sistemleri ve Sosyal Sermaye.....	56
3.7. İş Yaşam Dengesi ve Mesleki Bağlılık İlişkisi.....	58
3.7.1. Uzaktan-Esnek Çalışma ve İş Yaşam Dengesine Etkisi	62
3.7.2. Tükenmişliğin İlişkideki Rolü	64
3.7.3. İş- Aile Çatışma Etkileri	66
4. KADIN PSİKOLOGLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.....	69
4.1. Kadın Psikologların Mesleki Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi	69
4.2. Araştırmanın Genel Çerçevesi.....	73
4.2.1. Araştırmanın Konusu	74
4.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	74
4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	75
4.2.4. Araştırmanın Soruları	75
4.2.5. Araştırmanın Ölçüm Araçları	75
4.2.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	76
4.2.7. Araştırmanın Veri Toplama Süreci.....	78
4.3. Araştırma Bulguları	79
4.3.1. Temalara Yönelik Bulgular	79
4.3.1.1. “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Bulgular	79
4.3.1.2. “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Bulgular	84
4.3.1.3. “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Bulgular.....	89
4.3.1.4. “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Bulgular	93
4.3.1.5. “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Bulgular.....	96

4.3.1.6. “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Bulgular	103
4.3.2. Kelime Frekanslarına Yönelik Bulgular	105
4.3.3. Çapraz Tablolara Yönelik Bulgular	106
4.3.4. Kod İlişkilerine Yönelik Bulgular	114
4.4. Araştırmanın Sonuçları.....	117
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	121
KAYNAKÇA	126
EKLER	138
Ek-1 : Görüşme Formu.....	138
ÖZGEÇMİŞ	139



SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

OECD	:	Organisation for Economic Co-Operation and Development – Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
f	:	Frekans
K	:	Katılımcı



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Katılımcı Profili Tablosu	76
Tablo 4.2: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	81
Tablo 4.3: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu.....	82
Tablo 4.4: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	85
Tablo 4.5: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu	86
Tablo 4.6: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	89
Tablo 4.7: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu	90
Tablo 4.8: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	94
Tablo 4.9: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu	94
Tablo 4.10: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu	96
Tablo 4.11: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu	98
Tablo 4.12: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu....	103
Tablo 4.13: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu....	104
Tablo 4.14: Kelime Frekanslarına Yönelik Tablo.....	105
Tablo 4.15: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Çapraz Tablo	107
Tablo 4.16: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Yönelik Çapraz Tablo	109
Tablo 4.17: Çalışılan Sektör Değişkenine Yönelik Çapraz Tablo	112
Tablo 4.18: Kod İlişkilerine Yönelik Bulgular	115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Grafik.....	77
Şekil 4.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Grafik	77
Şekil 4.3: Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Yönelik Grafik	77
Şekil 4.4: Temalara Yönelik Diyagram.....	79
Şekil 4.5: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram.....	81
Şekil 4.7: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram	82
Şekil 4.8: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Diyagram	86
Şekil 4.9: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Diyagram	90
Şekil 4.10: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Diyagram	94
Şekil 4.11: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram.....	97
Şekil 4.12: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Diyagram.....	104
Şekil 4.13: Kelime Bulutu.....	106

İŞ YAŞAM DENGESİ VE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİ: KADIN PSİKOLOGLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Bu çalışma, iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi kadın psikologlar özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Nitel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışmada, mesleki bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık boyutları ile iş-yaşam dengesine etkileri analiz edilmiş, toplumsal cinsiyet rolleri ve aile sorumluluklarının bu dinamikler üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırma bulguları, yüksek mesleki bağlılık gösteren kadın psikologların mesleklerine duygusal bağlılık geliştirdiklerini, ancak iş-aile çatışması yaşama olasılıklarının arttığını ortaya koymaktadır. Özellikle çocuk bakımı ve ev içi sorumlulukların ağırlıkta olduğu durumlarda, iş yaşam dengesinin bozulmasının mesleki tükenmişlik riskini artırdığı gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri ve örgütsel destek mekanizmalarının, kadın psikologların mesleki bağlılıklarını sürdürürken iş-yaşam dengesini korumalarına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Çalışma, mesleki bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamakta; örgütlerin kadın çalışanların ihtiyaçlarına yönelik politikalar geliştirmesinin önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, insan kaynakları uygulamalarında esneklik, psikolojik destek ve kariyer gelişim fırsatlarının artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş yaşam dengesi, Mesleki bağlılık, Kadın psikologlar, Nitel araştırma, Toplumsal cinsiyet.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND PROFESSIONAL COMMITMENT: A STUDY ON FEMALE PSYCHOLOGISTS

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between work-life balance and professional commitment among female psychologists. Conducted through qualitative research methods, the study analyzes the effects of emotional, normative, and continuance dimensions of professional commitment on work-life balance, alongside the impact of gender roles and family responsibilities on these dynamics. Findings reveal that female psychologists with high professional commitment develop emotional ties to their profession but face an increased likelihood of work-family conflict. Particularly when childcare and domestic responsibilities are predominant, disruptions in work-life balance elevate the risk of occupational burnout. However, flexible work arrangements and organizational support mechanisms were found to help female psychologists maintain work-life balance while sustaining their professional commitment. The study underscores the need to evaluate the relationship between professional commitment and work-life balance through a gender lens and highlights the importance of organizational policies tailored to women's needs. Recommendations include enhancing flexibility in human resource practices, providing psychological support, and expanding career development opportunities.

Keywords: Work-life balance, Professional commitment, Female psychologists, Qualitative research, Gender.

1. GİRİŞ

Günümüz çalışma yaşamı, bireylerin yalnızca mesleki performanslarını değil, aynı zamanda kişisel yaşamlarındaki dengeleri de doğrudan etkileyen karmaşık bir yapı haline gelmiştir. Bu yapı içerisinde özellikle kadın çalışanlar, hem iş hayatında başarılı olma hem de özel yaşamlarında sorumluluklarını yerine getirme beklentileriyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, kadınların yaşamlarında iş-aile çatışması, duygusal tükenmişlik ve mesleki doyum sorunları gibi çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Kadın psikologlar, mesleklerinin gerektirdiği yüksek düzeyde duygusal emek ve empati nedeniyle, iş yaşam dengesi kurmada özgün zorluklarla karşılaşabilmektedir. Danışanlarla kurulan yoğun duygusal bağlar, esnek fakat yoğun çalışma saatleri ve acil müdahale gereklilikleri, psikologların mesleki rollerini özel yaşamlarından ayırmalarını güçleştirmektedir. Özellikle uzaktan çalışma düzeninin yaygınlaştığı günümüzde, iş ve özel yaşam sınırlarının giderek belirsizleşmesi, bu dengeyi daha da kırılgan hale getirmiştir. Ancak bazı psikologların bu dönüşüme daha kolay uyum sağladıkları ve mesleki bağlılık düzeyleriyle bu süreci dengeleyebildikleri gözlemlenmektedir.

Bu araştırma, kadın psikologların mesleki bağlılık düzeyleri ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi anlamayı amaçlamaktadır. Kadınların karşılaştıkları zorlukların bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde çok yönlü etkiler yarattığı düşünülerek, bu çalışmada mesleki bağlılığın iş yaşam dengesine etkisi nitel bir yöntemle incelenmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan sorular, kadın psikologların mesleki bağlılıklarını etkileyen faktörleri, iş yaşam dengesini kurarken karşılaştıkları temel engelleri ve mesleki bağlılık ile denge arasındaki etkileşimleri ortaya koymaya yöneliktir.

Bu çalışma, yalnızca akademik bir katkı sunmakla kalmayıp, aynı zamanda kadın emeğinin görünürlüğünü artırma çabasını da taşımaktadır. Özellikle duygusal emek gerektiren mesleklerde çalışan kadınların deneyimlerinin daha iyi anlaşılması, ilgili uygulamalara yön verecek politikaların geliştirilmesinde önemli bir referans olacaktır. Kadın psikologların yaşadığı özgün deneyimlerin ortaya konulması, hem bireysel farkındalığın artmasına hem de insan odaklı bir çalışma kültürünün teşvik edilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

2. İŞ YAŞAM DENGESİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş-yaşam dengesi, bireylerin mesleki faaliyetleri ile özel ve ailevi yaşantıları arasında zaman ve enerji dağılımını adil bir şekilde yönetebilmelerini ifade etmektedir. Çalışanların bu dengeyi sağlayabilmesi, hem iş hem de aile rollerine eşit ölçüde zaman ayırabilmeleri ve her iki alanda da sorumluluklarını yerine getirebilmeleri anlamına gelmektedir. İş-aile dengesi, bireyin algısına bağlı olarak olumlu veya olumsuz şekilde kurulabilmektedir. Olumlu bir denge, her iki alana da yüksek seviyede ilgi, özen ve zaman ayrılmasını temsil ederken; olumsuz bir denge ise bu unsurların yetersiz düzeyde kalmasıyla karakterize edilmektedir. Bu dengenin bireysel algıya dayalı olduğu ve öznel bir nitelik taşıdığı vurgulanmaktadır (İrge, 2021, s. 330). İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi açıklamak üzere geliştirilen "İş-Aile Sınır Teorisi", kişilerin aile ve iş olmak üzere iki farklı dünyada var olduğunu öne sürmektedir. Bu teoriye göre, çalışanlar için bu iki dünya arasındaki sınırlar esnekler ve insanlar gündelik hayatlarında bu sınırlar arasında geçiş yapmaktadır. Kişiler, içinde bulundukları çevreyi şekillendirirken aynı zamanda bu çevrelerden etkilenmektedir. Teori, çalışanların her iki dünya arasında geçiş yaparken dengeyi nasıl koruduklarını açıklamayı hedeflemektedir. Zira sınırların geçişken olduğu durumlarda bireyler, her bir dünyaya uyum sağlamak ve kendilerini yeniden düzenlemek durumunda kalmaktadır (Topgöl, 2016, s. 227).

İş-yaşam dengesi kavramı, "mesleki faaliyetler" ve "iş dışı yaşam" unsurlarını etkileyen çeşitli faktörler tarafından şekillenmektedir. Guest tarafından öne sürülen modele göre, iş-yaşam dengesinin belirleyicileri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana grupta toplanmaktadır (Guest, 2002, s. 259). Örgütsel faktörler, işin gereklilikleri ve kültürü ile ailevi sorumluluklar ve ev yaşamının kültüründen oluşmaktadır. Bireysel faktörler ise işe uyum sağlama yeteneği, kişilik özellikleri, enerji düzeyi, stresle başa çıkma becerisi, cinsiyet, yaş ve kariyer evresini kapsamaktadır. Bu modelde, iş-yaşam dengesinin hem öznel hem de nesnel göstergeleri bulunmaktadır. Öznel göstergeler, bireyin iş ve özel yaşamındaki denge algısını yansıtırken; nesnel göstergeler ise çalışma saatleri, boş zaman aktiviteleri ve aile içindeki sorumluluk dağılımı gibi somut verileri içermektedir. Model, iş-yaşam dengesinin sonuçlarını ise iş ve yaşam doyumu, fiziksel ve zihinsel sağlık durumu, mesleki ve kişisel performans ile iş ve ev ortamındaki sosyal ilişkiler olarak sıralamaktadır (Polat, 2019, s. 201). İş-yaşam dengesi konusunda yürütülen araştırmalar, iş ve özel yaşamın kesin çizgilerle ayrılabilceğini göstermektedir. Bazı çalışmalarda, bireylerin kişilik özellikleri nedeniyle işkolik davranışlar

sergileyebileceği ve bu durumun iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceği belirtilmektedir. Özellikle hem iş hem de aile kaynaklı çatışmalarda mükemmeliyetçi eğilimlerin önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir. Mükemmel olma arzusunun olumlu (yüksek kişisel standartlar, başarı motivasyonu, özgüven artışı ve tatmin duygusu) ve olumsuz (hata odaklı düşünme, başarısızlık korkusu ve aşırı öz-eleştiri) yönleri bulunmaktadır (Aysesli & Aşkın, 2022, s. 205).

İş-yaşam dengesi bireylerin işin talepleri ile kişisel yaşamın gereklilikleri arasında tatmin edici bir uyum sağlaması anlamına gelmektedir. Bu uyumun sağlanması adına bireysel çaba her zaman yeterli görülmemektedir. İşverenlerin, çalışanlarının mesleki başarısını desteklemek adına iş-yaşam dengesinin oluşturulmasına önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü bu dengenin sağlanabilmesi yalnızca çalışanların değil, aynı zamanda işverenlerin de ortak sorumluluğudur. İş-yaşam dengesinin gerçekleştirilebilmesi için bireylerin daha fazla kaynağa erişiminin sağlanması ve geniş seçenekler sunularak esnek çözümlerin geliştirilmesi önem taşımaktadır (Akyaz & Boz, 2022, s. 342). Yapılan çeşitli araştırmalar, bireylerin hayatlarında üstlendikleri rollerin zaman dağılımı, öncelik sıralaması ve önem derecesine göre iş yaşam dengesine ilişkin çıkarımlar yapılabileceğini ortaya koymaktadır. İş ve özel yaşam dengesini gözetken çalışanların daha kaliteli bir yaşam sürdürdükleri ve bunun iş performanslarına olumlu yansıdığı belirtilmektedir (Kıyık Kıcıır & Tütüncüoğlu, 2024, s. 179). İş yaşam dengesi kavramı, hem örgütsel hem de bireysel açıdan değerlendirildiğinde, olumsuz sonuçların önlenmesi adına dengelenmesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Ofloğlu & Doğanel Aksoy, 2022, s. 44).

2.2. İş Yaşam Dengesinin Gelişim Süreci

İş yaşam dengesi kavramı, bireylerin mesleki faaliyetleri ile kişisel yaşantıları arasında sağlıklı bir ilişki kurma çabası olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın ortaya çıkışının, çalışma hayatının geçirdiği tarihsel süreçle doğrudan bağlantılı olduğu gözlenmiştir. Sanayi Devrimi öncesindeki toplumlarda, geçim kaynakları genellikle tarımsal üretime dayandığı ileri sürülmüştür. Bu dönemde mesleki faaliyetler ile özel yaşam arasında kesin bir ayrımın bulunmadığı; bireylerin üretim süreçlerini aileleriyle birlikte yürüttüğü aktarılmıştır. Çalışmanın, günlük yaşamın doğal bir parçası olarak görüldüğü ve günümüzdeki anlamıyla bir iş yaşam dengesi fikri henüz oluşmadığı vurgulanmaktadır (Yıldırımçakar & Kanberoğlu, 2024, s. 214).

Sanayileşme öncesi toplumlarda iş yaşam dengesi kavramı net bir şekilde tanımlanmasa da, geçim faaliyetlerinin aile birimi içinde gerçekleşmesi nedeniyle çalışma ve özel yaşam arasında

organik bir dengenin mevcut olmaktadır. Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla birlikte, uzun çalışma saatleri ve işçi haklarının sınırlı olması gibi faktörlerin, bireylerin kişisel yaşamlarına ayırdıkları zamanın giderek azalmasına yol açtığı aktarılmıştır. 1980'lerden sonra küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve iş gücü piyasasındaki dönüşümler, iş yaşam dengesine yönelik yeni politikaların geliştirilmesini gerekli kılmıştır. OECD'nin oluşturduğu Daha İyi Yaşam Endeksi (Better Life Index), yaşam kalitesini ölçen 11 temel kriter arasında iş yaşam dengesine de yer vermektedir. Yapılan araştırmalar, haftada 50 saatin üzerinde çalışan bireylerin sayısı arttıkça, kişisel yaşama ayrılan sürenin belirgin şekilde azaldığını göstermektedir (İrge, 2021, s. 328). Sanayi Devrimi öncesinde aynı zamanda üretim süreçleri genellikle ev ortamında gerçekleşmekte ve iş ile özel yaşam arasında net bir ayrım bulunmamaktaymış. Ancak Sanayi Devrimi'nin getirdiği fabrika sistemleri, uzun mesai saatleri ve iş hayatının bireysel yaşamdan ayrışması gibi değişimlerin, bu dengenin bozulmasına neden olduğu iletilmiştir. Bu dönemde çalışma, bireylerin hayatında merkezi bir rol üstlenirken, aile ve sosyal yaşama ayrılan zaman giderek daralmıştır. Teknolojik ilerlemeler ve dijital dönüşüm, çalışanların işlerini daha esnek koşullarda yürütmesine imkân tanımıştır. Özellikle hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması, iş yaşam dengesi açısından yeni fırsatlar sunarken, aynı zamanda bazı zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte, iş ve özel yaşam arasındaki sınırların belirsizleşmesi, çalışanların sürekli olarak erişilebilir olma beklentisiyle karşı karşıya kalmasına ve dengeyi korumanın güçleşmesine yol açmıştır (Ayşesli & Aşkın, 2022, s. 204).

2000'li yıllara gelindiğinde ise, çalışanlar yeni yapısal değişimler ve farklı sorunlarla karşılaşmaya başlamıştır. Teknolojinin hızla gelişmesi, bireylerin işlerini ofis dışındaki mekânlarda da sürdürebilmesine olanak tanımıştır. Bu durum, mesleki ve kişisel yaşamın birbirine daha fazla karışmasına neden olmuştur. İş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasının, denge kurmayı önemli ölçüde zorlaştırdığı gözlenmiştir. Özel yaşam, çalışanların fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri açısından kritik bir öneme sahiptir. Ancak iş yaşamının giderek kişisel alana daha fazla nüfuz etmesi, bu ihtiyaçların karşılanmasını güçleştirmektedir. Söz konusu gereksinimlerini tam olarak gideremeyen çalışanların performanslarında düşüş yaşanmakta ve motivasyonları olumsuz etkilenmektedir (Güleryüz, 2016, s. 206).

2.3. İş Yaşam Dengesinin Teorik Boyutu

Araştırmacılar tarafından öne sürülen modelde, iş-yaşam dengesini belirleyen unsurlar üç ana başlık altında incelenmektedir (Guest, 2002, s. 259):

- a) örgütsel faktörler,
- b) ailevi sorumluluklar ve ev yaşamına ilişkin kültürel yapı,
- c) bireysel özellikler.

Modelde kullanılan "ev" kavramı, bireyin mesleki faaliyetleri dışında kalan yaşam alanını, aile ilişkilerini, sosyal bağlantılarını ve benzeri unsurları kapsamaktadır. Örgütsel faktörler, işin gerektirdi yükümlülükler ve kurumsal kültürden oluşurken; bireysel faktörler ise mesleki yönelim, kişilik özellikleri, enerji düzeyi, öz denetim mekanizmaları, cinsiyet, yaş ve kariyer evreleri gibi bileşenleri içermektedir (Uzunkoca, 2023, s. 56). Dengenin niteliği incelendiğinde, öznel ve nesnel olmak üzere iki temel gösterge grubu bulunmaktadır. Öznel göstergeler; iş merkezli ya da iş dışı yaşam odaklı denge algısı, mesleki faaliyetlerin özel yaşama sarkması, kişisel yaşamın işe yansımaları ve nihayetinde bu iki alan arasında kurulan uyum düzeyinden oluşmaktadır. Nesnel göstergeler ise; çalışma süreleri, dinlenme zamanları ve aile içindeki sorumluluk dağılımı gibi somut verilerle ölçülebilen unsurlardır. İş yaşam dengesinin bireysel ve örgütsel sonuçları değerlendirildiğinde; çalışan sağlığı, yaşam doyumu, iş tatmini ve performans gibi çok sayıda çıktı üzerinde belirleyici rol oynadığı gözlemlenmektedir. Bu dengeyi kurabilen bireylerin hem yaşam hem de iş tatmin seviyelerinin yüksek olacağı, performanslarının artacağı ve fiziksel/psikolojik iyilik hallerinin daha iyi düzeyde seyredeceği öngörülmektedir (Akın, Ulukök, & Arar, 2017, s. 78).

Örgütsel yaklaşım, çalışanların daha sağlıklı bir iş-yaşam dengesi oluşturmalarına kurumsal destek sağlamayı hedeflemektedir. Bireysel yaklaşım ise esnek çalışma saatleri, sağlık güvencesi gibi çalışan destek programlarıyla bu dengenin kurulmasına katkıda bulunur. Çalışanların iş-yaşam dengeleri kişisel koşullara göre farklılık göstermektedir. Örneğin, kariyerinin başındaki bir çalışanla emeklilik dönemindeki bir bireyin denge arayışları birbirinden oldukça farklıdır. İş-yaşam dengesi, bir yandan bireyin yaşamında uyum ve simetriyi ifade ederken, diğer yandan yaşamın tüm alanlarında eşgüdümlü bir yapı oluşturulmasına hizmet etmektedir. Ayrıca bu dengenin sağlanmasında bireyin mesleki deneyimlerinin de önemli bir etkisi bulunmaktadır (Akyaz & Boz, 2022, s. 343). Küreselleşme ve iş yaşamındaki dönüşümlerin iş-yaşam dengesinin önemini artırması, akademik çevrelerde bu konuya yönelik çeşitli teorik yaklaşımların geliştirilmesine yol açmıştır (Keklik, Başol, & Yalçın, 2020, s. 24):

2.3.1. Bölünme Teorisi

Bu teoriye göre, iş ve özel yaşam arasındaki zaman, mekân ve işlevsel ayrılıklar, bireylerin yaşamlarını belirgin parçalara ayırmalarına olanak tanımaktadır. Bölünme teorisinin temel savı, bireylerin tutum ve davranışlarını içinde bulundukları bağlama göre ayarlayabilme yeteneğidir (Özen Kapız, 2002, s. 143). Bu bağlamda, bireyler iş ortamındayken ev yaşamına ilişkin düşünce ve duygularını geri plana itmekte, ev ortamındayken de mesleki yaşamlarına dair unsurları bastırabilmektedir. Teori, iş ve özel yaşamın keskin sınırlarla ayrıldığını öne sürdüğünden, bir alanda yaşanan sorunların diğerini etkilemediğini iddia etmektedir.

2.3.2. Yayılma Teorisi

Yayılma teorisi, bireyin bir yaşam alanında edindiği deneyimlerin ve geliştirdiği davranış kalıplarının diğer alanlara aktarılabilceğini savunmaktadır. Bu teori çerçevesinde, çalışanların mesleki rollerinden kaynaklanan tutum ve davranışlarının aile yaşamına, benzer şekilde özel yaşamdaki deneyimlerinin de iş yaşamına yansıdığı ifade edilmektedir (Keser & Kümbül, 2016, s. 48).

İş-yaşam dengesinin sağlanamadığı durumlarda, çalışanların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarında negatif sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Yayılma teorisi, bu dengenin kurulmasına yönelik olarak işverenler ve çalışanlar için önemli çıkarımlar sunar: İşverenler açısından; esnek çalışma düzenlemeleri, psikolojik destek mekanizmaları ve çalışan refahını artıran uygulamalar, olumlu yayılma etkisini güçlendirebilmektedir. Bu sayede çalışanların iş doyumunu ve verimliliği artabilmektedir. Çalışanlar açısından ise; etkin zaman yönetimi, stres yönetimi teknikleri ve iş-özel yaşam sınırlarının netleştirilmesi gibi kişisel stratejiler, olumsuz yayılma etkilerinin azaltılmasına yardımcı olabilmektedir.

2.3.3. İş-Aile Sınır Teorisi

İş-aile etkileşimi literatüründe yer alan kıtlık, telafi, yayılma, araçsallık, telafi, ve arttırma, çatışma teorileri, iki sistem arasındaki duygusal geçirgenliği ve karşılıklı etkileşimi vurgulamaktadır. Son dönemde Clark tarafından geliştirilen "İş-Aile Sınır Teorisi", bu etkileşim ve denge mekanizmalarını açıklamayı amaçlamaktadır. Clark'a göre, iş ve aile sistemleri arasındaki temel ilişki duygusal değil, insani bir nitelik taşımaktadır. Bireyler, bu iki alan arasında günlük geçişler yapan "sınır geçiciler" konumundadır. Bireyler, içinde bulundukları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek ve sınır geçişlerindeki ilişkileri düzenleyerek şekillendirebilirler (Clark, 2000, s. 751). İş ve ev yaşamının çeşitli özellikleri nedeniyle bu iki taraf arasında tercih zorlaşabilmektedir. Bireyler, arzu edilen dengeyi sağlamak için iş ve aile alanlarının yapısını, sınırlarını ve bağlantı noktalarını belli

ölçüde düzenleyebilmektedir. Sınır teorisinde denge kavramı, en az düzeyde rol çatışmasıyla birlikte hem işte hem de evde doyum ve sağlıklı işleyiş olarak tanımlanmaktadır (Özen Kapız, 2002, s. 144).

2.4. İş Yaşam Dengesinin Önemi

Daha önce ifade edildiği gibi, insanlık tarihinin büyük bir bölümünde bireylerin iş ve aile yaşamları aynı ortamda iç içe geçmiş durumdaydı. Ancak sanayi devrimiyle birlikte iş ve aileyle ilgili faaliyetler, farklı mekânlarda, farklı gruplarla, farklı davranış biçimleri ve zaman dilimlerinde gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Başka bir deyişle, sanayi devrimi sonrasında iş ve aile, hem zaman hem de mekân açısından birbirinden ayrılarak farklılaşmıştır. Bununla birlikte, yıllar içinde bireyin yaşamının temelini oluşturan bu iki alan arasındaki karşılıklı etkileşim sürmüş; herhangi birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz bir gelişme, diğerini de benzer şekilde etkilemeye devam etmiştir (Seval, 2017, s. 190).

Günümüzde hem kadın hem de erkek çalışanlar, uzun süreli çalışma biçimi ve yoğun iş yükü ile mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Ayrıca, modern çalışma düzenleri ve bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte iş ve aile yaşamına ait sınırlar giderek belirsizleşmektedir. Bu durum, iş ve aile yaşamı arasında dengenin kurulmasını ve her iki alandaki rollerin gerekliliklerinin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır (Kablay & Elma, 2018, s. 82). İş-aile dengesizliği, çalışma yaşamı açısından değerlendirildiğinde, işe karşı motivasyon kaybı ve stres, örgütsel bağlılıkta azalma, artan devamsızlık oranları, yükselen iş kazaları ve düşük performans gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Aynı zamanda, bireyin çevresi, ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini olumsuz etkileyerek fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (İrge, 2021, s. 326). Özel yaşama yeterli zamanın ayrılması ve gerekli desteğin sağlanmaması, günümüz insan kaynakları yönetiminin en önemli gündem maddelerinden biridir. İş ve özel yaşam arasında denge kuramayan, verimlilik sorunu yaşayan, stresli ve sık devamsızlık yapan çalışanların varlığı, iş-yaşam dengesi konusunu örgütler ve işverenler için kritik bir sorun haline getirmiştir (Ofloğlu & Doğanel Aksoy, 2022, s. 44).

Çalışanın aile yaşamına kıyasla iş hayatına daha fazla psikolojik bağlılık göstermesi, iş-yaşam dengesizliğinin bir başka göstergesidir. Birey, hem iş hem de özel yaşamındaki rollerine eşit düzeyde katılım sağladığında ve bu rollerden eşit memnuniyet duyduğunda olumlu bir denge oluşurken, katılım ve memnuniyetin eşit olmaması ise olumsuz bir dengesizliğe işaret etmektedir. Özel yaşam ve çalışma hayatı arasında dengenin sağlanamaması ise iş-yaşam çatışmasına yol açmaktadır (Dursun & İstar, 2014, s. 130). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında

çeşitli yöntemler kullanılmakta, bu bağlamda esnek çalışma modelleri öne çıkmakta ve bu uygulamalar sayesinde hem örgütlerin hem de çalışanların değişen koşullara uyum sağlaması büyük ölçüde kolaylaşmaktadır. Bu uyum süreciyle birlikte rekabetin artması, örgütleri bir yandan maliyetlerini düşürmeye zorlarken, diğer yandan da tüketici ihtiyaçlarına hızlı yanıt vermeye yönlendirmektedir. Bu durum, örgütlerin daha esnek bir yapıya kavuşmasını sağlamıştır. Esnekliği benimseyen örgütler ise rekabette rakiplerine karşı avantaj elde etmişlerdir. Örgütlerde uygulanan esnek çalışma modellerinin, çalışanların motivasyonunu artırmada ve iş-yaşam dengesinin kurulmasında önemli kolaylıklar sağladığı gözlemlenmektedir (Akyaz & Boz, 2022, s. 345). Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin daha yüksek performans göstermesine ve genel olarak daha olumlu bir yaşam sürdürmesine katkıda bulunabilmektedir (Yeşil, Mavi, & Sürücü, 2024, s. 51). İş-yaşam dengesinin faydaları konusunda hem çalışanlar hem de örgütler açısından çeşitli teorik yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bazı araştırmacılara göre iş-yaşam dengesi, bireylerde doyum ve mutluluk hissi yaratarak çeşitli sağlık sorunlarının önüne geçebilmektedir. İş-yaşam dengesi, duyarsızlaşma riskinin yanı sıra zihinsel ve fiziksel sağlık sorunlarının ortaya çıkma olasılığını da azaltmaktadır (Papla & Pak, 2022, s. 298).

İş yaşamındaki esnek örgütlenme ve üretim biçimleri, esnek çalışma modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu modellerden biri olan kısmi çalışma uygulaması sayesinde çalışanlar, tam zamanlı çalışma yerine yarı zamanlı çalışma seçeneğini değerlendirebilmektedir. İş yaşamında sıklıkla kullanılan diğer esnek çalışma modelleri arasında evden çalışma, uzaktan çalışma, esnek vardiya sistemleri ve ödünç iş ilişkisi gibi uygulamalar yer almaktadır. Bu esnek çalışma modelleri, bireylere işyeri dışında da çalışma imkânı sunarken, aynı zamanda diğer sosyal rollerini yerine getirebilmelerine de olanak tanımaktadır. İş ve özel yaşamları arasında denge kurabilen bireylerin, esnek çalışma modelleri sayesinde işe ve işyerine olan bağlılıkları artmakta, verimlilikleri yükselmekte ve devamsızlık oranları düşmektedir (Doğrul & Tekeli, 2010, s. 14). İşletmelerin kârlılığını ve verimliliğini sürdürülebilir kılmak amacıyla çalışanların işyerinde daha fazla zaman geçirmeye başladığı da düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışanların iş yaşamına kişisel yaşamlarından daha fazla zaman ayırdığı söylenebilir. İş yaşamında geçirilen sürenin artması, iş ve özel yaşam dengesinin korunmasını daha da önemli hale getirmektedir. İş ve özel yaşam dengesinin bozulması, çalışanın iş tatmini, motivasyonu, örgütsel bağlılığı ve performansı üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilmektedir. Bu etkilerin negatif yönde olması durumunda, çalışanlarda bilişsel,

duygusal (psikolojik) ve davranışsal sorunların ortaya çıkabileceği öngörülmektedir (Altunok, 2019, s. 8).

2.5. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş- yaşam dengesini etkileyen unsurlar, bireysel ve örgütsel etkenler olarak iki ana başlıkta incelenebilir. Bireysel faktörler, kişinin kendi özelliklerinden kaynaklanan ve denge üzerinde doğrudan etkisi olan değişkenlerdir. Bu kapsamda eğitim düzeyi, cinsiyet, kariyer hedefleri, medeni durum ve ebeveynlik statüsü gibi unsurlar öne çıkmaktadır (İrge, 2021, s. 325).

Çalışma koşulları, dengeye yön veren örgütsel faktörler arasında yer almaktadır. Teknolojik ilerlemelerle birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma modeli, çalışanların işlerini daha verimli yürütmelerine ve iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilecek avantajlar sunmaktadır. Ancak, uzaktan çalışan bireylerin çalışma koşulları birbirlerinden farklılık gösterebildiğinden, bu bireylerin dezavantajlarından etkilenme ihtimalleri de bulunmaktadır. Dolayısıyla, uzaktan çalışmanın avantaj ve dezavantajları göz önüne alındığında, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmada zorlanabilecekleri öngörülmektedir (Yıldırımçakar & Kanberoğlu, 2024, s. 214). Dijitalleşme ve dijital dönüşüm süreçleri, yeni meslek alanlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Jacukowicz ve Merecz-Kot tarafından yapılan bir araştırma, dijital mesleklerin yükselişiyle birlikte teknolojik gelişmelerin örgütsel psikoloji ve iş sağlığı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma, çevrimiçi çalışanların geleneksel ofis çalışanlarına kıyasla iş-yaşam dengesi konusunda daha düşük memnuniyet düzeyine sahip olduğunu ortaya koymuştur (Jacukowicz & Merecz-Kot, 2020, s. 25). Bununla birlikte, iki grup arasında sosyal yaşam kalitesi açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışanların çalışma koşullarına verdiği tepkiler, bireysel özelliklerinden kaynaklı değişken olarak ifade edilebilmektedir. Nitekim günümüzde bazı çalışanlar, teknolojinin hızlı ilerleyişi nedeniyle iş ve özel yaşamlarını dengelemede çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Dijital dönüşümün iş-yaşam dengesi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olduğu düşünülmektedir. Dijitalleşme, esnek çalışma modelleri ve uygulanabilirlik sağlayarak iş tatmini ve verimliliği artırabilirken, diğer yandan da buna uyum gösterebilecek zihinsel esnekliğe sahip olmayanlar için; iş stresi, aşırı iş yükü ve iş-yaşam dengesizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Aydınlı & Erkasap, 2023, s. 269). Öte yandan rol çatışması ve rol belirsizliği, işle ilgili stresin temel bileşenleri arasında yer almaktadır. Rol belirsizliği, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilmektedir. Rol belirsizliği yaşayan bir çalışanın odaklanma sorunları yaşaması ve verimliliğinin düşmesi,

işyerinde stres artışına ve hatta işten ayrılma niyetine sebep olabilmektedir. Ayrıca, yüksek düzeyde rol belirsizliği, bireyin kendi yeteneklerine olan güvenini de zedeleyebilmektedir (Sancar, Kartal, & Öztürk Gübeş, 2021). İş yerinde yaşanan rol belirsizliğinin, aile yaşamındaki rol beklentileri veya belirsizliği ile pekiştirildiği takdirde iş-aile çatışmasını tetiklediği gözlenmektedir.

2.5.1. Bireysel Faktörler

İş yaşam dengesi, bireyin profesyonel sorumlulukları ile özel yaşamındaki rollerini iç barış içinde sürdürebilme kapasitesini yansıtmakta ve bu dengeyi kurma süreci, bireysel özelliklerin yanı sıra çevresel ve yapısal koşullardan da derinlemesine etkilenmektedir. Bu denge yalnızca zamansal bir düzenleme meselesi değil, aynı zamanda duygusal regülasyon, stres yönetimi, ilişki becerileri ve kişisel sınır koyma gibi psikolojik unsurları da içermektedir. İş yaşam dengesinin sürdürülebilirliği, çoğu zaman bireyin kişilik özellikleriyle yakından ilişkilidir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 8). Özellikle içsel kaynakların niteliği ve bireyin çevresel taleplere verdiği tepkiler, bu dengenin başarıyla kurulmasında belirleyici olmaktadır. Bu bağlamda, bireysel farklılıklar yalnızca dengenin kurulma biçimini değil, aynı zamanda yaşanan denge bozukluklarının şiddetini ve sonuçlarını da belirleyebilmektedir (Özen Kapız, 2002, s. 143). Dolayısıyla, iş yaşam dengesinin sağlanmasında karakter özelliklerinin oynadığı rolü anlamak, bu sürecin dinamiklerini çözümleyebilmek açısından önem taşımaktadır. İş-yaşam dengesini yönetmedeki başarı veya başarısızlık, bireysel ve çevresel faktörlerin karmaşık etkileşimiyle şekillenmektedir. Bireysel özellikler, yalnızca kişinin duygusal ihtiyaçlarına bağlı olmayıp, sosyal etkileşimlerle de doğrudan ilişkilidir. Örneğin, empati yeteneği, insanlar arası iletişimi güçlendirerek toplumsal uyumu artırabilir ve tükenmişlik riskini azaltabilmektedir. Ancak aynı zamanda, aşırı duygusal yoğunluk, bireyin tükenmişlik yaşamasına da zemin hazırlayabilmektedir. Bu durum, bireysel özelliklerin tükenmişlik üzerindeki belirleyici rolünü ortaya koymaktadır (Sancar, Kartal, & Öztürk Gübeş, 2021, s. 161). Tükenmişliğin yanı sıra psikolojik dayanıklılığı sınavan bir diğer faktör ise; bireyin mükemmeliyetçilik düzeyidir.

İş yaşam dengesi, bireyin iş ve özel yaşam rollerini uyum içinde sürdürebilmesiyle ilgili çok boyutlu bir kavramdır. Bu denge yalnızca zamanın iki alan arasında nasıl bölündüğüyle değil, aynı zamanda bireyin psikolojik iyi oluşu, duygusal tepkileri ve stresle başa çıkma becerileriyle de doğrudan ilişkilidir. Literatürde iş yaşam dengesi çoğunlukla zamansal, duygusal/psikolojik ve davranışsal boyutlar üzerinden ele alınmaktadır. Zamansal boyut, bireyin iş ve özel yaşam arasında zaman kullanımını nasıl yönettiğini; duygusal ve psikolojik boyut, bu iki alanın birey

üzerindeki duygusal etkilerini ve psikolojik uyumunu; stresle başa çıkma boyutu ise dengeyi tehdit eden stres unsurları karşısında geliştirilen baş etme mekanizmalarını kapsamaktadır. Bu bağlamda, iş yaşam dengesini anlamak ve sürdürülebilir kılmak için bu üç boyutun birlikte değerlendirilmesinde yarar görülebilmektedir.

İş yaşam dengesi kurmada zamansal boyut, bireyin iş ve özel yaşamına ayırdığı zamanı nasıl yönettiğiyle ilgilidir. Zamanın etkin kullanımı, sadece bireyin kişisel gelişimi ve sosyal ilişkilerine zaman ayırmasını değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği de doğrudan etkilemektedir (Uyar, Kırarç, & Çiftci Kırarç, 2020, s. 401). Bu bağlamda, esnek çalışma modelleri zamansal boyutun en önemli araçlarından biridir. Esneklik, bireyin hem iş hem özel yaşamını kendi ihtiyaçlarına göre düzenleyebilmesini sağlayarak iş yaşam dengesine katkı sunmaktadır. Özellikle küresel rekabetin hız kazandığı günümüzde, işverenlerin esneklik uygulamaları aracılığıyla çalışanlara zaman üzerinde kontrol imkânı tanınması, iş doyumunu ve motivasyonu artırmakta; verimliliği yükseltici bir etki yaratmaktadır (Akyaz & Boz, 2022, s. 346).

Duygusal boyut, bireyin iş ve özel yaşam rollerini yerine getirirken yaşadığı duygusal durumları ve genel psikolojik iyilik halini kapsamaktadır. İş kaynaklı stres, baskı ve tükenmişlik, yalnızca iş performansını değil, özel yaşamı ve sosyal ilişkileri de olumsuz etkileyebilmektedir (Ersezgin & Tok, 2018). Bu nedenle, iş yaşam dengesinin sürdürülebilirliği açısından bireylerin duygusal ihtiyaçlarının farkında olması ve psikolojik dengeyi koruyabilmesi oldukça önemli görülmektedir. Özellikle yoğun tempolu işlerde çalışan bireylerin işten kaynaklanan olumsuz duyguları özel yaşamlarına taşımamaları, psikolojik boyutta sağlıklı bir dengeyi mümkün kılabilmektedir. Psikolojik dengenin sağlanamaması durumunda hem bireysel refah hem de kurumsal verimlilik zarar görebilmektedir (Bakıcı & Aydın, 2020, s. 88).

İş yaşam dengesinin stres karşısındaki davranışsal boyutu ise, bireyin iş ve özel yaşam kaynaklı stresle nasıl başa çıktığıyla ilgilidir. Bu bağlamda stresle başa çıkma stratejileri, bireyin dengeyi kurma ve koruma sürecindeki davranışsal tercihlerine yön vermektedir (Ersezgin & Tok, 2018, s. 9). Stresle etkin bir biçimde başa çıkabilen bireyler, yaşadıkları olumsuzluklara rağmen iş ve yaşam rollerini daha sağlıklı bir biçimde sürdürebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılık da bu bağlamda önemli bir kavramdır; zira bu dayanıklılık, bireyin kriz anlarında dahi dengesini kaybetmeden toparlanma becerisini ifade etmektedir (Kavi & Karakale, 2018, s. 59). Aksi durumda ise stresin birikmesi, tükenmişlik, iş tatminsizliği ve sosyal ilişkilerde bozulma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Yeşil, Mavi, & Sürücü, 2024, s. 51).

2.5.1.1. Psikolojik Dayanıklılık ve Mükemmeliyetçilik

İş yaşamı, yalnızca görev temelli sorumluluklardan ibaret olmayan; aynı zamanda yoğun stres, belirsizlik, duygusal emek ve rol çatışmaları gibi çeşitli psikososyal zorlukları da barındıran bir alandır. Özellikle iş yaşam dengesi kurmakta güçlük çeken bireylerde, bu zorluklar daha belirgin hale gelmekte ve zamanla tükenmişlik, memnuniyetsizlik ve duygusal kopuş gibi sonuçlara neden olabilmektedir. Bu noktada, bireyin içsel psikolojik kaynakları, bu zorluklarla baş etme sürecinde belirleyici bir rol oynamaktadır (Saraç & Onocak, 2024, s. 124). Psikolojik dayanıklılık ve mükemmeliyetçilik gibi kişilik özellikleri, iş yaşamındaki dengeyi doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Bu özellikler, bireyin stresle nasıl başa çıktığını, değişen koşullara nasıl uyum sağladığını ve duygusal esnekliğini ne ölçüde sürdürebildiğini anlamada önemli ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda, psikolojik dayanıklılığın ve mükemmeliyetçiliğin iş yaşam dengesi üzerindeki yansımalarını incelemek, bireysel farklılıkların denge kurma sürecine etkisini anlamak açısından önem taşımaktadır.

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorluklarla başa çıkma kapasitesini ifade eden kritik bir unsurdur. Bu özellik, mükemmeliyetçilikle etkileşime girerek çalışanların tükenmişlik düzeylerini etkileyebilmektedir. Özellikle sosyal odaklı mükemmeliyetçilik, psikolojik dayanıklılığı zayıflatarak çeşitli sorunlara yol açabilir (Sakal, 2018, s. 40). Araştırmalar, psikolojik olarak dayanıklı bireylerin çevrelerini etkileme potansiyeline sahip olduklarını ve olumsuz durumları avantaja çevirebildiklerini göstermektedir. Ayrıca, bu bireylerin olayları kontrol altında tutma eğiliminde oldukları ve sürecin lehlerine işlemesi için stratejik davranışlar geliştirdikleri belirtilmektedir (Aslan & Uyar, 2020, s. 498). Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler, stres, taciz, kaygı ve tehdit gibi olumsuz durumlarla karşılaştıklarında kendilerini koruyabilme becerisine sahiptir. Bu bireyler, başa çıkma mekanizmalarından biri olan "mücadele etme"yi tercih etmektedirler. İyimser bir bakış açısına sahip olanlar, yaşadıkları zorlukların geçici olduğuna inanarak kısa sürede toparlanabilmektedir (Taş & Bektaş, 2020, s. 89).

Mükemmeliyetçi kişiler ise, sürekli denetleme, aşırı planlama, karar vermede güçlük ve erteleme gibi davranış özellikleri sergilemektedirler. Ayrıca, başarısızlık korkusu, hata yapma endişesi ve katı "-meli/-malı" düşünceleriyle karakterizedirler (Ulu Kalın, 2020, s. 6). Mükemmeliyetçiliğin hem olumlu (yüksek standartlar, başarı motivasyonu) hem de olumsuz (aşırı özeleştirme, başarısızlık korkusu) yönleri bulunmaktadır. Mükemmeliyetçilik, bireyin kendisinden veya başkalarından gerçekçi olmayan beklentiler içine girmesi olarak tanımlanmaktadır (Aysesli & Aşkın, 2022, s. 203). Sağlıklı ve sağlıksız mükemmeliyetçilik

arasındaki temel fark, bireyin kendi sınırlarını kabul edip etmemesidir. Sağlıklı mükemmeliyetçiler, mükemmele ulaşma çabasından keyif alırken; sağlıksız mükemmeliyetçiler, gerçekçi olmayan hedefler peşinde koşar ve hiçbir zaman tatmin olmazlar (Odacı, Kalkan, & Çikrikci, 2017, s. 358). Uyumsuz mükemmeliyetçiler, yaşamda anlam bulma konusunda zorluk yaşayabilmekte ve bu durum psikolojik sıkıntılara yol açabilmektedir (Sakal, 2018). İş yaşamında sağlıksız düzeyde mükemmeliyetçi tutum göstermek, psikolojik dayanıklılık gibi kaynakların erken tükenmesine neden olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, mükemmeli başarıma arzusu dâhil tüm duyguları yönetme becerisine iş-yaşam dengesi için yüksek oranda ihtiyaç görülmektedir.

2.5.1.2. Duygularını Yönetme Becerisi

İş yaşam dengesi, yalnızca dışsal koşulların düzenlenmesiyle sağlanabilecek bir denge değildir; aynı zamanda bireyin içsel kaynaklarını nasıl yönettiğiyle de doğrudan ilişkilidir. Özellikle günümüzün belirsizlik ve taleplerle dolu iş dünyasında, bireylerin yalnızca zamansal değil, duygusal ve bilişsel uyum süreçlerini de yönetebilmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, bireyin kendi duygu durumunu düzenleyebilme kapasitesi, stresli durumlara karşı geliştirdiği başa çıkma becerileri ve olumlu psikolojik özellikleri, iş ve yaşam rollerini dengelemede temel belirleyiciler haline gelmektedir (Özgül & Atan, 2016, s. 1008). Psikolojik sermaye, bu bireysel kaynakları tanımlamak için kullanılan önemli bir kavramdır ve bireyin içsel motivasyonunu, dayanıklılığını ve pozitif tutumunu besleyen unsurlar bütünüdür ifade eder. Bu çerçevede değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye bileşenlerinin iş yaşam dengesine katkısı yalnızca bireyin öznel iyi oluşunu değil, aynı zamanda iş tatmini, örgütsel bağlılık ve üretkenlik gibi sonuçları da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermayenin dört temel bileşeninden yalnızca biridir. Psikolojik sermaye; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi olumlu psikolojik özelliklerden oluşan bir yapıdır ve "bireyin pozitif psikolojik gelişim durumu" olarak tanımlanmaktadır. İyimserlik, olumlu atıflar yapma ve geleceğe dair olumlu beklentiler besleme ile ilişkilidir. Psikologlar, iyimserliği bireyin doğasında var olan bir kişilik özelliği olarak değerlendirmekte ve bunu "pozitif düşüncenin gücü" olarak tanımlamaktadır (Kaplan & Göker, 2020, s. 279).

Psikolojik iyi oluşu etkileyen bir diğer faktör olan özerklik (otonomi), bireyin karar alma ve davranışlarını yönlendirme sürecinde bağımsız olması olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlara esnek çalışma saatleri ve kendi tercihlerine uygun çalışma ortamları sunulduğunda, özerkliğin performans, motivasyon ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığı görülmektedir. Ayrıca,

bu durum çalışanların örgütsel bağlılığını da artırmaktadır (Bulut, Özcan, & Satık, 2022, s. 288). Duygularını yönetme becerisine sahip çalışanlar, performans odaklı stratejiler geliştirebilmektedirler. Proaktif davranış sergileyen bireyler, yeteneklerini etkin şekilde kullanarak değişim yaratabilir ve inisiyatif alabilirler. Bu tür çalışanlar, mevcut becerilerini analiz ederek yapısal iş kaynaklarını geliştirme eğilimindedir (Ersoy Kart & Atagün, 2023, s. 525). Duygusal zeka, bireyin hem kişisel hem de örgütsel başarısında belirleyici bir rol oynamaktadır. Duygusal zekası yüksek bireyler, kendi duygularını ve başkalarının tepkilerini daha iyi analiz ederek uygun stratejiler belirleyebilirler (Gülertekin Genç, Genç, & Gümüş, 2016, s. 101).

Psikolojik iyi oluşu belirleyen faktörler arasında ayrıca bireyin sosyal ilişkileri, özgüveni ve yaşam amacı da öne çıkmaktadır. Psikolojik olarak sağlıklı çalışanlar, işlerini daha verimli ve keyifli hale getirebilmekte, bu durum "iş becerikliliği" kavramıyla örtüşmektedir (Kanbur & Mazıoğlu, 2021, s. 1843). İş becerikliliği, çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarına yardımcı olabilmektedir. İş-aile çatışması, kaynakların aşırı tükenmesine yol açabilirken; iş becerikliliği, çalışanların iş sınırlarını kendi ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlemelerine olanak tanımaktadır (Yeşil, Mavi, & Sürücü, 2024, s. 51). Bu kavram, bireyin proaktivitesine bağlı olarak şekillenen çağdaş bir iş tasarım modelidir (Ersoy Kart & Atagün, 2023, s. 524). İş becerikliliği, çalışanların görevlerini ve ilişkilerini yeniden düzenleyerek işlerini daha uyumlu hale getirmelerini sağlayan bilişsel bir çerçevenin ürünü olarak ifade edilmektedir. Duygularla baş etme stratejisi olarak verimli bir enerji yönlendirme biçimi sayılabilmektedir (Buluç & Ersoy Kart, 2020, s. 595). Bu noktada, bireyin sahip olduğu bilişsel çerçeve ve geleceğe dair algısı da iş yaşam dengesinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle iyimserlik ve kötümserlik gibi bireysel eğilimler, stresle baş etme stratejilerini ve iş-aile dengesini kurma biçimlerini doğrudan etkilemektedir.

2.5.1.3. İyimserlik ve Kötümserliğin Dinamikleri

İş yaşam dengesi, yalnızca yapısal düzenlemelerle değil, aynı zamanda bireyin olayları algılama ve yorumlama biçimiyle de şekillenen çok boyutlu bir süreçtir. Bireylerin yaşam olaylarını nasıl değerlendirdikleri, stresli durumlarla nasıl baş ettikleri ve geleceğe yönelik tutumları, bu dengenin sürdürülebilirliğinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu noktada, bireyin duygusal yaklaşımı ve bilişsel çerçevesi, yani iyimser ya da kötümser eğilimleri, hem işteki verimliliğini hem de özel yaşamındaki doyumunu etkileyebilmektedir.

İyimserlik, bireyin olumlu beklentiler içinde olması olarak tanımlanabilmektedir. Bir kişilik özelliği olarak iyimserlik nispeten durağanken, durumsal iyimserlik daha değişkendir. İyimserliğin liderlikle olan ilişkisi incelendiğinde, dağıtımci liderlik ile pozitif bir bağlantı olduğu görülmektedir (Çağlar, 2013, s. 264). İyimserlik ve kötümserlik aynı bireyde bir arada bulunabilmektedir. Olumsuz çevresel faktörler (stres, mobbing vb.) kötümserliği tetiklerken; olumlu koşullar ise iyimserliği beslemektedir (Taş & Bektaş, 2020, s. 89). İyimser bireyler genellikle sorunları geçici ve dışsal faktörlere bağlama eğilimindedirler (Işık & Uygun, 2023, s. 232).

Netice olarak, iş-yaşam dengesini sağlamada bireysel özellikler; psikolojik dayanıklılık, mükemmeliyetçilik ve iş becerikliliği gibi faktörler kritik rol oynamaktadır. Kurumlar, çalışanların psikolojik sermayelerini güçlendirerek ve esnek çalışma politikaları benimseyerek bu dengeyi destekleyebilirler. Aksi takdirde, iş-aile dengesizliği, düşük iş tatmini, iş-yaşam dengesi ve örgütsel bağlılık kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

2.5.1.4. Zaman Yönetimi ve Esneklik

Zamanın etkin yönetimi, bireysel açıdan yeni bilgiler edinme, gelişmeleri takip etme, aile ve sosyal ilişkilere daha fazla vakit ayırma ve yaratıcı fikirler üretme fırsatı sunarken, örgütsel açıdan da daha kaliteli çalışma koşullarının oluşmasına katkı sağlamaktadır (Uyar, Kırac, & Çiftci Kırac, 2020, s. 402). Esneklik kavramı, düşük maliyet ve performans kaybı olmadan kısa sürede değişime uyum sağlayabilme, farklılıklara hızla yanıt verebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Görkey & Kaynak, 2022, s. 2699). Esnek çalışma, çalışanların işe geç kalma sorunlarını minimize eden, işverenlere fazla mesai ücreti ödmeden ek çalıştırma imkânı tanıyan, tarafların karşılıklı mutabakatıyla çalışma saatlerinin belirlenmesine olanak veren ve çalışanların yaşam tarzlarına uygun bir iş düzeni oluşturmalarını sağlayan bir uygulamadır (Kaçık & Aykan, 2022, s. 45). Esnek çalışma modellerinin ortaya çıkışında çeşitli dinamikler rol oynamaktadır. Bu dinamikler zamanla değişebilmekte veya çeşitlenebilmektedir. Günümüzde esnek çalışmayı tetikleyen başlıca faktörler arasında teknolojik dönüşüm, işgücü talebindeki dalgalanmalar, uluslararası rekabet, küreselleşme, işsizlik oranları, ekonomik dalgalanmalar, hizmet sektöründeki gelişmeler, artan rekabet, işgücü nitelikleri, ücret sistemleri ve sosyal diyalog mekanizmaları sayılabilmektedir (Aydıntan & Kördeve, 2016, s. 33).

İş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kuramamak, aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri ve sürekli stres gibi faktörler nedeniyle bireyin sosyal yaşamına yeterince zaman ayıramamasına yol açabilmektedir. Bunun yanı sıra, esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi

düzenlemelerin olmaması da iş-yaşam dengesini zorlaştıran unsurlar arasında yer almaktadır. Yoğun iş temposu, kişinin iş dışındaki faaliyetlere vakit ayıramamasına ve yaşam dengesinin bozulmasına neden olan önemli bir etkidir. İş-yaşam dengesinin korunamaması durumunda, çalışanın hem mesleki performansı hem de genel yaşam kalitesi olumsuz etkilenebilmektedir (Bakır & Özcan, 2025, s. 4). Esnek çalışma modelleri, verimlilik kayıplarının önüne geçilmesi ve iş sürekliliğinin sağlanması açısından işverenler tarafından tercih edilirken, çalışanlara da kendi programlarını oluşturma özgürlüğü sunduğu için olumlu karşılanmaktadır. Dünya genelinde kabul görmüş 11 farklı esnek çalışma modeli bulunmaktadır (Öztürkoğlu, 2013, s. 114):

- Kısmi Süreli Çalışma
- Evden Çalışma
- Kayan (Esnek) Çalışma Saatleri
- Çağrı Üzerine Çalışma
- İş Paylaşımı
- Uzaktan (Tele) Çalışma
- Ödünç İş İlişkisi
- Yoğunlaştırılmış İş Haftası
- Yıllık Çalışma Süresi Modeli
- Emekliliğe Kademeli Geçiş
- Vardiyalı Çalışma Sistemleri

İş-yaşam dengesi perspektifinden bakıldığında, çalışanların haftalık çalışma sürelerini ve mesai saatlerini kendi tercihlerine göre belirleyebilmeleri, hem iş tatminini hem de motivasyonu artırmakta, aynı zamanda verimliliği yükseltici bir etki yaratmaktadır. Nitekim, geçici iş ilişkilerini ve uzaktan çalışmayı kapsayan "güvenceli esneklik" uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6715 sayılı yasa ile değiştirilen 7. maddesi kapsamında 06.06.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemede, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması temel alınmakta, doğum izni kullanan ve yarı zamanlı çalışanların istihdam güvencesi sağlanmakta, kayıt dışı ev işleri ve mevsimlik çalışmalar sigortalı ve güvenceli istihdam kapsamına alınmaktadır (Koruca & Boşgelmez, 2018, s. 34). Teknolojik ilerlemeler ve iletişim araçları sayesinde evden çalışma ve esnek çalışma modelleri giderek yaygınlaşmaktadır. Ancak, uzaktan çalışmanın iş-özel

yaşam dengesine olumlu katkı sağladığını savunan çalışmaların yanı sıra, bu durumu sorgulayan araştırmalar da mevcuttur (Uysal & Yılmaz, 2020, s. 30). Literatürdeki esnek çalışma araştırmaları incelendiğinde, teknolojik ve toplumsal gelişmelerin etkisiyle bu uygulamaların daha da yaygınlaşacağı öngörülmektedir (Eyitmiş & Karadana, 2022, s. 121). Esnek çalışma modellerinin olumlu etkilerinin yanı sıra, hem kurumlar hem de çalışanlar açısından bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Örneğin, esnek çalışma düzenleri, takım çalışmalarında aksamalara neden olabilmekte, çalışanların odaklanma ve disiplin sorunları yaşamasına yol açabilmektedir. Kurumsal açıdan ise, çalışanların denetiminin zorlaşması, örgüt kültürünün aktarılmasındaki güçlükler ve proaktif yönetim mekanizmalarının uygulanmasındaki engeller gibi sorunlar gözlemlenmektedir. Dolayısıyla, modern iş dünyası, teknolojik ve sosyal gelişmelerin bir sonucu olarak ortaya çıkan çeşitli çalışma modelleri ve esnek uygulamalarla şekillenmektedir (Işık & Uygun, 2023, s. 233).

2.5.1.5. Duygusal ve Psikolojik Denge

Günümüz iş dünyasında çalışanlar tarafından algılanan yoğun iş stresi, hem örgütsel hem de bireysel düzeyde sağlıksız sonuçlara yol açabilmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında, iş stresinin çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını bozmasının yanı sıra, aile ve sosyal çevreyle olan ilişkilerinde de sorunlara neden olduğu görülmektedir. Örgütsel düzeyde ise, stresin işe katılımı ve verimliliği düşürerek kurumun işleyişini olumsuz etkilediği bilinmektedir. Bu durum, iş stresinin beraberinde getirdiği pek çok önemli sorunu ortaya koymaktadır (Ersezgin & Tok, 2018, s. 11). İş stresi ve tükenmişlik yalnızca bireyin mesleki performansını etkilemekle kalmayıp, zamanla özel hayatını ve aile ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Özellikle iş ve aile yaşamının birbirini doğrudan etkilediği düşünüldüğünde, bu iki alan arasında denge kurmanın giderek zorlaştığı görülmektedir (Bakıcı & Aydın, 2020, s. 89). Bu çift yönlü etkileşim, iş-aile sınırlarının giderek bulanıklaştığı ve bireyin her iki alandaki rollerini uyum içinde sürdürebilmesinin her zamankinden daha karmaşık hale geldiği bir yapıyı ortaya koymaktadır. Duygusal ve psikolojik denge, bu noktada kritik bir rol oynamakta; bireyin stresle başa çıkma kapasitesi, rol çatışmalarını yönetebilme becerisi ve öznel iyi oluş düzeyi, iş ve aile yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurabilmenin belirleyici unsurları arasında yer almaktadır. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesi sadece yapısal koşulların değil, aynı zamanda bireyin içsel kaynaklarının da sınandığı çok boyutlu bir denge sürecidir (Bakır & Özcan, 2025, s. 4). İş ve aile yaşamı, bireyin kimliğinin ve gündelik yaşamının en temel iki bileşenidir. Bu iki alanın birbirinden bağımsız değil, aksine yoğun ve karşılıklı bir etkileşim içinde olduğu görülmektedir. Özellikle modern çalışma koşullarında

artan belirsizlik, zaman baskısı ve performans beklentileri, bireyin aile yaşamındaki rollerini yerine getirmesini zorlaştırmakta; aynı şekilde, ailevi sorumluluklar da iş yaşamındaki verimliliği ve psikolojik dayanıklılığı doğrudan etkilemektedir. Duygusal açıdan hassasiyet arttıkça, bu olumsuz etkenler karşısındaki psikolojik dayanıklılık seviyesinde azalma olduğu gözlenmektedir.

Duygularla başa çıkma sürecinde her bireyin gösterdiği tutum ve davranışsal eğilimler farklılık göstermektedir. Bu eğilimler, bireylerin denge kurma sürecindeki farklılıklarını ortaya koymaktadır (Ersezgin & Tok, 2018, s. 12). Bununla birlikte, aşırı duygusal tepkilerin psikolojik sorunlara, sosyal ilişkilerde bozulmaya, depresyona ve hatta işten ayrılma niyetine yol açabileceği de gözlenmektedir (Yeşil, Mavi, & Sürücü, 2024, s. 51). Duyguları tetikleyen faktörler kişiden kişiye değişmektedir. Bireylerin kariyerlerine ilişkin stres kaynakları, aile, çevre ve medya gibi dışsal faktörlerden kaynaklanabileceği gibi, mezuniyet sonrası iş bulma baskısı, kariyer planlamasına dair bilgi eksikliği ve bölümlerinin sunduğu iş imkânlarına ilişkin belirsizlikler de duygusal iniş çıkışları tetikleyebilmektedir (Atacan & Genç, 2023, s. 280).

2.5.1.6. Stresle Başa Çıkma Becerileri

Çağımızda iş yaşamı, sadece fiziksel bir emek alanı olmaktan çıkmış; aynı zamanda yoğun bilişsel çaba, duygusal dayanıklılık ve psikolojik denge gerektiren çok boyutlu bir süreç halini almıştır. Özellikle iş yaşam dengesi kurmakta zorlanan bireyler için bu süreç, stresin hem süregelen hem de yıkıcı biçimlerini beraberinde getirebilmektedir. İş ve özel yaşam arasındaki sınırların silikleşmesi, bireyin zihinsel yükünü artırmakta; bu durum zamanla ruhsal kaynakların tükenmesine ve işlevselliğin azalmasına yol açabilmektedir (Eruzun & Türkmen, 2018, s. 198). Dengeli bir iş yaşamı sadece bireysel refah için değil, aynı zamanda kurumsal verimlilik ve sürdürülebilirlik açısından da kritik bir öneme sahiptir. Bu bağlamda, bireyin stresle başa çıkma kapasitesi, iş-yaşam dengesi için de temel bir belirleyici haline gelir. Çünkü yalnızca zaman yönetimi ya da görev paylaşımı değil, aynı zamanda duygusal yükü regüle edebilme becerisi de iş yaşamında uzun vadeli dengeyi mümkün kılar. İşte bu noktada, stresin fizyolojik, psikolojik ve mesleki sonuçlarını ele almak, iş yaşam dengesi literatürünün önemli bir boyutunu oluşturmaktadır (Aysesli & Aşkın, 2022, s. 202). Yüksek düzeyde baskı ve strese maruz kalan bireyler, zamanla tükenmişlik sendromu yaşayabilmektedir. Bazı sektörler, mesleğin doğası gereği akut stres faktörleri ve finansal riskler barındırdığından, çalışanların ruh sağlığını ve iş performansını olumsuz etkileme potansiyeli daha yüksektir. İş kaynaklı gerginlik, yalnızca üretkenliği düşürmekle kalmaz, aynı zamanda bireyin genel sağlığı ve refahı

üzerinde de zararlı etkiler yaratmaktadır. Yüksek stres seviyesine sahip çalışanlar, normal stres düzeyindeki meslektaşlarına kıyasla işletmelere daha yüksek maliyetler getirmekte ve daha düşük verimlilik sergilemektedirler. Ayrıca bu bireylerin kalp-damar hastalıkları, obezite, diyabet, depresyon, anksiyete ve kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarına yakalanma riski de artmaktadır (Aydınlı & Erkasap, 2023, s. 270). Ayrıca bazı kişiler, yaşadıkları travmatik olaylarla karşılaşma durumunda ruh sağlıklarını kaybedebilmekte ve depresyon, kaygı gibi psikolojik rahatsızlıklarla mücadele etmek zorunda kalabilmektedirler. Bu gibi durumlardan kurtulmak uzun zaman alabilmektedir. Ancak bazı bireyler, benzer sarsıcı olaylar karşısında daha az etkilenir ve kısa sürede toparlanarak yaşamlarına devam edebilmektedirler. İşte bu ikinci grup, pozitif psikoloji bakış açısına göre "psikolojik dayanıklılık" kavramıyla ifade edilmektedir (Kavi & Karakale, 2018, s. 61).

Çalışma hayatında stresle başa çıkabilmek ve denge kurabilmek için bireyin psikolojik dayanıklılık düzeyi bu nedenle büyük önem taşımaktadır. Literatürde ilk olarak "dayanıklılık" olarak yer alan bu kavram, zamanla "psikolojik dayanıklılık" olarak tanımlanmıştır. Bazı araştırmacılar, psikolojik dayanıklılığı, bireylerin stresli durumlara uyum sağlamasına ve bu durumlarla etkili şekilde mücadele etmesine yardımcı olan koruyucu bir mekanizma olarak ifade etmektedir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorlu dönemlerden sonra kendilerini kısa sürede toparlayabilme becerisi olarak da tanımlanmaktadır (Kıyık Kıcı & Tütüncüoğlu, 2024, s. 179). Bireyin kişilik yapısı ve karakter özellikleri, dayanıklılık seviyesinde etkili bir unsur olarak görülmektedir.

2.5.2. Örgütsel Faktörler

2.5.2.1. Örgüt Politikaları

Kurumlar, çalışanların ailevi sorunlarına ve bireysel ihtiyaçlarına duyarlı politikalar benimsediğinde, çalışanlar iş ve özel yaşamları arasında daha iyi bir denge kurabilmektedirler. Bu denge, çalışanların devamsızlık oranlarını düşürmenin yanı sıra stres ve çatışma algılarını da azaltmaktadır (Çevik Taşdemir & Caner Akın, 2023, s. 428). Yapılan bazı araştırmalar, çalışanların psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş yaşam kalitesinin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, psikolojik güçlendirme ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelendiğinde, psikolojik güçlendirme düzeyinin artmasının iş yaşam kalitesini de olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Yılmaz & Yalçın, 2020, s. 52). Son teorik ve ampirik bulgular, işyerinde mutluluğa ulaşmanın hem mümkün hem de kuruluşlar için değerli olduğu fikrini desteklemektedir. Sezgiye aykırı olsa da, pozitif psikoloji literatürü

mutluluk ve refahın belirgin farkları olan iki ayrı yapı olduğunu savunmaktadır (Polatçı, İrk, Gültekin, & Sobacı, 2017, s. 560).

Örgütlerin çalışan ruh sağlığına önem veren koşullar sağlamasında öncelikli nedenlerden biri, uzun vadeli çalışan verimliliği kazanma arzusu olabilmektedir. Çünkü psikolojik sağlamlığı yüksek olan bireyler, çalışma hayatında önemli bir avantaja sahiptir. Çalışanlar zamanlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirdiklerinden, mobbing, çatışma, kariyer sorunları, yönetici baskısı, adaletsizlik, düşük ücret ve zorlu çalışma koşulları gibi pek çok olumsuz durumla karşılaşabilmektedir. Psikolojik sağlamlığı yüksek olan çalışanlar, bu tür zorluklarla daha kolay başa çıkabilmekte, bu da iş verimliliğini artırmaktadır (Eroğlu, 2022, s. 37).

2.5.2.2. İş Yeri Kültürü ve Destek Sistemleri

Örgütlerde uygulanan yönetim faaliyetlerinin, çalışanların güçlenmesi için gerekli koşulların yalnızca bir bölümünü karşıladığı, bu nedenle çalışanların ancak belirli bir düzeyde güçlendirilebileceği bazı araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Psikolojik açıdan güçlenmiş bir çalışan; yaptığı işin anlamlı olduğuna inanacak, işini daha istekle yapacak, iş tatmini ve motivasyonu artacak, bu da örgütsel bağlılığını güçlendirerek işten ayrılma niyetini azaltacaktır. Bu durumda psikolojik güçlendirme kavramının, çalışanların olumlu örgütsel davranışlarını desteklerken olumsuz davranışlarını minimize edebileceği söylenebilir (Doğan, Elçi, & Gülay, 2019, s. 77). Örgütler, sosyal nitelik taşıyan bireylerden oluşan yapılardır. Belirli hedeflere ulaşmak amacıyla kurulan bu yapıların başarısı, birçok iç ve dış faktörden etkilenir. Açık sistem özelliği gösteren işletmelerin, özellikle dış çevre koşullarını fırsata dönüştürebilmesi, genellikle örgütsel işlevlerin uyumlu çalışmasına bağlıdır. Bu uyum, bir yandan örgüte başarı getirirken, diğer yandan çalışanlarda birlik, takım ruhu ve kurumla bütünleşme duygusunu geliştirerek rekabet avantajı sağlar (Dursun & İstar, 2014, s. 130). Bununla birlikte örgütlerde, farklı geçmişlere ve özelliklere sahip çalışanlardan oluştuğu için, etkileşim sürecinde zamanla kaba veya nezaketsiz davranışların ortaya çıkması doğal karşılanabilmektedir. Ancak bu tür davranışların sıklığı ve yoğunluğu arttıkça, çalışan ilişkilerini zedeleyerek örgütün çalışma barışını bozabilmektedir. Dolayısıyla işyeri nezaketsizliği, geçici bir durum olmayıp süreklilik gösteren ve çalışanlar üzerinde ciddi olumsuz etkiler yaratan bir sorun olarak tanımlanmaktadır (Yıldız & Bayrakçı, 2020, s. 518).

İşyerlerinde çalışanlar, görevlerini yerine getirirken sürekli olarak birbirleriyle etkileşim halindedir. Bu nedenle, işyeri arkadaşılığının temelinde karşılıklı destek önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlar arasındaki yardımlaşma, hem kişisel bağları güçlendirmekte hem de

bilgi paylaşımını artırarak takım ruhunu pekiştirmektedir. Bu durum, örgüt genelinde performansın yükselmesine katkı sağlamaktadır (Turunç & Erkuş, 2010, s. 422). Günümüzde örgütsel çevre hızla değişmekte olup ve bu değişime ayak uydurarak rekabetçi koşullarda başarılı olmanın temel şartı nitelikli insan kaynaklarının bulunmasıdır. Örgütler, beşerî sermayeden en yüksek verimi alabilmek için etkin insan kaynakları stratejileri geliştirmeli ve çalışan performansını artırmaya odaklanmalıdır (Özden, 2022, s. 29). Bu rekabetçi iş dünyasında, verimli ve dayanışmacı bir iş ortamı sağlayan örgütlerin, devamlılık açısından daha avantajlı olduğu düşünülmektedir. Sosyalleşmenin aksine dayanışma, duygusal bağlardan çok mantığa dayanır. Dayanışma odaklı ilişkiler, ortak hedefler ve karşılıklı fayda temelinde şekillenir. Bu süreçte, örgüt üyelerinin birbirlerini sevip sevmemesi ikinci planda kalmaktadır (Kıyık Kıcırcı & Tütüncüoğlu, 2024, s. 178).

Son yıllarda, özellikle uluslararası faaliyet gösteren büyük şirketlerde, çalışma ilişkilerini düzenlemek amacıyla işyeri etik kuralları oluşturulmaktadır. Bu kurallar, verimliliği artırmak amacıyla kurumsal bilinç, ekip çalışması, performans yönetimi ve eğitim gibi konuları kapsamaktadır (Bakır & Özcan, 2025, s. 4). Verimliliği ve dengeyi olumsuz etkileyen örgütsel faktörler arasında; örgüt kültürü, rol model eksikliği ve informal iletişim ağları öne çıkmaktadır. Bazı örgütlerde cinsiyet eşitliği sağlanırken, bazılarında kadınlar kariyer basamaklarını tırmanmak için daha fazla çaba harcamak zorunda kalabilmektedirler. Ayrıca, kadın yöneticilerin azlığı, çalışan kadınların rol model bulmasını zorlaştırmaktadır. Bunun yanı sıra, erkek egemen örgütlerde informal iletişim ağlarına (örneğin mesai sonrası sosyal etkinlikler) kadınların katılımı daha sınırlı olabilmektedir (Coşkun, 2021, s. 12). Oysaki iş-yaşam dengesinin korunabilmesi adına sosyal ilişkilerin ve yaşam kalitesinin hem kadın hem erkek çalışanlar için eşit derece ihtiyaç olduğu ifade edilmektedir.

2.5.2.3. Mesleki Stres ve Duygusal Tükenmişlik

Tükenmişlik, Maslach'ın tanımına göre, “Sürekli olarak yüz yüze insan ilişkileri gerektiren ve yüksek düzeyde duygusal taleplerin bulunduğu mesleklerde çalışan bireylerde, fiziksel tükenmişlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının birikmesiyle; işe, yaşama ve insan ilişkilerine yönelik olumsuz tutumların gelişmesi sonucunda ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur.” (Yıldırım & İçerli, 2010, s. 126). Günümüzde iş yaşamı, hızlı bir değişim ve dönüşüm süreci içerisinde. Bu durum, mevcut çalışma koşullarının sürekli değişmesine ve kişiler arası ilişkilerin giderek yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, yalnızca kişisel mutlulukları için değil, aynı zamanda sundukları

hizmetlerin kalitesi açısından da kritik bir öneme sahiptir. İş yaşamında karşılaşılan çeşitli uyaranlar, bireyleri olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmekte ve bu durum bazı durumlarda tükenmişlik duygusunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayabilmektedir.

Tükenme kavramı, kişinin ne kadar çaba gösterirse göstereceği veya ne yaparsa yapsın, bir fark yaratamayacağına dair hissettiği çaresizlik durumunu ifade etmektedir (Özcan & Bayarçelik, 2020, s. 59). İş ve özel yaşam arasında sağlıklı bir denge kuramamak, uzun çalışma saatleri, aşırı iş yükü ve sürekli maruz kalınan stres, bireylerin iş dışındaki yaşamlarına yeterince zaman ayıramamasına neden olabilmektedir. Ayrıca, esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma gibi düzenlemelerin olmaması, iş-yaşam dengesinin kurulmasını daha da zorlaştırabilmektedir. Yoğun iş yükü, bireylerin sosyal ve kişisel aktivitelere zaman ayıramamasına ve yaşam dengesinin bozulmasına yol açan önemli bir faktördür. İş ve özel yaşam dengesinin sağlıklı bir şekilde korunamaması durumunda, çalışanların hem iş performansları hem de genel yaşam kaliteleri olumsuz etkilenebilmektedir (Bakır & Özcan, 2025, s. 4). Tükenmişlik yaşayan bireylerde ortaya çıkan "kendini önemsiz hissetme" duygusunun giderilmesi için gerekli önlemlerin alınması büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, çalışanların iş sürecinde başarı, takdir, tanınma ve kariyer gelişimi gibi kişisel ödüllendirme mekanizmalarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Tükenmişlik, iş performansında düşüş, iş tatminsizliği, işle ilgili faaliyetlere ayrılan zamanın azalması, örgütsel bağlılığın zayıflaması, devamsızlık oranlarının artması ve işten ayrılma niyetinin güçlenmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Daha da önemlisi, tükenmişlik bulaşıcı bir etkiye sahiptir ve bir çalışandan diğerine yayılarak tüm örgütü etkileyebilmektedir. İşletmeler, tükenmişliğin yol açtığı çalışan sağlığı sorunlarının ekonomik maliyetlerini; üretim kayıpları, fırsat maliyetleri, presenteeism (hastalığa rağmen işe gitme), devamsızlık, işten ayrılma niyeti, personel devri ve kısa/uzun vadeli iş göremezlik gibi unsurlarla karşılamak zorunda kalmaktadır (Özutku, 2019, s. 171).

Tükenmişlikle mücadele etmek için bireysel düzeyde gerçekçi hedefler belirlemek, çalışma düzenini gözden geçirmek, iyimser bir bakış açısı geliştirmek, sağlıklı beslenme ve düzenli egzersiz gibi yaşam tarzı değişiklikleri önerilmektedir. Örgütler açısından ise doğru personel seçimi, çalışanların güçlendirilmesi, iş zenginleştirme uygulamaları, sosyal destek programları ve çeşitli eğitimlerle çalışanların desteklenmesi gerekmektedir (Çetinkaya & İstanbullu Dinçer, 2021, s. 190). Tükenmişlik, yavaş yavaş ilerleyen bir süreçtir ve zamanla bireyin yaratıcılığını, enerjisini tüketerek yerini derin bir yorgunluk ve eleştirel bir tutuma bırakabilir. Bu nedenle, tükenmişliğin çok boyutlu bir yaklaşımla ele alınması ve tükenmişliğe yol açan faktörlerin farklı açılardan incelenmesi gerekmektedir (Ulu Kalın, 2020, s. 6).

İş yaşam dengesi sağlanamadığında birey, hem fiziksel hem de psikolojik düzeyde önemli bedeller ödeyebilmektedir. Özellikle yoğun talep, zaman baskısı, rol çatışmaları ve duygusal emek gibi faktörlerin birleşimi, bireyin tükenmişlik yaşama riskini artırmaktadır. Bu durum, sadece işle ilgili verimliliği değil, aynı zamanda bireyin öznel iyi oluşunu, özel yaşamındaki ilişkileri ve genel yaşam doyumunu da olumsuz etkilemektedir (Kıyık Kıcıır & Tütüncüoğlu, 2024, s. 179). Nitekim yaşam doyumunun yüksek oranda azalması ile ortaya çıkan iş yaşam dengesizliği, uzun vadede ruhsal dayanıklılığı zayıflatarak tükenmişlik sendromunun gelişmesine zemin hazırlayabilmektedir. Bu bağlamda tükenmişlik olgusu, iş yaşam dengesi ekseninde incelenmesi gereken temel psikolojik risklerden biridir. Bu noktada, iş yaşamındaki sürekli baskılar ve duygusal yükler, bireyde zamanla tükenmişlik sendromuna yol açmakta olup; bu sendromun anlaşılabilmesi için temel boyutlarının ele alınması gerekmektedir (Özcan & Bayarçelik, 2020, s. 58): Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Düşük Kişisel Başarı.

Tükenmişlik, kişinin ne yaparsa yapsın bir değişim yaratamayacağına dair hissettiği çaresizlik durumudur. Özellikle insanlarla yoğun etkileşim gerektiren mesleklerde daha sık görülmekte ve üç temel boyutta incelenmektedir: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı (Metin & Gök Özer, 2007).

1. Duygusal Tükenme: Bireyin kendini duygusal olarak aşırı yıpranmış ve tükenmiş hissetmesidir.
2. Duyarsızlaşma: Hizmet verilen kişilere karşı olumsuz tutumlar geliştirilmesi ve onlara birer nesne gibi davranılmasıdır.
3. Düşük Kişisel Başarı: Bireyin kendini yeterli ve başarılı hissetmesiyle ilgili olup, olumlu bir öz-değerlendirme sürecini kapsamaktadır.

Duyarsızlaşma, kişinin önünde aşılabilir engeller olduğuna inanması ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz tutumlar geliştirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Bu durum, idealizm kaybı, huzursuzluk ve ani öfke patlamaları gibi tepkilerle kendini göstermektedir (Boraz & Koçak, 2023, s. 840). Duygusal tükenme yaşayan bireyler, insanlarla olan ilişkilerini en aza indirerek, karşılaştıkları kişileri katı kalıplar içinde değerlendirme eğilimindedirler. Bu durum, duyarsızlaşmanın temel belirtilerindendir. Tükenmişlik yaşayan bireyler, insanlara karşı önyargılı davranabilir ve onlara mesafeli, ilgisiz bir tutum sergileyebilmektedirler (Özgül & Atan, 2016, s. 1008). Dolayısıyla tükenmişlik, kişinin işi gereği kurduğu insan ilişkilerinde bıkkınlık, duygusal yıpranma, çaresizlik ve hayal kırıklığı yaşamasına, aynı zamanda işine ve genel yaşamına karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine yol açan bir durum olarak ifade

edilmektedir (Ceyhan Bor & Özbaşı, 2023, s. 9). Bu olumsuz duygularla başa çıkma sürecinde ise bireyler, yaşamlarındaki zorlukları aşmak için farklı stratejiler geliştirmekte ve bu stratejileri deneyerek en etkili çözüm yollarını bulmaya çalışmaktadırlar. Bu süreçte, stres kaynaklarına karşı tutum geliştirme ve uyum sağlama becerileri önem kazanmaktadır (Seval, 2017, s. 188). Tükenmişlik sonuç olarak, günümüz iş dünyasının en önemli psikolojik risk faktörlerinden biri olarak açıklanmaktadır. Hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi sonuçlara yol açabilen bu durum, çok yönlü bir yaklaşımla ele alınmalıdır. Çalışanların iş-yaşam dengesini korumaları, örgütlerin ise destekleyici politikalar geliştirmeleri, tükenmişlikle mücadelede kritik bir rol oynamaktadır. Tükenmişliğin açıktan ve dolaylı tetikleyicileri konusunda daha dikkatli bir gözleme ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin; işkoliklik düzeyinin doğru yönetilmemesi ve işe bağlılık ile karıştırılması durumunda, gizli bir tükenmişlik sürecinin yaşanması da olasılıklar arasındadır.

2.5.2.4. İşkoliklik

İşkoliklik olgusu, işe ilgi (work involvement), işe yönelim (work driven) ve işe duyulan haz (work enjoyment) olmak üzere üç temel açıdan incelenmektedir. İşe ilgi, bireyin hem çalışma saatleri içinde hem de dışında zamanını verimli şekilde kullanmasını ifade etmektedir. İşe yönelimi, kişinin kendini çalışmaya mecbur hissetmesi ve sürekli işi düşünmesiyle karakterize edilmektedir. İşe duyulan hazzı ise, bireyin yaptığı işten keyif alması anlamına gelmektedir (Naktiyok & Karabey, 2005, s. 182).

Bireyleri, işin gerektirdiğinden fazla çalışmaya iten çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar arasında ‘maddi sorunlar, evlilik problemleri, örgüt kültürü, yönetim baskısı ve kariyer ilerleme arzusu’ gibi unsurlar yer alır. Bu nedenle, işkoliklikle birlikte ‘kariyer tatmini’ de çalışma yaşamı araştırmalarında önemli bir konu olarak ele alınmaktadır. Çünkü başarıya dair öznel algılar, birçok iş davranışı ve genel refah düzeyiyle ilişkilidir (Ulukök & Akın, 2016, s. 180). Çok çalışan bireyler, iş dışında sosyal yaşamlarını sürdürebilirken, işkolikler çalışmadıkları zamanlarda bile işlerini düşünür ve boş zamanlarını verimli değerlendiremezler. İşkolikler, çalışmadıklarında kendilerini rahatsız hissedebilmektedirler. Her iki grup da içsel motivasyonla çalışsa da işkoliklerde işten alınan tatmin bir tür ‘bağımlılık etkisi’ oluşturmakta ve bu durum sürekli çalışma ihtiyacını tetiklemektedir. Dolayısıyla, çok çalışanlar ile işkolikler arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. İşkoliklik, yalnızca fazla mesai yapmak değil, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli nedenleri ve sonuçları olan bir davranış biçimidir. Bazı araştırmacılar, işkolikliği ‘işe aşırı zaman ayırma, iş dışında da sürekli işi düşünme ve ekonomik/örgütsel

gerekliliklerin ötesinde çalışma' şeklinde üç boyutta tanımlamaktadır (Macit & Ardiç, 2018, s. 831). Ayrıca işkolikliğin, herhangi bir dışsal zorunluluk olmaksızın, işe ayrılan zamanın gereklilikleri aşması durumunda ortaya çıktığını belirtmekten çalışmalar da mevcuttur.

İşkolikliğin sonuçları 'olumlu ve olumsuz' olarak ikiye ayrılabilir. İş tatmini, gelir artışı, terfi, enerjik olma ve başarı hissi gibi olumlu etkiler kısa vadede gözlemlenirken; duygusal tükenmişlik, örgütsel çatışmalar, zayıf sosyal ilişkiler, iş-aile çatışması, sağlık sorunları ve verimlilik düşüşü gibi olumsuz sonuçlar uzun vadede ortaya çıkmaktadır (Erer, 2021, s. 2801). Toplumda işkolikliğin çalışkanlık göstergesi olarak görülmesi, aslında ciddi bir sorunu gizlemektedir. İşkolikler, yoğun çalışma temposuna rağmen psikolojik ve fizyolojik problemler nedeniyle yüksek performans gösteremeyebilirler (Yüksekbilgili & Akduman, 2016, s. 99). Bazı araştırmacılar, işkolikleri 'mükemmeliyetçi, sabırsız, öz bakımını ihmal eden ve iş-yaşam dengesi kuramayan' bireyler olarak tanımlamaktadır. Bu kişiler, işlerini başkalarına devretmekten kaçınmakta, dinlenme ve sosyal ilişkilerini ikinci plana atmakta ve başarısızlık durumunda yoğun suçluluk hissetmektedirler (Macit & Ardiç, 2018, s. 832). İşkoliklikle ilgili araştırmalarda, kavramın olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğuna dair farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılar, işkolikliğin 'alkolizm gibi bir bağımlılık' olduğunu ve bireye zarar verdiğini savunurken; diğerleri, işe duyulan bu tutkunun 'verimlilik ve başarıyı artırabileceğini' öne sürmektedir (Yalçınsoy & Aksoy, 2019, s. 369). Bu çerçevede, işkolikliğin hem bireysel hem de örgütsel açıdan çok yönlü değerlendirilmesi gereken bir olgu olduğu söylenebilir.

2.5.3. Toplumsal ve Çevresel Faktörler

2.5.3.1. Sosyal İlişkiler ve Yaşam Kalitesi

Yaşam dengesi kavramı, zaman içinde genişleyerek yaşam kalitesi olarak da tanımlanmaya başlamıştır. Bu süreçte bazı araştırmacılar yaşam dengesini içeren alt boyutları açıklamak için yaşam memnuniyeti kavramını kullanırken, diğerleri yaşam doyumu ve yaşam tatminini tercih etmiştir. Ancak yapılan çalışmalar, iş- yaşam dengesinin yaşam tatminini de içine alan daha kapsamlı bir yapı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda Shin ve Johnson, yaşam kalitesini "kişinin kendi kriterlerine göre yaşamını evrensel bir bakışla değerlendirmesi" olarak tanımlarken; Pavot ve Diener ise "bireylerin hedefleriyle elde ettikleri sonuçları karşılaştırarak oluşturdukları öznel ve bilişsel yargılar" şeklinde ifade etmektedir (Palabıyık, 2018, s. 260). İş yaşamındaki kalite algısı, çalışanların hem psikolojik hem de fiziksel refahını destekleyen tüm örgütsel ve bireysel faktörleri kapsamaktadır. Bir yönetim biçimi olarak da benimsenen iş

yaşam kalitesi, yalnızca mesleki yaşamı değil, özel hayatı da etkilemektedir (Uyar, Kırac, & Çiftci Kırac, 2020, s. 312).

Bireyin yaşam doyumu; eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, medeni durum, roller ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörlerin yanı sıra, içinde bulunduğu toplumun sosyo-kültürel yapısı, sağlık durumu, gelir seviyesi gibi çevresel koşullardan da etkilenmektedir. Ayrıca, iş memnuniyeti, iş stresi, mesleki deneyim ve rekabet ortamı gibi çalışma hayatına dair unsurlar da yaşam doyumu üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Saraç & Onocak, 2024, s. 123). Bununla birlikte, sosyal ilişkilerde iletişim becerilerinin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bireylerin iletişim yetkinlikleri, hem iş hem de özel yaşamdaki stresle başa çıkma ve sosyal etkileşimleri yönetmede kritik bir rol üstlenmektedir. İletişim becerileri, yalnızca günlük yaşamda değil, iş hayatında da büyük önem taşımaktadır. İletişim yeteneği yüksek bireyler, mesajların içeriğini çok yönlü analiz edebilme ve farklı perspektiflerden değerlendirebilme özelliğine sahip olmaktadır. Aynı zamanda, bu bireyler eleştiri ve uyarıları daha yapıcı bir şekilde karşılayabilmektedirler (Yeşil, Mavi, & Sürücü, 2024, s. 51). Son yıllarda yaşam kalitesini ölçmek için sağlık, ekonomik refah, sosyal ilişkiler, güvenlik, psikolojik iyi oluş ve mutluluk gibi çok boyutlu göstergeler bir arada kullanılmaktadır. Yaşam kalitesi, örgütsel davranış alanında sıklıkla incelenen bir değişken olmakla birlikte, spor, eğitim, sağlık ve iletişim gibi farklı disiplinlerde de araştırma konusu olarak ele alınmaktadır (Dedeoğlu, Özdevecioğlu, & Oflazer, 2016, s. 138).

İş yaşam kalitesi, farklı araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Kiernan & Knutson, 1990, s. 1328). Araştırmacılar bu kavramı "bireyin işyerindeki rolünü anlamlandırması ve diğerleriyle etkileşimi" olarak açıklamaktadır. Daha kapsamlı bir tanımda ise iş yaşam kalitesi; işin yapısı, ücret politikaları, çalışma koşulları, yönetim organizasyonu, teknoloji kullanımı, endüstriyel ilişkiler, çalışan motivasyonu, katılım mekanizmaları, istihdam güvencesi ve sosyal eşitlik gibi unsurları bütünleştiren bir olgu olarak ifade edilmektedir. İş yaşam kalitesi, çalışanların işlerine, meslektaşlarına ve örgütlerine yönelik duygusal tepkilerini kapsamaktadır. Olumlu duygular besleyen çalışanların, işyerinde daha mutlu ve üretken olma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu kavramın birinci boyutu çalışan memnuniyeti, ikinci boyutu ise iş tatmini olarak karşımıza çıkmaktadır (Çelebi & Uysal, 2019, s. 179). Çalışma hayatındaki doyumsuzluk, mutsuzluk ve hayal kırıklıkları, bireyin genel yaşamına olumsuz yansiyarak yaşam doyumunu azaltabilmektedir. Bu durum, aile ve arkadaş ilişkilerini de etkileyerek fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulmasına neden olabilmektedir (Güner, Çiçek, & Can, 2014, s. 64).

Bireyin ilişkilerini yönetme becerisi, çalışma koşullarından tamamen bağımsız olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle modern yönetim anlayışlarının gelişmesiyle birlikte örgütler, çalışanların refahını ön planda tutmaya başlamıştır. İş yaşam kalitesi, çalışan motivasyonunu artırarak verimliliği yükseltmeyi ve bireylerin kişisel beklentilerini karşılamayı hedefleyen bir strateji olarak görülmektedir (Tümekaya, 2024, s. 9). Çünkü çalışanların iş başarısı, genellikle özel ve mesleki yaşamları arasında kurdukları dengeyle doğrudan ilişkilidir. Özel hayatında kendine zaman ayırabilen ve bu süreçten tatmin olan bireyler, işyerinde daha etkin ve verimli çalışabilmektedir. Kendini geliştirme fırsatı bulan çalışanlar, performanslarını artırarak örgüte daha fazla katkı sağlayabilmektedir (Küçükdeveci & Şantaş, 2024, s. 211). İş yaşam dengesinin yanı sıra, kariyer gelişimi ve yetenek yönetimi gibi faktörler de yaşam kalitesini etkileyen önemli unsurlardandır. Sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulamadığında, bireyin performansı düşebilmekte ve tükenmişlik sendromu ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, hem bireyin yaşamından aldığı verimi azaltır hem de sunduğu hizmetin kalitesini düşürebilmektedir (Kaya & Alan, 2023, s. 52). İşyerinde çalışanlar arasındaki sosyal desteğin, performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmektedir. Meslektaşlar, birbirlerine yalnızca davranışsal rehberlik sunmakla kalmaz, aynı zamanda motivasyon sağlayarak başarıya ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, işyerindeki sosyal destek mekanizmaları, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarına ve refah düzeylerini yükseltmelerine katkı sağlamaktadır (Taş & Bektaş, 2020, s. 88).

Sonuç olarak, yaşam kalitesi ve sosyal ilişkiler, bireyin hem özel hem de mesleki yaşamını derinden etkileyen dinamiklerdir. İş yaşam kalitesinin artırılması, çalışanların motivasyonunu yükselterek örgütsel başarıya katkı sunarken; sağlıklı sosyal etkileşimler, bireylerin psikolojik dayanıklılığını güçlendirerek yaşam doyumunu artırmaktadır. Bu nedenle, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde bu faktörlere yönelik stratejilerin geliştirilmesi, sürdürülebilir bir refah düzeyi için büyük önem taşımaktadır.

2.5.3.2. İş-Aile Çatışması

Günümüzde bireylerin zamanlarının büyük bir kısmı işyerinde veya aileleriyle geçmektedir. Bu nedenle, kişilerin hedefleri, beklentileri ve çabaları da bu iki alan etrafında şekillenmektedir. Ekonomik ve sosyal yaşamda işin önemli bir yeri olmasına rağmen, aile ve iş yaşamının her zaman uyum içinde sürdürülebilmesi mümkün olmayabilir. Bu durumda çeşitli çatışmalar ortaya çıkmakta ve bireyin hem aile hem de iş yaşamı olumsuz etkilenmektedir (Fırat, 2018). İş-aile yaşam çatışması, bireylerin toplumdaki rollerinden kaynaklanan bir çatışma türü olarak

tanımlanmakta ve "iş veya aile rollerinden birinin, diğer alanın talepleri nedeniyle daha zor hale gelmesi" şeklinde ifade edilmektedir (Aydıntan & Kördeve, 2016, s. 32). İş ve aile yaşamındaki rollerin uyumsuzluğu, çalışan üzerinde gerilim yaratabilmekte ve bu gerilim arttıkça iş-aile dengesinin bozulması kaçınılmaz hale gelebilmektedir. İş ve aile, yetişkinlerin hayatlarındaki en önemli iki unsurdur. Dolayısıyla, bu iki alan arasındaki rol çatışmaları hem bireyleri hem de örgütleri olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş ve aile çatışması yaşayan bireylerin yaşam doyumlarında azalma görülebilmektedir (Şentürk & Bayraktar, 2018, s. 28). İş-yaşam dengesinin kurulamaması durumunda ise çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. İş-yaşam dengesizliği, çatışma benzeri bir durum oluşturarak iş ve aile rollerinin birbirine karışmasına neden olmaktadır. Bu dengesizlik, bireyleri ruhsal, davranışsal ve fiziksel açıdan etkileyebilmekte, iş ve özel yaşam alanlarında düzensizliklere yol açabilmektedir (Kaçık & Aykan, 2022, s. 44).

İş-yaşam dengesizliğinin en yaygın davranışsal sonuçları arasında sigara ve alkol tüketiminin artması, beslenme düzeninin bozulması ve şiddet eğiliminin yükselmesi sayılabilmektedir. Çalışan bireylerde stres, yaşam memnuniyetsizliği, tükenmişlik ve depresyon gibi psikolojik etkiler de görülebilmektedir. Fiziksel etkiler ise kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları ve kas problemleri şeklinde kendini gösterebilmektedir (Keklik, Başol, & Yalçın, 2020, s. 24). İş veya ailenin beklentilerini karşılamak için çaba gösteren bireyin yeterli zamana sahip olmaması çatışmayı tetikleyebilmektedir. Örneğin, hafta sonunu çocuğuyla geçirmeyi planlayan bir ebeveynin iş nedeniyle çalışmak zorunda kalması, zaman temelli bir iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir (Küçükali, 2014, s. 8). Kişinin iş ve aile rollerini dengeleyememesi durumunda iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması yaşanabilmektedir. Geleneksel çoklu rol teorisine göre, aşırı talep yoğunluğu bireyin zamanını ve enerjisini tüketmekte, bu da çatışmaya neden olmaktadır (Yüksel, 2003, s. 2). Bu bağlamda denge, hem aileler hem de örgütler açısından kritik bir öneme sahiptir. Örneğin, önceliği işi olan bir bireyin aile rolünü ikinci plana atması ve eve daha az zaman ayırması, mutlaka bir dengesizlik olduğu anlamına gelmemektedir. Aksine, ailesine daha fazla zaman ayırmak isteyen bir çalışan için iş yoğunluğu, denge algısını bozabilmektedir. Bu nedenle, bireyin rol önceliklerine göre denge anlayışı değişebilmekte ve çatışma yaşanmayabilmektedir (Şentürk & Bayraktar, 2018, s. 28).

Çatışma yaşanmaması adına, hangi temeller üzerine çatışmanın inşa edildiğini anlamak önem taşımaktadır. Örneğin zaman temelli iş-aile çatışması, bir roldeki zaman baskısının diğer rolün taleplerini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür çatışmanın örgütsel nedenleri arasında fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri ve yoğun iş programları sayılabilirken; ailevi

nedenler arasında küçük çocuk sahibi olmak, geniş aile yapısı veya çiftlerin her ikisinin de çalışıyor olması yer almaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009, s. 77). Bireyin iş yaşamında yaşadığı stres, aile yaşamını derinden etkileyebilirken, aile kaynaklı stresin iş yaşamı üzerindeki etkisi daha sınırlı olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada, uzun çalışma saatleri, katı iş programları ve iş stresinin iş-aile çatışması ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Turunç & Erkuş, 2010, s. 424). Günümüz çalışma koşullarında, özellikle özel sektörde, bireylerin haftada ortalama 50-60 saat çalıştığı düşünüldüğünde, zaman temelli çatışmaların yaygın olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra, iş yükünün sadece zaman temelli değil, aynı zamanda duygu temelli çatışmalara da yol açtığı gözlemlenmiştir. Yoğun tempoda uzun saatler çalışmanın getirdiği yorgunluk, gerginlik ve stres, bireyin aile rollerine ayırabileceği enerjiyi azaltmakta ve işin aile yaşamını istila ettiği hissini doğurabilmektedir (Turgut, 2011, s. 161).

Yapılan çalışmalar, iş yükünün iş-aile çatışması üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Aşırı iş yükü, niceliksel ve niteliksel olarak ikiye ayrılmaktadır. Niceliksel iş yükü, belirli bir sürede tamamlanması gereken iş miktarının fazla olması ve çalışma koşullarının yorucu olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Zaman baskısı, çalışanın yeteneklerine rağmen iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir. Niteliksel iş yükü ise, işin gereklilikleri ile çalışanın becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır (Korkmazer & Aksoy, 2018, s. 610). Artan iş yükü, örgütsel küçülmeler, uzun mesai saatleri, kötü çalışma koşulları ve vardiyalı çalışma gibi faktörler, stresli bir iş ortamının temel nedenleri arasında sayılmaktadır. Literatürde, iş stresinin iş-aile çatışmasına yol açtığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Eyitmiş & Sezer, 2021, s. 121). Mesleki stresle başlayıp devamında tükenmişliğe dönüşen bu süreç, iş-aile çatışmasının en olumsuz çıktılarından biri olarak gösterilmektedir.

2.5.3.3. Toplumsal Cinsiyet Roller

Cinsiyet, bireyin kadın ya da erkek olarak biyolojik, genetik ve fizyolojik özelliklerini tanımlarken; toplumsal cinsiyet, toplumun bireylere yüklediği rol, sorumluluk ve beklentileri, kişinin toplumdaki konumunu ve algılanış biçimini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeklerin kültürel ve sosyal alanlardaki farklı tutum, davranış ve rollerini açıklamak için kullanılan bir ifadedir. Bu çerçevede, cinsiyet kavramı biyolojik farklılıklara odaklanırken, toplumsal cinsiyet ise kültürel ve sosyal bağlamdaki ayrışmaları ele almaktadır (Yüceol, Kakı, & Çekçi, 2022, s. 49). Diğer bir deyişle; toplumsal cinsiyet, kalıplaşmış algılar, farkındalık ve ayrışma süreçleriyle şekillenmektedir. Kadın ve erkeğin hangi davranışların

uygun olduğu, ne tür işleri yapabileceği, yaşadıkları toplumda zamanla öğrenilir. Dolayısıyla, toplumun kadın ve erkeğe yüklediği roller tarihsel süreçte değişebilmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, sabit olmayan ve dinamik bir kavram olarak ifade edilmektedir (Okay, 2021, s. 21).

Kadın ve erkek arasındaki farklılıkların toplumsal düzlemde inşa edilen yönlerine dikkat çeken araştırmacılar, toplumsal cinsiyetin kapsamının, başlangıcından bu yana yalnızca bireysel kimliği değil, aynı zamanda sembolik düzeyde kadınlık ve erkekliğe dair kültürel idealleri, stereotipleri ve kurumsal düzeyde cinsiyete dayalı iş bölümünü de kapsayacak şekilde genişlediğini vurgulamaktadırlar (Sarışın, 2020, s. 21). Bireylerin cinsiyeti, doğumla birlikte dişi veya erkek olarak belirlenir; ancak yetiştirilme sürecinde toplumun cinsiyetlere dair beklentileri çerçevesinde kız ya da erkek çocuk olmayı öğrenirler. Bu süreçte çocuklar, içinde bulundukları sosyal çevre ve aldıkları eğitimle şekillenen toplumsal cinsiyet kimliğini benimseyerek cinsiyetlerine uygun rolleri edinirler. Örneğin, kız çocuklar genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenen kadın modellerini örnek alırken, erkek çocuklar ailevi rollerden ziyade iş hayatına yönelik rolleri önemsemeyi öğrenmektedirler (Erzeybek & Gökçearslan Çifci, 2019, s. 66). Anne karnında başlayan ve bebeklikle devam eden bu süreç, aile yaşamıyla şekillenerek okul ve iş hayatında yasal düzenlemelerle pekişmektedir. Çocukluktan itibaren öğrenilen bu kalıplar, kadın ve erkeğe dair pek çok önyargıya ve cinsiyet eşitsizliğine yol açar. Bu eşitsizlikler, ekonomik, sosyal, politik ve kültürel alanlarda kadınların geri planda durmasına neden olabilmektedir. Kadını pasifleştiren bu durum, özellikle çalışma hayatında belirgin şekilde gözlemlenmektedir. Aile içindeki roller ile iş yaşamındaki roller arasındaki uyumsuzluk, bireyde stres yaratarak iş-aile dengesini bozmakta ve çatışmalara yol açmaktadır (Yüksel Oktay & Özmen, 2023, s. 77). Bu bağlamda, modern toplumda toplumsal cinsiyetin en önemli yansımalarından biri, mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrıştırılmasıdır. Toplumun cinsiyete dayalı meslek algısı, iş bulma, kariyer gelişimi, yükselme fırsatları, olumsuz tutumlar ve iş-aile dengesi gibi konularda kendini göstermektedir (Palabıyık, 2018, s. 261).

Çalışma hayatındaki kadınların meslek tercihleri toplumsal cinsiyet rolleriyle şekillenebilmektedir. Kadınların daha çok bakım sorumluluğu gerektiren, düşük statülü işlerde çalışması beklenirken, eğitim seviyesi de işgücüne katılımı etkileyen bir faktördür (Erzeybek & Gökçearslan Çifci, 2019, s. 66). Toplumsal cinsiyetle ilgili temel sorun, kadın ve erkeğin yalnızca farklı değil, aynı zamanda eşitsiz koşullarda olmasıdır. Örneğin, aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği bulunmaktadır. Böyle ortamlarda kadınlar, erkeklere

kıyasla daha az ekonomik güce ve sosyal statüye sahiptir. Bu farklılıklar biyolojik değil, toplumsal düzenlemelerden kaynaklanır. Kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik ilişki, ataerkil yapıyı beslemektedir. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet algısı, biyolojik bedenlere kültürel anlamlar yükleyerek onları ayırtmaktadır. Bu nedenle örgütün bu konuya yaklaşımı, iş yaşam dengesi açısından önem arz etmektedir (Akkaş, 2019, s. 101). Örgütlerdeki toplumsal cinsiyet algılarının, örgüt kültürüyle bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Toplumdaki cinsiyet kalıpları, iş hayatında hem kadınların hem de erkeklerin kariyerlerini sınırlandırabilmektedir. Bu noktada, yöneticilerin farkındalık yaratarak değişimi başlatmaları büyük öneme sahiptir. Toplumdaki yaygın kalıp yargılar; karakter, fiziksel özellikler, meslekler ve roller olarak sınıflandırılabilir. Kadınlara; duygusal, bakımlı, öğretmen/hemşire gibi meslekler ve anne/eş rolleri yüklenirken, erkeklere; girişken, güçlü, mühendis/pilot gibi meslekler ve aileyi geçindirme sorumluluğu atfedilmektedir. Genel olarak, kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha sınırlı kariyer olanaklarına sahip olduğu söylenebilir. Bu duruma çözüm olarak, pozitif ayrımcılık yerine her iki cinsiyete eşit fırsatlar sunulması ve bu anlayışın örgüt kültürüne entegre edilmesi önerilebilir (Aygün & Sarıtaş, 2022, s. 188).

Nitekim cinsiyet rollerinin tarihsel kökenine bakıldığında, birçok sosyal bilimci, kadın-erkek ayrımcılığının temelini işbölümünün başlangıcında görmektedir. Örneğin, bazı araştırmacılar, metallerin keşfi, hayvancılık, dokumacılık ve tarımın gelişmesiyle artı değerın aile mülkiyetine geçmesi sonucu, kadın ve erkeğin rollerinin değiştiğini ve statü eşitsizliğinin ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu süreçte erkeklerin kaynaklara hakim olmasının, kadınların ise ev içi faaliyetlerle sınırlandırılması, rollerin keskinleşmesine yol açtığı düşünülmektedir (Vatandaş, 2007, s. 41). Toplumsal cinsiyet söz konusu olduğunda, aile içi ilişkiler de belirleyici bir rol oynamaktadır çünkü bu roller gündelik yaşamda gözlemlenerek öğrenilir. Ailedeki güç dinamikleri, yetiştirme tarzı ve ebeveyn-çocuk arasında gelişen ilişkiler, kız ve erkek çocuklarının toplumsal cinsiyet algılarını şekillendirmektedir. Ebeveynlerin ev içi sorumlulukları, çocuklar tarafından erken yaşta içselleştirilir ve toplumsallaşma süreci başlar. Bu süreçte çocuklar, aile bireylerini rol model olarak öğrenmektedir (Çağırkan, 2023, s. 61). Aile, belirli roller etrafında örgütlenmiş bireylerden oluşan ve üyelerinin yaşam doyumunu artıran temel bir kurumdur. Aile içindeki faaliyetler, üyeler arasında rol paylaşımıyla yürütülmektedir (Görkey & Kaynak, 2022, s. 2694). Geleneksel aile yapısında, sorumluluklar cinsiyete göre dağıtılmaktadır. Erkekler maddi geçim ve tamir işlerinden sorumluyken, kadınlar ev işlerini üstlenmektedir. Ancak modern aile yapısında, kadının eğitim ve çalışma hayatına katılımıyla bu roller değişmektedir. Buna rağmen, ev içi sorumlulukların paylaşımı, gelir

getiren rollerdeki değişimin gerisinde kalmaktadır. Bunun temelinde, toplumsal cinsiyet rollerinin içselleştirilmiş olması yatmaktadır (Ünver & Demirli, 2022, s. 149). Biyolojik farklılıklara dayanan toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet temelli belirlenen bu iş bölümüyle şekillenmektedir. Toplumun kadın ve erkek için belirlediği roller, sosyal yapının bir parçasıdır. Kadından annelik ve fedakarlık beklenirken, erkekten ailesini geçindirmesi istenmektedir. Bu genel çerçevede, toplum kadın ve erkeğe farklı sorumluluklar yüklemektedir (Okay, 2021, s. 18).

Sanayi Devrimi ile birlikte ev üretiminde çalışanlar ve lonca sistemindeki zanaatkârlar, seri üretim yapan fabrikalarla rekabet edemeyerek kentlere göç etmiş ve fabrika işçisi konumuna gelmişlerdir. Sanayileşme süreci, yaşam tarzını ve çalışma koşullarını kökten değiştirirken, cinsiyet temelli iş bölümünü de derinden etkilemiştir. Erkeklerin ekonomik kazanç sağlama rolü öne çıkarken, kadınlara ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar yüklenmiştir (Yüksel Oktay & Özmen, 2023, s. 79). Kadınların iş yaşamındaki zorluklar, cinsiyet temelli ayrımcılık, iş-aile dengesi ve liderlik pozisyonlarına erişim gibi alanlarda belirginleşmektedir. Türkiye’de yapılan araştırmalar, kadınların iş gücüne katılım oranlarının artmasına rağmen, ayrımcılık ve cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele etmek zorunda bırakıldıklarını göstermektedir. Bu konu, kadınların karşılaştığı sistemik engellerin hem bireysel hem de toplumsal boyutlarını anlamak açısından önemlidir. İşe alım ve kariyer ilerleme süreçlerinde yaşanan ayrımcılık, toplumsal cinsiyet normları ve kurumsal yapılarla bağlantılıdır (Aydoğan, 2024, s. 23). Kadınların iş gücüne katılımı, aile ve ülke ekonomisi açısından büyük önem taşımakla birlikte, kadın dostu çalışma ortamlarının yetersizliği, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler ve geleneksel zihniyet kalıplarının etkisiyle pek çok sorun ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında cinsiyet temelli ayrımcılık, aile içi çatışmalar, ev işlerinden kaynaklı fiziksel tükenmişlik, iş yerinde zihinsel yorgunluk, stres ve mobbing gibi problemler öne çıkmaktadır. Tüm bu zorluklara rağmen, çalışan kadınlar kamu sektöründe kendilerine yer edinmeye çalışmaktadır (Palabıyık, 2018, s. 260).

2000’li yıllarda kadın istihdam oranlarının artmasında teknolojik gelişmeler önemli bir rol oynamıştır. Ev işlerinin kolaylaşması ve eğitim seviyelerinin yükselmesiyle birlikte esnek çalışma modelleri yaygınlaşmış, bu da kadınların iş gücüne katılımını artırmıştır (Yüksel Oktay & Özmen, 2023, s. 80). Ancak, tarihsel süreçte kamusal alanda görünürlük kazanan kadınlar, iş yerlerinde erkek meslektaşlarıyla eşit konuma gelememiş veya üst düzey pozisyonlara ulaşmakta zorlanmıştır (Sarışın, 2020, s. 19). İş hayatında var olmaya çalışan kadınlar, örgüt kültürüne adapte olurken kariyer basamaklarını tırmanmak ve önlerine çıkan engelleri aşmak zorunda kalmaktadır (Coşkun, 2021, s. 8). Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler

arasında ev içi sorumluluklar, güvencesiz çalışma koşulları, yarı zamanlı istihdam, düşük ücretler ve sosyal haklardan yararlanamama gibi sorunlar öne çıkmaktadır (Görkey & Kaynak, 2022, s. 2691).

Günümüzde ise kadınlardan, geleneksel rollerine uygun davranmaları beklenmektedir. Bu beklentiler, kadınların ev içi sorumluluklarını aksatmadan çalışma hayatında yer almalarını gerektirmekte, ancak bu durum iş yerlerinde "kadın işi" olarak nitelendirilen görevlere yönlendirilmelerine ve düşük ücretlere maruz kalmalarına yol açmaktadır. İş ve özel yaşam dengesini kurmakta zorlanan kadınlar, hem iş yerinde hem de evde yüksek performans göstermek zorunda bırakılmaktadır (Altıok Gürel, 2018, s. 36). Cinsiyet temelli ayrımcılık, ücret eşitsizliği, psikolojik ve cinsel taciz, terfi engelleri (cam tavan sendromu) ve sosyal haklara erişimdeki eşitsizlikler, kadınların iş yaşamında karşılaştığı başlıca sorunlardır. Bu durum, iş hayatına atılmayı düşünen kadınları ve eğitim gören genç kızları olumsuz etkilemektedir (Okay, 2021, s. 19). Çalışan kadınlar, toplumun geleneksel bakış açısıyla yüzleşmek ve iş-aile dengesini sağlamak konusunda ciddi zorluklar yaşamaktadır. Evlilik ve çocuk sahibi olma gibi dönemlerde iş yaşamından çekilme eğilimi, bu ikilemin en belirgin göstergesidir (Negiz & Tokmakçı, 2011, s. 4051). Kadınların mesleki rollerinin toplumsal kabul görmesi oldukça yenidir. Ekonomik gereklilikler veya mesleki tatmin nedeniyle çalışma hayatına katılan kadınlardan, geleneksel rollerini ihmal etmemeleri beklenmekte, bu da mesleki kimliklerinin ikinci planda kalmasına neden olmaktadır (Kıroğlu Bayat, 2017, s. 111).

Kadınların iş yaşamında karşılaştığı bir diğer zorluk da cinsel taciz, mobbing ve kıyafet kısıtlamaları gibi stres faktörleridir. Bazı mesleklerde uygulanan kıyafet kuralları, kadınların özgürlüklerini kısıtlayabilmekte ve görsel nesneleştirmeye maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Mobbing ve taciz gibi durumlar, iş performanslarını ve meslektaş ilişkilerini olumsuz etkilemektedir (Işık & Kaçar, 2020, s. 15). Kariyer araştırmaları, cinsiyet temelli farklılıkların meslek seçiminde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınlar, kariyer tercihlerini yaparken toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi altında kalmaktadır. Hem aile hem de iş yaşamında aktif rol alan kadınlar, bu dengeyi sağlamaya çalışırken kariyer seçimlerinde zorlanmaktadır (Atacan & Genç, 2023, s. 281). Kadınların kariyer olanakları, örgüt kültürüne göre değişmektedir. Erkek egemen örgüt yapılarında, kadınların yükselmeleri daha zor olabilmektedir (Mızrahi & Aracı, 2010, s. 151). Cam tavan sendromu, kadınların kariyerlerinde karşılaştığı görünmez engelleri ifade etmektedir. Bu kavram, engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıklar gibi grupları da kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Kadınların erkeklere kıyasla daha

az terfi alması ve ödüllendirilmesi, bu durumun en belirgin örneğidir (Ceyhan Bor & Özbaşı, 2023, s. 10).

Toplumun kültürel yapısı, kadın ve erkeğin davranış biçimlerini, düşünce kalıplarını ve eylemlerini şekillendiren sosyal beklentileri belirlemektedir. Biyolojik farklılıklar, kültürel bağlamda yorumlanarak toplumsal cinsiyet rolleri oluşturulmakta ve bireylerin hangi faaliyetleri gerçekleştirebileceği, hangi haklara sahip olacağı veya ne ölçüde güç elde edeceği bu çerçevede belirlenmektedir (Coşkun, 2021, s. 9). Aile içindeki rol dağılımları incelendiğinde, kadınların üstlendiği sorumluluklarda toplumsal cinsiyet normlarının etkisi açıkça görülmektedir. Tarihsel ve kültürel farklılıklara rağmen, kadının geleneksel rolleri genellikle "ev hanımı", "eş" ve "anne" kimlikleri üzerinden tanımlanmaktadır (Bakıcı & Aydın, 2020, s. 88).

1950'lerden itibaren Türkiye'de tarımsal üretimde yaşanan iş gücü eksikliği, makineleşme ile çözülmüştür. Ancak makineleşmenin getirdiği verimlilik artışı, nüfus artışının yarattığı iş gücü fazlasını bir sorun haline getirmiştir. Bu dönemde kadınlardan beklenen en önemli görev, modern aile yapısını şekillendirmek ve topluma yararlı bireyler yetiştirmek olmuştur. Günümüzde kadınların eğitim ve istihdama katılım oranları artsa da, özellikle küçük çocukların bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklar hala büyük ölçüde kadınların üzerine kalmaktadır. Bu durum, kadınların işe devam etme kararını etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Sadıkoğlu, 2021, s. 321). Aile içi sorumluluklar ve talepler, kadınların aile kurumuna yüklediği anlam ölçüsünde baskı oluşturabilmektedir. Nitekim aile, bireylerin yaşam boyu süren ilişkiler kurduğu, sosyal ve ekonomik beceriler edindiği temel bir toplumsal yapıdır. Bu yapı, gelenekler, görenekler ve kültürel değerlerden derin bir şekilde etkilenmektedir. Tarihsel süreçte iki ebeveynli aileler, tek ebeveynli aileler, üvey aileler, ataeril aileler ve çekirdek aile gibi farklı aile modelleri ortaya çıkmıştır (Bursal & Şentürk, 2024, s. 249). Geleneksel aile yapısında, iş bölümü cinsiyet temelinde şekillenmektedir. Erkekler tamirat, bahçe bakımı gibi işleri üstlenirken, kadınlar yemek pişirme, temizlik ve çocuk bakımı gibi görevleri yerine getirmektedir. Ancak küreselleşme ve kentleşmenin etkisiyle bu roller hızla değişmekte, ev ve iş yaşamında yeni uyum süreçleri gerektirmektedir (Aygün & Sarıtaş, 2022, s. 191).

Geleneksel toplumdan modern topluma geçişle birlikte kadın ve erkeğe atfedilen roller daha da belirgin hale gelmiştir. Erkekler kamusal alanda otorite sahibi olarak konumlanırken, kadınlar ev içi sorumluluklarla sınırlandırılmıştır. Beauvoir, kadınların ev işleriyle yükümlü tutulmasının onları toplumsal yaşamda ikincil konuma ittiğini savunmuştur. Ona göre, aşkın bir

özne olma potansiyeli taşıyan kadınlar, sınırsız fedakârlık gerektiren bu roller nedeniyle kendilerini gerçekleştirme fırsatını kaçırmaktadır (Çağırkan, 2023, s. 61). Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların aile içindeki yükümlülüklerinin fazla olması, iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşamalarına yol açmaktadır. Medeni durum ve çocuk sayısı gibi faktörler de bu çatışmayı etkilemektedir. Bekâr bir çalışan işine odaklanabilirken, evli ve çocuklu bir çalışanın hem mesleki hem de ailevi sorumlulukları arasında denge kurabilmesi daha zor hale gelmektedir. Aile içi görev paylaşımı ve eşlerin birbirine desteği, bu çatışmanın şiddetini azaltmada kritik bir rol oynamaktadır (Bakıcı & Aydın, 2020, s. 90). Bunun yanı sıra dünyada meydana gelen sosyo-ekonomik, siyasal ve kültürel değişimler, aile yapılarını ve bireylerin rollerini dönüştürmektedir. Modernleşme sürecinde aile içi ilişkilerde yaşanan çözümler, beraberinde yeni sosyal sorunları getirmiştir. Geleneksel dönemde kadının yeri ev olarak görülürken, ataerkil yapının zayıflaması ve kadınların iş gücüne katılımının artmasıyla birlikte ev içi üretim daha az değerli addedilmeye başlanmıştır. Bu nedenle, değişen koşullara uyum sağlayacak yeni bir aile yapısının inşası gerekmektedir (Bursal & Şentürk, 2024, s. 248).

2.6. Kadın Psikologlar ve İş-Yaşam Dengesi

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların sosyal konumlarını ve mesleki tercihlerini şekillendiren önemli etkenler arasındadır. Bazı mesleklerin cinsiyet temelli dağılımı, kadınların yöneticilik pozisyonları yerine uzmanlık gerektiren alanlara yönelmesine yol açabilmektedir. Geleneksel toplumsal önyargılar nedeniyle kadınlar, aile içinde üstlenmek zorunda kaldıkları sorumlulukları da dikkate alarak kariyer kararları vermektedir (İrge, 2021, s. 328). Bu çerçevede, psikoloji ve psikolojik danışmanlık gibi mesleklerde çalışan kadınlar da, toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız düşünilemeyecek şekilde, hem özel yaşam hem de iş yaşamı arasında denge kurma zorunluluğuyla karşı karşıya kalmaktadır. Çalışan kadınlar, hem hane ekonomisine katkı sağlamak hem de ev içi düzeni sürdürmek gibi çifte bir yük taşımaktadır. İş hayatına katılan kadınlardan, mesleki görevlerinin yanı sıra geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği sorumlulukları da yerine getirmeleri beklenmektedir (Çağırkan, 2023, s. 62). Özellikle kadın psikologlar açısından bu çifte yük, hem duygusal emek gerektiren mesleki pratiklerde hem de ev içi sorumluluklarda tükenmişliği artıran bir unsur haline gelmektedir. Travma geçmişi olan bireylerle çalışmak, empatik yorgunluk, stres, kaygı, depresyon gibi çeşitli psikolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Empatik yorgunluk yaşayan uzmanlarda; acı hissi, depresif belirtiler, tükenmişlik, öfke, yetersizlik duygusu, çaresizlik, sabırsızlık, karamsarlık, enerji kaybı, iştah değişiklikleri, uyku bozuklukları, şok, terleme, çarpıntı, nefes darlığı, fiziksel rahatsızlıklar, motivasyon eksikliği, işe devamsızlık ve görevlerden kaçınma

gibi semptomlar gözlemlenebilir (Tuş Yiğit & Maçkalı, 2022, s. 306). Bu tür mesleki zorlanmalar, kadın psikologların kişisel yaşamlarında da denge kurmalarını güçleştirmekte, işin duygusal yükünün özel yaşama taşınmasına neden olabilmektedir. Psikolojik danışman adaylarının önemli bir kısmının, kendi ailelerinde yaşadıkları psikolojik zorluklar nedeniyle bu mesleği seçtikleri yönünde yaygın bir görüş bulunmaktadır. Danışanların acılarına tanık oldukça, psikolojik danışmanların da benzer duygusal yükler altına girme ihtimali artmakta ve bu nedenle kendi psikolojik süreçlerinin farkında olmaları kritik önem taşımaktadır (Bulut, Özcan, & Satık, 2022, s. 287). Dolayısıyla, kadın psikologların iş yaşamında karşılaştıkları duygusal talepler ile kendi içsel süreçleri arasında denge kurma becerileri, hem mesleki süreklilikleri hem de genel iyi oluş halleri açısından belirleyici olmaktadır.

Ayrıca, ruh sağlığı çalışanlarında tükenmişlik düzeyinin artması, bireysel hastalık sıklıklarını, kaygı düzeylerini ve işe karşı olumsuz tutumlarını da tetiklemektedir. Bazı araştırmalar, terapistlerin takip ettikleri hasta sayısının, aşırı yüklenme algısı oluşturmadığı sürece tükenmişliği doğrudan artırmadığını ortaya koymuştur. Ancak, bu algının oluşması durumunda terapistlerin beş yıl içinde mesleği bırakma eğiliminde oldukları belirtilmiştir (Çam & Baysal, 1997, s. 64). Bu bağlamda, kadın psikologların iş yaşam dengesini koruyabilmeleri ve mesleki bağlılıklarını sürdürebilmeleri, yalnızca iş yüklerinin niceliğiyle değil, aynı zamanda bu yükü nasıl algıladıkları ve yaşamlarının diğer alanlarıyla nasıl bütünleştirebildikleriyle de yakından ilişkili olabilmektedir.

3. MESLEKİ BAĞLILIK KAVRAMI

3.1. Mesleki Bağlılık Kavramının Tanımı

Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmek ve ekonomik gelir elde edebilmek amacıyla belirli bir işte süreklilik arz eden şekilde çalışması olarak tanımlanmaktadır (Cihangiroğlu & Uzuntarla, 2015, s. 348). Öte yandan mesleki bağlılık, kişinin belirli bir alanda uzmanlaşma çabası doğrultusunda mesleğine atfettiği anlam, değer ve önem olarak değerlendirilmektedir (Saylık, Demir, & Hazar, 2022, s. 74). Mesleğe bağlılık, işe bağlılığın bir alt boyutu olarak, bireyin mesleğiyle kurduğu güçlü özdeşim ilişkisini de açıklamaktadır. Kişinin belirli bir alanda beceri ve yetkinlik kazanma sürecinde geliştirdiği tutumlar doğrultusunda mesleğini yaşamının merkezine yerleştirmesi ve ona özel bir anlam yüklemesi, mesleğe olan bağlılığın göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar mesleklerine ilişkin olumlu düşüncelere sahiptir ve meslekleri ile güçlü bir şekilde özdeşleşmiş, psikolojik bir ilişki kurmuşlardır (Doğan, Bakan, & Oğuz, 2017, s. 74). Mesleki bağlılık, bireyin mesleğiyle kurduğu duygusal ilişkiyi ve bu mesleğe yönelik içsel tutumlarını ifade etmekte olup, aynı zamanda "profesyonel bağlılık" kavramıyla da anılmaktadır. Bu bağlılık, bireyin belirli bir meslek alanına yönelik sadakati ile mesleğiyle özdeşleşme derecesini kapsamaktadır. Tanrıverdi ve Koçaslan'a göre ise mesleki bağlılık; kişinin mesleğine ve kariyerine duyduğu adanmışlık, meslekî değerlere ve etik ilkelere inanma ve bunları benimseme biçiminde tanımlanmaktadır (Tanrıverdi & Koçaslan, 2018, s. 251). Bu doğrultuda, mesleki bağlılık düzeyi yüksek bireyler; kendi yetkinliklerini artırmaya yönelik çaba gösteren, kariyer gelişimi için emek harcayan, mesleki ilerlemeyi hedefleyen ve meslekten ayrılma eğilimi düşük olan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Tak & Çiftçioğlu, 2008, s. 160).

"Mesleğe bağlılık" kavramı, literatürde ilk kez Kahn (1990) tarafından dile getirilmiş olup, çalışanların görevlerini yerine getirirken hem duygusal hem de fiziksel varlıklarıyla işe katılım sağlamalarını ifade etmektedir. Bir başka tanıma göre ise işe bağlılık, bireylerin örgütsel hedefler doğrultusunda işlerine ilişkin görevleri etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirme yeterlilikleri olarak ele alınmaktadır (Erdem, 2020, s. 3844). Bireyler, hem kişisel hem de kurumsal yaşamlarında kendilerini daha huzurlu ve tatmin olmuş hissettiklerinde, genel yaşam doyumlarının da arttığı görülmektedir. Bu bağlamda, iş ortamında mutluluk ve huzur düzeyinin yükselmesi, çalışanın işine yönelik olumlu duygularını da pekiştirmektedir. Ayrıca, mesleki bağlılık kavramının endüstri psikolojisi alanında önemli bir yere sahip olduğu ve iş tatminiyle anlamlı bir ilişki içinde bulunduğu vurgulanmaktadır (Qadiri & Zorlu, 2021, s. 418).

Endüstriyel psikoloji alanında, çalışanın verimliliği ve performansı dikkate alınan konular arasındadır. İş ortamında çalışanların performanslarını etkileyebilecek önemli bir özellik de bağlılık ihtiyacıdır. Bu ihtiyaç, çalışanların sosyal ilişkilerinin altında yatan temel motivasyondur. Bu kişiler çalışma alanında bireysel hareket etmek yerine iş birliği yaparak hareket etmeyi tercih etmektedirler. Bağlılık ihtiyacı yüksek çalışanlar, bağlılık ihtiyacı düşük çalışanlara göre daha samimi ve sosyaldır ve iş birliğine dayalı hareket etme eğilimindedirler. Bağlılık ihtiyacı yüksek çalışanlar, doğal olarak, grup üyeliğini değerli görürler ve genellikle güçlü örgütsel kimliğe sahiptirler (Eşitti, 2018, s. 51).

Başka bir açıdan mesleki bağlılık, kişinin belirli bir mesleki role yönelik geliştirdiği bağlılığı ifade ederken; diğer bağlılık türlerinden farklı olarak, çalışanın mesleki deneyimlerinin zaman içerisindeki evrimine odaklanmaktadır. Bu yönüyle mesleki bağlılık, yalnızca görev ya da kuruma ilişkin tutumlarla sınırlı kalmayıp, bireyin mesleki hedeflerini belirlemede ve bu hedeflere ulaşmada gösterdiği aktif çabayı da kapsamaktadır. Böylece, kariyer yollarında ilerlemeyi ve mesleki gelişimi destekleyen özgün bir bağlılık türü olarak öne çıkmaktadır. Bu çerçevede bireyin mesleğine olan bağlılığı, bireyin kendisini belirli bir mesleki alana ait ve o alanda kök salmış hissetmesiyle ilişkilendirilmektedir (Aksu, 2024, s. 869).

3.2. Mesleki Bağlılığın Önemi

Bireylerin mesleklerine olan bağlılıklarının iş performansı ve sonuçları üzerinde anlamlı etkiler yarattığı belirtilmektedir. Bu etkinin, örgütsel bağlılık ve işe bağlılıktan daha güçlü olduğu düşünülmektedir. Çünkü bireyler, mesleki beklentilerini örgütsel beklentilerin önünde tutarak yönlendirmektedirler (Özoğul & Ege, 2018, s. 371). Mesleki bağlılık, aynı zamanda bireyin yaşam doyumunu olumlu yönde artırmaktadır; zira iş yaşamı, bireyin genel yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedir. Mesleki bağlılık algısının tutuma ve davranışa dönüşmesi kritik öneme sahiptir. Çünkü bağlılık biçimi, kişinin benimsediği mesleki değerler doğrultusunda, bu değerlerin gerektirdiği eylemlere yönelik kişisel bir adanmışlığı ifade etmektedir (Tümekaya, 2024, s. 8). Başka bir ifadeyle, mesleki bağlılık; mesleki kimliği ön planda tutmak, mesleğin gerektirdiği sorumlulukları titizlikle yerine getirmek, mesleğe sadakat göstermek ve mesleki faaliyetlerini mesleğin hedefleri, değerleri, normları ve etik ilkelerine uygun şekilde sürdürme anlamları taşımaktadır. Bu nedenle bireylerin mesleki bağlılığı, iş performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. İş yaşamında mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, görevlerini daha özgüvenli ve olumlu duygularla yerine getirdikleri, meslekleriyle özdeşleşme yaşadıkları kabul edilmektedir (Hatunoğlu & Koca, 2020, s. 625).

Ayrıca, çalışanların mesleklerine duydukları bağlılık, yaşam tatminleri üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır. Çünkü bireyin iş yaşamı ve mesleği, yaşamının önemli bir bileşenidir. Bu bağlamda, mesleğine bağlı bireylerin mesleğini sürdürme konusundaki inançları ile yaşam tatminleri arasında pozitif bir ilişki bulunması beklenen bir durumdur (Büyükyılmaz, Vargün, & Uygurtürk, 2019, s. 32).

Gelişen rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri verimliliklerine bağlı görülmektedir. Örgütün verimliliği ise çalışanların verimliliği ile doğrudan ilişkili bulunmaktadır. Bu nedenle bir çalışanın sahip olduğu motivasyon örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde bir yoldur. Dolayısıyla çalışanların motivasyonları örgütler açısından oldukça önemlidir (Şeremet, Öztürk, & Yılık, 2023, s. 1347). Mesleki bağlılığın, iş tatmini, performans ve işgücü devri gibi örgütsel davranışlar üzerindeki etkileri göz ardı edilemez düzeydedir ve bu durum örgütler için büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, çalışanların kendilerini huzurlu hissettikleri, ihtiyaçlarının karşılandığı örgütlere ve yürüttükleri mesleklere yönelik bağlılıklarının, onları motive eden güçlü bir etken olduğu da dikkate alınmalıdır (Doğan, Bakan, & Oğuz, 2017, s. 75).

Nitekim duygusal mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin, kendi istekleri doğrultusunda mesleklerini sürdürdükleri, mesleki gelişmeleri yakından takip ettikleri ve mesleki örgütlerde aktif rol aldıkları gözlemlenmektedir (Bagraim, 2003, s. 6). Mesleğe bağlılığın sonuçları incelendiğinde, işine tutkuyla bağlı bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlık durumlarının diğer çalışanlara kıyasla daha olumlu olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, inisiyatif kullanma, proaktif davranışlar gösterme, öğrenme motivasyonunda artış ve yüksek performans gibi faktörler de çalışmaya olan tutkunun etkilediği önemli değişkenler arasında yer almaktadır (Özgüleş, 2019, s. 76). Çalışanların işlerini yaparken kendilerini mutlu, enerjik ve motive hissetmeleri hem bireyler hem de işverenler açısından büyük önem taşımaktadır. Mesleki bağlılıkta, çalışanların psikolojik durumları ve kişisel özellikleri de kritik rol oynamaktadır. Genel olarak, psikolojik açıdan olumlu durumda olan bireylerin istihdam edildiği işletmelerde mesleklerine bağlılık oranlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin işlerini sevmesi, çalışma ortamına ve iş arkadaşlarına karşı olumlu duygular beslemesi, işlerine yönelik olumlu tutum geliştirmelerini desteklemekte ve böylece iş tatminini artırmaktadır (Ulukan, Kılıç Aksoy, & Çiçek, 2023, s. 200). Çünkü mesleki bağlılık, çalışanların işlerini tutkuyla yapmaları anlamına gelirken, aynı zamanda yapılan işin anlamlı, değerli ve faydalı bulunmasını sağlamaktadır. Bu iki faktör, çalışanların motivasyon ve performanslarını artırmakta olup,

mutluluk üzerindeki etkilerinin bilinmesi, yöneticilerin daha mutlu ve verimli bir iş gücü ile örgüt hedeflerine ulaşmasını mümkün kılabilir (Solunoğlu, Örgün, & Günay, 2021, s. 333).

Dolayısıyla mesleki bağlılık sadece meslek çerçevesinde kalmayıp; örgüte ve kişinin kariyer sürecine bakışını da şekillendirmektedir. Uzun vadede mesleğe yönelik tutumlarla bağlantılı olan kariyer bağlılığı, bireyin belirli bir meslek alanında uzun süreli çalışma ve kariyer gelişimi motivasyonunu ifade etmekte; kariyer planlaması, bireysel tutumlar, kariyer özdeşleşmesi ve işe katılım gibi unsurları içermektedir. Bu bağlamda mesleki bağlılık, beceri geliştirme ile ilişkisi, güçlü profesyonel ağlar oluşturmadaki rolü ve bireyin kariyerine verdiği anlam ile süreklilik algısı nedeniyle önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Aksu, 2024, s. 871).

3.3. Mesleki Bağlılığın Arka Planı

Bağlılık insan hayatında önemli bir konu olduğu kadar iş dünyasında da önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütler çalışanlarından, kurumlarına, işlerine, mesleklerine bağlı olmalarını beklemektedir. Dolayısıyla, örgütlerde pozitif bir tutum olarak değerlendirilen mesleki bağlılık, pozitif örgütsel davranış konuları arasında önemli bir yere sahiptir. Kavram son yıllarda özellikle yerli yazında benzer anlama gelen işe adanmışlık, işe tutulma, işe angaje olma, işe tutkunluk ve işle bütünleşme başlıklarıyla da çalışıldığı gözlemlenmiştir (Gültekin, 2022, s. 71). Mesleki bağlılığa ilişkin çalışmalar incelendiğinde kavramın ilk kez Greenhaus tarafından ‘bireylerin bir işe ya da bir kariyere önem vermeleri’ olarak ifade edildiği görülmektedir (Greenhaus, 1971, s. 211). Mesleki bağlılık alanındaki çalışmalarda kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda da bir tartışmanın yürütüldüğü izlenmektedir (Tak & Çiftçioğlu, 2008, s. 161). Sosyoloji, psikoloji ve endüstri gibi pek çok alanda yaşanan gelişmeler, bağlılık kavramının araştırmacılar tarafından yoğun bir ilgi görmesine neden olmaktadır. Bağlılık çalışanların tutum ve davranışlarına şekil veren bir faktördür. Bundan dolayıdır ki bir bağlılık türü olan mesleki bağlılık, giderek önem kazanan bir kavram haline gelmektedir (Saylık , Demir, & Hazar, 2022, s. 74).

Bağlılık kavramı aynı zamanda psikolojik bir olgu olarak değerlendirilmekte ve örgütsel davranış ile süreçlerde etkin bir rol oynayabilmektedir. Kavramın örgütler bağlamında nasıl işlevsel hale getirilebileceğine dair yapılan çalışmalar, örgütsel bağlılık olgusunun kuramsal olarak şekillenmesine zemin hazırlamıştır. Bu nedenle, odak noktasına örgütsel bağlılığı alan çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir (Kaynak, 2020, s. 185). Yıllar boyunca bağlılık çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmıştır. Bağlılığı çeşitli araştırmacılar “bir kişiyi bir hedefe (sosyal veya sosyal olmayan) ve bu hedefle ilgili eylem seyrine bağlayan güç” olarak ifade etmektedir.

Mesleğe bağlılığın ilk kavramlarında, (Allport, 1945, s. 758); benliğin/egonun katılımı olarak vurgulanmış ve daha sonra bazı araştırmacılar ise kavramı, bireyin işi ile tamamlanma ya da işini kendi hayatında değerli bir yerde tutması durumu olarak ifade etmiştir (Türkyılmaz, 2024, s. 235). Gelişmiş ekonomilerin işgücü piyasaları son yıllarda değişmiştir. Teknolojideki ilerlemelerle artan rekabet zemininde birçok işveren bakış açısını, en yüksek performans potansiyeline sahip çalışanların elde tutulmasını ve geliştirilmesini vurgulamaya doğru değiştirmiştir. Bir organizasyonun çalışanlarını elde tutma hedefi, çalışanların işverenlerinde kalmaya niyet etmeleri ve bunu gerçekten yapmaları anlamına gelmektedir. Bir işyerinde kalma niyeti ise, bir çalışanın bir organizasyona psikolojik bağlanması olarak anlaşılabilir olan örgütsel bağlılık tarafından belirlenmektedir (Godbersen, Dudek, & Fern'andez, 2024, s. 1). Ancak günümüzde çalışma hayatının giderek karmaşıklaşması, örgütleri teknolojik gelişmelere uyum sağlama zorunluluğu ve ekonomik krizler gibi dışsal etkenlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum, örgütsel değişim süreçlerini kaçınılmaz kılmakta; yeniden yapılanmalar ve iş güvencesinin zayıflaması gibi örgütsel faktörler, bireylerin çalıştıkları kurumlardan ziyade mesleklerine yönelik bağlılık geliştirmelerine neden olmaktadır (Özoğul & Ege, 2018, s. 370).

3.4. Mesleki Bağlılığın Boyutları

Bağlılık kavramı, literatürde çok boyutlu ve kapsamlı bir olgu olarak ele alınmakta; bireylerin iş yaşamındaki çeşitli unsurlara karşı geliştirdikleri tutum ve davranışlar üzerinden değerlendirilmektedir. Uzun yıllardır akademik çalışmaların konusu olan bağlılık, farklı türleri, nedenleri ve sonuçları çerçevesinde detaylı biçimde incelenmiştir. Çalışanların iş yaşamına ilişkin farklı yönlerde geliştirdiği bağlılık biçimleri, mikro düzeyde takım arkadaşlarına, yöneticilerine ve çalıştıkları birimlere; makro düzeyde ise örgütlerine, kariyerlerine ve mesleklerine duydukları bağlılık şeklinde sınıflandırılabilir (Çetin, Erenler Tekmen, & Şentürk, 2016, s. 294). Bu kapsamda, mesleki bağlılık özelinde geliştirilen kuramsal modeller, bireylerin mesleklerine olan duygusal ve rasyonel bağlılık düzeylerini anlamada önemli bir zemin oluşturmaktadır. Nitekim Blau, mesleki bağlılık kavramını dört boyutta ele alan ilk araştırmacılarından biri olmuştur. Söz konusu dört boyut; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatifler olarak tanımlanmıştır. Duygusal bağlılık, bireyin seçmiş olduğu mesleğe yönelik içten gelen bir aidiyet hissi ve bu mesleğe karşı geliştirdiği olumlu duygular olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, bireylerin mesleki tercihlerini gönüllülük esasına göre sürdürmeleri, duygusal bağlılığın bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Blau, 2003, s. 474). Bireyin mesleğine güçlü bir bağlılık geliştirmesi ve bu

meslek grubunun bir parçası olarak kendisini bir “vatandaş” gibi konumlandırması, mesleki aidiyet düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Nitekim literatürde mesleki aidiyet kavramı, mesleki bağlılığın çağdaş bir yansıması ya da yeni bir boyutu olarak değerlendirilmektedir. Bu kavram; “mesleki değerlerle özdeşleşme”, “mesleki adanmışlık”, “kariyer bağlılığı” ya da “işe bağlılık” gibi terimlerle de örtüşen bir içerik taşımaktadır (Sağsan & Fırtına, 2015). Çalışanların işlerine ve mesleklerine duydukları aidiyet ile bağlılık arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşim potansiyeli taşımaktadır. Bu iki kavramın birbirini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme olasılığı, bireyin çalışma yaşamındaki deneyimini doğrudan biçimlendirebilmektedir. İşine yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar, karar alma süreçlerine katılım imkânı bulabilmekte ve böylece hem firmanın başarısına katkı sunduklarını hem de belirli bir özerklik düzeyine sahip olduklarını hissetmektedirler. Çünkü mesleki bağlılık, bireyin işini yerine getirirken enerjik, motive ve zihinsel olarak hazır hissetmesi, yaptığı işe yoğunlaşması, işinden anlam ve doyum elde etmesi gibi faktörlerle ilişkilendirilmektedir (Ulukan, Kılıç Aksoy, & Çiçek, 2023, s. 191).

Öte yandan, mesleğe bağlılık literatüründe yer alan üç temel bağlılık türünün ortak amacı, çalışanın örgütte kalıcılığını sağlamaktır. Ancak her bir bağlılık türü farklı bir içsel motivasyon biçimiyle ilişkilidir. Duygusal bağlılık, bireyin gönüllü olarak örgütte kalma isteğini; devam bağlılığı, örgütte kalmayı zorunlu kılan ihtiyaçları; normatif bağlılık ise bireyin örgüte karşı hissettiği ahlaki yükümlülüğü temel almaktadır (Kaynak, 2020, s. 184).

a) Duygusal Bağlılık: İşe duygusal yatırım

Duygusal bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve örgütün hedefleriyle uyum içinde hareket etmesi sonucu, örgütte kalma yönündeki içten isteğini ve arzusunu yansıtmaktadır. Bu bağlılık biçimi, çalışanın kişisel değerleriyle örgütsel değerlerin örtüştüğü durumlarda gelişmekte ve bu durumda çalışan, örgüte karşı güçlü bir duygusal aidiyet geliştirmektedir. Bu duygusal etkileşim, bireyin örgüte olan bağlılığını daha derin ve sürdürülebilir kılmaktadır (Esen, 2019, s. 30). Mesleki bağlılığın duygusal yönü, bir işverene karşı duygusal bir bağlanma ve özdeşleşmeyi temsil etmektedir. Duygusal örgütsel bağlılık, "kalma isteği" olarak anlaşılabilmektedir (Godbersen, Dudek, & Fern'andez, 2024, s. 2). Duygusal bağlılık, bireyin örgüte yalnızca biçimsel ya da edilgen bir itaat göstermesinden öteye geçerek, örgütün gelişimi ve başarısı adına kişisel düzeyde fedakârlıklarda bulunmaya gönüllü olmasıyla karakterize edilen aktif bir bağlılık biçimidir. Bu tür bir bağlılık, çalışanın örgütle kurduğu ilişkinin derinliğini ve örgütün hedeflerine katkı sağlama konusundaki içsel motivasyonunu yansıtmaktadır. Çalışanların duygusal bağlılığı örgütsel objelere daha sıkı sarılmalarını,

özdeşleşmelerini, örgütle bütünleşmelerini, örgütsel amaç ve değerleri kabullenmelerini ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmelerinin bir göstergesidir (Gürbüz, 2006, s. 63). Bağlılık türleri arasındaki temel sayılabilecek ayırt edici bazı unsurlar vardır ki; duygusal bağlılığı daha net açıklamaya yardımcı olacaktır; duygusal mesleki bağlılığı yüksek bireyler, mesleklerini sürdürmeyi içsel bir istekle tercih ederken; devamlılık bağlılığı yüksek olanlar, mesleklerinde kalmayı bir gereklilik olarak algılamaktadır. Normatif bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler ise, meslekte kalmayı etik ya da ahlaki bir sorumluluk olarak görme eğilimindedirler. Bağlılık, bireyin iş ortamındaki tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkileyen çok yönlü bir olgudur (Ceylan & Bayram, 2006). Mesleğe yönelik duygusal ve/veya normatif bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin, mesleki gelişmeleri izleme, meslek örgütlerine katılma ve bu yapılar içerisinde aktif roller üstlenme eğiliminde oldukları görülmektedir. Buna karşın, yalnızca devamlılık bağlılığı yüksek olan bireylerin mesleki etkinliklere katılım düzeylerinin daha sınırlı kaldığı ifade edilebilmektedir. Mesleki yaşamda olumlu deneyimlerin artması, kariyer fırsatlarının sunulması ve genel iş doyumunun yükselmesi, bireylerin mesleklerine duygusal düzeyde daha güçlü bir bağlılık geliştirmelerine katkı sağlamaktadır (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 74).

Duygusal mesleki bağlılığın davranışsal düzeydeki yansımaları incelendiğinde ise, bu tür bağlılığa sahip bireylerin mesleki gelişime daha fazla önem verdikleri; mesleklerine ilişkin bilimsel yayınları düzenli olarak takip ettikleri, konferanslara katıldıkları ve mesleki yeterliliklerini artırmaya yönelik akademik çalışmalara ilgi gösterdikleri görülmektedir (Tanrıverdi & Koçaslan, 2018, s. 252).

b) Devam Bağlılığı: Mesleği bırakmama yönündeki zorunluluklar

Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabileceği maddi ve manevi kayıpları göz önünde bulundurması sonucunda gelişen bir bağlılık türüdür. Bu yaklaşımda çalışan, örgütte bulunduğu süre boyunca gerçekleştirdiği yatırımları ve ayrılmanın doğuracağı olası maliyetleri değerlendirmekte ve bu doğrultuda örgütte kalmayı zorunlu bir tercih olarak algılamaktadır (Esen, 2019, s. 33). Bir bireyin bir örgütte uzun süre çalışması, beraberinde çeşitli avantajlar getirmektedir. Zamanla kazanılan statü, bu statünün sağladığı saygınlık, edinilen mesleki deneyim ve örgütle kurulan duygusal bağ, bireyin örgütten ayrılmasını güçleştiren unsurlar arasında yer almaktadır. Örgütte daha kısa süre çalışan bireylerle karşılaştırıldığında, uzun süreli çalışanların örgütle olan ilişkisi daha derin ve farklı bir nitelik taşımaktadır. Bu türden bir ilişki biçimi, literatürde “devamlılık bağlılığı” olarak adlandırılmaktadır (Kaynak, 2020, s. 188).

Örgütsel bağlılığın bilişsel yönü, çalışanın daha iyi ve kolay erişilebilir alternatifler görmediği için işvereniyle veya işiyle kalmak zorunda olması anlamında oldukça rasyonel bir bağtı temsil etmektedir. Bilişsel örgütsel bağlılık “kalmak zorunda olmak” olarak anlaşılabilmektedir (Godbersen, Dudek, & Fern'andez, 2024, s. 2). Devam bağlılığı ayrıca, çalışanların yatırımlarının veya “yan faydalarının” biriktiğini görmesi ve örgütü terk etmesi durumunda bunları kaybetme korkusu yaşaması durumunda veya benzer alternatiflerin az olması durumunda ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla, bireyler mesleğe devam etmek için mesleklerinde kalmaktadırlar. Devam bağlılığı düzeyi yüksek bireyler, kariyer değiştirme konusunda sınırlı seçeneğe sahip olduklarını düşünebilmektedirler. Bu kişiler, meslek değişiminin zaman, maddi kaynaklar ya da mesleki beceriler için yapılan yatırımların kaybına yol açacağına inanarak mevcut mesleklerini sürdürme eğilimi gösterebilmektedirler (Hatunoğlu & Koca, 2020, s. 624). Mesleki devam bağlılığı, çoğunlukla bireyin daha iyi alternatiflerin yetersizliği nedeniyle mevcut meslekte kalma yönünde verdiği kararlarla şekillenmektedir. Bu bağlamda, seçeneklerin azlığı ve meslekten ayrılmanın yüksek maliyetli olacağı yönündeki algı, devam bağlılığının temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, bireyin anlamlı faydalar sunan yeni bir fırsatla karşılaşması halinde, bu bağlılık biçiminin sona erebileceği de ifade edilmektedir (Özoğul & Ege, 2018, s. 369).

c) Normatif (Ahlaki) Bağlılık Mesleğe sadakat hissi

Normatif bağlılık, mesleki sadakat hissi ve yükümlülük düşüncesiyle meslekte kalma isteğidir. Birikmiş maliyetler mesleğe yapılan yatırımla ilgiliyken, sınırlı alternatifler ise mesleki bağlılığı başka seçeneklerin yokluğu veya azlığı ile açıklanmaktadır (Çelik & Yıldız, 2018, s. 52). Çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilmektedir. Bu bağlılık türü ayrıca profesyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak da tanımlanmaktadır (Özdevcioğlu & Aktaş, 2007, s. 75). Normatif bağlılık, bireyin çalıştığı örgütte kalma konusunda hissettiği ahlaki bir yükümlülüğü ve zorunluluğu ifade etmektedir. Bu bağlılık türü, çalışanın örgüte karşı geliştirdiği sadakat hissini, gönüllülüğten ziyade bir sorumluluk bilinciyle şekillenmesini kapsamaktadır. Söz konusu bağlılıkta, örgüt kültürü ile örgüt üyeleri tarafından hissedilen sosyal baskı etkili rol oynayabilmektedir. Bu çerçevede, normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmanın doğru ve gerekli olduğuna güçlü bir inanç geliştirerek örgütte kalmayı içselleştirebilmektedirler (Esen, 2019, s. 29). Diğer bir ifadeyle, çalışanın kendisini örgüte karşı borçlu hissetmesi sonucunda ortaya çıkan bir bağlılık biçimidir. Bu durum, çalışan açısından örgüte duyulan bir tür minnet duygusu olarak da değerlendirilebilmektedir (Büyükyılmaz, Vargün, & Uygurtürk,

2019, s. 32). Örgütsel bağlılığın normatif yönü, kişisel değerlere ve karşılıklı düşüncelere dayalı olarak bir işverene karşı hissedilen ahlaki bir yükümlülüğü temsil etmektedir. Normatif örgütsel bağlılık, "kalmalı" olarak anlaşılabilir. Bu yön, Üç Bileşenli Modelin normatif sonuçlarına ve öz kimlik sonuçlarına karşılık gelmektedir (Godbersen, Dudek, & Fern'andez, 2024, s. 2). Meslek yaşamında karşılaşılan kurallara dayalı yapı ve baskıcı unsurlar zamanla bireyin benliğine işlemiş bir unsur halini alabilmekte ve birey bu kuralları içselleştirebilmektedir. Bu durum, bireyin mesleğe yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirmekte etkili olmaktadır. Örneğin, aile içinde yer alan lider konumundaki bireylerden birinin hekimlik mesleğini icra etmesi, çocukların da aynı mesleği seçmeleri yönündeki açık ya da örtük baskılarla bir bağlılık geliştirmesine neden olabilmekte ve bu bağlamda ortaya çıkan eğilim, normatif bağlılık kapsamında değerlendirilebilmektedir (Sağsan & Fırtına, 2015, s. 8). Dolayısıyla bu bağlılık türüne göre bireyler zorunluluk hissettikleri için mesleklerini sürdürmektedir. Ancak bu zorunluluk hissi mali kaynaklı bir unsur olmaktan çok; aile, çalışma ortamı, meslektaş gibi dışsal faktörlerden kaynaklanmaktadır (Aksu, 2024, s. 868). Bireylerin, belirli davranış kalıplarını benimsemeye yönelik normatif baskıları içselleştirmeleri ve bu durumdan fayda sağlamaları, mesleğe ilişkin normatif bağlılığın gelişmesine zemin hazırlayabilmektedir. Örneğin, bireyin geçmişte aynı mesleği icra etmiş bir aileye mensup olması ya da kariyer gelişimi amacıyla maddi destek kabul etmesi gibi durumlar, normatif özellik taşıyan bir bağlılık biçiminin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Özoğul & Ege, 2018, s. 371).

3.5. Mesleki Bağlılığın Benzer Kavramlarla İlişkisi

Örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasındaki ilişki, literatürde uzun süredir ele alınmakta olup, özellikle örgütsel davranış bağlamında “örgütsel bağlılık” kavramı ağırlıklı olarak incelenmiştir. Bununla birlikte, son dönemlerde literatüre “işe bağlılık”, “mesleğe bağlılık” ve “kariyere bağlılık” gibi kavramlar da dâhil edilmiş ve bu boyutlar ayrı ayrı değerlendirilerek araştırma konusu hâline gelmiştir. Ancak mevcut çalışmaların çoğunun geleneksel meslek gruplarına odaklandığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar, örgütsel ve mesleki bağlılık türlerini üç boyut çerçevesinde analiz etmiş; duygusal, özdeşleşme, ait olma ve devamlılık gibi kavramlarla ilişkilendirmişlerdir. Bu doğrultuda mesleki bağlılık da örgütsel bağlılığa benzer biçimde duygusal, devamlılık ve normatif boyutlar temelinde açıklanmaktadır (Aydinoğlu, 2020, s. 216). Mesleğe bağlılık ise, bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli çıktılar üretmektedir. Bireysel olarak çalışanın işine gösterdiği özen, sahip olduğu deneyim, yaratıcı yaklaşımı, iş kalitesi ve genel sağlığı üzerinde etkili olurken; örgütsel açıdan bakıldığında performans, verimlilik ve kârlılık gibi sonuçları olumlu yönde etkileyebilmektedir (Özgüleş, 2019, s. 74).

Mesleki bağıllık kavramı çoğu zaman örgütsel bağıllıkla karıştırılmaktadır. Ancak örgütsel bağıllık, bireyin çalıştığı kuruma karşı geliştirdiği aidiyet ve sadakat duygusuna işaret ederken, mesleki bağıllık bireyin mesleğine yönelik geliştirdiği tutumları kapsamaktadır. Örneğin, çeşitli araştırmacılar örgütsel bağıllığı, bireyin örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamakta; ya da kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağıllığının birleşik gücü olarak ifade etmektedirler. Örgütsel bağıllık bireye istikrar ve aidiyet duygusu sağlamakta ve bu durum stresli çalışma koşullarının etkisini azaltabilmektedir. Örgütsel bağıllığın en önemli unsuru, aslında bireyin amaçları ile örgütün amaçları arasındaki uyumu olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma göre eğer birey, örgütün değerlerini benimser ve kabul ederse, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çeşitli düzeylerde çaba sarf ederse, bağıllık kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Sağsan & Fırtına, 2015, s. 12).

Öte yandan mesleki bağıllık, bireyin mesleğiyle kurduğu duygusal bağın yanı sıra, kişinin meslek ya da iş kolunun değerlerine duyduğu inanç ve bu değerleri benimseyerek mesleki kimliğini sürdürme arzusuyla tanımlanmaktadır. Özellikle istihdam güvenliğinin azaldığı ve organizasyonel değişimlerin yaygınlaştığı günümüzde, mesleki bağıllığın hem birey hem de kurumlar açısından önemli bir tanımlayıcı ve süreklilik unsuru olduğu düşünülmektedir (Çelik & Yıldız, 2018). Bireylerin mesleklerine ilişkin tutumları, doğrudan örgüte karşı geliştirdikleri tutumları etkileyebilir. Diğer yandan kişi mesleğine bağlı olsa da, örgüte karşı aynı bağıllığı göstermeyebilir. Örgüt, çalışanın mesleki ihtiyaçlarını karşılıyorsa, örgütsel bağıllık düzeyi de yüksek olur; aksi halde çalışanın örgütten ayrılma eğilimi artabilir. Örgütsel bağıllık düzeyi yüksek olan bireyler ise, örgüt bünyesinde meslek değişikliği yapabilir ve örgütten ayrılma niyeti göstermeyebilir (Ceylan & Bayram, 2006). Buradan anlaşıldığı üzere mesleki bağıllık daha çok çalışana özgü ve bireysel memnuniyeti içeren bir kavram iken, örgütsel bağıllık doğrudan örgüte yöneliktir. Mesleğe az önem veren örgütlerde, mesleki ve bürokratik bağıllıklar arasında çatışmalar yaşanmakta ve çalışanlar bu iki bağıllık türünden birini tercih etmek durumunda kalabilmektedir. Ancak bu bağıllık türlerinin birbirinin tamamen karşısı olmadığı da bilinmektedir (Çaylıkoca, 2017, s. 14).

Ayrıca örgütsel bağıllık, çalışanların örgüte yönelik pasif bir itaatinden öte anlam taşımaktadır. Çünkü bağıllık düzeyi yüksek bireyler, örgütün amaçları ile kendi kişisel hedeflerini özdeşleştirerek, örgütün hedeflerine aktif katılım gösterir ve her türlü fedakârlığı yapmaya hazırdır. Örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından bağıllığı yüksek çalışanların katkıları oldukça büyüktür (Doğan, Bakan, & Oğuz, 2017, s. 78). Çalışan bağıllığı, örgütsel başarıda kritik bir faktör olarak kabul edilmektedir; zira sorun yaratan değil, çözüm üreten bireyler olmaları

beklenir. Ayrıca, örgüte bağlı çalışanların daha üretken, sorumluluk sahibi ve yenilikçi düşüncelere açık olduğu genel olarak kabul görmektedir (Cihangiroğlu & Uzuntarla, 2015, s. 349). Çünkü örgütsel bağlılık, bir örgütteki verimin artmasında ve profesyonel beşeri sermaye yönetiminin hayata geçirilmesi açısından büyük öneme sahip bir kavramdır. Örgütsel bağlılık aynı zamanda örgütlerdeki müktesebatın üyelerce sahiplenilmesi için, örgütlerin üye ve paydaşlara kazandırmayı hedeflediği amaçlarından birisi olarak da ifade edilebilmektedir. Araştırmalar göstermektedir ki, örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan kurumlar, kişilerarası ilişkiler bakımından daha uyumlu, üyeler açısından daha tatmin edici ve ürün-hizmet sunumu yönünden daha verimli ve kaliteli yapıya sahiptir (Balcı, 2024, s. 9).

Örgütsel bağlılık bir açıdan mesleki bağlılıkla ilişkili olup, mesleki bağlılığı açıklamada önemli bireysel değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir. Mesleki bağlılık ile örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı çalışmalarda, mesleki bağlılığı yüksek olan bireylerin aynı zamanda örgütlerine karşı da yüksek bağlılık sergiledikleri ve örgütten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu gözlemlenmiştir (Çaylıkoca, 2017, s. 8). Öte yandan, farklı araştırma bulguları mesleğine güçlü bağlılık duyan bireylerin, örgüte karşı bağlılıkları zayıf olsa bile, örgütten ayrılma niyetlerinin düşük seviyelerde kalabileceğini göstermektedir. Bu durum, mesleğine bağlı bireylerin iş alternatiflerinin sınırlılığı veya mesleği bırakmanın maliyetlerini dikkate almalarından kaynaklanmakta ve dolayısıyla örgüte bağlı olmasalar bile örgüt üyeliklerini sürdürebilecekleri yönünde görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Tak & Çiftçioglu, 2008, s. 159).

3.6. Mesleki Bağlılığı Etkileyen Faktörler

3.6.1. İş Stresi

Mesleki bağlılık, bireyin mesleğine yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal düzeydeki bağlılığını ifade ederken, bu bağlılığın hem duygusal hem bilişsel yönü üzerinde en etkili faktörlerden biri iş stresidir. Literatürde iş stresinin mesleki bağlılığı olumsuz yönde etkilediği sıkça vurgulanmakta ve stresin bireyin mesleki ilişkisinde doğrudan belirleyici olduğu ifade edilmektedir (Balcı, 2024, s. 8). Bu bağlamda yapılan araştırmalar, iş stresinin çeşitli boyutlarını ve mesleki bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Stres kavramı incelendiğinde iki temel yaklaşım ön plana çıkmaktadır: Birincisi, birey üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya neden olan tüm etmenler; ikincisi ise stres oluşturunuculara karşı bireylerin verdiği tepkilerdir. Literatürde stresin farklı açılardan ele alındığı görülmektedir. Bir yaklaşımda stres, duygusal ve davranışsal sonuçların ortaya çıkmasına yol açan ya da aracılık

eden bir uyarıcı olarak tanımlanırken, diğer yaklaşıma göre ise stres, içinde bulunulan duruma bireyin verdiği tepki olarak değerlendirilmektedir (Yüksel, 2003, s. 2). İş stresi, mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık kavramları, örgütler ve örgütsel çıktılar üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Stres, süresi ve şiddetine göre biçim değiştirmekte ve farklı dışavurumlarla ortaya çıkmaktadır. Uzun süreli stresin bir sonucu olarak kabul edilen tükenmişlik; bireyin mesleğinin özündeki anlamdan uzaklaşması ve hizmet sunduğu kişilerle gerçek bir bağ kuramaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireylerde örgüte yönelik bağlılık duygusunda azalma görülmekte, iş yapma motivasyonunda düşüş, örgütsel hedefleri benimsemede ve gerçekleştirmede güçlük ve işten uzaklaşma eğiliminde artışlar ortaya çıkmaktadır (Esen, 2019, s. 29). Tükenmişlik, mesleki stres faktörleriyle yakından ilişkilidir ve duygusal olarak yoğun taleplere maruz kalmanın ardından bireyin başa çıkma kapasitesini tüketen bir süreçtir. Ayrıca tükenmişlik, "bir çalışanın sürekli stres altında kalmasının ardından yaşadığı bir süreç" olarak tanımlanmaktadır (Akça & Çağlar, 2023, s. 1234). Duygusal tükenmişlik ve iş stresi bu nedenlerle, bireylerin mesleki rollerine karşı duyduğu bağlılığı zayıflatan temel etkenler arasında yer almaktadır. Bu durum, özellikle insan ilişkilerinin merkezde olduğu meslek gruplarında mesleki doyumun azalmasına ve uzun vadede bağlılık düzeylerinin düşmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla iş yerindeki stres faktörlerinin yönetilmesi, mesleki bağlılığın sürdürülebilirliği açısından kritik öneme sahiptir (Maslach & Jackson, 1981, s. 101).

İş stresini tetikleyen bir başka unsur da; iş-aile çatışmasıdır. İş ve aileye ilişkin sorumlulukların yanı sıra karşılıklı beklentilerin dengelenmesinde yaşanan zorluklar, çalışanlar açısından ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bireyin zaman, enerji ve bağlılık gerektiren birden fazla rolü üstlenmek zorunda kalması, bu tür çatışmaların temel sebepleri arasında yer almaktadır. İş ve aile sorumluluklarının ve karşılıklı taleplerin dengelenmesindeki güçlük, çalışanların önemli bir sorunuyla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır (Eşitti, 2018, s. 49). Çalışma hayatında bireyler, rol çatışması, iş-aile çatışması, aşırı iş yükü ve geleceğe dair kaygılar gibi çeşitli stres faktörleriyle yüz yüze gelmektedir. Bu stres kaynakları, bireylerde motivasyon kaybı, iş tatminsizliği, endişe, üzüntü ve depresyon gibi birçok psikolojik problemin ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Bulgurcu Gürel, 2016, s. 352). İş talepleri ise; fiziksel, sosyal veya örgütsel boyutlarda, işin sürekli olarak fiziksel ve/veya psikolojik (bilişsel veya duygusal) çaba gerektiren yönlerini ifade etmekte olup, bu durum fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle doğrudan ilişkilidir. İşin talepleri açısından beklenen performans, iş stresine bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Beklenen performans düzeyini sürdürebilmek için yoğun çaba

gerektiren durumlar, zamanla stres kaynağına dönüşebilmekte ve bu da kaygı, depresyon ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. Yani yüksek iş talepleri, duygusal olarak da kişiyi zorlayıp mesleki bağlılığı zedeleyebilmektedir (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Sosyal stresörlere yoğunlukla açık bir engelleme potansiyeli atfedilmiştir. Ancak, gerginlik etkilerinin ötesinde, düşük düzeyde sayılabilen sosyal zorluk stresörleri, işbirlikçi görevlerin başarılı bir şekilde tamamlanmasını sağlamak için becerikli sosyal eylem gerektiren durumlarda ortaya çıktıkları için başarı ve yeterlilik deneyimleme potansiyeline sahip olmalıdır (Rigotti, Schilbach, & Kern, 2024, s. 6).

Çalışanın yeterlilik ve potansiyelini açığa çıkaracak düzeyden çok daha yüksek seviyedeki stresörler ise asıl çatışma konusudur. İş yaşamında bireyin mesleğiyle kurduğu bağı olumsuz etkileyen çeşitli unsurlar görülebilmektedir. İş ortamındaki yetersiz imkanlar bu etkenlerden biridir. Çalışma ortamına dayanan önemli örgütsel stres etmenlerinden biri de rol belirsizliğidir. Rol, belirli bir statüye sahip olan çalışanlardan beklenen ve talep edilen davranışların toplamını ifade etmektedir. Rol belirsizliği ise, ilgili iş hakkında netlik ve kesinliğin bulunmaması; bu doğrultuda yerine getirilmesi gereken rol davranışlarına dair yeterli bilgi eksikliği durumu olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın iş rolleri konusunda yeterli bilgisi olmaması durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar (Balcı, 2024, s. 4). Rol belirsizliği, işgörenlerin, kendilerinden beklenen işi nasıl, nerede, ne zaman, kimlerle birlikte gerçekleştirmeleri konusunda bilgisiz olmasıdır (Yüksel, 2003). Günümüz çalışma koşullarında işin karmaşıklık seviyesi, çalışanların hem zihinsel hem de fiziksel sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. İşin gereklilikleri ve çalışma koşulları ile bireyin kapasitesi sabit olmayıp, zaman içinde değişim göstermektedir. Bu nedenle iş stresi, dinamik ve değişken bir yapıya sahip olarak görülmektedir (Eşitti, 2018, s. 51).

Sonuç olarak, mesleki bağlılığı korumak ve geliştirmek adına, iş stresine yol açan bireysel, sosyal ve örgütsel faktörlerin dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir. Özellikle rol belirsizliği, iş-aile çatışması, aşırı iş yükü ve tükenmişlik gibi stres kaynaklarının yönetimi; çalışanın mesleğiyle kurduğu duygusal bağı desteklemede önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, sağlıklı bir iş ortamının oluşturulması yalnızca psikolojik iyilik halini değil, mesleki bağlılığın sürekliliğini de doğrudan etkilemektedir.

3.6.2. Örgütsel Yapının Etkisi

Örgütsel yapının çalışanların mesleki bağlılık düzeylerini şekillendirmede önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Çağımız kamu ve özel kurumları rakipleri karşısında başarıyı

istiyorlarsa çalışanların işyerine olan bağlılıkları ve iş tatminlerini arttırmaları gerekli görülmektedir. Böyle bir ortamda, örgütün çalışanlar açısından daha adil bir yapıyı kurması ve çalışanlarının da bunu bu şekilde algılamaları çok daha önemli hale gelmektedir (Eyitmiş & Karadana, 2022, s. 120). Destekleyici bir örgüt iklimi, çalışanların iş yerinde olumlu örgütsel davranışlar sergilemeleri için önemli bir motivasyon kaynağıdır. Çalışanlar, yöneticileri ve bağlı bulundukları örgüt tarafından değerli ve önemli görüldüklerini algıladıklarında, örgüte olan bağlılıklarında pozitif bir artış gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, destekleyici örgütsel iklimin, örgütsel bağlılık üzerinde artırıcı bir etkisi olduğu literatürde kabul görmektedir (Doğru, 2019, s. 2701). Örgütsel yapının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı, mesleki bağlılık seviyelerini artıran ya da azaltan bir etken olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel yapıdan kaynaklanan fırsatlar ve kısıtlamalar, çalışanların bağlılıklarını sürdürme veya farklı iş fırsatlarına yönelme eğilimlerini şekillendirebilmektedir. Çalışanların işten ayrılmalarının başlıca nedenlerinden biri, daha iyi koşullara sahip başka iş imkanlarına ulaşmalarıdır. İnsan kaynakları yönetiminin karşılaştığı temel sorunlardan biri, yeterli nitelikte çalışan bulma güçlüğüdür. Uzun vadeli stratejik planların başarıyla uygulanabilmesi için, işletmelerin yetenekli çalışanları organizasyon içinde tutabilmeleri kritik bir gereklilik olarak ifade edilmektedir (Kaynak, 2020, s. 188). Bu nedenle, çalışanların örgütsel yapı içerisinde kendilerini değerli ve gelişim imkânı buldukları hissi, mesleki bağlılık açısından stratejik bir önem taşımaktadır.

Bununla birlikte örgütsel yapının iç süreçleri, çalışanların motivasyon ve performans seviyelerini etkileyerek mesleki bağlılığın oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır. Örgütsel performansın artırılması amacıyla, iç süreçlerin geliştirilmesi ihtiyaç görülmektedir. İnsan performansının yükseltilmesiyle birlikte çalışan motivasyonundaki artış, örgütsel verimliliği doğrudan olumlu etkilemektedir (Erdem, 2020, s. 3849). Bu durum, çalışanların mesleki aidiyet ve bağlılıklarını güçlendirmeleriyle yakından ilişkilidir. Sosyo-psikolojik destek unsurlarının örgütsel yapının parçası olması, çalışanların mesleki bağlılık düzeylerinin güçlenmesini destekleyebilmektedir. Bu tür destekler, çalışanların sosyal varlıklar olarak değer gördüklerini hissetmelerini sağlayarak, onlarda kendilerine önem verildiği duygusunu uyandırmaktadır. Sosyo-psikolojik destek araçları arasında bağımsızlık, sosyal katılım, değer ve statü, gelişim ve başarı, çevresel uyum, öneri mekanizmaları, psikolojik güvence ve sosyal etkinlikler bulunmaktadır (Cihangiroğlu & Uzuntarla, 2015, s. 349). Bu tür araçların eksikliği ise, çalışanların mesleklerine olan duygusal yatırımlarını azaltarak bağlılık düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca örgütsel yapıdan kaynaklanan çatışmaların yönetimi, mesleki

bağıllık açısından kritik öneme sahiptir. Örgütsel yaşamda birey, bir taraftan görevi ile ilgili işlerini yaparken, diğer taraftan örgütsel ilişkilerini belirli seviyede yürütmeye çalışır. Arkadaşları, yöneticileri veya astları ile yaşamının yollarını arar. Ama bu her zaman mümkün olmaz. Örgütsel yapı içerisinde çatışmalar meydana gelebilmektedir. Bu çatışmalar, bireyler veya gruplar arasında statü, kaynak, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlıklar olarak açıklanmaktadır. Örgütsel çatışma, iki veya daha fazla birey ya da grup arasında sınırlı kaynakların paylaşımı, görev dağılımı veya faaliyetlerin tahsisi sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlık veya anlaşmazlık durumudur. Bireyin hedeflerine ulaşma sürecinde diğerlerinin engel teşkil ettiğini algılamasıyla başlayan ve anlaşmazlık, çatışma biçiminde kendini gösteren; bu sorunların etkili biçimde çözülmemesiyle devam eden bir süreç olarak da ele alınabilir (Aygün & Sarıtaş, 2022, s. 186). Nitekim bu tür çatışmaların yoğun olduğu iş ortamlarında, mesleki bağıllık ve örgütle özdeşleşme düzeylerinde azalma gözlemlenmektedir.

Örgütsel özdeşleşme ise mesleki bağıllığın temel psikolojik temellerinden biri olarak kabul edilmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanın organizasyonla bütünleşme algısını ifade etmekte olup, bireyin kendisini belirli bir kurumun parçası olarak tanımlaması ve organizasyonun değerleriyle uyum sağlaması sürecini kapsamaktadır. Bu kavramın önemi, iş birliği ve katılımın artırılması, organizasyon yararına karar verme süreçlerine katılım, kurum içi motivasyon, görev performansı, bilgi paylaşımı, işten ayrılma niyeti, mesleki memnuniyet, mesleki uyum, örgütsel vatandaşlık davranışları, yaratıcı tutumlar, toplumsal destek mekanizmalarının geliştirilmesi ve iş stresinin yoğun yaşandığı dönemlerde destekleyici davranışların artması gibi olumlu örgütsel sonuçlara katkı sağlamasından kaynaklanmaktadır (Çelik & Yıldız, 2018, s. 56). Bu nedenle örgütsel özdeşleşmeyi destekleyen yapılanmalar, çalışanların mesleki bağıllıklarını doğrudan beslemektedir. Çalışanların mesleklerine olan bağıllıklarında, örgütsel yapı içinde karşılaştıkları belirsizlikler ve destek eksikliği büyük rol oynamaktadır. Çalışanlar farklı birçok sebeplerden (ücret kesintileri, iş-yaşam dengesi, İşten çıkarılma korkusu, işkoliklik, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin bozulacağı düşüncesi) dolayı hasta olmalarına rağmen işe gitmeye devam etmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonunu derinden etkilemektedir (Şeremet, Öztürk, & Yılık, 2023, s. 1347). Örgütsel yapı içinde bu tür stres etkenlerinin yoğun olması, mesleki bağıllık üzerinde yıpratıcı bir etki yaratabilmektedir. Bu noktada ise psikolojik güçlendirme uygulamaları, örgütsel yapı aracılığıyla çalışanların mesleki bağıllıklarını pekiştirme potansiyeli taşımaktadır. Psikolojik yaklaşıma göre, çalışanların etkin biçimde güçlendirilmesi için öncelikle gelişimlerine katkı sağlayacak alanlarda desteklenmeleri gerekmektedir. Örgütlerin verimlilik ve kalite hedeflerine uygun olarak işleyişlerini

sürdürebilmeleri açısından, çalışanların psikolojik yönden güçlendirilmesi literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanların güçlendirilmesi, yenilikçi süreçlerin temel bileşeni olarak kabul edilmektedir (Demirel, 2023, s. 61). Bu kapsamda psikolojik güçlendirme; çalışanların görevlerine karşı motivasyon geliştirmesi, işin gereklerini derinlemesine değerlendirebilmesi, sorumluluklarını bilinçli bir şekilde yerine getirmesi ve hatta beklentilerin ötesinde performans sergilemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel yapı içinde sağlanan psikolojik destek, çalışanların mesleki bağlılık düzeylerini artırmakta kritik rol oynamaktadır.

Öte yandan örgütsel yapı kaynaklı belirsizlik ve yetersizlikler, çalışanların mesleki bağlılıklarını olumsuz etkileyen önemli etkenler arasında yer almaktadır. Özellikle çalışanların yaptıkları işlere yönelik söz konusu olan görev belirsizlikleri, mesleki niteliklerinin önemsenmemesi ve geliştirilmesi noktasında destek sağlanmaması, sürekli kritik kararlar vermek durumunda kalınması, yüksek risk ve inisiyatif alma, bilgi ve kaynaklardan yeterince yararlanma imkanına sahip olamama vb. nedenler çalışanların psikolojik güçlendirmeye daha fazla ihtiyaç duymalarına neden olabilmektedir (Tekiner, 2014, s. 175). Bu durum, örgütlerde mesleki bağlılığın inşası sürecinde yapısal iyileştirme ihtiyacını gündeme getirmektedir. Çünkü örgütsel yapının bireye sunduğu gelişim imkânları ve deneyim kalitesi, mesleki bağlılığın gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır. Kariyerinin başlangıcında mesleki bağlılık düzeyi düşük olan bireylerde, ilerleyen süreçte yaşanan olumlu iş deneyimleri ve iş ile kurulan uyum sonucunda duygusal mesleki bağlılık gelişmektedir. Mesleki bağlılık düzeyi yüksek çalışanlar, iş yaşamlarında ekstra çaba göstermeye yatkın olup, mesleki becerilerini geliştirmek amacıyla diğerlerine kıyasla daha fazla zaman ayırmaktadırlar (Yumuk & Koçoğlu, 2020, s. 192). Bu bağlamda, örgütsel yapıların çalışanlara sunduğu deneyim alanları, bağlılık gelişim sürecini doğrudan etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

Mesleğe bağlılık kavramının ortaya çıkan sonuçları, büyük ölçüde örgütsel yapının çalışan üzerindeki etkileri doğrultusunda şekillenmektedir. İşe bağlılık çıktıları bireysel düzeyde, çalışanın iş kalitesi, iş yapma özeni, deneyim seviyesi, yaratıcılık kapasitesi ve sağlık durumuna, örgütsel düzeyde ise performans ve kârlılık gibi çeşitli değişkenlere etkide bulunabilmektedir. Literatürde bazı araştırmacılar, mesleğe bağlılığın iş tatmininde artış, psikolojik iyi oluş hali, esenlik, yeterlik algısı, öğrenme motivasyonu ve azalan tükenmişlik gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Özgüleş, 2019, s. 74). Bu nedenle, örgütsel yapının çalışanların deneyimlediği bu çıktıların düzenlenmesindeki rolü, mesleki bağlılıkla yakından bağlantılıdır. Öyle ki, çalışanlar açısından işin anlamlılığı, örgütsel yapının sunduğu değerler sistemiyle doğrudan ilişkilidir ve bu anlam algısı mesleki bağlılığın belirleyici

unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, işyerinde anlamlılık algısının varlığı veya çalışanlar tarafından işin anlamlı bulunması, hem bireyler hem de örgütler için gelişim, performans ve bağlılık gibi olumlu sonuçlarla bağlantılı iken, anlamlılığın eksikliği olumsuz etkiler doğurabilmektedir (Solunoğlu, Örgün, & Günay, 2021, s. 339). Bu nedenle, işyerinde anlam yaratan örgütsel yapıların, çalışanların mesleki bağlılık düzeylerini artırdığı görülmektedir.

3.6.3. Mesleki Bağlılık Motivasyonu

Motivasyon, bireyin belirli bir hedef doğrultusunda yoğun çaba gösterme isteği olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, motivasyon; kişiyi belirli bir amaca ulaşmak için harekete geçiren, davranışlarının yönünü şekillendiren umut, inanç, düşünce, korku, arzu ve istekler bütünü olarak da ele alınmaktadır. Bu bağlamda motivasyon, çalışanın iş ortamında görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Saylık, Demir, & Hazar, 2022, s. 77). Çalışanların sadece fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması değil, aynı zamanda psikolojik ihtiyaçlarının gözetilmesi ve bu alanlardaki eksikliklerin giderilmesi, çalışanların yaşama motivasyonlarının artırılması açısından motivasyonun kritik bir araç olduğunu göstermektedir (Doğan, Elçi, & Gülay, 2019, s. 28). Ayrıca mesleki bağlılık, bireylerin işlerini yaparken güçlü bir motivasyon kaynağı olarak işlev görmektedir. Mesleklerine yüksek düzeyde bağlı olan çalışanların, kendilerine daha yüksek performans hedefleri koyma ve bu hedeflere ulaşmak için daha fazla emek harcama eğiliminde oldukları, düşük bağlılık düzeyine sahip olanlara kıyasla daha yaygın bir durumdur. Ayrıca mesleki bağlılık, çalışanların ek bilgi ve beceri edinme olasılığını arttırarak (örneğin, sürekli eğitim yoluyla) kendilerini yenilemelerine imkân sağlamaktadır; bu da çalışanın performansını olumlu yönde etkilemektedir (Hatunoğlu & Koca, 2020, s. 625). Mesleki bağlılığın bir ölçütü de, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde ilişkilendirdiğidir. Motivasyonu ise zaman içerisinde işiyle kurduğu özdeşimin kendisi haline gelmektedir. Bu süreçte, bireyin mesleki hedefleri ve beklentileri de yön verebilmektedir (Tümekaya, 2024, s. 12).

Nitekim motivasyon, bireylerin belirli hedeflere ulaşma süreçlerinde sergiledikleri gayretin yoğunluğunu, yönünü ve süresini etkileyen hem içsel hem de dışsal faktörleri kapsamaktadır. Bu çerçevede, motivasyon teorileri, çalışanların iş performansını artıran ve örgütsel bağlılıklarını güçlendiren etkenlerin anlaşılmasında önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir (Demirel, 2023, s. 55). Herzberg'in Çift Faktör Teorisi (1959)

motivasyonu etkileyen unsurları iki kategoride incelemiş; hijyen faktörlerinin tatminsizliği önlemeye yönelik olduğu, motivatörlerin ise iş tatminini artırmaya katkı sağladığı belirtilmiştir. Bu teori kapsamında, maaş, iş güvencesi ve çalışma koşulları gibi hijyen faktörlerinin yetersizliği çalışanlarda memnuniyetsizliğe yol açarken; başarı, takdir edilme ve sorumluluk gibi motivatör unsurların, çalışanların işlerinden duydukları tatmini ve performanslarını yükselttiği ifade edilmektedir (Erkol Bayram, 2025, s. 832). Dolayısıyla, Herzberg'in yaklaşımı yalnızca iş tatminini değil, aynı zamanda çalışanların mesleki bağlılık düzeylerinin açıklanmasında da önemli bir perspektif sunmaktadır. Özellikle motivatör faktörlerin, bireyin mesleğine yönelik anlam, bağlılık ve özdeşleşme duygularını güçlendirdiği görülmektedir. Başarı hissi, takdir edilme ve gelişim imkanları gibi içsel motivasyon kaynakları, çalışanların yalnızca mevcut görevlerine değil, mesleki kimliklerine olan uzun süreli bağlılıklarını da artırabilmektedir. Öte yandan, hijyen faktörlerinin eksikliği mesleki tatminsizliğe ve meslekten kopmaya sebep olabilmektedir. Bu nedenle, mesleki bağlılığın sürdürülebilirliği için sadece iş ortamının fiziksel koşulları değil, aynı zamanda çalışanın mesleki kimliğini besleyen içsel tatmin unsurları da büyük önem taşımaktadır.

Literatürde motivasyonun iki temel türü olduğu kabul edilmektedir: içsel motivasyon ve dışsal motivasyon. İçsel motivasyon, bireyin bir amaca ulaşma isteğini tetikleyen ve kendiliğinden harekete geçmesini sağlayan içsel güç olarak tanımlanırken, dışsal motivasyon daha çok sonuç odaklıdır ve bireyin verilen görevi ödül veya ceza beklentisiyle yerine getirmesi şeklinde ortaya çıkar (Altunok, 2019, s. 6). Mesleki bağlılık kavramı ise hem bireysel faktörlerden hem de dışsal etmenlerden etkilenmektedir. Bireysel etmenler arasında cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, doğum sırası, sosyal sınıf, işin merkeziliği, dışsal ihtiyaçlar, kişisel değerler ve yüksek düzeyde ilerleme arzusu yer alırken; dışsal faktörler medeni durum, çocuk sayısı, eşin desteği ve gelir durumu, aile yaşamından memnuniyet, iş tatmini, işin anlamı, yeteneklerin kullanımı ve psikolojik ile motivasyonel iş faktörleri yer almaktadır. Ayrıca, bireysel ve dışsal faktörler ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi düzenleyen algılanan rol davranışları ve tutumlar bulunmaktadır. Bu etkileşim sonucunda mesleğe bağlılık oluşmakta ve bu bağlılık, işte kalma eğilimi ile işle derin ilgilenme tutumlarının artmasıyla pekişmektedir (Gültekin, 2022, s. 74).

İçsel motivasyon eksikliğinde ise dışsal motivasyonun gerçekleşmesi de zorlaşmaktadır. Öyle ki içsel motivasyonun yokluğunda performansa bağlı dışsal ödüller bazen motive edici bulunmamaktadır. Bu durum kimi zaman örgüt içerisinde yöneticilerin nasıl bir yol izleyeceği konusunda ikilemde kalmalarına yol açmakta ve yöneticileri performansları ödüllendirmeye bağlamak ya da bağlamamak konusunda çelişkiye düşürebilmektedir (Duran & Türkmen, 2023,

s. 458). Bireyin içsel motivasyon ve kariyer hedefleri, mesleki bağlılık konusunda önemli rol oynamaktadır. Kariyer bağlılığı olan bireyler, çalışma koşulları, iş arkadaşları veya çalıştıkları örgütten bağımsız olarak kendi kariyerlerine odaklanmaktadırlar. Bununla birlikte, mesleki bağlılık genellikle örgütle de ilişkilendirilebilmektedir. Örgütten memnuniyet duyulmasa bile, bireyler mesleki hedefleri doğrultusunda aynı örgütte kalmayı tercih edebilmektedirler. Mesleki bağlılığı yüksek bireyleri motive eden en önemli faktör ise hedefleri ve beklentileridir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 7). Dışadönük veya içedönük motivasyon araçlarından ihtiyaç duyduğu konusu, çalışan birey için meslek algısında belirleyici rol oynayabilmektedir. Araştırmalar, çalışanların dışadönüklük ve içedönüklük gibi kişilik özelliklerinin mesleki bağlılık üzerinde belirleyici etkileri olduğunu göstermektedir. Genel olarak, dışadönük kişilik özelliklerine sahip bireylerin işe bağlılık seviyelerinin, içedönük bireylere kıyasla daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, duygusal denge kişilik özelliklerinin de çalışanların işe bağlılık düzeylerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Psikolojik olarak kendini iyi ve mutlu hisseden çalışanların işlerine bağlılıklarının, mutsuz olanlara oranla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Ocak, Gider, Gider, & Top, 2017, s. 58). Mutluluk ile psikolojik güç arasında anlamlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Psikolojik güçlendirme, çalışanlarda motivasyonu etkileyen bilişsel değişkenlerde meydana gelen dönüşümler olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik güçlendirme ise artan içsel görev motivasyonunu temsil etmekte ve çalışan güçlendirme sürecinin temelini oluşturan dört bilişsel unsurdan (etki duygusu, yeterlilik, anlamlılık ve seçim özgürlüğü) oluşmaktadır. Çalışanların doğrudan çalışma ortamlarının içeriği ve biçimine etki etme motivasyonu, günümüz organizasyonlarında başarıya ulaşmada kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. İnovasyon süreçleri ise yalnızca ekonomik kazanımlar sağlamamakta, aynı zamanda sosyal ve psikolojik iyileşmelere de katkıda bulunmaktadır (Demirel, 2023, s. 52). Birey, motivasyon aracılığı ile kişisel çaba faaliyetlerini örgütün amaçları doğrultusunda yön verebilmektedir. Motivasyon ile çalışanların doyum düzeyleri artarken, örgütsel verimlilikte artış olmaktadır (Şeremet, Öztürk, & Yılık, 2023, s. 1348).

Sonuç olarak bağlılık kavramı ve bu kavrama ilişkin anlayış, bireyin kendisinden daha üstün gördüğü bir varlığa, kuruma, ideolojiye veya kişisel düzeyde kendisine karşı duyduğu sorumluluk ve yükümlülük bilincini ifade etmektedir. Bu açıdan mesleki bağlılık, bireyin motivasyonuna göre şekil alabilmektedir. İş hayatında çalışanların motivasyonunu etkileyen birçok olumlu ve olumsuz faktör bulunmaktadır. Aynı zamanda dışsal motivasyon unsurları arasında sayabileceğimiz destek sistemleri bunlardan biridir. Bireyin mesleğine yaklaşımını,

sosyal çevresinden aldığı destek önemli ölçüde şekillendirebilmektedir (Kendir & Özkoç, 2018, s. 86).

3.6.4. Destek Sistemleri ve Sosyal Sermaye

Mesleki bağlılık üzerinde etkili olan faktörlerden biri de sosyal destek unsurları ve çevresel etkiler aracılığıyla şekillenen duygusal bağlılıktır. Özellikle bireyin çevresinden aldığı sosyal destek düzeyi, örgütsel ilişkilerinin niteliği ve iş ortamındaki etkileşim dinamikleri, mesleki bağlılığın duygusal bileşenlerini doğrudan etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, aşağıdaki açıklamalar, bireylerin mesleki rollerine yönelik duygusal bağlılık geliştirme süreçlerinde sosyal çevrenin ve iş ilişkilerinin önemine işaret etmektedir. Çalışanların örgütlerine duygusal bağlılıkları; sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak ve örgütün artan eforu ödüllendirmeye istekliliğini değerlendirmek için, çalışanlar örgüte yaptıkları katkıların ne kadar değerlendirildiğini ve örgütün kendilerinin refahını ne kadar önemsediklerine ilişkin genel bir kanı oluşturdıklarını öne süren örgütsel destek teorisi ile açıklanmaktadır (Tanrıverdi & Koçaslan, 2018, s. 251).

Birey-çevre uyumu kavramının, İkinci Dünya Savaşı sonrasında örgütsel davranış alanında “bireyin işe uyum sağlaması” ve “işin bireye uyum sağlaması” ifadeleriyle önem kazanmaya başladığı açıklanmaktadır. Bu kuram, çalışanların ihtiyaçları ile örgütlerin bu ihtiyaçları karşılayacak koşullar sunması arasındaki dengeyi incelemektedir. Uyum, genellikle birey-meslek, birey-grup, birey-örgüt ve birey-iş olmak üzere dört farklı boyutta ele alınmaktadır. Sosyal etkileşimlerin iş bağlılığı üzerindeki etkisine vurgu yapan çalışmalar, grup içinde çalışan bireylerin tek başına çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde işe bağlılık geliştirdiğini ortaya koymaktadır. Buna karşılık, işine ve örgütüne bağlı olmayan çalışanların, çalışma ortamındaki diğer bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği belirtilmektedir (Altunok, 2019, s. 11).

Çevrelerine etkin bir şekilde uyum sağlayabilen çalışanların işte kalma eğilimleri, işe bağlılıkları, iş doyumları ve genel yaşam kaliteleri bakımından olumlu farklılıklar sergiledikleri, bu sayede hem daha mutlu hem de daha verimli oldukları ifade edilmektedir. Ayrıca, birey-çevre uyumunu sağlamış çalışanların stresli durumlara adaptasyon süreçlerinin daha hızlı gerçekleştiği bilinmektedir (Esen, 2019, s. 29). Sosyal değişim teorisi, yaş, cinsiyet veya hizmet süresi gibi çalışanın kişisel özelliklerinin yanı sıra başarı, yaratıcılık ve gelişim fırsatları gibi unsurları da dikkate alarak, bireylerin sosyal etkileşimler bağlamında belirli sosyal yapılar içindeki tepkilerini öngörmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların kurumla kurdukları bağın yanı sıra iş rolü, iş deneyimi, ücret, yönetim politikaları, çalışma koşulları ve

iş güvenliği gibi dışsal faktörler de değerlendirilmektedir (Aydınoglu, 2020, s. 216). Günlük yaşamda bireylerin aile, iş, örgüt ve hobileri gibi çeşitli alanlara duydukları bağlılık, temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına destek olan doğal bir olgudur. Bu kapsamda mesleğe bağlılık, bir çalışanın işiyle psikolojik düzeyde özdeşleşmesine ilişkin bilişsel bir inanç durumu olarak tanımlanmaktadır (Doğru, 2019, s. 2701).

Nitekim duygusal bağlılığa etki eden ya da çalışanların duygusal bağlılık davranışı göstermeleri için onları yönlendiren faktörler tutumsal kaynaklıdır. Bir başka deyimle, tutumların davranışların öneğilimi olduğunu düşünürsek duygusal bağlılığın bir takım tutumsal faktörlerin sonucunda oluşması gerekecektir. Duygusal bağlılığı etkileyen faktörler konusunda farklı açıklamalar olsa da bu faktörlerin genellikle bireysel özellikler ve çalışma ortamının özellikleri çerçevesinde ele alındığı görülmektedir (Gürbüz, 2006, s. 56). Araştırmalar, duygusal bağlılığın oluşmasına tesir eden tutumları, iş arkadaşları, işin kendi özellikleri ve örgütün bireye davranışlarına ilişkin bireyde oluşan algılardan önemli ölçüde etkilenebileceğini belirtmişlerdir. İnsanlar birlikte yaşamaya başladıkları andan itibaren toplumsal gereksinimlerini karşılamak zorunda kalmış, bu da toplumda çeşitli mesleklerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Dolayısıyla, duygusal bağlılıkla ilişkili bireysel tutumlar kadar, bireyin içinde bulunduğu sosyal yapı, iş ilişkileri ve çevresel koşullar da mesleki bağlılığın gelişiminde belirleyici olmaktadır. Bu durum, örgütsel sosyal destek ve meslektaşlar arası etkileşimin, bireyin mesleğine yönelik pozitif duygusal yatırım yapmasında kritik rol oynadığını göstermektedir. Çünkü meslekler sayesinde bireyler, hem kendi temel ihtiyaçlarını karşılayarak Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde temel düzeyden itibaren kendilerini gerçekleştirme ve saygınlık gibi üst düzey ihtiyaçlara ulaşmış hem de topluma katkıda bulunarak sosyal bir rol edinmişlerdir (Eyitmiş & Sezer, 2021, s. 51). İnsanlarla sosyal etkileşimde bulunmak bir nevi ihtiyaç olarak görülmektedir. Çalışma ortamı da işin yapısına göre değişkenlik göstermekle birlikte sosyal destek ve sermaye aracı olarak adlandırılabilir. Bazı araştırmacılar, meslektaşlarla sosyal bağlantılar kurmak ve sürdürmek için gereken zaman, dikkat ve çaba nedeniyle sosyal etkileşimlerin külfetli olabileceğini öne sürmüşlerdir. Sosyal engel stresörleri, ilişkisel değersizleştirme yoluyla insanların öz saygısına doğrudan bir tehdit oluşturabilmektedir (Rigotti, Schilbach, & Kern, 2024, s. 5). Örgütsel başarıya katkıda bulunan bireyler, kişisel gelişimlerine önem vermekte, çalışma arkadaşlarıyla ortak hedeflere ulaşmak için destekleyici bir tutum sergilemekte ve kendilerine verilen görevleri en etkin biçimde yerine getirme arzusu taşımaktadırlar. Netice

olarak bu tür bireyler, kariyer hedeflerine paralel olarak kişisel ilerleme kaydetmektedirler (Kendir & Özkoç, 2018, s. 83).

Kişinin destek beklediği taraflardan biri de aile kurumudur. Mesleğe bağlılığı olumsuz etkileyen bir faktör olarak iş-aile çatışması gösterilebilmektedir. Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı, yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile yaşam çatışmasının en önemli nedenleri arasındadır. Aile desteği, mesleğe dair zorluklarla ve işin talepleriyle baş etme sürecinde bireylerin duygusal ve zihinsel yükünü hafifletebilecek ihtiyaç unsurudur (Turunç & Erkuş, 2010, s. 421). Bu ihtiyaç aynı zamanda, iş-yaşam dengesi kurmaya çalışan bireyin, mesleki bağlılığını güçlendirmesine yardımcı olabilecek ilişkili konular arasındadır.

3.7. İş Yaşam Dengesi ve Mesleki Bağlılık İlişkisi

Mesleki bağlılık ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki, çağdaş örgüt psikolojisinin en önemli araştırma konularından birini oluşturmaktadır. Bu iki kavram arasındaki dinamik etkileşim, hem çalışanların bireysel refahı hem de örgütsel verimlilik açısından kritik öneme sahiptir. Mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların, iş-yaşam dengesini daha iyi sağladıkları görülmektedir. Buna karşılık, iş-yaşam dengesizliği mesleki bağlılığı ciddi şekilde zedeleyebilmektedir. Bu çerçevede, iş yaşamı ve mesleki bağlılık kavramları arasındaki karşılıklı besleyici ilişki, bireylerin hem özel hem de profesyonel yaşamlarında denge ve doyum yaratmaları açısından temel bir belirleyici haline gelmektedir.

İş yaşamı, bireyin yaşamının temel bileşenlerinden biri olarak kabul edilmekte ve bireyler yaşam sürelerinin önemli bir kısmını bu alanda geçirmektedir. Dolayısıyla iş yaşamından elde edilen doyum, bireyin genel yaşam kalitesi ve yaşam doyumunu üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Özgüleş, 2019, s. 74). Mesleki bağlılık ise literatürde “kişinin kendini işe adanmış olması ve işine tamamen yoğunlaşmasıyla karakterize edilen, olumlu ve tatmin edici bir işle ilgili ruh hali” şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, mesleğine yüksek düzeyde bağlı bireyler, hem fiziksel hem de zihinsel enerjilerini ve duygularını çalışmalarına kanalize etmektedirler (Türkyılmaz, 2024, s. 237). Dolayısıyla, mesleğe duyulan yüksek bağlılık yalnızca profesyonel başarıyı değil, bireyin yaşam doyumunu artıran bir içsel denge unsurunu da beraberinde getirmektedir. Aristoteles’in de ifade ettiği üzere, insanlar bir görev ya da işi yalnızca yerine getirmek için değil, esasen mutluluğu elde edebilmek amacıyla yapmalıdırlar. Bu kapsamda iş yaşamı ve mutluluk ilişkisini ele alan araştırmalar, işin gereklilikleri, ailevi

sorumluluklar, çalışma sürecindeki duygusal durumlar, iş tatmini, içsel motivasyon düzeyi, gönüllülük ve mesleki bağlılık gibi çok sayıda değişkenin, bireyin iş yerindeki mutluluk düzeyini etkilediğini göstermektedir (Solunoğlu, Örgün, & Günay, 2021, s. 339). Yaşam dengesinin bozulması durumunda ise bireylerde stres seviyesi yükselmekte, yaşamdan alınan genel tatmin azalmaktadır. Bu durum, depresif duygu durumların oluşmasına yol açabileceği gibi, bireyin aile hayatını ve evlilikten aldığı doyumunu da olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca iş yaşam dengesizliği, bireyin hem özel zamanlarında hem de mesleki faaliyetlerinde mutluluğu sürdürmemesine yol açabilmektedir (Altıok Gürel, 2018, s. 36). Bu noktada mesleki bağlılık, bireyin işten kaynaklı stres ve doyum dengesini yönetmesinde tampon görevi görebilir; iş yaşamındaki mutluluk ve aidiyet duygusu ise bu dengeyi sürekli kılabilir.

Nitekim bazı araştırmacılar, meslek aşkı ile olumlu duygulanım, yaşam doyumunu, iş doyumunu, öz yeterlilik ve işten beklenen değerler arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler tespit etmişlerdir. Aynı zamanda bu çalışmalar, meslek aşkının bireylerin iş ve yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğunu ve bireylerin yaptıkları işe anlam yüklemelerinde aracı bir rol oynadığını da ortaya koymuştur. Buna göre çalışmalarda meslek aşkı aracı olarak ele alındığında kişilerin eylemlerinin sonucunda ortaya çıkan olumlu duygulanımın yaşam tatminine, çıktı beklentilerine ve öz yeterliliğe pozitif etki ettiği bulunmuştur. Yine farklı çalışmaların sonucunda, meslek aşkı yaşamının meslek bağlılığı ve işin anlamlılığında önemli bir aracı etken olduğu, ayrıca algılanan meslek aşkı ve yaşanan meslek aşkı ile kariyer bağlılığı, işin anlamlılığı ve iş tatmini arasında pozitif korelasyon olduğu tespit edilmiştir (Ceylan & Bayram, 2006, s. 18). Bu bulgular, iş-yaşam dengesini sürdürülebilir kılmak isteyen bireyler için meslek aşkının yalnızca motivasyon değil, aynı zamanda bir dengeleyici faktör olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Öyle ki birey, mesleğinde uzun yıllar geçirdikçe, mesleğinin kişisel yaşamındaki önemi artmakta ve zamanla mesleğin değerlerini, normlarını ve ideolojik temellerini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu süreçte gelişen mesleki bağlılık, literatürde üç temel boyutta ele alınmaktadır: işe yönelik genel tutum, mesleki planlama düşüncesi ve mesleğin göreceli önemi. Bireyin işine dair değer yargıları, onun işe yönelik genel tutumunu da şekillendirmektedir. Bu doğrultuda birey, yaşamını mesleğiyle bütünleştirmekte ve “yaşamdan doyum alabilmek için mesleki tatmin şarttır” gibi inanç kalıpları geliştirebilmektedir. Mesleki planlama boyutunda ise birey, mesleki geleceğine ilişkin uzun vadeli yatırımlar yapma eğiliminde görülmektedir. Bu kapsamda meslekî gelişim ve ilerleme amacıyla çeşitli hedefler belirlediği ve bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterdiği gözlenmektedir (Tümekaya, 2024, s. 11). Bu anlamda, mesleki bağlılık bireyin yaşam kurgusunun merkezine yerleşmekte; bu

merkeziyet ise bireyin hem yaşam doyumunu hem de iş-yaşam dengesini yapılandıran temel bir eksen olarak işlev görmektedir.

Ayrıca mesleğe duyulan bağlılık ve tatmin hissi üzerinde etkili olan pek çok çevresel ve bireysel unsur bulunmaktadır. İş ortamındaki fiziksel koşullar (örneğin, gürültü seviyesi, yeterli havalandırma, aydınlatma düzeyi, ortamın kalabalıklığı), bireysel faktörler (sorumluluk düzeyi, iş yükü, rol tanımlarının netliği), kişilerarası ilişkiler (yöneticiler ve meslektaşlarla olan etkileşimler) ve kurumsal etkenler (örgütsel belirsizlikler, idari politikalar) çalışanların iş tatmini üzerinde doğrudan ya da dolaylı biçimde olumlu ya da olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Çalışma ortamının mesleki tatmin ve bağlılığı etkilemesi kadar, buradaki tatminsizliğin yaşam boyutuna taşması da mümkündür (Duran & Türkmen, 2023, s. 459). Dolayısıyla, iş ortamında sağlanacak dengeli ve destekleyici bir yapı, hem mesleki bağlılığı artırmakta hem de bireyin özel yaşamında sürdürülebilir bir denge kurmasına katkı sunmaktadır. Bu bağlamda mesleki bağlılık, bireyin genel yaşam doyumunu artırma potansiyeline sahip önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Zira iş yaşamı ve bireyin mesleği, yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilir. Nitekim, bireyin mesleğine olan bağlılığının yüksek olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmemesi ve yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunması beklenmektedir. Kişinin yaptığı işi, seçtiği kariyeri ve bağlı bulunduğu örgütü benimsemesi, onun genel mutluluğunu da destekleyici bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s. 72). Bireyin mesleğiyle kurduğu bu güçlü psikolojik bağ, iş yaşamının olası dengesizliklerini tolere edebilmesini ve yaşamın farklı alanlarında doyum üretebilmesini olanaklı kılmaktadır. Bununla ilişkili olarak mesleğe bağlılık kavramı, bireyin olumlu kişilik özelliklerini ve güçlü yönlerini temel alan, mutluluğu da kapsayan bir psikososyal disiplinin parçası olarak ele alınmaktadır. Bireyler iş ortamında kendilerine verilen görevleri yerine getirirken, sahip oldukları potansiyeli ve yetkinlikleri işe yansıtma fırsatı bulduklarında, bu durum işe olan bağlılık düzeylerini anlamlı biçimde yükseltebilmektedirler (Türkyılmaz, 2024, s. 232). Bu bağlamda, bireyin potansiyelini gerçekleştirebildiği bir iş ortamı, sadece mesleki başarı değil, yaşam doyumunu artıran içsel bir denge ortamı da sunmaktadır. Çalışan bireylerin mesleklerine karşı pozitif bir bakış açısına sahip olmaları, olumlu düşünce ve davranışa yönelmeleri, kendilerini işleriyle iç içe bütünleşmiş olarak hissetmeleri, yaptıkları işten tatmin olarak işten memnuniyet duyma seviyelerinin yüksek olması ve işlerini aktif şekilde gerçekleştirmeleri işe olan bağlılıklarının yüksek olduğunun göstergesidir (Ulukan, Kılıç Aksoy, & Çiçek, 2023, s. 191). Bu tür bir içsel bağlılık yapısı, iş yaşamındaki zorluklara karşı psikolojik esneklik sağlayarak bireyin yaşamın

diğer alanlarında da denge kurmasını mümkün kılmaktadır. Şöyle ki; mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerine daha iddialı hedefler belirledikleri ve bu hedeflere ulaşmak için daha yoğun bir çaba gösterdikleri görülmektedir. Bu durum, beraberinde yüksek performansı getirmekte; performansın artması ise bireyin daha yüksek ücret, terfi olanakları ve mesleki statü gibi çıktılar elde etmesini mümkün kılmaktadır. Ayrıca, kariyerlerine yüksek derecede bağlılık gösteren bireylerin, kendi kariyer süreçlerini daha olumlu değerlendirme eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Akça & Çağlar, 2023, s. 1433). Dolayısıyla, mesleki bağlılık yalnızca bir bağlılık değil, aynı zamanda bireyin yaşamını inşa etme ve yönetme becerisi olarak da işlev görmektedir.

Mevcut araştırmalar, mesleki bağlılık ile yaşam doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymakta; bu ilişkinin, bireylerin işe duydukları güven ve aidiyet duygusu ile desteklendiğini vurgulamaktadırlar (Erkol Bayram, 2025, s. 832). İş ortamında yer alan psikolojik ve davranışsal unsurlar, çalışanların motivasyonel kaynakları olarak değerlendirilebilir ve bu unsurlar arasındaki etkileşim, çalışan davranışlarının anlaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır. İş ortamında yer alan bu faktörlerin yönetilmesi, hem bireyin motivasyonunu artırmakta hem de iş-yaşam dengesini sürdürülebilir kılmaktadır. Motivasyonun sağlanması, yalnızca bireyin kişisel gelişimine katkı sunmakla kalmamakta, aynı zamanda kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde de önemli bir etken olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, motivasyonun bireylerin psikolojik iyi oluşları ve genel memnuniyet düzeyleri üzerinde de olumlu etkiler yarattığı belirtilmektedir (Aslan & Uyar, 2020, s. 497). Motivasyon, bireyin hedef koyma, bu hedeflere ulaşmak için plan yapma ve uygulamaya geçme süreçlerinde belirleyici bir rol üstlenmektedir. İçsel motivasyonun desteklendiği bir iş ortamı, bireyin işine olan bağlılığını pekiştirmekte; bu durum ise doğrudan bireyin yaşam dengesine olumlu yansımalar üretmektedir. Bununla birlikte içsel motivasyon, bireylerin kendi değerleri, ilgi alanları ve merakları doğrultusunda harekete geçmelerine olanak tanırken; dışsal motivasyon ise daha çok ödül, ceza ya da toplumsal beklentilere dayalı bir yönlendirici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki motivasyon türü de bireylerin davranışlarını şekillendirmekte etkili olsa da, içsel motivasyonun daha sürdürülebilir olduğu ve uzun vadeli başarıyı destekleyen temel bir faktör olduğu ifade edilmektedir. Bu çerçevede, motivasyonun bireyin performansını artırıcı ve dayanıklılığını destekleyici bir yapıya sahip olduğu söylenebilmektedir (Aysesli & Aşkın, 2022, s. 201). Sonuç olarak, iş yaşam dengesinin sağlanmasında hem motivasyon hem de mesleki bağlılık birbirini destekleyen iki anahtar unsur olarak ön plana çıkmakta; bu iki kavramın uyumu, bireyin bütüncül yaşam doyumunu güçlendiren bir zemin oluşturmaktadır.

İş yaşam dengesinin mesleki bağlılıkla olan ilişkisinin anlaşılması, çalışma yaşamına dair yapısal ve bireysel faktörlerin kapsamlı biçimde değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu çerçevede, son yıllarda giderek daha fazla gündeme gelen uzaktan ve esnek çalışma modelleri, bireyin iş ve özel yaşam alanları arasındaki sınırları nasıl tanımladığına dair yeni dinamikler ortaya koymaktadır. Özellikle dijitalleşme ve pandemi süreciyle hız kazanan bu dönüşüm, psikologlar gibi yüksek duygusal emek gerektiren meslek grupları için hem fırsatlar hem de riskler içermektedir. Bu nedenle, esnek çalışma biçimlerinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin incelenmesi, bireyin mesleki bağlılığını şekillendiren örgütsel ve çevresel unsurları anlamak açısından kritik bir önem taşımaktadır. Bununla birlikte, iş yaşam dengesi yalnızca yapısal koşullarla değil, bireyin içsel kaynakları ve tükenmişlik deneyimiyle de doğrudan ilişkilidir. Özellikle yoğun iş yükü, belirsizlikler ve rol çatışmaları gibi stresörlerin uzun vadede tükenmişliği beslemesi, bireyin hem işle hem de aileyle kurduğu bağı zayıf düşürebilmektedir. Bu bağlamda, tükenmişliğin bireylerin özel ilişkilerindeki yansımaları ve iş-aile çatışması süreçleri, sadece psikolojik iyilik halini değil, aynı zamanda mesleki bağlılığı ve devamlılığı da etkileyen belirleyici değişkenler arasında yer almaktadır. Bu sebeple, iş yaşam dengesi tartışmalarının bireyin çoklu roller içinde yaşadığı çatışmalar ve tükenmişlik deneyimiyle birlikte ele alınması, konunun çok boyutlu doğasına uygun bir analitik çerçeve sunacaktır.

3.7.1. Uzaktan-Esnek Çalışma ve İş Yaşam Dengesine Etkisi

Günümüzde örgütsel yapılar, krizlerle birlikte şekillenen ve sürekli değişen bir dinamizm içinde varlığını sürdürmektedir. Bu durum, çalışanların meslek hayatları boyunca farklı iş bulvarları arasında geçiş yapma ihtimallerini artırmakta; dolayısıyla kariyer planlaması ve yön verme süreçlerinde bireyin daha fazla sorumluluk almasını zorunlu kılmaktadır. Bununla birlikte, küreselleşmenin hızla yaygınlaşması, teknolojik gelişmelerin devamlılığı ve post-endüstriyel toplumun yapısal belirsizlikleri, çalışanların mesleklerine ilişkin bakış açılarında zaman zaman duygusal dalgalanmalara ve olumsuzluklara neden olabilmektedir (Aydıntan & Kördeve, 2016, s. 33). Bu bağlamda, iş dünyasında meydana gelen dönüşümlerin sadece çalışma koşullarını değil, bireylerin mesleki bağlılık düzeylerini ve iş-yaşam dengesi kurma biçimlerini de doğrudan etkilediği ifade edilmektedir. İleri teknolojiye adaptasyon ihtiyacı, bilginin hızla çoğalması, müşteri taleplerine anında yanıt verme zorunluluğu, hizmet kalitesinin artırılmasına yönelik baskılar ve sürekli değişime uyum sağlama beklentisi; birey üzerinde giderek artan düzeyde bir baskı yaratmaktadır. Tüm bu faktörler, çalışma yaşamının sürekli olarak planlanmasını gerekli kılmakta ve çalışanlar üzerinde yapısal stres oluşturmaktadır. Bu noktada, bireylerin giderek artan sürelerde çalışmaları, işin taleplerinin yaşamın diğer alanları

üzerinde baskınlık kurmasına neden olmuş; böylece iş-yaşam dengesizliği kavramsallaştırılmaya başlanmıştır (Altıok Gürel, 2018, s. 36). Esnek ve uzaktan çalışma uygulamaları, bu tür dengesizlikleri en aza indirmeye yönelik iş yaşamı politikaları kapsamında değerlendirilmekte, işin bireyin özel yaşamı üzerindeki etkilerini yeniden yapılandırmayı amaçlamaktadır.

Uzaktan çalışma, temel olarak çalışanların işverenin fiziksel mekânlarından bağımsız biçimde görevlerini yerine getirmek üzere iletişim teknolojilerini kullanmaları anlamını taşımaktadır. Bu uygulama şekli, iş ve özel yaşam arasında daha sağlıklı bir dengeye ulaşılmasına yardımcı olması bakımından önemli bir araç olarak görülmektedir (Akyaz & Boz, 2022, s. 342). Özellikle kadın çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın hem avantajlı hem de dezavantajlı yönleri olduğu gözlenmektedir. Kadınlar, erkeklere kıyasla daha fazla iş yükü, duygusal tükenmişlik, depresyon, işkoliklik, ve stres bildirirken; aynı zamanda daha yüksek düzeyde rahatlama ve daha düşük yalnızlık algıladıklarını ifade etmişlerdir (Vatandaş, 2007, s. 34). Bununla birlikte, uzaktan çalışmanın sosyal etkileşimin azlığı, iş-özel yaşam sınırlarının belirsizleşmesi, teknolojik altyapı eksiklikleri ve düşük maaş beklentisi gibi çeşitli zorlukları da beraberinde getirdiği; hatta hasta olunan dönemlerde dahi çalışmaya devam edilmesi gibi uygulamalar nedeniyle çalışan sağlığı üzerinde olumsuz ve kümülatif etkiler yaratabileceği belirtilmektedir. Bu yönüyle uzaktan çalışmanın, mesleki bağlılık düzeyini doğrudan artırdığı kadar, sürdürülebilirliği riske atabilecek sınır ihlallerine de neden olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çerçevede, esnek çalışma modellerinin gelişimi yalnızca teknolojik ilerlemelerle sınırlı değildir. Aynı zamanda idari yapıdaki dönüşümler, ekonomik zorunluluklar ve toplumsal beklentiler de bu sürecin şekillenmesinde belirleyici olmaktadır. Kurumsal yapılar içerisinde esnek çalışma modellerinin uygulanması; hem ekonomik faaliyetlerin günün her saatine yayılmasını mümkün kılmakta, hem de toplumsal ihtiyaçlara kesintisiz cevap vererek istihdam olanaklarını genişletmeyi hedeflemektedir (Ulukan, Kılıç Aksoy, & Çiçek, 2023, s. 191). Bu yönüyle esnek çalışma sistemlerinin, çalışanların yalnızca fiziksel değil aynı zamanda psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına da yanıt verecek şekilde kurgulanması, bireylerin kurumsal aidiyet düzeylerini artırma potansiyeline sahiptir.

Bir diğer bakış açısıyla mesleki bağlılık, bireyin mesleğiyle kurduğu özdeşim düzeyini, bu alana atfettiği değeri ve mesleki bilgi edinimi için harcadığı süre ile emeği içeren çok boyutlu bir kavramdır. Bu bağlılık türü, bireyin kariyerine olan adanmışlık düzeyini yansıttığı gibi, karşılaşılan güçlükler karşısında kariyer hedeflerini sürdürme konusundaki kararlılığını da ortaya koymaktadır (Buluç & Ersoy Kart, 2020, s. 595). Mesleğine yüksek düzeyde bağlılık

gösteren bireylerin, alanlarına yönelik becerilerini geliştirme niyetiyle daha fazla zaman ayırdıkları; bunun da onların mesleki kimliklerinin merkezî bir unsurunu oluşturduğu anlatılmaktadır. Bu bağlamda mesleki bağlılık, kariyer sürekliliği ile ilgili direnç kapasitesinin ve hedeflere ulaşma sürecinde karşılaşılan güçlükleri aşma yetisinin bir göstergesi olarak da değerlendirilmektedir (Aksu, 2024, s. 869). Bu noktada, esnek ve uzaktan çalışma şekillerinin, çalışanların kendi meslekleriyle kurdukları ilişkide hem özerklik hem de esneklik sağlayarak mesleki bağlılığı destekleyici bir işlev gördüğü söylenmektedir. Bununla ilgili olarak güncel literatür, esnek ve uzaktan çalışma uygulamalarının çalışan motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemekte ve bu uygulamaların motivasyon düzeyini artırabileceğini göstermektedir. Özellikle uzaktan çalışmanın, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi güçlendirmesi sayesinde çalışanların motivasyonlarının yükseldiği; bunun da iş doyumunu ve performans artışıyla sonuçlandığı ifade edilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışma sayesinde elde edilen esneklik, özerklik ve iş tatmini gibi faktörlerin, bireylerin içsel motivasyonlarını güçlendirdiği ve böylece mesleki bağlılıklarını daha sürdürülebilir kıldığı vurgulanmaktadır (Erkol Bayram, 2025, s. 833).

3.7.2. Tükenmişliğin İlişkideki Rolü

Bazı araştırmalar, tükenmişlik düzeyinin düşmesiyle birlikte mesleki bağlılıkta artış gözlemlendiğini ortaya koymaktadır. Mesleki bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi, iş yaşamında sürdürülebilir verimlilik ve etkinlik açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, mesleğine yüksek düzeyde bağlılık geliştirmiş ve tükenmişlik seviyesi düşük olan bireylerin, görevlerini daha özverili ve etkili bir biçimde yerine getirme eğiliminde oldukları, dolayısıyla meslekten ayrılma düşüncesine daha az kapıldıkları görülmektedir (Tümekaya, 2024, s. 8).

Bireylerin, işlerinin gereklerine uygun koşullar sunan örgütlerde çalışmaları durumunda hem örgütsel hem de mesleki bağlılıklarında artış meydana geldiği belirtilmektedir. Bu nedenle, çalışanların olumsuz iş deneyimleri yaşamaları, mesleki bağlılıklarının zayıflamasına yol açabilmektedir. Bu tür olumsuz deneyimler sonucunda sadece örgütten değil, aynı zamanda meslekten de ayrılma eğilimlerinin arttığı görülmektedir (Yumuk & Koçoğlu, 2020, s. 190).

Mesleğe bağlılık, bireylerin işten ayrılma, isteksizlik ve devamsızlık gibi davranışlarını açıklamada kilit bir faktör olmasının yanı sıra, iş yaşam kalitesinin de önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Tükenmişlik bu noktada mesleğe duyulan bağlılık ve meslekten alınan tatmin arasında köprü niteliği taşıyan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Mesleki

tatmin ile ilgili birçok değişkenin etkili olduğu bilinmekle birlikte, bu tatmin iki temel başlık altında ele alınabilir. İlk olarak, bireyin kişisel özellikleri; yani duygu, düşünce, ihtiyaç ve arzularının niteliği ile bu özelliklerin yoğunluk derecesi öne çıkmaktadır. Bu noktada, fiziksel, psikolojik ve güvenlik temelli ihtiyaçlar ön plana çıkmaktadır. İkinci olarak ise işin yapısal koşulları; yani fiziksel ve psikolojik iş ortamının bireyin beklentilerine ne ölçüde yanıt verdiği, tatmin düzeyini belirleyici rol oynamaktadır (Qadiri & Zorlu, 2021, s. 417). Kaynaklara ilişkin koruma ve sahip çıkma güdüsü, bireylerin motivasyonel dinamiklerinde önemli bir yer tutmaktadır. Çalışma ortamında bireyin dışlanma ya da baskı altında hissetmesi ile bu koşullarla başa çıkma kapasitesi arasında bir dengesizlik olması, çalışanlarda tükenmişlik hissinin oluşmasına neden olabilmektedir (Eşitti, 2018, s. 50). Çalışanların rollerinin önemini vurgulamak, geri dönüş sağlayarak iş süreçlerine dahil etmek, onları geliştirmeye teşvik etmek, performanslarını azaltacak engelleri ortadan kaldırmak, yapılan işte emeğinin önemini ve eşsizliğini belirtmek, yapılan işlerin toplum için de önemli olduğunu vurgulamak gibi örgütsel çabalar çalışanların işini anlamlı olarak algılamasına yardım edebilmektedir. Aynı zamanda çalışanın, anlamlı bir iş yapmanın getirdiği öz yeterlilik duygusu ile mesleğe bakışını olumlu yönde değiştirebilme potansiyeli açığa çıkacaktır (Solunoğlu, Örgün, & Günay, 2021, s. 340). Literatürde aktarılan çeşitli araştırmalara göre, öz yeterlilik düzeyinin düşük olduğuna inanan bireylerin stres, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygulara daha yatkın oldukları görülmektedir. Buna karşın, yüksek öz yeterlilik algısına sahip bireyler karşılaştıkları engelleri aşabileceklerine ve mevcut koşullar içerisinde fırsatlara odaklanmaları gerektiğine inanmakta; bu da onların belirsizlik karşısında daha kararlı ve cesur davranışlar sergilemelerine olanak tanımaktadır. Dolayısıyla, yüksek öz yeterlilik düzeyine sahip bireylerin, mesleki hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik daha fazla çaba sarf ettikleri ve bu doğrultuda planlı çalışma stratejileri izledikleri ifade edilebilir (Kendir & Özkoç, 2018, s. 83).

Mesleğinde bakış açısı esnekliği ise bireyin çalışma yaşamındaki değişimlere uyum sağlayabilme becerisi olarak tanımlanmakta; bu beceri, değişime açıklık, risk alabilme isteği ve sorun çözme sürecine güven gibi bileşenleri içermektedir. Bilişsel esnekliği yüksek olan bireylerin, başarısızlık riski barındıran mesleki geçişleri daha kolay ve istekli biçimde kabul edebildikleri, mevcut işlerinde tükenmişlik seviyesine gelmeden doğru kararlar verebildikleri gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, bakış açısı esnekliği ile mesleki gelişim faaliyetleri arasında karşılıklı olarak olumlu bir etkileşim olduğu düşünülmektedir. Aynı şekilde, mesleki dayanıklılığı yüksek bireylerin, karşılarına çıkan fırsatları değerlendirme konusunda

tükenmişlikle baş edebilme eğiliminde oldukları belirtilmektedir (Vatansever Toyman & Yılmaz, 2020, s. 19).

3.7.3. İş- Aile Çatışma Etkileri

İş-aile yaşam çatışması, bireyin aynı anda birden fazla role; örneğin çalışan, ebeveyn ve eş rollerine sahip olması durumunda ortaya çıkan, roller arası bir uyumsuzluk hali olarak tanımlanabilmektedir. Bu kavram, temel olarak iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol beklentilerinin birbiriyle çelişmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, iş-aile yaşam çatışmasının her iki yönüyle çeşitli örgütsel değişkenlerle ilişkili olduğu farklı araştırmalarla ortaya konmuştur. İş yaşamının aile yaşamı üzerinde baskı oluşturmaları durumunda ortaya çıkan işten aileye çatışma, aile doyumu, genel yaşam memnuniyeti, evlilik tatmini, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma davranışı gibi faktörler üzerinde etkili olabilmektedir. Öte yandan, aile kaynaklı beklentilerin iş yaşamını olumsuz yönde etkilemesi sonucu oluşan aileden işe çatışma ise iş tatmini, işe geç kalma, devamsızlık ve bireysel performans üzerinde belirgin etkiler yaratabilmektedir (Turunç & Erkuş, 2010, s. 421).

Mesleki bağlılık ise, örgütsel ya da kariyer bağlılığından ayrılan bir bağlılık türü olup bireyin mesleğini yaşamında ne derece önemli gördüğüne işaret eder. Mesleğine yüksek derecede bağlılık duyan bireyler, mesleklerine karşı olumlu tutumlar geliştirmekte ve bu doğrultuda mesleki gelişimi destekleyen faaliyetlerde (örneğin araştırma ve yayın yapma) daha sık yer almaktadırlar. Ancak bazı çalışmalar, bu yüksek bağlılığın iş-aile çatışmasını da ortaya çıkarabileceğini ileri sürmektedir (Özoğul & Ege, 2018, s. 370). Nitekim bireyin işine ya da ailesine yönelik bağlılık derecesi ile bu alanlardan gelen istekler arasında bir denge kurulamaması halinde, roller arası çatışmaların arttığı gözlenmektedir. Özellikle bir role aşırı derecede yönelmek, o role daha fazla zaman ayrılmasına yol açmakta, bu da diğer rollerin gereklerinin ihmal edilmesine ve çatışmaların ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Bulgurcu Gürel, 2016, s. 352). Modern çalışma yaşamında yoğun ve düzensiz çalışma süreleri, fazla mesai, hafta sonu çalışmaları, sık iş seyahatleri ve düşük maaş gibi olumsuz koşullar, iş-aile çatışmasını tetikleyici unsurlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, aile yapısına dair özellikler de bu çatışmayı şekillendirebilmektedir. Özellikle çocuk sayısının fazla oluşu, çocukların yaşları, her iki ebeveynin de çalışıyor olması gibi unsurlar, çatışmanın şiddetini artıran faktörler olarak değerlendirilmektedir (Altıok Gürel, 2018, s. 36).

Mesleki bağlılık diğer bir açıdan, kişinin mesleğine yönelik duygusal, bilişsel ve davranışsal bağlılıklarını içeren çok boyutlu bir kavram olarak tanımlanmakta; bu bağlılık ise bireyin

mesleki kimliğini sahiplenmesi, mesleğe yönelik yatırımlarını sürdürme arzusu ve mesleki etik değerlere duyulan sorumluluk ile şekillenmektedir (Bagraim, 2003, s. 9). Fakat işe duyulan bağlılık neticesinde gelen sorumluluklar ile yaşama dair mevcut sorumluluklar arasında dengeli bir zaman yönetimi sağlanamadığında, çatışmalar yaşanabilmektedir. İşten kaynaklı stresin etkileri bu aşamalarda kendini göstermektedir. Kişi, iş stresiyle baş edemediği durumlarda mesleğine bağlılığını sorgulayabilmekte ya da mesleğine olan bağlılığı nedeniyle işi stresle yönetme ihtimali artabilmektedir. Psikolojik açıdan bazı çalışmalar, iş stresini sağlıklı yönetebilen bireylerin mesleki bağlılıklarının iş yükünden olumsuz etkilenmediğini belirtmektedir (Demirel, 2023, s. 52). Öznel iyi oluş, stres yönetimi ve mesleğe olan yaklaşım arasında duygusal ve bilişsel bir bağlantıdan bahsetmek mümkün görülmektedir. Araştırmalar ayrıca, öznel iyi oluşun bireyin sadece iyi duygular hissetmesini sağlamakla kalmayıp, üretkenliğini ve enerjisini artırdığını, daha iyi ilişkiler kurmasına yardımcı olduğunu, bağışıklık sistemini güçlendirdiğini, çalışma ortamında verimliliğini artırdığını ve yaşam kalitesini yükselttiğini açıklamaktadır (Özgüleş, 2019, s. 75). Mesleki bağlılık duyulmayan bir işte çalışma durumu, bireyin baskı ve stres yaşamasına yol açabilmektedir. Bireylerin arzu ettikleri işlerde çalışmaları, onların yaşamlarına önemli ölçüde etki etmektedir. İş yaşantısı, insan hayatını tek başına mutlu etmeye yetmese de mutsuz çalışanların özel hayatlarında da mutlu olamayacakları düşünülmektedir. Çalışanların mutluluk düzeylerinin yüksek olması, işyerinde; performansı, üretkenliği, işbirliğini, yaratıcılığı ve bilişsel esnekliği arttırmakta; çalışan devamsızlığını ise azaltmaktadır. Bu nedenle işletmelerin gelecekle, çalışanlarının mutluluk seviyeleriyle doğru orantılıdır (Akın, Ulukök, & Arar, 2017, s. 78). Çünkü bireyin iş yaşamında karşılaştığı stres, tatminsizlik veya yoğunluk, yalnızca profesyonel yaşamı değil, özel yaşamı da derinden etkileyebilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların iş ortamındaki deneyimlerinin özel yaşamlarına yansması kaçınılmaz hale gelmekte; iş-aile yaşam çatışması giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Çalışan memnuniyeti ve mutluluğu, sadece kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını değil, aynı zamanda işyeri verimliliği ve örgütsel başarıyı da doğrudan etkileyen bir değişkendir. Nitekim, mesleki bağlılık ve mesleki motivasyon gibi unsurlar, hem iş-aile çatışmasının düzeyini hem de kişinin genel yaşam kalitesini belirleyici rol oynamaktadır. Bağlılık hissedilen iş ortamında çalışabilmek, özel yaşamda da büyük ölçüde fark yaratabilmektedir (Aygün & Sarıtaş, 2022, s. 189). Bireylerin arzuladıkları işlerde çalışmaları, genel yaşam kaliteleri üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Her ne kadar iş yaşamı tek başına bireyin mutluluğunu sağlamasa da, iş hayatında tatmin olmayan bireylerin özel yaşamlarında da mutluluğu yakalamada zorlandıkları ileri sürülmektedir. Çalışanların yüksek düzeyde mutluluğa sahip olmaları; iş ortamında üretkenliği, performansı, yaratıcılığı, bilişsel esnekliği

ve ekip çalışmasına katılımı artırmakta; buna karşılık işe devamsızlık oranlarını azaltmaktadır. Bu bağlamda, kurumların sürdürülebilir başarıları ile çalışanlarının mutluluk düzeyleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu söylenebilir (Sağsan & Fırtına, 2015, s. 10).

Özellikle iş-aile yaşam çatışmasının temel belirleyicilerinden biri olarak değerlendirilen mesleki bağlılık, bireyin mesleğini hayatının merkezine yerleştirmesiyle iş dışı sorumlulukların ihmal edilmesine yol açabilmektedir. Mesleki motivasyon alanında yapılan araştırmalar, mesleki bağlılığa yönelik destekleyici uygulamaların; bireylere sağlanan ödüller, bilgi akışı ve fırsatlar aracılığıyla kariyer motivasyonunun üç temel bileşeniyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Akça & Çağlar, 2023, s. 1436). Mesleki bağlılığı desteklemek, sadece geri bildirim sağlamakla sınırlı kalmayıp; aynı zamanda pekiştirme yoluyla bireyin mesleki esnekliğini, meslek algısını ve mesleki kimliğini de beslemektedir. Buna ek olarak, güçlendirme uygulamaları bireyin öz güvenini artırmakta; olumlu iş çıktılarının bireyin katkılarıyla ilişkilendirilmesini sağlayarak bağlılık direncine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda bu tür uygulamalar, bireyin kendine ilişkin yeterlilik algısına yönelik bir tür geri bildirim olanağı sunmakta ve bağlılık iç görüşüyle ilişkili hale gelmektedir (Vatansever Toylan & Yılmaz, 2020, s. 19). Ancak sadece işi merkeze alan türden bağlılık biçimleri, bireyin işine aşırı yatırım yapmasına ve aile sorumluluklarını ikinci plana atmasına neden olabildiğinden, iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında dikkatli biçimde ele alınmalıdır. Mesleki bağlılığın güçlendirilmesi kadar, bu bağlılığın bireylerin özel yaşamlarıyla uyum içinde sürdürülebilirliği de önem taşımaktadır. Bu güçlendirmenin ulaşılabilir olması ise meslek türüne göre değişkenlik göstermektedir. Psikoloji alanı gibi meslek gruplarında iş yaşam dengesi ve mesleki bağlılık arasında güçlü bir ilişki kurulması, diğerlerine bakışla daha fazla yatırım ve destek gerektirebilmektedir.

4. KADIN PSİKOLOGLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Kadın Psikologların Mesleki Bağlılık ve İş Yaşam Dengesi

Kadın psikologların iş yaşam dengeleri ve mesleki bağlılık seviyeleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve ailevi sorumluluklarıyla yakından ilişkilidir. Bu durum, hem mesleki pratikte hem de bireysel yaşamda çok boyutlu zorluklara yol açabilmektedir. Kadınların iş gücüne katılım oranlarında gözlemlenen artışa rağmen, ev içi sorumlulukların paylaşımında yıllar içerisinde anlamlı bir dönüşüm yaşanmamıştır. Kadınlar, çalışma koşulları ne olursa olsun, hane işleri ve çocuk bakımına ilişkin yükün önemli bir bölümünü taşımayı sürdürmektedir (Atacan & Genç, 2023, s. 279). Sosyoekonomik statüden bağımsız olarak birçok kadın, yarı zamanlı bir işte çalışırken aynı zamanda ev işleri ve çocuk bakımıyla tam zamanlı olarak ilgilenmektedir. Bu durum, kadın çalışanların iş yaşamı ile aile yaşamı arasında denge kurarken çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına neden olabilmektedir (Altıok Gürel, 2018, s. 36). Kadın psikologlar da bu yapının bir parçası olarak, hem zihinsel emek hem de görünmeyen ev içi sorumlulukların baskısını yoğun bir şekilde hissetmektedirler. Kadın psikologların çocuk bakım yükü, gelir dalgalanmaları ve sosyal destek eksiklikleri, mesleki bağlılıklarını hem duygu hem davranış düzeyinde etkilemektedir. Ataerkil toplumsal yapıda kadına toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında atfedilen çocuk bakımı ve yetiştirilmesi sorumluluğu çalışma yaşamında kadının ilerlemesi ve fırsatlara ulaşması açısından dezavantaj oluşturmaktadır (Aydoğan, 2024, s. 22). Kadınların biyolojik olarak annelik kapasitesine sahip olmalarının yanı sıra, toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda annelikle ilişkili sorumlulukların büyük ölçüde kadınlara yüklenmesi, anneliğin ertelenmesine ve özellikle çalışan annelerin çeşitli güçlüklerle karşılaşmasına yol açabilmektedir. Aile yaşamı ile iş yaşamı arasındaki ilişkinin bütünsel niteliği ve bu iki alanın birbirini karşılıklı olarak olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme potansiyeli, konunun önemini açıkça ortaya koymaktadır (Akyol, 2023, s. 495). Bu bağlamda, kadın psikologların hem profesyonel yeterliliklerini sürdürebilmeleri hem de özel yaşam rollerini gerçekleştirebilmeleri, ciddi bir denge arayışını beraberinde getirmektedir.

İş-aile çatışmasını etkileyen bir diğer önemli faktör ise bireyin demografik özellikleri ve aile yapısıyla ilişkili unsurlardır. Araştırmalar; çocuk sayısı ve yaşı, eşin çalışma saatleri, ev işlerine ayrılan süre ile evlilikte yaşanan sorunların iş-aile çatışması üzerinde belirleyici etkilere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuk sahibi çalışan bireylerin, çocuğu olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşama riski taşıdığı açıklanmaktadır. Özellikle bakım ihtiyacı olan çocukların sayısı ve yaşlarının, çatışma düzeyiyle pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Ayrıca, boşanmış ve çocuklarını tek başına büyüten ebeveynlerin daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşama eğiliminde oldukları ifade edilmektedir (Atacan & Genç, 2023, s. 280). Kadın psikologlar arasında bilhassa yalnız ebeveyn olan bireyler için iş-aile çatışması, mesleki motivasyonu olumsuz etkileyebilecek temel faktörlerden biri haline gelmektedir.

Ayrıca kadınların işgücü içindeki konumları, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ailevi yükümlülükleriyle birleştğinde, erkek çalışanlara kıyasla daha yoğun taleplerle karşılaşmalarına ve bu durumun iş performanslarını olumsuz yönde etkilemesine yol açabilmektedir (Bakıcı & Aydın, 2020, s. 86). İş-aile ve aile-iş yönlü çatışmaların belirli düzeyde kaçınılmaz olduğu kabul edildiğinde, bu çatışmaların etkili şekilde yönetilmesinin bireysel performansla ilişkili olarak farklı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir (Aydoğan, 2024, s. 23). Kadın psikologların ise eğitim ve deneyimlerinin bir kazanımı olarak bu çatışmaları yönetme biçimleri, hem mesleki tatmin hem de örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra bir kadın psikolog için çatışma yaratan çeşitli yaşam dinamikleri ortaya çıkabilmektedir. Bu çatışmaların bazıları, mesleği bırakma yönünde sonuçlanabilmektedir. Cinsiyetten bağımsız olarak; bireylerin tatmin edici bir iş ve özel yaşam dengesi kurma arayışı, kariyerlerinin erken evrelerinde meslekten ayrılma eğilimlerini artırabilmektedir. Ayrıca, eşin farklı bir şehirde işe başlaması ya da çocuk sahibi olunmasıyla artan yükümlülükler de mesleği bırakma nedenleri arasında yer alabilmektedir (Yumuk & Koçoğlu, 2020, s. 192). Çalışanın aile hayatında yaşadığı çeşitli zorluklar, maddi durumunun yeterli olmaması, ailesindeki bireylerin sağlıklı olmaması, çalışanın çocuğunun olması ya da diğer sıkıntıları çalışanın psikolojik durumu, iş görenlerin işte var olamama anlamına gelen presenteizm davranışında bulunmasına neden olabilmektedir (Eroğlu, 2022, s. 37). Presenteizm, bireyin fiziksel olarak iş yerinde bulunmasına karşın, zihinsel ve duygusal anlamda işe tam olarak katılamaması durumunu ifade etmektedir. Bu durum, çalışanların üretkenliğini düşürürken, örgütsel verimlilik ve bireysel iyilik hali açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda işte var olamama, sosyo-demografik faktörlerden dolayı da ortaya çıkabilmektedir. Yaşları artmış olan çalışanların genç çalışanlara oranla hasta olma ihtimallerinin daha fazla olması yaşlı çalışanlar üzerinde stres faktörü yaratmakta, bu durum presenteizme neden olmaktadır. Sosyo-demografik etkenler düşünüldüğünde özellikle cinsiyete bağlı olarak presenteizm algısı değişmektedir. Örgüt hayatında çalışmakta olan kadınların sorumluluklarının daha fazla olması nedeni ile kadın çalışanların daha fazla presenteizm yaşamalarına sebep olmaktadır (Şeremet, Öztürk, & Yılık, 2023, s. 192). Bu durum kadın psikologlar açısından, görünüşte mesleğe devam etseler de psikolojik açıdan motivasyon

kaybına ve tükenmişliğe zemin hazırlayabilmektedir. Mesleğine bağlılık gösteren kadın psikologların, tükenmişlik duygusuyla baş ederek iş yaşam dengesi kurmalarına yardımcı olan bir başka konu; işlerine yükledikleri anlam olarak ifade edilmektedir (Altunok, 2019, s. 6). İşin anlamlılığı, bireylerin yaptıkları işi, yalnızca mecburi bir vazife olarak değil, belirli bir amaca hizmet eden ve değerli bir uğraş olarak algılamalarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu anlamlılık, yalnızca örgütsel çerçevede değil; bireyin psikolojik dünyasında ve toplumsal bağlamlarda da işin anlamlı bir çıktı ortaya koymasını gerektirmektedir. Bu bağlamda işin anlamlılığı; bireyin hayatında işin ne derece önemli olduğu, işin bireye sunduğu olanaklar, yetkiler ve sorumluluklar, işle ilişkili toplumsal normlar, kişisel ve toplumsal düzeyde sağlanan maddi-manevi getiriler, işin amaçlarının birey açısından taşıdığı değer, bireyin işte üstlendiği rol ve bu role dair algıları ile yakından ilişkili görülmektedir (Aslan & Uyar, 2020, s. 496). Tüm bu unsurlar, bireyin işini nasıl tanımladığı ve değerlendirdiğini, dolayısıyla iş rolünü nasıl yapılandırıldığını belirleyen çok katmanlı bir yapıyı açıklamaktadır (Aydinoğlu, 2020, s. 216). Bu nedenle kadın psikologların mesleki bağlılıkları, yalnızca kurumsal sorumluluklara değil, aynı zamanda mesleklerinin taşıdığı derin psikolojik anlamlara dayanmaktadır. Bu anlam, mesleki bağlılığın sürdürülebilirliğinde önemli bir belirleyici rol oynamaktadır.

Mesleği seçmede olduğu kadar o mesleği bağlılıkla sürdürebilme konusunda da her bir kadın psikoloğun motivasyon nedeni farklılık gösterebilmektedir. Motivasyon, bireyin hem kişisel gelişiminde hem de toplumsal yapıya uyumunda temel bir itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sürecinden profesyonel yaşama, bireysel hedeflerden toplumsal rollerin inşasına kadar birçok alanda etkili olan bu kavram, yalnızca verimliliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda bireylerin psikolojik iyi oluşlarını da desteklemektedir. Motivasyon düzeyleri; bireyin duygu durumundaki değişkenlikler, cinsiyet, yaş gibi demografik faktörler ile kültürel düzey, aile yapısı gibi geleneksel unsurlardan etkilenmektedir. Bu etkenler, bireyin motivasyon düzeyinde farklılaşmalara sebep olabilmektedir (Erkol Bayram, 2025, s. 832). Bu açıdan bakıldığında; kadın psikologların motivasyon kaynakları ise bireysel başarı arzusunun ötesinde, ailevi sorumluluklar, toplumsal cinsiyet normları ve bu normlardan beslenen beklentilerle şekillenen çok boyutlu bir yapı arz etmektedir. Örneğin; çocuk yetiştirme sorumluluğu, iş-yaşam dengesi açısından kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Bu noktada çocuğun yaşı da önemli bir belirleyicidir. Yapılan araştırmalar, özellikle küçük yaşlardaki çocuklara sahip olan ebeveynlerin, daha büyük yaştaki çocuklara sahip olanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığını ortaya koymaktadır (Bursal & Şentürk, 2024, s. 248). Kadın psikologlar için bu durum, danışanlara karşı duyulan profesyonel sorumluluklar ile annelik yükümlülükleri

arasında sıkışma hissiyle kendini gösterebilmektedir. Motivasyonda değişkenliğe neden olacak bir seviyede yaşanması da mümkün görülmektedir. Yükümlülükler arasında sıkışmışlık hissi, bir kadın psikoloğun iş yaşam dengesine direkt etki edebildiği gibi, mesleğine bağlılığını dolaylı olarak sorgulatan bir motivasyon düşüklüğü ile de sonuçlanabilmektedir. Ortaya çıkan bu tür olumsuz sonuçlar, aynı zamanda toplumsal bir algının neticesi olarak kendini göstermektedir (Atacan & Genç, 2023, s. 279). Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınlara yönelik daha ilgili, özverili ve sosyal olmaları gerektiği yönünde kalıp yargılar bulunmaktadır. Buna karşılık, kadınların özgüven düzeylerinin daha düşük olduğu ve mesleki uzmanlık motivasyonlarının erkeklere kıyasla daha az olduğu yönünde inançlar mevcuttur. Bu tür inanç ve tutumlar, kadın ve erkeklerin farklı sosyal rollere sahip oldukları algısının bir yansımasıdır. Kadınlar, genellikle daha düşük statülü, karar yetkisi daha az olan ya da ev içi rolleri çağrıştıran pozisyonlara daha uygun görülmekte; buna bağlı olarak da erkeklere kıyasla ücretli istihdama katılım açısından daha az uygun bireyler olarak değerlendirilmektedir (Akyol, 2023, s. 495). Kadın psikologların mesleki kimlikleri, bu kalıp yargılar karşısında çoğu zaman görünmezlik hissi ya da yetkinliklerinin sorgulanması riskiyle karşılaşmalarına yol açabilmektedir.

Başka bir açıdan ise örgütsel yaşamda kadınlar, örgütlerin düzenli işleyişini bozan kişiler olarak ifade edilebilmektedir. Bu yaklaşımın olumsuz etkilerinden biri de kadınların mesleğe aidiyetini sorgulamasıdır. Aidiyet sorgulaması, iş ve aile rolleri arasında tükenmişlik yaşayan bir kadın için mesleki bağlılık düzeyinde düşüşe neden olmaktadır. Kadın psikologların örgüt içi aidiyet duygularının zayıflaması, yalnızca bireysel motivasyonlarını değil, aynı zamanda hizmet kalitesini de doğrudan etkileyebilecek bir faktördür. Çalışma hayatının bir noktasında, mesleki koşullarda veya örgütsel değişikliğe giderek iş yaşam dengesini kurmayı amaçlayan kadın psikologlar da mevcuttur. Bu şekilde bir düzenleme ile bazı kadın psikologların mesleki bağlılık ve iş yaşam dengesi arasında sağlıklı köprü kurabilme imkânı bulabildikleri gözlenmektedir.

4.2. Araştırmanın Genel Çerçevesi

Bu araştırma, iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi kadın psikologlar özelinde inceleyen nitel bir çalışmadır. Günümüz çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı özgül zorluklar ve bu zorlukların profesyonel bağlılık üzerindeki etkileri, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında değerlendirilmeye ihtiyaç duymaktadır. Bu çalışma, özellikle psikoloji mesleğini icra eden kadınların, yüksek duygusal emek gerektiren meslekleri ile özel yaşamlarındaki rollerini nasıl dengelediklerini anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmanın genel çerçevesi, iş yaşam dengesi kavramı ile mesleki bağlılık arasındaki dinamik ilişkinin sosyal, kültürel ve bireysel boyutlarını analiz etmek üzerine kuruludur. Kadınların mesleki bağlılıklarının duygusal, normatif ve devamlılık boyutları ele alınırken; bu bağlılık biçimlerinin iş-yaşam dengesi kurma çabalarına nasıl etki ettiği incelenmiştir.

Araştırmanın temel motivasyonu, kadın psikologların mesleki yaşamları ile özel yaşamlarını dengelemeye çalışırken karşılaştıkları güçlükleri anlamak, bu süreçte geliştirdikleri stratejileri analiz etmek ve elde edilen veriler aracılığıyla örgütsel destek mekanizmaları ve politika önerileri geliştirmektir. Araştırma, kadın emeğinin görünürlüğünü artırmayı ve iş yaşam dengesi konusunda farkındalık yaratmayı hedefleyen eleştirel bir bakış açısıyla kurgulanmıştır. Çalışma kapsamında, kadın psikologların sadece profesyonel sorumlulukları değil, aynı zamanda ailevi yükümlülükleri, psikolojik dayanıklılıkları ve iş-aile çatışmaları gibi çok katmanlı yapılar dikkate alınmıştır.

Araştırmanın kuramsal temeli, iş-yaşam dengesi üzerine geliştirilen Yayılma Teorisi, İş-Aile Sınır Teorisi ve Bölünme Teorisi gibi yaklaşımlardan beslenmektedir. Aynı zamanda mesleki bağlılık literatüründeki çok boyutlu yapı göz önünde bulundurularak, kadınların iş yaşamına dair bağlılıklarını sürdürürken hangi içsel ve dışsal faktörlerden etkilendikleri analiz edilmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen çalışmada, kadın psikologların öznel deneyimlerine odaklanılarak, nicel verilerin açıklamakta yetersiz kalabileceği duygusal ve psikososyal süreçlerin anlaşılması amaçlanmıştır.

Bu bağlamda, araştırmanın genel çerçevesi, hem bireysel düzeyde kadın psikologların yaşam deneyimlerini hem de toplumsal düzeyde kadın emeğine yönelik mevcut yapısal koşulları analiz etmeye yönelik olarak yapılandırılmıştır. Böylece, mesleki bağlılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin çok katmanlı doğasına dair derinlemesine bir bakış sunulması hedeflenmiştir.

4.2.1. Araştırmanın Konusu

Bu araştırmanın temel konusu, kadın psikologların mesleki bağlılık düzeyleri ile iş yaşam dengesi kurma süreçleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Özellikle duygusal emek yoğunluğu yüksek olan psikoloji mesleğini icra eden kadınların, profesyonel rollerini sürdürürken özel yaşam sorumluluklarıyla nasıl başa çıktıkları ve bu sürecin mesleki bağlılıklarına olan etkileri araştırmanın merkezini oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleriyle biçimlenen iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların kadın psikologlar üzerindeki etkileri, bu konunun seçilmesinde belirleyici olmuştur.

Araştırma, mesleki bağlılığın duygusal, normatif ve devamlılık boyutlarını dikkate alarak, bu bağlılık türlerinin iş yaşam dengesiyle nasıl bir etkileşim içinde olduğunu anlamaya çalışmaktadır. Ayrıca psikologların mesleki kimlikleri ile annelik, eşlik, bakım vericilik gibi sosyal kimlikleri arasındaki geçişkenliğin, iş-yaşam dengesini nasıl şekillendirdiği analiz edilmektedir. Psikoloji mesleğinin esnek olmayan saatleri, danışanlara duyulan sorumluluk ve yoğun duygusal yük gibi özgün yapısı, kadın psikologlar açısından çoklu rol çatışmalarını beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda araştırma, kadın psikologların bu çoklu rol çatışmalarıyla nasıl baş ettiklerine, hangi bireysel ve çevresel kaynaklara başvurdıklarına ve bu durumun mesleki bağlılıklarına nasıl yansıdığına odaklanmaktadır.

4.2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, kadın psikologların iş yaşam dengesi ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi derinlemesine analiz etmektir. Özellikle psikolojik danışma gibi yüksek duygusal emek gerektiren bir alanda çalışan kadınların, hem mesleklerine bağlılık geliştirme süreçleri hem de özel yaşamlarında denge kurma çabaları büyük önem taşımaktadır. Araştırma, bireysel düzeyde kadın psikologların yaşadığı deneyimlerin, kurumsal düzeyde ise işveren politikalarının nasıl şekillendiğini anlamayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın önemi, nitel yöntem kullanılarak öznel deneyimlerin analiz edilmesinde yatmaktadır. Kadınların hem mesleki doyumlarını hem de özel yaşam tatminlerini etkileyen iş-yaşam dengesi, çoğunlukla nicel araştırmalarla ele alınmıştır. Oysa ki bu konuda derinlikli veri sağlayabilecek nitel çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu çalışma, kadın psikologların sesini merkeze alarak hem akademik literatüre hem de politika yapıcılara önemli katkılar sunmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda kadın psikologların yaşadığı görünmeyen emek süreçlerinin ve destek ihtiyaçlarının görünür kılınması bakımından toplumsal farkındalık oluşturma potansiyeline sahiptir.

4.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, nitel bir çalışma olması nedeniyle derinlikli veri sunma açısından güçlü yönlerle sahip olmakla birlikte, belirli sınırlılıklar da taşımaktadır. Öncelikle örneklem sayısı altı katılımcı ile sınırlı tutulmuştur. Katılımcıların tamamının kadın ve psikoloji alanında çalışan kişiler olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Ayrıca görüşmelerin Türkiye merkezli yürütülmesi, bölgesel farklılıkların araştırmaya yansıtılamamasına neden olmuştur.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, verilerin öznel deneyimlere dayanmasıdır. Katılımcıların yaşadıkları olaylara ilişkin yorumları, kişisel algı ve bakış açılarını yansıtmaktadır. Bu durum, sonuçların bireysel farklılıklar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan görüşme soruları önceden belirlenmiş temalara bağlı kaldığı için bazı deneyimlerin yüzeyde kalması da muhtemeldir. Ayrıca araştırmanın yalnızca kadın psikologlar üzerine odaklanması, farklı meslek gruplarında çalışan kadınların veya erkek psikologların yaşantılarına dair veri sunmamaktadır.

4.2.4. Araştırmanın Soruları

Bu araştırma aşağıdaki temel araştırma soruları çerçevesinde yapılandırılmıştır:

1. Kadın psikologların mesleki bağlılık düzeylerini etkileyen başlıca faktörler nelerdir?
2. Kadın psikologların iş-yaşam dengesi kurma sürecinde karşılaştıkları temel zorluklar nelerdir?
3. Mesleki bağlılık, kadın psikologların iş yaşam dengesi üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır?
4. İş yaşam dengesini korumaya yönelik bireysel ve kurumsal stratejiler nelerdir?
5. Duygusal emek yükü, kadın psikologların mesleki tükenmişlik ve bağlılık algılarını nasıl etkilemektedir?

Bu sorular, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yaşanan süreçleri analiz etmeye olanak tanımakta; iş-yaşam dengesi ile mesleki bağlılık arasındaki etkileşimi çok yönlü olarak kavramayı amaçlamaktadır.

4.2.5. Araştırmanın Ölçüm Araçları

Araştırmada nitel veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu form, araştırma sorularını destekleyecek şekilde oluşturulmuş ve literatürde yer alan benzer çalışmalardan yararlanılarak geliştirilmiştir. Görüşme formu, katılımcıların

mesleki bağıllık, iş-yaşam dengesi, duygusal tükenmişlik, örgütsel destek ve toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarını detaylı biçimde ortaya koyabilecek şekilde tasarlanmıştır.

Ölçüm aracı, açık uçlu sorulardan oluşmakta ve katılımcıların deneyimlerini serbestçe ifade etmelerine olanak tanımaktadır. Soruların yönlendirici olmamasına dikkat edilmiş; görüşme sürecinde araştırmacının empatik ve yargılamadan uzak tutumu veri güvenilirliğini artırmıştır. Ayrıca ses kayıtlarıyla desteklenen görüşmeler, yazılı dokümantasyonla kodlanmış ve Maxqda yazılımı ile temalar etrafında analiz edilmiştir. Bu süreçte, araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla kodlamalar çift kontrol sistemi ile yürütülmüştür.

4.2.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de aktif olarak çalışan kadın psikologlar oluşturmaktadır. Ancak nitel araştırmaların doğası gereği evrenden ziyade bilgi zenginliği yüksek olan katılımcıların seçimi esastır. Bu bağlamda, araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve İstanbul’da yaşayan, farklı yaş ve mesleki deneyim düzeylerine sahip altı kadın psikolog ile derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

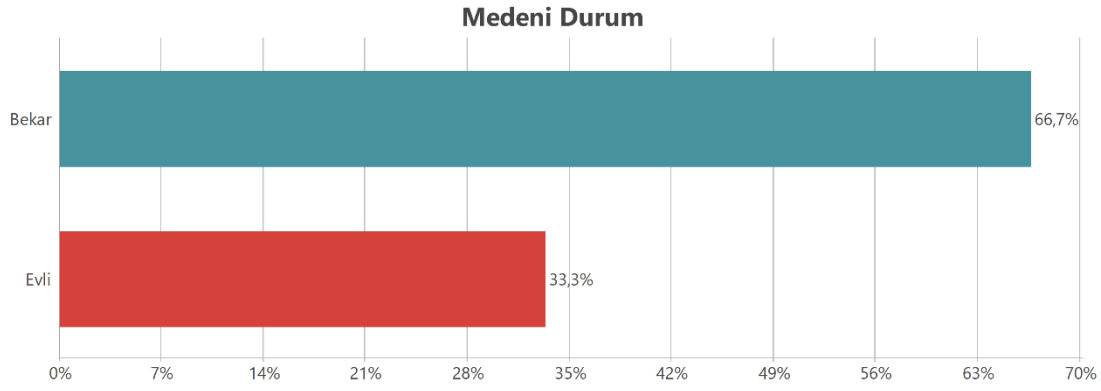
Katılımcıların belirlenmesinde, en az iki yıllık mesleki deneyime sahip olma, aktif danışan görme ve farklı sosyo-ekonomik koşullardan gelme kriterleri gözetilmiştir. Bu çeşitlilik, elde edilen verilerin zenginliğini artırmış ve benzer çalışmalara karşılaştırmalı bir bakış açısı sunmuştur. Aynı zamanda katılımcılar veri kullanımı konusunda bilgilendirilmiş ve veri gizliliği çerçevesinde katılımcılar için “K” kısaltması kullanılmıştır. Katılımcı bilgilerine yönelik tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcı Profili Tablosu

Katılımcı	Yaş	Medeni Durum	Çocuk Sahibi Olma Durumu (Sayısı)	Eğitim	Sektör
K1	35	Evli	Çocuk Sahibi (2)	Yüksek Lisans	Özel
K2	28	Bekar	Çocuk Sahibi Değil	Yüksek Lisans	Kamu
K3	43	Bekar	Çocuk Sahibi (2)	Lisans	Kamu
K4	24	Bekar	Çocuk Sahibi Değil	Lisans	Özel
K5	32	Bekar	Çocuk Sahibi Değil	Yüksek Lisans	Kamu
K6	29	Evli	Çocuk Sahibi (1)	Yüksek Lisans	Özel

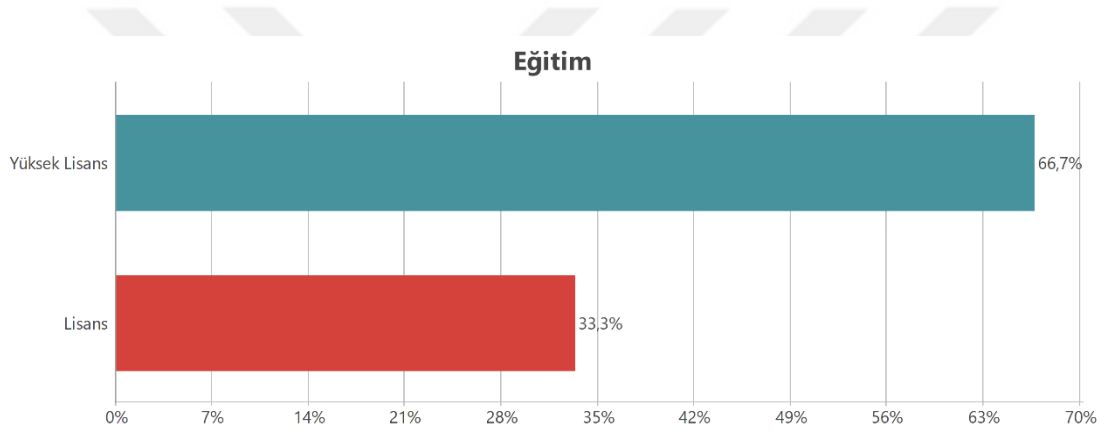
Tablo yaş değişkenine göre incelendiğinde katılımcıların yaşlarının minimum 24, maksimum değerinin 43 olduğu gözlemlenmektedir. Katılımcıların ortalama yaş değeri 31,83’tür.

Katılımcı profili %50 ($f = 4$) kamu, %50 ($f = 4$) özel sektör olmak üzere çalışılan sektör değişkenince eşit dağılmaktadır.



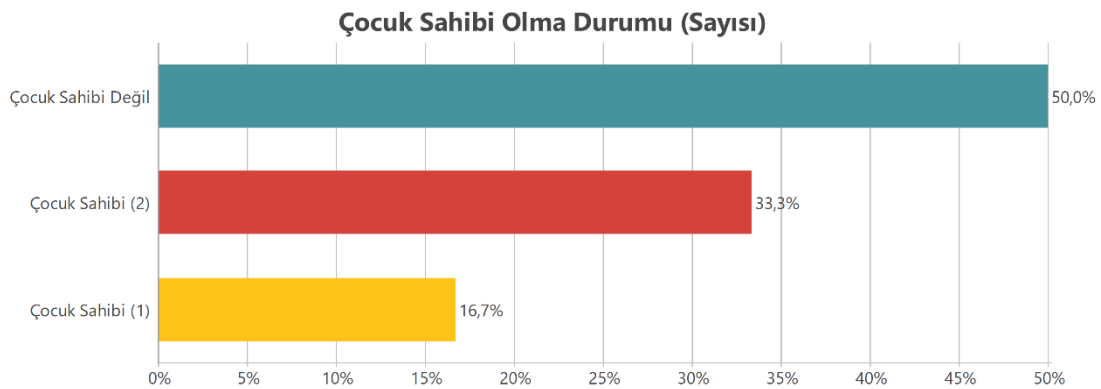
Şekil 4.1: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Grafik

Grafik incelendiğinde katılımcıların %66,7'sinin ($f = 4$) bekar, %33,3'ünün ($f = 2$) evli olduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 4.2: Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Grafik

Eğitim durumu değişkenine yönelik grafik incelendiğinde katılımcıların %66,7'sinin ($f = 4$) yüksek lisans, %33,3'ünün ($f = 2$) lisans olduğu gözlemlenmektedir.



Şekil 4.3: Çocuk Sahibi Olma Durumu Değişkenine Yönelik Grafik

Grafik incelendiğinde katılımcıların %50'sinin ($f=3$) çocuk sahibi olmadığı, %33,3'ünün ($f=2$) iki çocuk ve %16,7'sinin ($f=1$) tek çocuk sahibi olduğu gözlemlenmektedir.

4.2.7. Araştırmanın Veri Toplama Süreci

Veri toplama süreci, etik kurul onayı alındıktan sonra yürütülmüştür. Katılımcılar gönüllülük esasına göre seçilmiş ve bilgilendirilmiş onam formları ile araştırmaya dahil edilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların tercihinine göre yüz yüze ve çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Her görüşme yaklaşık 45 ila 60 dakika sürmüş, ses kayıtları alınarak deşifre edilmiştir.

Verilerin Analizi Araştırmanın analiz sürecinde, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan tematik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Tematik analiz, özellikle bireylerin deneyimlerini, düşünce kalıplarını ve sosyal gerçeklikleri nasıl yapılandırdıklarını anlamaya yönelik sistematik bir yaklaşım sunması nedeniyle nitel veri analizinde sıkça başvurulmaktadır (Braun & Clarke, 2006, s. 83). Çalışmanın ham veri setini psikolog olarak görev yapan 6 kadın katılımcı ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen veriler oluşturmaktadır. Kendisi de psikolog olan araştırmacı, katılımcılarla önceden birkaç farklı telefon görüşmesi yaparak çalışmanın amacını ve sorular dâhil tüm süreci paylaşarak kendilerinden onay almıştır. Görüşmeler katılımcıların mesleki deneyimlerini, algılarını ve uygulamalarını derinlemesine anlayabilmek amacıyla yapılandırılmış sorular eşliğinde yürütülmüş ve ses kayıtları alınarak veri güvenliği sağlanmıştır. Görüşmeler çevrimiçi olarak ve etik kurallara uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen görüşme kayıtları, nitel araştırmalarda güvenilirlik ve geçerlilik ilkeleri doğrultusunda ayrıntılı şekilde deşifre edilmiştir (Halcomb & Davidson, 2006, s. 39). Transkripsiyon süreci tamamlandıktan sonra nihai veri seti oluşturulmuştur. Analiz sürecinin sistematik bir şekilde yürütülmesi amacıyla elde edilen nihai veri seti MaxQDA Analytics PRO 2024 yazılımına aktarılmıştır. MaxQDA, nitel veri analizinde saydamlık, geçerlilik ve güvenilirlik ilkelerine katkı sağlamakta ve araştırmacının verilerle daha derinlemesine ve yapılandırılmış biçimde etkileşime girmesini mümkün kılmaktadır (Kuckartz & Rädiker, 2019, s. 96). Yazılımın sunduğu gelişmiş araçlar aracılığıyla tematik analiz, kodlama, frekans analizi ve kategorileştirme işlemleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, elde edilen kodlar ve temalar doğrultusunda tablolar, grafikler ve diyagramlar oluşturularak veriler görsel olarak da sunulmuştur. Bu görselleştirme süreci, özellikle tematik ilişkilerin daha kolay anlaşılmasını ve bulguların yorumlanmasını desteklemiştir. Kodlama süreci, keşifsel bir yaklaşım benimsenerek yürütülmüştür. Katılımcıların görüşleri, herhangi bir ön kabule dayanmaksızın dikkatle ve sistematik bir biçimde analiz edilmiştir. Bu süreçte veride yinelenen anlam örüntüleri

belirlenmiş ve anlamlı ifadeler kodlara dönüştürülmüştür. İlgili kodlar, bağlamsal bütünlük ve kavramsal benzerlik temelinde temalar altında gruplandırılmıştır. Yürütülen altüst yapılandırma yaklaşımı, veriden doğrudan elde edilen bilgilerin anlamlı kategorilerle bütünleştirilmesine olanak tanıyarak araştırmanın derinlikli analizine katkı sağlamaktadır (Nowell, Norris, White, & Moules, 2017, s. 5). Kodlar ve temalar arasındaki ilişkiler de değerlendirildiğinde, katılımcıların deneyimlerini ve algılarını daha bütüncül bir bakış açısıyla ele alma imkânı doğmuştur. Katılımcı isimleri anonimleştirilmiş ve mahremiyet ilkelerine azami dikkat gösterilmiştir. Araştırmacının hem psikolog hem de kadın oluşu, katılımcılarla empatik bir bağ kurmasına ve daha derinlikli veriler elde etmesine katkı sağlamıştır.

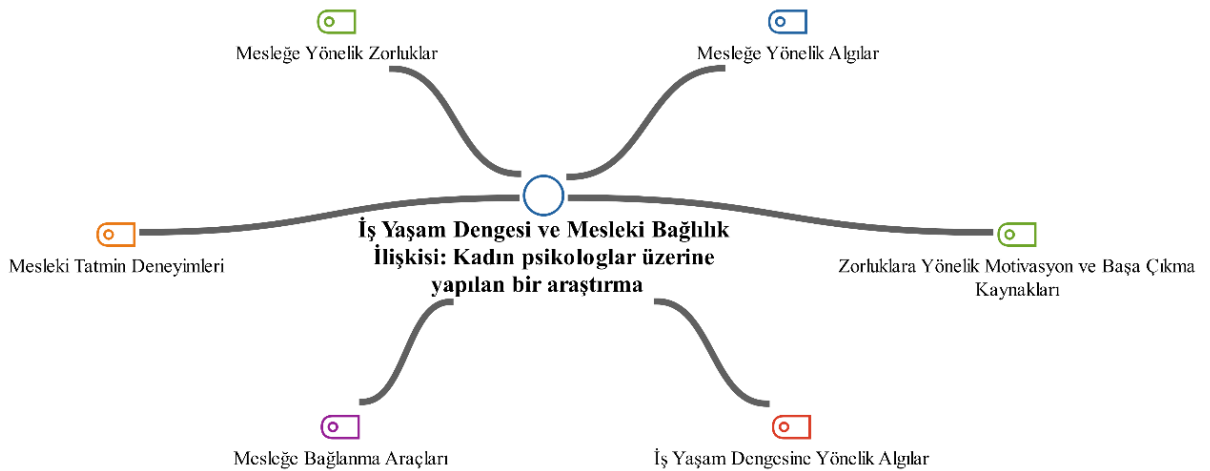
4.3. Araştırma Bulguları

Analiz sonrası elde edilen bulgular bu başlıkta tematik çerçevede alt başlıklarca incelenecektir.

4.3.1. Temalara Yönelik Bulgular

Analiz kapsamında keşfedilen kodlar 6 adet tema çerçevesinde derlenmiştir. Bu temalar “Mesleğe Yönelik Algılar”, “Mesleğe Yönelik Zorluklar”, “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları”, “Mesleki Tatmin Deneyimleri”, “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” ve “Mesleğe Bağlanma Araçları” temalarıdır.

Temalara yönelik diyagram aşağıda belirtilmiştir.



Şekil 4.4: Temalara Yönelik Diyagram

4.3.1.1. “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Bulgular

“Mesleğe Yönelik Algılar” teması kapsamında 9 adet kod keşfedilmiştir. Keşfedilen bu kodlar "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek", "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme", "Bir Yaşam

Biçimi", "Örseleyici Bir Süreç", "Derin Bir Sorumluluk", "En Anlamlı Yaşamsal Rol", "Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi", "Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak" ve "Etkileyici Bir Süreç" kodlarıdır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

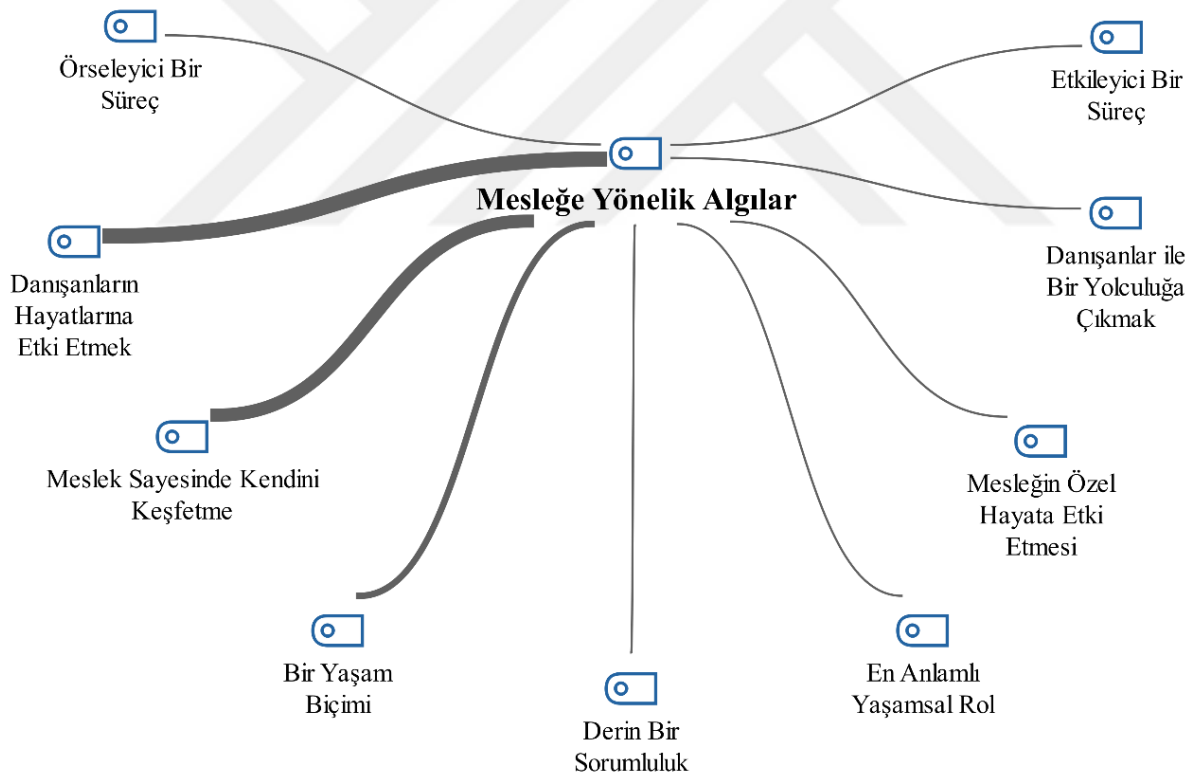


Tablo 4.2: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	f
Danışanların Hayatlarına Etki Etmek	6
Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme	5
Bir Yaşam Biçimi	3
Örseleyici Bir Süreç	2
Derin Bir Sorumluluk	1
En Anlamlı Yaşamsal Rol	1
Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi	1
Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak	1
Etkileyici Bir Süreç	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek" kodu 6 defa, "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme" kodu 5 defa, "Bir Yaşam Biçimi" kodu 3 defa, "Örseleyici Bir Süreç" kodu 2 defa ve "Derin Bir Sorumluluk", "En Anlamlı Yaşamsal Rol", "Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi", "Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak" ve "Etkileyici Bir Süreç" kodlarının her biri 1'er defa kodlanmıştır.

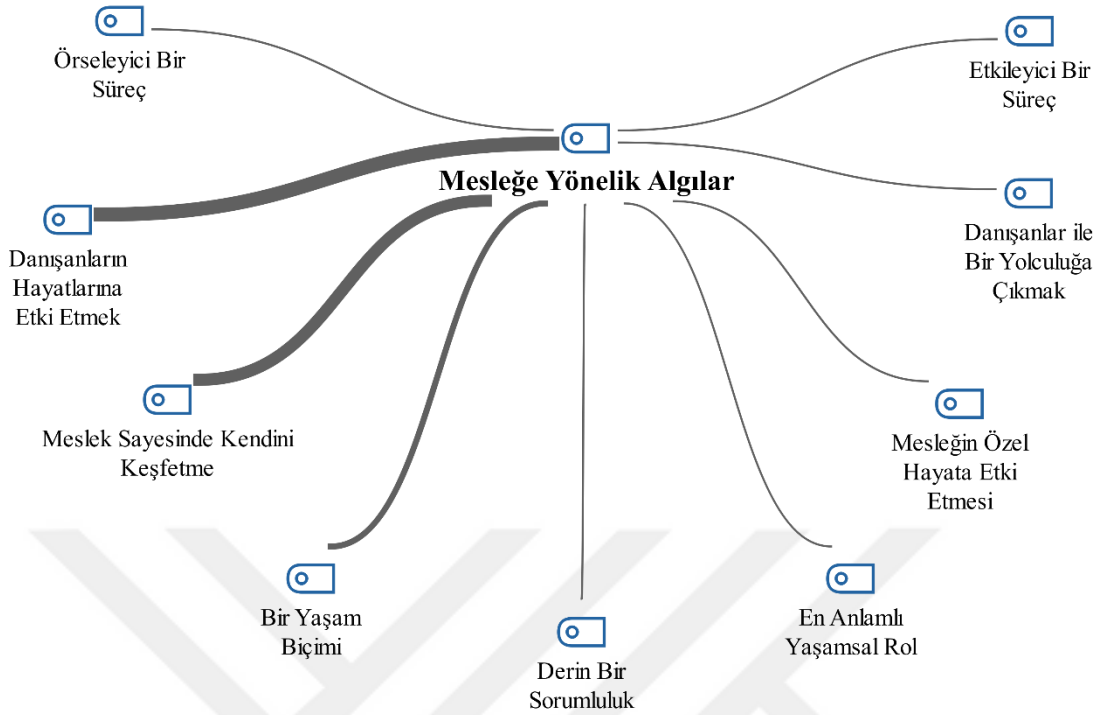
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.5: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.6: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3: “Mesleğe Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
Danışanların Hayatlarına Etki Etmek	Bazen bir danışanın seansın başında omuzları düşmüş bir şekilde içeri girmesi, ama seans sonunda gözlerinde umut ışığıyla çıkması... İşte bu dönüşümler bana “iyi ki buradayım” dedirtiyor. Beni bu mesleğe bağlayan şey tam da bu: insanların en kırılgan anlarında yanlarında olabilmek, onlara sadece profesyonel değil, insani bir sıcaklıkla eşlik edebilmek. K1 Psikoloji okumaya başladığım günden beri hep içimde şu düşünce vardı: “Birinin karanlıkta kaldığı bir anda ona el feneri olabilmek.” Belki bu biraz romantik geliyor kulağa ama gerçekten de en çok bu yönüyle bağlandım mesleğe. İnsanlara sadece tavsiye vermek değil, onları oldukları gibi kabul ederek, kendi yollarını bulmalarına eşlik etmek... Bu çok kıymetli benim için. Bir danışanın seans sırasında ilk defa bir duygusunu adlandırması, bazen yıllarca sakladığı bir şeyi paylaşması... Beni bu mesleğe bağlayan en derin bağ, işte o kırılganlık anlarına tanık olabilmek. K2 Her gün farklı insanların hikâyelerine dokunmak, onların iç dünyasında bir pencere aralamak... Bu benim için sadece bir iş değil, bir çeşit yaşam biçimi aslında. İnsanların gözlerindeki o hafif rahatlama, bazen seansın sonunda söyledikleri minicik bir “iyi ki geldim” cümlesi... İşte o anlar benim kalbime işliyor. (...) Yine de her şeye rağmen bu mesleğe bağlanmamın en büyük sebebi, birilerine iyi gelebiliyor olma ihtimali. K3

Mesleğimi en çok seansın sonunda bir danışanın “kendimi daha iyi hissediyorum” dediği anlarda hissediyorum. Her gün o anı yaşıyorum belki ama yaşadığımda da içimden “İyi ki bu mesleği seçmişim,” diyorum. Bu duygu, hele ki şu an yaşadığım mesleki zorluklara rağmen bana tutunacak bir dal oluyor.

K4

Ama her defasında, birinin hayatına dokunabilmek, ona gerçekten bir şeyler katabilmek çok değerli. Bazen bunu çok hissediyorum, terapi seansları sonrasında danışanımın yüzündeki o hafif gülümseme bile bana dünyanın en büyük ödülü gibi geliyor. Fakat mesleğimin bana kattığı şey, sadece başkalarına yardım etmek değil, kendimi de tanımama yardımcı olması. (...) Ama bir şey de var: her ne kadar ailem bu işi küçümsese de, ben her gün danışanlarıma umut aşılamaya çalışırken aslında içimde bir yerde kendi gücümü buluyorum. Çünkü başkalarına umut vermek, içsel gücümü de besliyor.

K5

Mesleği seçerken başkalarına yardım etmenin verdiği tatmin ve duygusal doyum çok çekiciydi. Psikolog olmanın anlamını işte tam da burada buluyorum. Birinin hayatında fark yaratabilmek, insanlara sadece kelimelerle değil, anlayışla ve empatiyle dokunabilmek bence çok değerli. Danışanlarımın beni görmek, duyabilmek ve anlamak istemesi, onların bazen gözlerinde bir umut ışığının doğması, işimi anlamlı kılıyor. (...) Yani mesleğimin anlamını, ancak danışanlarımın süreçlerini gözlemleyerek ve onlara en iyi şekilde yardımcı olmaya çalışarak buluyorum. Ama bu süreçte bazen kendi içimdeki dengeyi bulmak gerçekten zorlayıcı olabiliyor.

K6

Meslek Sayesinde Kendini
Keşfetme

Hayatımda çok önemli bir yer tutuyor çünkü bu meslek sayesinde sadece başkalarına değil, kendime de sürekli aynalık yapıyorum. Kendi duygularımı, sınırlarımı, değerlerimi tekrar tekrar gözden geçiriyorum. Mesleğin değeri benim için; insan olmanın karmaşık doğasını kabul edebilmek, duygulara alan açmak ve birlikte iyileşmeye niyet etmekle eşdeğer.

K1

Meslek benim için sadece bir iş değil; zaman zaman yük, zaman zaman anlam ama en çok da bir yolculuk gibi. Kendimle de yüzleşmeyi öğreniyorum bu sayede.

K2

Belki kendi yaşadıklarımı anlamlandırmamı da sağladığı için bu meslek bana bu kadar değerli geliyor.

K3

(...) çünkü bu meslek sadece başkaları için değil, kendim için de bir dönüşüm alanı.

K4

Meslek, bana hem kendimle yüzleşme hem de insanları daha derinden anlama fırsatı sunuyor. Her bir danışanın hikayesi, bana kendi iç yolculuğumda bir şeyler öğretiyor. (...) Çünkü başkalarına umut vermek, içsel gücümü de besliyor. Sonuçta meslek bana sadece başkalarına yardım etmek değil, kendimi keşfetmek, her gün bir adım daha gelişmek ve büyümek için bir fırsat sunuyor. O yüzden, bazen zor olsa da, mesleğimi seviyorum.

K5

Bir Yaşam Biçimi

Psikolog olmak benim için sadece bir meslek değil, adeta bir yaşam biçimi.

K1

Bu benim için sadece bir iş değil, bir çeşit yaşam biçimi aslında.

K3

Psikolog olmak bana göre yalnızca bir meslek değil; dünyayı, insanı ve kendimi anlama biçimi... Çocukken bile insanların yüz ifadelerini, söyledikleriyle hissettirdikleri arasındaki farkları gözlemler, “Acaba gerçekten mutlu mu?” diye düşünürdüm. Sanırım bu mesleği seçmemin kökeni oradan geliyor. İnsanları yargılamadan dinlemek, onların yüklerini bir nebze hafifletmeye katkı sağlamak, bana derin bir anlam duygusu veriyor.
K4

Örseleyici Bir Süreç	Ama dürüst olayım, zaman zaman kendimi kaybolmuş gibi de hissediyorum. Özellikle kendi hayatımda bu kadar yük varken, başkalarının yükünü de taşımak gerçekten kolay değil. K3 Bir yandan başkalarına yardım etmek, bir insanın hayatını değiştirebilmek çok tatmin edici; ama bir o kadar da zorlayıcı. Hani bazen kendime "iyi ki psikolog oldum" dediğim anlar oluyor ama bir o kadar da "keşke başka bir şey yapmış olsaydım" diye düşündüğüm zamanlar da var. İşin zorluğu, danışanların yaşadığı ağır süreçler ve yaşadıklarıyla yüzleşmek. K5
Derin Bir Sorumluluk	Bu mesleği seçerken aslında ne kadar derin bir sorumluluk aldığımı bilmiyordum. K5
En Anlamlı Yaşamsal Rol	Psikolog olmak... Açıkçası bu meslek hayatımın en anlamlı rollerinden biri oldu. K3
Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi	Hayatımda ciddi bir yer kaplıyor psikolog kimliğim. Bazen istemesem de özel hayatıma da sızıyor. Otobüste bir annenin çocuğuyla konuşma şekli bile dikkatimi çekebiliyor. Sürekli “gözlem” modundayım gibi. Ama bu da bir noktada farkındalığımı artırıyor. K2
Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak	Bazen danışanlarımla kurduğum bağ, onların bana güvenerek hayatlarının en mahrem yanlarını paylaşmaları, onlarla birlikte bir yolculuğa çıkmak gibi. K1
Etkileyici Bir Süreç	İnsanlara dokunmak, onların iç dünyasına eşlik edebilmek, birinin kendini yeniden keşfetmesine tanıklık etmek beni her zaman derinden etkileyen bir süreç oldu. K1

4.3.1.2. “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Bulgular

“Mesleğe Yönelik Zorluklar” teması kapsamında 13 adet kod bulunmaktadır. Bu kodlar "Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük", "Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları", "Çevrenin Hatalı Meslek Algıları", "Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar", "Mesleki Yeterlilik Kaygıları", "Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri", "Ekonomik Zorluklar", "Meslek Tanımına Yönelik Kaygı", "Yüksek Danışan Sayısı", "Etik Zorluklar", "Rekabet Ortamı", "İdari Zorluklar" ve "Zaman Kısıtlamaları" kodlarıdır.

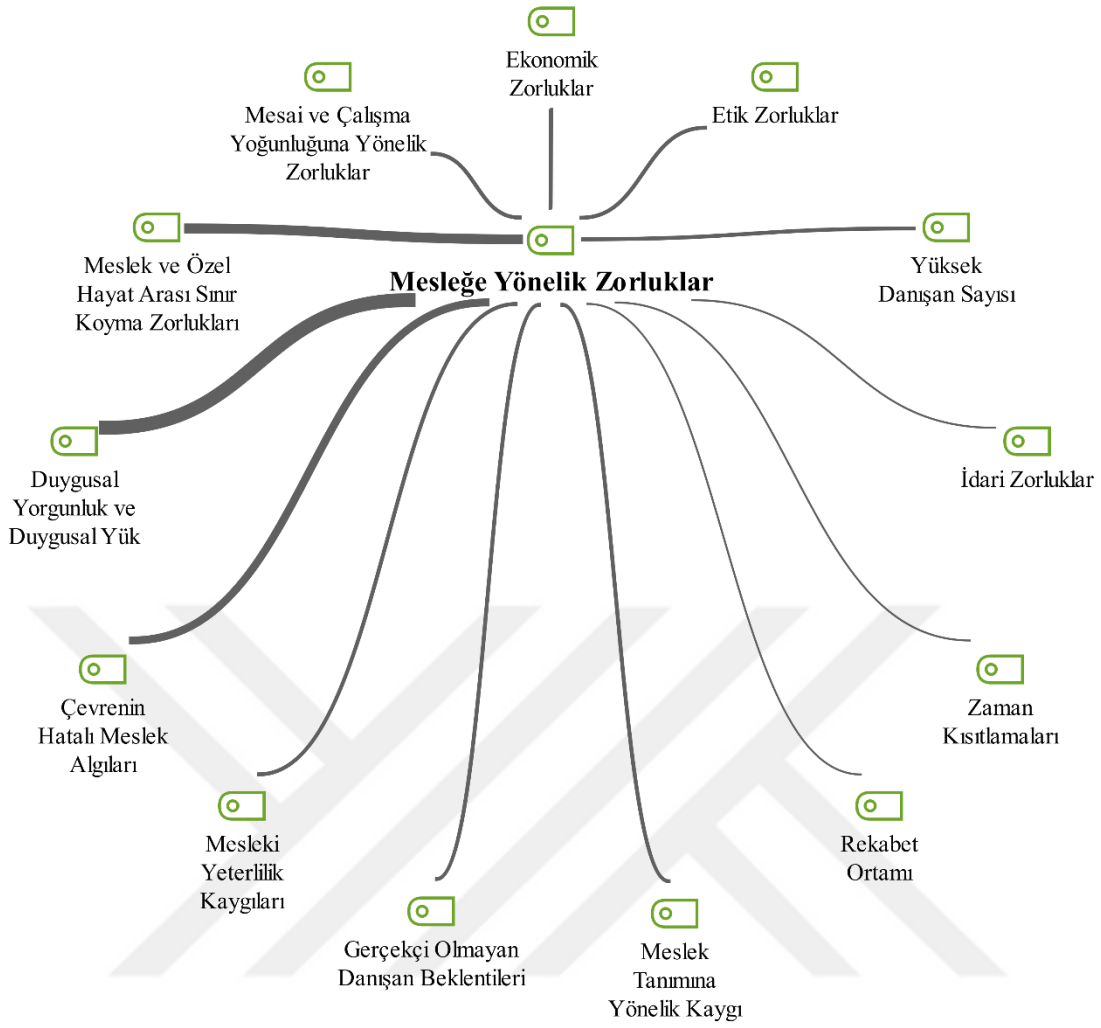
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	<i>f</i>
Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük	5
Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları	4
Çevrenin Hatalı Meslek Algıları	3
Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar	2
Mesleki Yeterlilik Kaygıları	2
Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri	2
Ekonomik Zorluklar	2
Meslek Tanımına Yönelik Kaygı	2
Yüksek Danışan Sayısı	2
Etik Zorluklar	2
Rekabet Ortamı	1
İdari Zorluklar	1
Zaman Kısıtlamaları	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük" kodu 5 defa, "Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları" kodu 4 defa, "Çevrenin Hatalı Meslek Algıları" kodu 3 defa, "Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar", "Mesleki Yeterlilik Kaygıları", "Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri", "Ekonomik Zorluklar", "Meslek Tanımına Yönelik Kaygı", "Yüksek Danışan Sayısı" ve "Etik Zorluklar" kodlarının her biri 2 defa ve "Rekabet Ortamı", "İdari Zorluklar" ve "Zaman Kısıtlamaları" kodlarının her biri 1'er defa kodlanmıştır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.7: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5: “Mesleğe Yönelik Zorluklar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük	Bazen bir danışanın travması o kadar ağır oluyor ki, gece uykularımda bile onu yaşıyorum gibi hissediyorum. K1
	(...) duygusal yorgunluk... Hepsi bir arada geliyor. K3
	Oysa sadece ofiste oturmakla sınırlı değil bizim işimiz. Duygusal olarak ciddi bir yük taşıyoruz. İnsanların en karanlık, en kırılgan yanlarına tanıklık ediyoruz. Ama sanırım bu görünmeyen bir emek olduğu için anlaşılması zor. K4
	çimde çok büyük bir bağlılık var ama aynı zamanda bazen tükenmişlik de hissediyorum. İşin duygusal yükü, bazen o kadar ağır oluyor ki, insanların acılarını alacak gücüm kalmıyor. K5

Bu bazen duygusal olarak yıpratıcı olabiliyor, çünkü her danışanla kurduğum bağ derin oluyor ve onların yaşadıkları karşısında kendimi de sorumlu hissediyorum. Özellikle şiddet mağduru ya da çok büyük travmalar yaşamış bireylerle çalışırken, onların acısını almak mümkün olmuyor ve bu beni gerçekten etkiliyor. Bir de, işin duygusal yükü ağır. Çoğu zaman kendimi tükenmiş hissediyorum.

K6

Meslek ve Özel Hayat Arası
Sınır Koyma Zorlukları

Özellikle duygusal olarak çok yüklü seanslardan sonra eve döndüğümde, çocuklarıma güler yüzle yaklaşmak istediğim ama içimin darmadağın olduğu anlar oldu. Bazen bir danışanın travması o kadar ağır oluyor ki, gece uykularımda bile onu yaşıyorum gibi hissediyorum. Bu noktada mesleki sınır koymanın ne kadar önemli olduğunu anladım. Ama bunu öğrenmek, zaman aldı.

K1

Üstüne bir de dışardan gelen "Bu meslek tam evlilik hayatına göre değil" gibi yorumlar eklenince motivasyonum bir süreliğine düşebiliyor.

K4

Mesleğin bana kattığı anlam, bazen evdeki sorumluluklarla çakışabiliyor. Örneğin, işte çalışırken kafamda hep bir yandan evdeki işleri düşünüyorum. Çünkü akşamları eve döndüğümde, bütün günün yorgunluğuyla birlikte çocuğuma ve eşime vakit ayırmak zorundayım. Çocuğum 1,5 yaşında ve özel ilgiyi hak ediyor. Ama bir de evdeki diğer işleri de göz ardı edememek zorundayım. Eşim, işten geldiğinde çoğu zaman dinlenmeye çekiliyor, ama ben eve geldiğimde başka bir mesaiye başlıyorum gibi hissediyorum. Yani, işimi yaparken bile evdeki bu sorumluluklar kafamı meşgul ediyor ve "yapmam gerekenler" hiç bitmiyor.

K6

Ancak evde, eşimle yaşadığım çatışmalar bazen zorluyor. O, işin bana verdiği yükü hiç anlamıyor gibi görünüyor. Çalıştıktan sonra eve gelince, ona da özel bir şeyler yapmalıyım, ona da vakit ayırmalıyım, ona da bakmalıyım. Ama bazen bunun dengesini kurmak imkansız hale geliyor. Onun ayaklarını uzatıp dinleniyor olmasına rağmen, ben tüm günü koşturarak geçiriyorum. Kendime vakit ayıramamak, bazen işi ve aileyi dengelemekte zorluk çekiyorum.

K6

Çevrenin Hatalı Meslek
Algıları

Ama itiraf edeyim, bazen bu anlam duygusu dışardan pek görülüyor. Özellikle yakın çevrem "sadece dinliyorsun, çok yorulacak ne var" deyince içimdeki değer biraz gölgeleniyor. Ama ben o gölgeyi içsel bir lambayla aydınlatmaya çalışıyorum; (...)

K4

Ama işin bir zorluğu var ki, bazen ailemin bu işimi hep göz ardı etmesi, hep "oturduğun yerden para kazanıyorsun" gibi küçümseyici sözler söylemesi, çok yaralayıcı olabiliyor. İster istemez, bu sözler mesleğimi değersizleştiriyor gibi hissediyorum ve bu da beni zaman zaman hem ruhsal hem de profesyonel olarak yıpratıyor. Yani mesleğin bana verdiği anlam, bazen dışarıdan gelen bu tür olumsuz yorumlarla sarsılabilir. (...) Ama mesleğin dışındaki çevrem, sürekli "sana yakışmaz" ya da "ne olacak şimdi, herkes psikolog olabilir" gibi yorumları, bazen içsel olarak zorluyor. O sözler kulağımda yankılanırken, ne kadar işimin ve mesleğimin önemini anlatmaya çalışsam da insanlar bazen sadece yüzeysel bakıyor. O yüzden, işimle ilgili hep bir kaygı hissi var, daha fazla çaba harcamanın, daha fazla sabretmenin gerektiğini düşünüyorum.

K5

Ailemin ve çevremdeki kişilerin, özellikle de eşimin, mesleğimi çoğu zaman tek bir yönüyle görmesi, "sadece konuşarak para kazanıyorsun" gibi

	küçümseyici bakış açıları beni yoruyor. Onlara anlatmaya çalıştığımda, "sen zaten hep iyi olmak zorundasın" gibi bir baskı oluşturuluyor. Bu da mesleğimi gerçekten değerli ve anlamlı kılmakta zorlanmamı sağlıyor. (...) Yani hem meslekten hem de aile hayatından gelen bu baskılar beni içsel olarak zorluyor. K6
Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar	Özellikle sevgilim ve ailesi mesleğimi biraz hafife alıyor. Seanslarımın bitiş saatini ya da hafta sonu bir danışanla çalışmam gerektiğinde "Zaten tüm hafta çalışıyorsun, bir de hafta sonu mu?" gibi tepkiler alıyorum. K4 Çalışma saatlerim esnek olsa da, işimi erteleyebilmek gibi bir lüksüm yok. Çocuğum küçük olduğu için evde olma gerekliliğim, çalışma saatlerimi bazen daha da zorlaştırıyor. K6
Mesleki Yeterlilik Kaygıları	Daha yolun çok başındayım, dolayısıyla kendime dair "Yeterli miyim?", "Doğru mu yaptım?" gibi düşüncelerim hâlâ sıkça aklıma düşüyor. K4 Mesleki gelişim sürecimde, her zaman kendimi biraz eksik hissediyorum. Çünkü meslek hala öğrenme aşamasında ve bazen büyük kaygılar yaşıyorum. Özellikle meslektaşlarımla kıyaslama yaparak kendimi yetersiz hissedebiliyorum. Bu, kariyerimdeki belirsizlik ve gelişim süreci beni çok yoruyor. K6
Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri	Zorluk mu? Nereden başlasam... Danışanların yoğun beklentileri, (...) K3 (...) hem de danışanlardan gelen beklentiler gerçekten beni bir noktada yorabiliyor. (...) Mesleki anlamda en büyük zorluklardan biri, danışanların bazen çok zorlayıcı ve yoğun taleplerle gelmesi. K6
Ekonomik Zorluklar	Ekonomik zorluklar da cabası. Kamuda çalışan biri olarak maaşım, özel sektörle kıyaslandığında gerçekten düşük. Ek iş yapmak zorunda kalıyorum zaman zaman. Bu da tükenmişlik hissini artırıyor. K2 Özellikle özel sektörde çalışmanın getirdiği belirsizlikler, düzenli gelir kaygısı, (...) K3
Meslek Tanımına Yönelik Kaygı	Bir de son dönemde çıkan yeni yürütmelikler... Klinik psikolog unvanı ve yetki karmaşası açıkçası beni çok belirsiz bir yerde hissettiriyor. "Yarın ne olacak?" kaygısı var içimde. K2 (...) kuralların sürekli değişmesi ve üzerine bir de "klinik psikolog" mevzuu çıktı ya... Tam anlamıyla gelecek belirsizliği içerisindeyim. K3
Yüksek Danışan Sayısı	(...) yüksek danışan sayısı, (...) K2 Hem işin yoğunluğu (...) K6
Etik Zorluklar	Etik ikilemler de cabası... Özellikle küçük yerleşim yerlerinde ya da tanıdık çevrelerde çalışırken "görülmemek" pek mümkün olmuyor. İnsanların hem gizliliğine saygı duymak hem de kendi etik ilkelerimi korumak arasında kalmak zorlayıcı olabiliyor.

	K1 (...) zaman zaman etik sınırların bulanıklaştığı o gri alanlar, (...) K3
Rekabet Ortamı	(...) iş yerindeki rekabet ortamı ve performans baskısı diğer yandan... K3
İdari Zorluklar	(...) idari yükler... Mesleğin özüyle temas etmek zorlaşıyor çoğu zaman. K2
Zaman Kısıtlamaları	Kamuda çalışmanın zorlukları bambaşka. Seans sürelerinin kısıtlı olması, (...) K2

4.3.1.3. “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Bulgular

“Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” teması altında keşfedilen 14 adet kod bulunmaktadır. Bu kodlar "Meslektaş Desteği", "Mesleki Gelişim", "Danışan Geri Dönütleri", "Süpervizyon Alma", "Farkındalık", "Terapi Alma", "Telkin", "Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma", "Yönetici Desteği", "Çocuklar İçin Güçlü Olma", "İçsel Dayanıklılık", "Günlük Tutma", "Aile Desteği" ve "Mesleği Sevme" kodlarıdır.

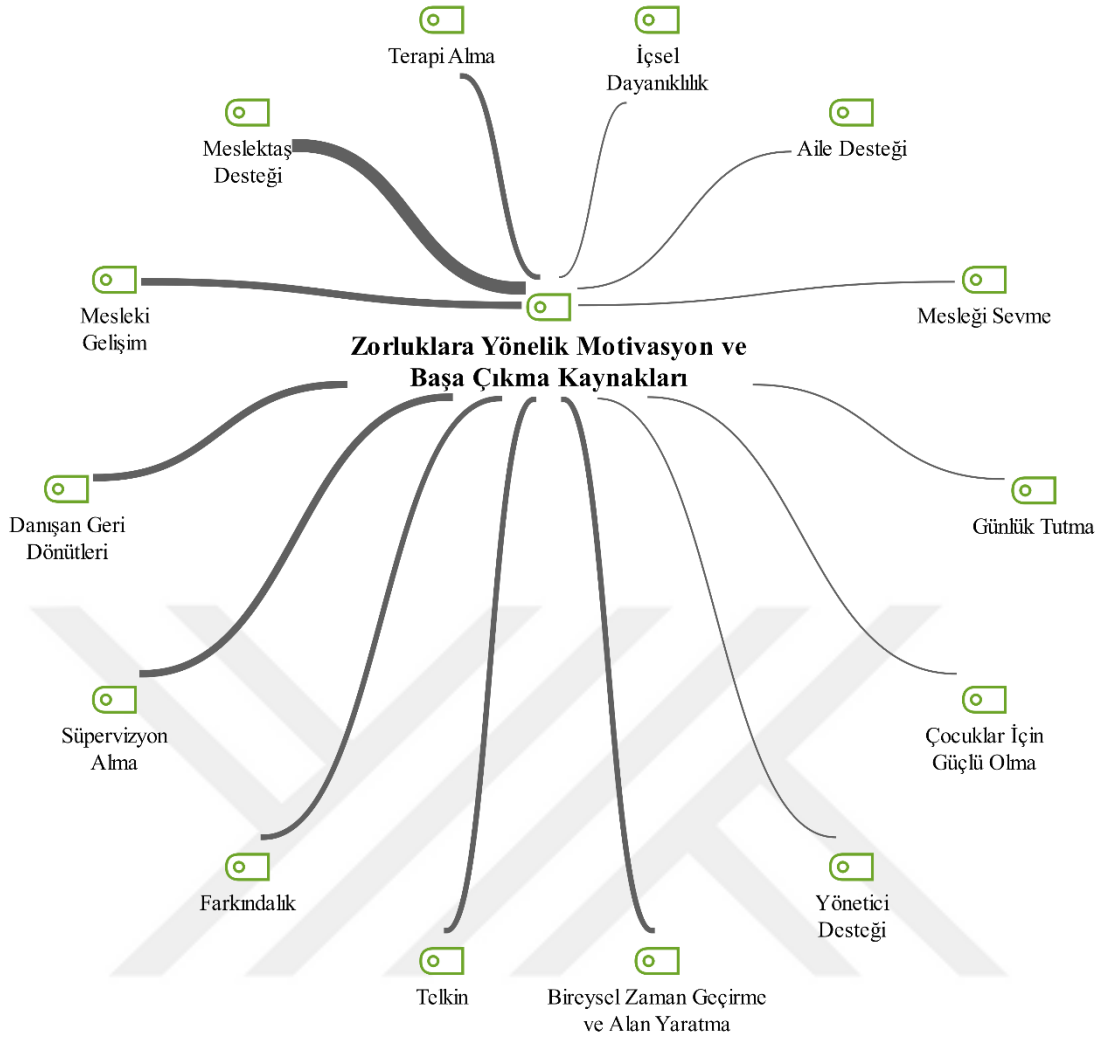
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.6: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	f
Meslektaş Desteği	6
Mesleki Gelişim	4
Danışan Geri Dönütleri	4
Süpervizyon Alma	4
Farkındalık	3
Terapi Alma	3
Telkin	3
Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma	3
Yönetici Desteği	1
Çocuklar İçin Güçlü Olma	1
İçsel Dayanıklılık	1
Günlük Tutma	1
Aile Desteği	1
Mesleği Sevme	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "Meslektaş Desteği" kodu 6 defa, "Mesleki Gelişim", "Danışan Geri Dönütleri" ve "Süpervizyon Alma" kodlarının her biri 4 defa, "Farkındalık", "Terapi Alma", "Telkin" ve "Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma" kodlarının her biri 3 defa ve "Yönetici Desteği", "Çocuklar İçin Güçlü Olma", "İçsel Dayanıklılık", "Günlük Tutma", "Aile Desteği" ve "Mesleği Sevme" kodlarının her biri 1 defa kodlanmıştır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.8: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.7: “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
Meslektaş Desteği	Bir de meslektaşlarımla kurduğum paylaşım ağı var; zaman zaman birlikte ağladığımız, güldüğümüz, dertleştiğimiz insanlar... (...) meslektaşlarla paylaşımda bulunmak ve (...) K1 Beni anlayan birkaç meslektaşım zaman zaman dertleşmek, içimi dökmek çok rahatlatıyor. K2 Bir de az da olsa meslektaş arkadaşlarla yaptığımız küçük sohbetler, paylaşımlar... Bunlar olmasa gerçekten insan ayakta kalamaz. K3

(...) ve güvenilir meslektaşlarımla duygularımı paylaşmaya çalışıyorum. (...)
(...) meslektaş sohbetleri, (...)
K4

Dışsal kaynaklarım arasında, benimle aynı mesleği yapan arkadaşlarım ve yakın çevrem önemli bir destek sağlıyor. Onlarla yaptığım sohbetler, bazı durumları tartışmak, birbirimizi anlamak büyük bir rahatlama sağlıyor.
K6

(...) meslektaşlarımla grup çalışmaları yapmak. Başkalarından geri bildirim almak, kendimi daha güvenli hissetmemi sağlıyor. Bazen tek başıma düşünmek ve kendi gelişimimi izlemek yerine, başkalarının bakış açılarından faydalanmak daha rahatlatıcı olabiliyor.
K6

Mesleki Gelişim

(...) profesyonel gelişim eğitimlerine katılmak beni hem destekliyor hem de yeniliyor. Kendimi güncel tutmak, motivasyonumu yüksek tutmamı sağlıyor.
K1

Motivasyonumu sürdürebilmek için mesleki gelişim seminerlerine katılmaya da çalışıyorum.
K3

(...) hatta zaman zaman okuduğum blog yazıları bile “yalnız değilim” duygusu veriyor.
K4

Özellikle meslektaşlarımla kıyaslama yaparak kendimi yetersiz hissedebiliyorum. Bu, kariyerimdeki belirsizlik ve gelişim süreci beni çok yoruyor. Ama mesleki kaygılarımı aşmak için bir kaç yöntem geliştirdim.
K6

Danışan Geri Dönütleri

Ama yine de mesleğe olan bağlılığımı sürdüren bazı şeyler var. Özellikle bazı danışanlarımın dönüşümünü gördüğümde, içimde bir umut filizleniyor. (...) Bir diğer stratejim, küçük başarıları fark etmek. Her seans büyük bir çözülme olmayabilir ama bir danışanın yüzündeki küçük bir değişim bile bana umut veriyor. Bu zorluklar bazen bağlılığımı sorgulamama neden oluyor ama tamamen kopmamı engelleyen şey, bu mesleğin bana kattığı anlam.
K2

Yine de hâlâ bu mesleğe dair bir inancım var. Bir kişiye bile dokunabiliyorsam, bir anneye “yalnız değilsiniz” hissini verebiliyorsam, bir gençle geleceğe dair minik bir umut filizi yeşertebiliyorsam... O zaman bu yorgunluğa, bu gözaltı morluklarına, bu içsel fırtınalara değiyor diyorum.
K3

Ancak bu meslek, aynı zamanda insanlara dokunarak bana da bir anlam katıyor. Geriye dönüp baktığımda, onlarla geçirdiğim her anı değerli hissediyorum, bu da kariyerime olan bağlılığımı pekiştiriyor.
K5

Bir danışanıma verdiğim olumlu geri bildirimler, bana moral veriyor. Birinin hayatında bir fark yaratabildiğimi görmek, bana mesleğimi daha çok sevdireyor. (...) Ama her şeye rağmen, mesleğim bana umut veriyor ve yaşadığım zorluklar, başka bir danışana yardımcı olma hissiyle siliniyor.
K6

Süpervizyon Alma

Ayrıca düzenli süpervizyon almak, (...) Bunun dışında, düzenli süpervizyon almak, (...)
K1

Ayrıca süpervizyon desteği almaya çalışıyorum. Bazen sadece anlaşılacak bile iyi geliyor. (...) Süpervizyon ya da kendi terapim, yükleri paylaşmama yardımcı oluyor.

K2

(...) süpervizyon alıyorum (...) Süpervizyonlar, (...)

K4

Bir başka yöntem ise süpervizyon ya da (...)

K6

Farkındalık

Duygusal olarak zorlandığımda artık kaçmak yerine o duygunun içinde kalmayı, anlamlandırmayı ve gerekiyorsa destek istemeyi öğreniyorum. Bu meslek çok güzel ama aynı zamanda insanın ruhunu yoran bir yolculuk. O yüzden bu yolda yürürken hem kendine hem başkalarına karşı şefkatli olmayı çok önemsiyorum.

K1

En çok başvurduğum strateji kendime dürüst olmak. Zorlandığımda bunu inkâr etmiyorum. “Bugün iyi değilim,” diyebilmek bana güç veriyor. (...) Yorgunluk sadece fiziksel değil, zihinsel ve duygusal anlamda da derin bir boşluk gibi hissediliyor. Bağlılığımı ve motivasyonumu sürdürebilmek için öncelikle kendimi suçlamamaya çalışıyorum. “Neden bu kadar yorulduğum?” ya da “Ben neden dayanamıyorum?” gibi sorularla kendimi sıkıştırmak yerine, durumu kabul etmeye çalışıyorum. Bazen sadece ‘bugün yorgunum’ diyebilmek bile bir rahatlama sağlıyor.

K2

Bu yüzden son zamanlarda kendime “yavaşla” demeyi öğretiyorum. Herkesi kurtaramam, bunu kabullenmek çok acı ama çok gerekliymiş. (...) Ama kendimi korumazsam, ben de bir danışana dönüşürüm biliyorum. İşte bu farkındalıkla her gün biraz daha şefkatli davranıyorum kendime.

K3

Terapi Alma

(...) kendi terapime devam etmek de benim için çok büyük destek. (...) En önemli yöntemim: kendi psikoterapim. Bu, mesleğe başladığım ilk günden beri sürdürdüğüm bir şey. Kendimi tanımak, duygularımı regüle etmek ve sınırlarımı belirlemek açısından vazgeçilmez.

K1

Ayrıca profesyonel destek almak gibi adımlar da atmaya çalışıyorum. Süpervizyon ya da kendi terapim, yükleri paylaşmama yardımcı oluyor.

K2

Bunun için terapiye devam ediyorum, (...) Birincisi, terapi. Kendi içimdeki süreçleri fark etmek, duygularımı sahiplenmek beni hem daha sağlam hem daha şefkatli yapıyor. “Psikologsan her şeyi bilmelisin” baskısını üzerimden atmamı sağlıyor. (...)

K4

Telkin

Ancak kendi sınırlarımı keşfetmeye başladım. Her şeyi aynı anda yapamayacağımı, bazı günler sadece “idare etmenin” bile yeterli olduğunu kendime hatırlatmaya çalışıyorum.

K2

Beni ayakta tutan en güçlü şey, kendime verdiğim söz: “İyileştirirken tükenmeyeceğim.” (...) Ayrıca sevgilimin ve ailesinin olumsuz yorumlarını içselleştirmemeye çalışıyorum. Onların perspektifinin sınırlı olduğunu, benimse yolculuğumun derin olduğunu kendime sık sık hatırlatıyorum.

K4

Birincisi, süreci kabul etmek. Kendi gelişimimi hızlandırmaya çalışırken, bazen durmam ve “bu kadar hızlı gitmem gerekmiyor” diyerek yavaşlamayı

öğreniyorum. Ayrıca kendime sık sık hatırlatmam gereken bir şey var: Benim yerim başkalarının yerini almak değil, kendim olmak.
K6

Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma

Bazen gece herkes uyuduktan sonra bir kahve alıp sessizce oturuyorum. Kendimle baş başa kaldığım o anlar, içimi biraz toparlamamı sağlıyor. (...) Ayrıca sevgilimin ve ailesinin olumsuz yorumlarını içselleştirmemeye çalışıyorum. Onların perspektifinin sınırlı olduğunu, benimse yolculuğumun derin olduğunu kendime sık sık hatırlatıyorum.
K3

Uzun seanslar ve sabahları çalışmaya başladığımda sıklıkla kaslarımın gerildiğini hissediyorum. Bazen, sadece birkaç dakika bedenimi rahatlatmak için esneme hareketleri yapıyorum. Yoga da bu anlamda bana çok iyi geliyor. İş yüküm arttığında ya da işimle ilgili kaygılarım başladığında, kendime küçük ödüller koyarak motive oluyorum. "Bugün bir saat çalışacağım, sonra güzel bir kahve içip, sevdiğim bir kitabı okuyacağım" gibi. Bunlar küçük ama beni cezbetmeye yetiyor.
K4

Çoğu zaman başa çıkabilmek için yalnız kalmaya çalışıyorum, ama bazen sadece daha fazla sorumluluk almak, işimi daha iyi yapmak için kendime baskı yapıyorum. Bazen, abime bakarken kendi hayatımda kayboluyor ve tüm enerjimi bitiriyor. Bu yüzden, mesleğime olan bağlılığımı sürdürebilmek için küçük şeylere tutunuyorum; bir kitap, bir arkadaşla sohbet, gece bir film izlemek... İşin zor yanlarıyla başa çıkmak için içsel gücümü bulmaya çalışıyorum. Kendime sadece bir gün bile olsa her şeyden uzaklaşabileceğim zaman dilimleri yaratmak, benim için oldukça önemli.
K5

Yönetici Desteği

Ayrıca iş yerimdeki yöneticilerimin desteği de önemli.
K6

Çocuklar İçin Güçlü Olma

Bir de çocuklarım... Onlar için güçlü olmak zorundayım.
K3

İçsel Dayanıklılık

Motive olmamı sağlayan şey ise, galiba yılların verdiği dayanıklılık.
K3

Günlük Tutma

Ayrıca, yazmak da içsel bir kaynak benim için. Günlük tutmak, bazen yaşadıklarımı kelimelere dökmek bana nefes aldırıyor. (...) Zorlandığımda yazmak bana çok iyi geliyor. Hissettiklerimi kâğıda dökmek, içimde sıkışan şeyleri dışarıya aktarmamı sağlıyor.
K2

Aile Desteği

Dışsal olarak ise ailemin, özellikle eşimin anlayışı ve desteği çok kıymetli.
K1

Mesleği Sevme

Beni bu yıpranmalara rağmen ayakta tutan birkaç şey var. İlki, içsel motivasyonum: bu işi gerçekten severek yapıyorum.
K1

4.3.1.4. "Mesleki Tatmin Deneyimleri" Temasına Yönelik Bulgular

"Mesleki Tatmin Deneyimleri" teması kapsamında 5 adet kod keşfedilmiştir. Bu kodlar "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin", "İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği", "Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği", "Danışan Gelişimi Yaşanmaması

ile Mesleki Tatmin Eksikliği" ve "Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin" kodlarıdır.

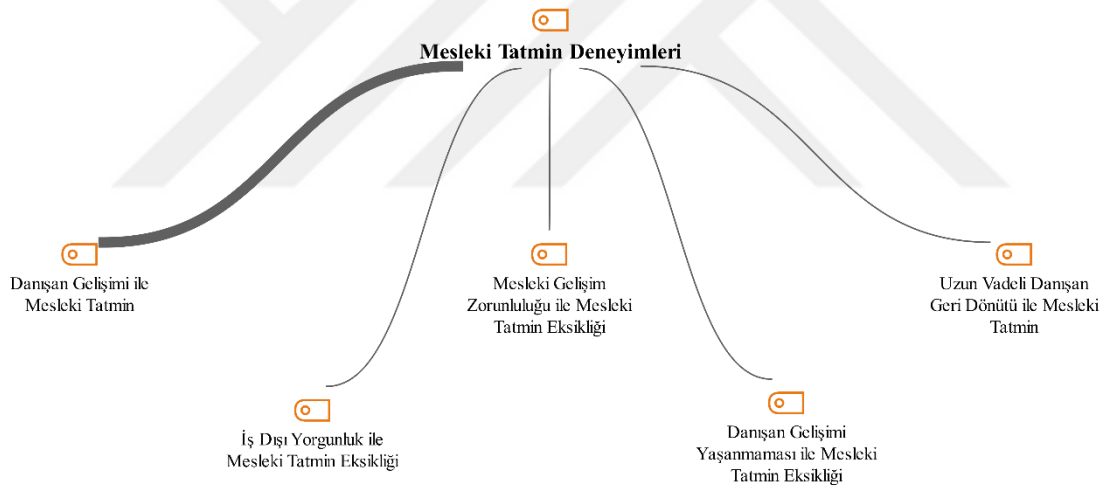
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.8: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	f
Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	6
İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği	1
Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği	1
Danışan Gelişimi Yaşanmaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği	1
Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin" kodu 6 defa ve "İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği", "Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği", "Danışan Gelişimi Yaşanmaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği" ve "Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin" kodlarının her biri ise 1'er defa kodlanmıştır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.9: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.9: “Mesleki Tatmin Deneyimleri” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	Bir seferinde yıllardır panik atakla baş eden bir danışanım vardı. İlk geldiğinde toplu taşımaya bile binemiyor, sosyal hayatı tamamen sınırlanmıştı. Aylar süren terapinin ardından bir gün seansa geldiğinde, “Bugün otobüsle geldim,” dedi. Gözleri doluydu, benim de öyle. O küçük cümle aslında bir devrimdi onun için. İşte o anlar bana bu mesleğin ne kadar derin ve kıymetli olduğunu tekrar tekrar hatırlatıyor. Bir başka danışanım, çocukluk travmalarıyla yüzleşmeye cesaret edemeyen, içsel olarak donmuş biriydi. Uzun süren terapiler sonunda duygularını ilk kez ifade etmeye başladığında, o

seans benim için adeta kutsal bir alana dönüşmüştü. Bu tür anlar, mesleğime olan bağlılığımı çok güçlendiriyor. Yorulsam da, bazen tükenme noktasına gelsem de, bu dönüşümlere tanık olmak her şeye değer.

K1

Bir keresinde lise çağında, ailesi tarafından terapiye zorla getirilen bir genç danışanım vardı. İlk seanslarda hiç konuşmuyordu. Göz temasından bile kaçıyordu. Aylar sonra, bir gün seansın sonunda, “Buraya gelmek istemiyordum ama şimdi kendimi daha iyi hissediyorum,” dedi. O an, bütün yorgunluğuma değmişti. Belki sadece bir cümle ama o cümlelerin arkasında uzun bir içsel yolculuk var. Ben sadece eşlik ettim ama onun güven kazanmasına, kendi sesini duymasına tanık olmak beni çok etkiledi. Bu tarz deneyimler, “Evet, hala buradayım,” dememi sağlıyor. Umutla değil belki ama bir tür inatla bağlı kalıyorum mesleğime. Zorlandıkça, anlamlı anlara daha çok tutunuyorum.

K2

Bir danışanım vardı, ağır depresyondaydı ve hayata dair umudu kalmamış gibiydi. Seanslar boyunca bir damla gözyaşını zor döküyordu. Sonra bir gün “bugün yürüyüşe çıktım” dediğinde gözlerim dolmuştu. Bir yürüyüş bile devrim gibi geliyor çünkü. Bu tarz deneyimler bana hep şu hissi veriyor: “İşte bu yüzden buradayım.” Yorulsam da, bu anlar bana güç veriyor.

K3

Bir danışanım, uzun süre depresif belirtilerle gelmişti. Kendini seilmeyen, değersiz biri gibi tanımlıyordu. Aylar süren bir çalışmadan sonra bir gün bana şöyle dedi: “Artık hayatı biraz merak ediyorum.” O kadar derin bir andı ki... Neşeli ya da coşkulu bir söz değildi belki ama onun iç dünyasında büyük bir kırılma anıydı. O gün gözlerim doldu.

Bu anlar, mesleğe olan bağlılığımı perçinliyor. Ne kadar yorgun ya da şüphede olursam olayım, bu küçük ama anlamlı dönüşümler beni tekrar motive ediyor. Bazen mesleğin görünmeyen kahramanları gibi hissediyorum kendimizi. Herkes sahnede değil, ama perde arkasında çok şey değişiyor. Ve ben bu perde arkasında olmaktan memnunum.

K4

En tatmin edici deneyimim, bir danışanımın uzun bir terapi sürecinden sonra büyük bir adım atıp hayatında önemli değişiklikler yapmasıydı. O süreçte çok zorlu anlar yaşadık ama onun dönüşümünü görmek, bana mesleğimi bir kez daha ne kadar sevdiğimi hatırlattı. Başkalarının hayatlarında gerçek bir değişim yaratabiliyor olmak, beni sürekli bu mesleğe daha sıkı bağladı.

K5

En anlamlı deneyimim, uzun süreli terapi sürecinde danışanımın gerçekten iyileştiğini görmektir. İlk geldiğinde, çok daha kaygılı, çözüm arayışlarında çıkmazda biriydi. Ama zamanla, o değişim sürecini görmek beni gerçekten çok tatmin etti. Onun gözlerinde, “ben değiştim” diyen bakışları görmek, işime duyduğum saygıyı ve sevgiyi arttırdı. Onun hayatındaki dönüşüm, bana “demek ki bu iş gerçekten bir fark yaratıyor” dedirtti. Ayrıca, bir danışanım bana şunu demişti: “Hayatımı değiştiren bir insan oldunuz.” Bu söz beni hem gururlandırmıştı hem de derinden etkilemişti. Bazen işin ne kadar zorlayıcı olduğunu unutabiliyorum, ama böyle anlar mesleğimin bana verdiği anlamı hatırlatıyor. Bazen danışanlarımın ufak ama değerli değişimleri, bana moral veriyor. Her bir danışanın iyileşme sürecine katkı sağlamak, bana büyük bir güç veriyor.

K6

İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği

Ancak dediğim gibi, bazen evdeki yorgunluk, bana bu mutluluğu tam anlamıyla yaşatmakta zorlanabiliyor.

K6

Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği	Ancak, işin biraz daha zorlayıcı tarafı, bazen bu olumlu deneyimlerin gölgesinde kendimi kaybediyor olabilirim. Sürekli daha iyi olma, daha fazla çaba gösterme baskısı da zamanla moral kayıplarına yol açabiliyor. Ama yine de, mesleğimi seviyorum ve bu beni devam ettiriyor. K5
Danışan Gelişimi Yaşanmaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği	Ama yine de söylemeden geçemem; bu tür tatmin edici anlar o kadar seyrek ki artık. Çünkü zamanla iş, sayı odaklı bir performansa dönüşüyor. Her danışanda böyle mucizeler yaşanmıyor. Yine de o küçük kıvılcıklar, meslekte kalmaya devam etme gücü veriyor. K3
Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin	Bazen bir danışan yıllar sonra arayıp teşekkür eder ya... İşte o anlar mesleğin tüm yükünü bir kenara itiyor. K3

4.3.1.5. “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Bulgular

“İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” teması çerçevesinde 15 adet kod bulunmaktadır. Bu kodlar "İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Denge Kuramama", "Kendine Alan ve Zaman Yaratma", "İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Denge Zorluklarında Destek Talebi", "Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Partner Paylaşımları", "Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma", "Çocuklar için Zaman Yaratma", "Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama", "Meslektaş Desteği ile Denge Kurma", "Denge İhtiyacını Fark Etme" ve "Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk" kodlarıdır.

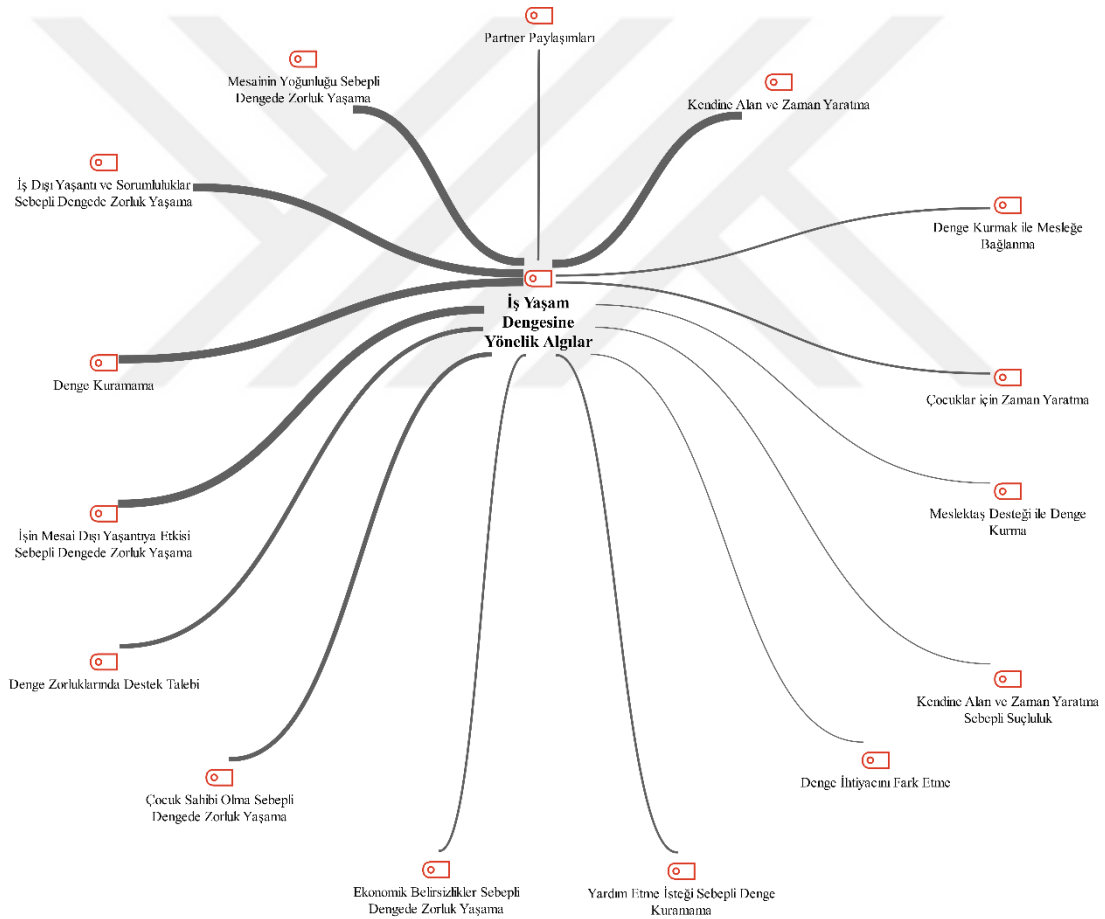
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.10: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	f
İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	5
Denge Kuramama	5
Kendine Alan ve Zaman Yaratma	5
İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	5
Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	5
Denge Zorluklarında Destek Talebi	3
Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	3
Partner Paylaşımları	2
Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	2
Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma	2
Çocuklar için Zaman Yaratma	2
Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama	2
Meslektaş Desteği ile Denge Kurma	1
Denge İhtiyacını Fark Etme	1
Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Denge Kuramama", "Kendine Alan ve Zaman Yaratma", "İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama" ve "Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama" kodlarının her biri 5 defa, "Denge Zorluklarında Destek Talebi" ve "Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama" kodları 3 defa, "Partner Paylaşımları", "Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama", "Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma", "Çocuklar için Zaman Yaratma" ve "Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama" kodlarının her biri 2 defa, "Meslektaş Desteği ile Denge Kurma", "Denge İhtiyacını Fark Etme" ve "Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk" kodlarının her biri 1 defa kodlanmıştır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.10: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.11: “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepi Denge Zorluk Yaşama	İkisi de birbirini çok etkiliyor. Özellikle evde yaşadığım sorunlar iş yerindeki motivasyonumu doğrudan etkiliyor. Sabah kalktığımda içimden hiçbir şey yapmak gelmediği günler oluyor. (...) İş ve özel yaşamım arasında sağlıklı bir denge kuramadığım zamanlar, mesleki bağlılığımı doğrudan etkiliyor. Özellikle evde yaşadığım stresli durumlar, aile içindeki baskılar ve beklentiler bazen işe dair motivasyonumu kırıyor. Sabahları işe gitmek için uyandığımda, zihnimde sadece danışanlar değil, evdeki sorunlar da dönüp duruyor. Bu ikili yük, çoğu zaman enerjimi düşürüyor ve kendimi tükenmiş hissediyorum. K2 (...) hem de sosyal çevresinin duygusal yükünü sırtında taşıyan biri için bu denge neredeyse imkânsız. İnsanlar psikolog olduğunuzu duyunca, tüm duygularınızı kontrol edebileceğinizi, asla öfkelenmeyeceğinizi, ağlamayacağınızı zannediyorlar. Oysa ben de insanım. Ve gerçekten çok yoruluyorum. Seans arasında okuldan gelen bir mesaj, “çocuğunuz derste uyuyordu” diyor. Ne yapabilirim? O anda profesyonel bir tavır takınmam gerekiyor ama kalbim paramparça oluyor. İşte bu yüzden iş ve yaşam arasındaki çizgi çok ince ve bulanık. (...) Çünkü kendi çocuklarımı anlamaya çalışırken, danışanların yaşadıkları bana daha çok anlam kazandırıyor. Ama aynı zamanda öyle bir noktaya geliyorum ki, artık “herkesin psikoloğu” olmaktan yoruluyorum. Evde, işte, sosyal çevrede... Herkesin duygularını ben tutuyorum ama benimkileri tutan kimse yok gibi. Yönetmeye çalışıyorum. K3 Ama ne yazık ki sevgilim ve ailesi tarafından anlaşılmadığımı hissettiğimde işime olan motivasyonum da azalıyor. Bir de evde bana “oturarak çalışıyorsun, çok yorgun olamazsın” denmesi çok yıpratıcı. K4 Benim de kendi içsel savaşlarım var, ailemin bu konuda beni sürekli "sen psikologsun, sakın ol" gibi bir bakış açısıyla sürekli yargılaması, bazen gerçekten zorlayıcı. Bu kadar yoğun bir işin içinde hem kendi sağlığını hem de ailevi yükleri dengelemek, oldukça karmaşık bir durum. O yüzden aslında sürekli bir yorgunluk, bir tükenmişlik hissiyle savaşıyorum. (...) İş ve özel yaşamım arasında kurduğum denge, bazen oldukça titiz bir ip üstünde yürüme hissi veriyor. Ailevi sorumluluklar, kendi terapi sürecim, abime karşı hissettiğim yük, bunlar hep işime etki ediyor. (...) Açıkçası iş dışı yaşamım, mesleğime olan bağlılığımı her zaman beslemiyor. Çünkü özel yaşamda karşılaştığım zorluklar, işime olumsuz yansıyor. K5 Birçok danışanın zorluklarına şahit olduktan sonra, eve dönerken, bir yandan kendi hayatımla ilgili sorumlulukları yerine getirmem bekleniyor. (...) Ailemle ilişkilerimde bu, zaman zaman bir duvar gibi hissettirebiliyor. Çünkü hem mesleki sorumluluklarım hem de evdeki işlerim birbiriyle çakıştığında, hem fiziksel hem de duygusal olarak tükenmiş hissediyorum. (...) Bu dengeyi kurmak gerçekten zorlayıcı oluyor, çünkü sürekli bir şeyler eksik kalıyor gibi hissediyorum. Evdeki sorumluluklar, işim ve eşimle olan ilişkim arasında bazen kendimi kaybolmuş hissediyorum. Çocuğumun ihtiyaçları, eşimin beklentileri ve mesleğimin getirdiği sorumluluklar arasında sıkışıp kalıyorum. Çoğu zaman kendi ihtiyaçlarımı ertelemek durumunda kalıyorum. K6

Denge Kuramama

Şu an için o dengeyi sağladığımı söyleyemem. Ailemin yanında yaşıyor olmam, destek gibi görünse de çoğu zaman daha çok stres yaratıyor. Evde de sürekli bir gerilim hâli varsa, kendime ait bir alan oluşturmak gerçekten çok zor oluyor.

K2

Denge mi? Gerçekten bu kavram hayatımda genelde bir “niyet” olarak var. Uygulama kısmı çok eksik. Sabah erken kalkıp çocukları okula hazırlıyorum, sonra işe gidiyorum. İş çıkışı market, ev işleri, ödev kontrolleri... Kendime ayırdığım tek zaman, gece herkes yattığında oluyor. O zamanlarda da çoğu kez telefonuma düşen danışan mesajlarını yanıtlıyorum ya da ertesi günkü seanslara hazırlanıyorum. Sosyal ilişkilerim minimum düzeyde. Arkadaşlarla dışarı çıkmak neredeyse hayal.

K3

Ama evde benden bambaşka bir şey bekleniyor: Neşeli, enerji dolu, ilgi gösteren bir partner. Hâliyle denge kurmak bir hayal olabiliyor zaman zaman. (...) Bu dengeyi kurmakta çok zorlandığımı söyleyebilirim. Özellikle sevgilimle zaman geçirmek istediğimde aklım bazen bitiremediğim vakalarda kalabiliyor. Veya hafta sonu bir süpervizyonum olduğunda “Bu hafta da bana zaman ayırmadın” serzenişiyle karşılaşıyorum.

K4

Evet, kesinlikle zor bir meslek. Bir yandan hastalarla ilgilenmek, onların duygusal yüklerini taşımak, sonra eve gidip kendi yaşadığın zorluklarla yüzleşmek, gerçekten çok yorucu.

K5

İşin bir kısmı, mesleki sorumluluklarım, öbür kısmı ise evdeki sorumluluklarım oluyor. Bazen evde dinlenmeye, kafamı boşaltmaya vakit bulamıyorum. (...) Yani meslek, gerçekten iş yaşam dengesini sağlamakta zorlanılan bir alan.

K6

Kendine Alan ve Zaman Yaratma

Belirli gün ve saatlerin dışında seans almamaya, aileme ve kendime zaman ayırmaya özen gösteriyorum artık. Yoga ve meditasyon gibi bana iyi gelen faaliyetleri hayatıma dahil etmeye başladım. (...) Stratejilerimden biri; seanslar arası küçük molalar koymak. Yarım saatlik nefes alma aralıkları bana çok iyi geliyor. Ayrıca haftada bir gün tamamen işe dair hiçbir şey yapmadığım bir “boş gün” belirledim.

K1

O yüzden bazen iş yerinde öğle arasında bile yalnız kalmaya çalışıyorum. Sakin bir köşe bulup kitap okumak ya da müzik dinlemek bile ilaç gibi geliyor. Denge kurmaya dair en çok çabaladığım şeylerden biri, hafta sonu kendime bir “boş zaman” alanı yaratmak. Ne kadar başarılı oluyorum bilmiyorum ama en azından kendime izin vermeyi öğrenmeye çalışıyorum. “Bugün hiçbir şey yapmak zorunda değilim” diyebilmek bile bir özgürlük. (...) Örneğin işe gitmeden önce kısa yürüyüşler yapmaya başladım. Bu bana hem fiziksel hem zihinsel olarak hazırlanma alanı sunuyor. Ayrıca sınırlar koymak konusunda daha bilinçli davranmaya çalışıyorum. Danışanlarla ilgili meseleleri iş çıkışı evde yeniden düşünmemek için küçük defterler tutuyorum. Bu defterlere seans sonrasında birkaç not alıp zihnimi boşaltmaya çalışıyorum. Doyum sağlayabilmek adına sosyal çevremle daha nitelikli zaman geçirmeye çalışıyorum. Ailemin yanında yaşıyor olmam, destek gibi görünse de çoğu zaman daha çok stres yaratıyor. Yine de evdeyken kendi odamda müzik dinlemek, yazı yazmak ya da küçük meditasyonlar yapmak gibi yöntemlerle kendime alan açıyorum.

K2

Hem kişisel hem profesyonel doyumunu yaşayabilmek için terapiye devam etmek, yoga gibi aktivitelerle bedensel farkındalık geliştirmek ve meslek dışı

arkadaşlarımla sosyalleşmek bana iyi geliyor. Bu alanlarda güçlenmezsem, işteki yük daha ağır geliyor. (...) Bu yüzden kendime alan açmaya çalışıyorum. Müzik dinliyorum, yazıyorum, doğada yürüyüş yapıyorum. Bunlar küçük şeyler gibi görünse de içimdeki yükü hafifletiyor.

K4

Kendime vakit ayıramamak bazen o kadar bunalıma sokuyor ki, geceye kalıp kitap okumak ya da kısa bir yürüyüş yapmak gibi basit şeylere yöneliyorum. (...) Ama buna paralel olarak da şunu hissediyorum, ne kadar zor olursa olsun, kendime ayırdığım küçük anlar da bana yaşam gücü veriyor.

K5

Örneğin, yoga yaparak ve kısa yürüyüşler ile zihnimi dinlendiriyorum. En azından bir saat bile olsa, tek başıma kalmak, evdeki kaostan uzaklaşmak bana iyi geliyor. Bir de kitap okumak, yazmak bana gerçekten iyi gelen şeylerden. Kısa bir süre de olsa, kitaplar arasında kaybolmak, derinlemesine bir şeyler düşünmek, kendimi tekrar bulmamı sağlıyor. Fiziksel olarak da uykuma dikkat etmeye çalışıyorum, ama bu her zaman kolay olmuyor. Çoğu zaman geç saatlerde çalışıyorum ya da çocuğumun gece uykuları arasında uyanıp onunla ilgileniyorum. Ama fiziksel sağlığımı korumak adına, düzenli beslenmeye ve uykuya önem vermeye çalışıyorum. Kendi ihtiyaçlarımı ihmal etmemek, hayatın içinde dengeyi bulabilmek için kendime bu özeni göstermem gerektiğini fark ettim. (...) Başa çıkmak için geliştirdiğim bazı stratejilerim, kendime zaman ayırmak ve küçük kaçamaklar yapmaktan geçiyor. Mesela, danışanlarla seans yaparken, birkaç dakika nefes alıp, kendime odaklanmak bazen çok iyi geliyor. (...) Meslek, büyük bir sorumluluk gerektiriyor ama aynı zamanda kendi sınırlarımı korumak da önemli. Yavaş yavaş sınırlar koymayı öğreniyorum, mesleğimi "kendime ait" bir alan olarak görmek, bana bu anlamda rahatlık sağlıyor.

K6

İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama

Ayrıca seans dışı zamanlarda da zihinsel olarak işte kalmaya devam ediyorum. Bir danışanın hikâyesi bazen akşam yemeğinde, bazen çocuğumu uyuturken aklıma düşüyor. Dolayısıyla bu meslekte “tam anlamıyla işten çıkmak” pek mümkün değil gibi geliyor.

K1

Kesinlikle zor. Hatta bazen “denge” kelimesi bile lüks geliyor. Sabah erkenden işe gidiyorum, gün içinde neredeyse hiç durmadan görüşme yapıyorum. Her danışan ayrı bir dünya, ayrı bir yük. Seanslar bitince fiziksel olarak eve dönüyorum ama zihnen hâlâ işte kalıyorum.

K2

Mesela 20.00’de başlayan bir seans sonrasında eve geldiğimde hâlâ zihnim danışanımın söylediklerinde olabiliyor.

K4

Kesinlikle zor bir meslek. Mesleğin gerektirdiği duygusal yük çok büyük ve her seans bir yük daha ekliyor.

K6

Meslek, gerçekten çok fazla sabır, empati ve profesyonellik gerektiriyor. Danışanlarımın sorunlarına çözüm bulmaya çalışırken, onları dinlemek, anlamak ve gerektiğinde destek olmak bana büyük bir tatmin sağlıyor. Ama bu, günlük hayatıma da yansıyor, çünkü meslek gereği çok dinleyici bir pozisyonda olduğum için, bazen evde de kendimi dinleyici olarak buluyorum. Özellikle eşimle ilişkilerimde, meslek gereği bir çözümleyici rolüne bürünmem isteniyor. Oysa bazen, sadece bir insan olarak, sadece dinlenmek ve rahatlamak istiyorum. Evdeki sorumluluklarım, ailemin bakış açısıyla da birleşince, bazen evde bir "terapist" gibi algılanabiliyorum. Bu da beni zorluyor, çünkü sürekli "her şeyin çözümünü bilen" biri olmam bekleniyor.

"Sen psikologsun, her şeyin çözümünü bilmelisin" gibi beklentiler bazen çok ağır oluyor. Bu da, hem aileyle ilişkilerimde hem de sosyal hayatta kendimi yalnız hissettirebiliyor. Bazen arkadaşlarım ya da ailemle bir mesele konuşurken, empati gösterme ve onları anlamaya çalışma eğilimim, doğal olarak biraz fazla oluyor. Ama bu da bazen yorgunluk yaratabiliyor, çünkü işin dışında da ben hep bir "terapist" rolüne bürünmüş oluyorum. Sosyal hayatta bu dengeyi kurmak gerçekten çok zorlayıcı. Zihnimdeki "profesyonel" kimliği bir süre sonra kişisel yaşamıma yansıtarak, sıradan bir insan olarak kalmakta zorlanıyorum.

K6

Mesainin Yoğunluğu Sebepli
Dengede Zorluk Yaşama

Seans saatleri bazen akşam geç saatlere kadar uzayabiliyor. Danışanlarımın saatlerine göre kendi hayatımı şekillendirmem gerekiyor çoğu zaman. Bu da ailemle geçireceğim zamandan, kendime ayıracağım zamandan çalmak anlamına geliyor.

K1

Kamuda çalışmanın bir diğer zorluğu da, esneklik olmaması. Mesela bir gün gerçekten iyi hissetmiyorum ama seans iptal etme gibi bir lüksüm yok. Bu da tükenmişliği hızlandırıyor. Dolayısıyla iş-yaşam dengesi çoğu zaman sadece bir temenniden ibaret kalıyor.

K2

İşimi severek yapıyorum ama bazen gerçekten işin içine o kadar dalıyorum ki, kendime vakit ayıramıyorum. Ailem, özellikle hastalığı nedeniyle abim, çoğu zaman benden daha fazla ilgilenmek bekliyor. Kardeşlerim diğer sorumluluklarımdan haberdar olsalar da çok fazla yük biniyor bana. Yani, iş yerinde uzun saatler çalışırken, evde de sürekli bir şeyleri dengelemem gerektiği için oldukça zorlanıyorum.

K5

Çalışma saatlerim esnek değil ve evdeki işler de bitmek bilmiyor. Bütün gün çalıştıktan sonra, eve geldiğimde "benim de dinlenmeye ihtiyacım var" dediğim zamanlar oluyor ama o hakkımı bir türlü bulamıyorum.

K6

Çoğu zaman geç saatlerde çalışıyorum

K6

Denge Zorluklarında Destek
Talebi

Tabii iş özel hayatıma zaman zaman sızıyor. Özellikle duygusal olarak zorlayıcı seanslardan sonra yüzümdeki gülümsemeyi toparlamakta zorlandığım anlar oluyor. Ama artık bu duyguları bastırmak yerine açıkça paylaşmayı tercih ediyorum. "Bugün zor bir gündü, biraz kendime gelmem gerekiyor" diyebilmek büyük rahatlık.

K1

Açıkçası bu dengeyi kuramadığımda mesleğimden uzaklaşım geliyor. "Belki de bu iş bana göre değil, neden bu kadar yoruluyorum ki?" gibi düşünceler aklıma düşüyor. O yüzden mesleğime olan bağlılığımı sürdürürebilmek için özel hayatımda anlaşılmak ve desteklenmek çok kıymetli.

K4

Örneğin, uzun bir iş günü sonunda eve geldiğimde, evdeki işler, kızımın ihtiyaçları ve eşimin beklentileri beni oldukça zorluyor. Ailemin de bazen işime karşı olumsuz bakış açısı — "sadece konuşarak para kazanıyorsun" gibi — beni gerçekten zorlayabiliyor. Bu sözler, kendimi sürekli olarak savunmada hissettiriyor ve bu da ek bir yük oluşturuyor. Başka bir engel, eve geldiğimde, "sen zaten bir psikologsun, sakın olman lazım" gibi bir beklentinin olması. Bu, duygusal olarak beni hapsediyor gibi hissediyorum. Hangi duygumu dışa vurduğumda, "bunu yapamazsın, sen psikologsun" gibi bir bakış açısı oluşturuluyor.

K6

Çocuk Sahibi Olma Sebepli Denge Zorluk Yaşama	Evet, ne yazık ki öyle. Özellikle çocuklu bir anne olarak bu dengeyi kurmak gerçekten epey zorlayıcı. K1 Kesinlikle zor. Özellikle benim gibi hem annelik yapan, (...) Çünkü ya çocuklardan dolayı çıkamıyorum ya da enerjim kalmıyor. (...) K3 Kızım küçük olduğu için ona zaman ayırmak, ona gereken ilgiyi göstermek istiyorum ama çoğu zaman bu dengeyi kurmak imkansız hale geliyor. K6
Partner Paylaşımları	Yöntem olarak, ajandamı şeffaf bir şekilde planlamaya başladım. Sevgiliime önceden hangi günler çalışacağımı söylüyorum. Küçük “biz” zamanları yaratmaya da çalışıyoruz. Mesela hafta içi akşam 2 saat telefonsuz sohbet saati gibi. Ama hâlâ çok yolum var bu konuda. K4 Ayrıca eşimle düzenli olarak açık iletişim kurarak, evdeki yükün bir kısmını paylaşmaya çalışıyorum. K6
Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Denge Zorluk Yaşama	Bu dengeyi kurmanın önündeki en büyük engel ekonomik belirsizlik ve gelecek kaygısı. Sürekli olarak daha fazla çalışmak zorundaymışım gibi hissediyorum. Bu da hem işte hem özel hayatta tükenmişliğe yol açıyor. Zihinsel olarak rahatlayamamak, mesleki bağlılığımı zedeliyor. Bazen bu meslekte kalmakla kalmamak arasında gidip geliyorum ama (...) K2 (...) hem geçim derdiyle boğuşan, (...) ama bu sefer de maddi kaygılar başlıyor. Denge kurmaya çalışırken iki taraf da eksik kalıyor (...) K3
Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma	Dengeyi sağladığım zaman mesleğime daha motive, daha istekli dönüyorum. Özel hayatımda doyum yaşadığımda, bu seanslarıma da yansıyor. Danışanlarıma daha sabırlı, daha açık olabiliyorum. Ama bu denge bozulduğunda, tükenmişlik çok yaklaşıyor. O yüzden sürekli bir “farkında olma” hali gerekiyor. K1 Ama zamanla fark ettim ki, ben iyi hissetmeden, başkalarına da en iyi şekilde yardımcı olamam. Bu yüzden, küçük adımlarla olsa da, kendime özen göstermeye çalışıyorum. K6
Çocuklar için Zaman Yaratma	Ayrıca çocuklarımla “kaliteli zaman” geçirmeye daha fazla önem veriyorum. Onlarla geçirdiğim zamanı sadece fiziksel değil, duygusal olarak da dolu dolu yaşamaya çalışıyorum. Bu da dengeyi sağlama yolunda bana çok yardımcı oluyor. K1 Mesela bazı günler seans sayısını azaltıp çocuklarımla zaman geçirmeye çalışıyorum (...) K3
Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama	Açık konuşmam gerekirse, bu dengeyi sağlamak zaman aldı. İlk yıllarımda danışan taleplerini kıramadığım için hafta sonlarımı bile seanslarla doldurmuştum. Sonra fark ettim ki, ben iyi olmazsam, kimseye faydam olamaz. Bu nedenle sınırlar koymaya başladım. (...) Bu dengeyi kurmanın önündeki en büyük engel bazen “yardım etme arzusu” oluyor. Çünkü elimde imkan varken, bir danışanı reddetmek çok zor geliyor. Ama öğreniyorum ki, herkesin iyiliği için önce kendi sınırlarımı korumam gerekiyor. K1

Ama bir şekilde toparlanıp işe gidiyorum çünkü biliyorum ki orada da beni bekleyen insanlar var. Mesleğime olan bağlılığım bu dengesizliklerden nasibini alıyor. Bazen “Devam etmek zorunda mıyım?” dediğim oluyor. Ama sonra bir danışanın ilerlemesini görünce yeniden bağlı hissediyorum. Yönetme konusunda hâlâ çok zorlandığımı söylemeliyim.
K2

Meslekaş Desteği ile Denge Kurma	Zaman zaman da psikolog arkadaşlarımla duygusal paylaşımlar yaparak, yalnız olmadığımı hatırlıyorum. K6
Denge İhtiyacını Fark Etme	Bir de işin ilginç tarafı, mesleğimiz “ruha iyi gelme” üzerineyken, kendi ruhumu korumak için ciddi çaba sarf etmem gerekiyor. Kendime şunu sık sık hatırlatıyorum: “Senin de bir sınırın var. Yardım etmek güzel ama kendi kaynağını tüketerek değil.” K4
Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk	Ve en kötüsü, sürekli bir suçluluk hissi. Kendine zaman ayırınca “bencil misin?”, çocuklarla ilgilenmeyince “kötü anne misin?”, bir danışana geç döndüğünde “yetersiz misin?” gibi iç seslerle boğuşuyorum. K3

4.3.1.6. “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Bulgular

“Mesleğe Bağlanma Araçları” teması kapsamında 5 adet kod keşfedilmiştir. Bu kodlar "Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma", "Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma", "Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma", "İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma" ve "Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma" kodlarıdır.

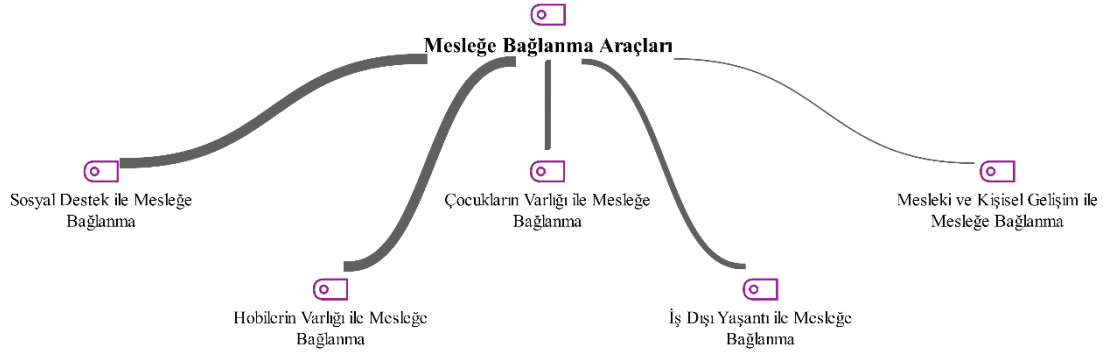
Tema altında keşfedilen kodlara yönelik frekans dağılım tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.12: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Frekans Dağılım Tablosu

Kod	f
Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	3
Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	3
Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	2
İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	2
Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	1

Tema altında keşfedilen kodlardan "Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma" ve "Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma" kodlarının her biri 3 defa, "Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma" ve "İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma" kodlarının her biri 2 defa ve "Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma" kodu 1 defa kodlanmıştır.

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik diyagram aşağıda verilmiştir.



Şekil 4.11: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Diyagram

Tema altında keşfedilen kodlara yönelik kodlu bölümler tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.13: “Mesleğe Bağlanma Araçları” Temasına Yönelik Kodlu Bölümler Tablosu

Kod	Kodlu Bölüm
Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	Sosyal çevremle yaptığım samimi sohbetler de adeta terapi gibi geliyor. Tüm bunlar beni yeniliyor ve işime daha dirençli bir şekilde dönmemi sağlıyor. K1 Bazen bir arkadaşla içten bir sohbet bile moral kaynağı olabiliyor. (...) Mesela üniversiteden birkaç arkadaşım hâlâ meslekte ve zaman zaman online olarak buluşup konuşuyoruz. Bunlar bana “yalnız değilim” duygusunu veriyor. K2 Sosyal çevrem çok geniş değil ama birkaç yakın dostum var, onlarla konuşmak bana iyi geliyor. K3
Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	Ayrıca hobilerim –kitap okumak, resim yapmak, doğada yürüyüşe çıkmak– beni dengeleyen şeyler. Bu alanlar sayesinde kendi içsel kaynaklarıma temas edebiliyorum. K1 Ama yine de bazı şeyler beni ayakta tutuyor. Doğada vakit geçirmek, yazı yazmak, küçük de olsa kendi ilgi alanlarımla uğraşmak... Bunlar ruhuma iyi geliyor. (...) Bunun dışında doğa yürüyüşleri yapmaya çalışıyorum. Doğada olmak, sessizliğe karışmak, kendimle baş başa kalmak beni yeniliyor. K2 Fakat hobilerim (kitaplar, müzik, yazmak) gibi şeyler beni biraz toparlıyor. Mesleğimdeki kaygılarımı bu şekilde dağıtmaya çalışıyorum. Kendime dair bir şeyler bulduğumda, mesleki performansım da daha sağlıklı oluyor. K5
Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	Özellikle çocuklarım bana “şimdi ve burada” olmayı öğretiyor. Onların soruları, merakları, sevgileri bana yaşamın sade ama derin yanlarını hatırlatıyor. Bu da mesleki bakış açımı besliyor. K1 Mesela bir sabah çocuğumla tartışmışsam, o gün seanslarda odaklanmak çok zor oluyor. Ama diğer yandan, onlar için ayakta kalmak da bana bir amaç veriyor. Onların geleceği için çalışmak, mesleğe bağlılığımı sürdürmemi sağlıyor. K3

İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	İş dışı yaşamım adeta mesleğe olan bağlılığımın yakıtı gibi. K1 Ama diğer yandan, iş dışı yaşamımda bulduğum bazı küçük destek alanları mesleğe olan bağlılığımı besliyor. (...) İş dışı yaşamda olumlu anlar arttıkça bu kaygı hafifliyor, olumsuzluklar arttıkça mesleğe karşı mesafem açılıyor. Bu etkileşimi dengelemeye çalışmak her gün ayrı bir mücadele. K2
Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	Kişisel gelişimle ilgili kitaplar okumak, mesleki belirsizlikler karşısında bana bir nebze kontrol hissi sağlıyor. Yeni çıkan yönetmelikleri takip etmek, mesleki kimliğime dair kaygılarımı yönetmemde destek oluyor. Ama yine de içimde bir belirsizlik ve gelecek korkusu kalıyor. K2

4.3.2. Kelime Frekanslarına Yönelik Bulgular

Katılımcı ifadelerinin bulunduğu belgelere yönelik bir kelime frekans analizi yürütülmüştür ve kelime sıklığı kelime boyutunu temsil edecek şekilde bir kelime bulutu ile görselleştirilmiştir. Kelime frekans analizini için minimum frekans değeri 12 kabul edilmiştir ve en sık tekrar eden 34 kelime analize dahil edilmiştir.

Kelime frekanslarına yönelik tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.14: Kelime Frekanslarına Yönelik Tablo

Sözcük	Sözcük Uzunluğu	<i>f</i>	Belgelerde Bulunma Yüzdesi
meslek	6	29	100,00
duygusal	8	26	100,00
iş	2	25	100,00
mesleki	7	24	100,00
bağlılığımı	11	20	83,33
evde	4	20	83,33
evdeki	6	19	50,00
seans	5	19	83,33
dengeyi	7	18	66,67
mesleğe	7	18	83,33
zor	3	18	100,00
özel	4	17	100,00
arasında	8	16	83,33
içsel	5	16	100,00
denge	5	15	83,33
mesleğimi	9	15	50,00
umut	4	15	83,33
iş	3	14	83,33
yük	3	14	83,33
zorlayıcı	9	14	50,00
alan	4	13	83,33
çalışırken	10	13	83,33
derin	5	13	100,00
eve	3	13	100,00
işe	3	13	50,00
önemli	6	13	66,67
psikolog	8	13	100,00
sosyal	6	13	83,33
anlam	5	12	83,33

Tablo 4.15: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Çapraz Tablo

Temalar ve Kodlar	Bekar	Evli	Toplam
Mesleğe Yönelik Algılar			
Danışanların Hayatlarına Etki Etmek	100,0%	100,0%	100,0%
Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme	100,0%	50,0%	83,3%
Bir Yaşam Biçimi	50,0%	50,0%	50,0%
Örseleyici Bir Süreç	50,0%		33,3%
Derin Bir Sorumluluk	25,0%		16,7%
En Anlamlı Yaşamsal Rol	25,0%		16,7%
Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi	25,0%		16,7%
Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak		50,0%	16,7%
Etkileyici Bir Süreç		50,0%	16,7%
Mesleğe Yönelik Zorluklar			
Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük	75,0%	100,0%	83,3%
Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları	25,0%	100,0%	50,0%
Çevrenin Hatalı Meslek Algıları	50,0%	50,0%	50,0%
Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar	25,0%	50,0%	33,3%
Mesleki Yeterlilik Kaygıları	25,0%	50,0%	33,3%
Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri	25,0%	50,0%	33,3%
Ekonomik Zorluklar	50,0%		33,3%
Meslek Tanımına Yönelik Kaygı	50,0%		33,3%
Yüksek Danışan Sayısı	25,0%	50,0%	33,3%
Etik Zorluklar	25,0%	50,0%	33,3%
Rekabet Ortamı	25,0%		16,7%
İdari Zorluklar	25,0%		16,7%
Zaman Kısıtlamaları	25,0%		16,7%
Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları			
Meslektaş Desteği	75,0%	100,0%	83,3%
Mesleki Gelişim	50,0%	100,0%	66,7%
Danışan Geri Dönütleri	75,0%	50,0%	66,7%
Süpervizyon Alma	50,0%	100,0%	66,7%
Farkındalık	50,0%	50,0%	50,0%
Terapi Alma	50,0%	50,0%	50,0%
Telkin	50,0%	50,0%	50,0%
Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma	75,0%		50,0%
Yönetici Desteği		50,0%	16,7%
Çocuklar İçin Güçlü Olma	25,0%		16,7%
İçsel Dayanıklılık	25,0%		16,7%
Günlük Tutma	25,0%		16,7%
Aile Desteği		50,0%	16,7%
Mesleği Sevme		50,0%	16,7%
Mesleki Tatmin Deneyimleri			
Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	100,0%	100,0%	100,0%
İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği		50,0%	16,7%
Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği	25,0%		16,7%
Danışan Gelişimi Yaşanmaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği	25,0%		16,7%
Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin	25,0%		16,7%
İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar			
İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	100,0%	50,0%	83,3%
Denge Kuramama	100,0%	50,0%	83,3%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma	75,0%	100,0%	83,3%
İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	50,0%	100,0%	66,7%
Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	50,0%	100,0%	66,7%
Denge Zorluklarında Destek Talebi	25,0%	100,0%	50,0%
Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	25,0%	100,0%	50,0%
Partner Paylaşımları	25,0%	50,0%	33,3%
Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	50,0%		33,3%
Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma		100,0%	33,3%
Çocuklar için Zaman Yaratma	25,0%	50,0%	33,3%

Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama	25,0%	50,0%	33,3%
Meslektaş Desteği ile Denge Kurma		50,0%	16,7%
Denge İhtiyacını Fark Etme	25,0%		16,7%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk	25,0%		16,7%
Mesleğe Bağlanma Araçları			
Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	50,0%	50,0%	50,0%
Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	50,0%	50,0%	50,0%
Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	25,0%	50,0%	33,3%
İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	25,0%	50,0%	33,3%
Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	25,0%		16,7%

“Mesleğe Yönelik Algılar” teması kapsamında her iki gruptaki katılımcıların tamamı (%100) "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek" koduna sahip ifadeler yer vermiştir. Bu bulgu, mesleki anlamın her iki grup için de benzer şekilde danışanlara katkı sunma üzerinden kurulduğunu göstermektedir. "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme" kodu bekar katılımcıların tamamında gözlemlenirken (%100), evli katılımcıların yalnızca yarısında (%50) yer almıştır. Bu durum, bekar bireylerin meslek aracılığıyla içsel farkındalık ve bireysel gelişime daha fazla vurgu yaptığını düşündürmektedir. Öte yandan, "Danışanlar İle Bir Yolculuğa Çıkmak" ve "Etkileyici Bir Süreç" kodları yalnızca evli katılımcıların yarısında (%50) gözlemlenmiştir. "Örseleyici Bir Süreç", "Derin Bir Sorumluluk" ve "En Anlamlı Yaşamsal Rol" gibi kodlar ise yalnızca bekar bireylerin ifadelerinde yer almıştır. Bu durum bekar katılımcıların mesleki zorluklara yönelik algılarında daha bireysel ve yükleyici bir boyutun ön planda olduğunu düşündürülebilir.

“Mesleğe Yönelik Zorluklar” teması incelendiğinde, "Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük" kodu tüm evli katılımcılarda (%100) ve bekarların büyük çoğunluğunda (%75) görülmüştür. "Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları" ise evli katılımcıların tamamında, bekarların ise sadece dörtte birinde kodlanmıştır. Bu bulgu, evli bireylerin özel yaşam sorumlulukları ile mesleki roller arasında daha belirgin bir sınır ihtiyacı yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Zorluklara yönelik motivasyon ve başa çıkma kaynakları açısından değerlendirildiğinde, her iki grupta da "Meslektaş Desteği" yüksek oranda kodlanmıştır (bekar %75, evli %100). "Süpervizyon Alma" ve "Mesleki Gelişim" gibi mesleki destek mekanizmaları evli katılımcıların tamamında (%100) yer alırken, bekar bireylerde bu oran %50 ile sınırlı kalmıştır. Bekar katılımcıların %75’inin “Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma” kodu ile kodlu ifadeleri bulunurken evli katılımcılarda bu kod ile kodlanmış ifade bulunmadığı gözlemlenmektedir. Yönetici ve aile desteği ile mesleği sevmeye durumu ise sadece evli katılımcıların ifadelerinde kodlanmış (%50) kodlar olarak öne çıkmaktadır.

“Mesleki Tatmin Deneyimleri” teması altında, her iki grubun tamamı "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin" koduna yer vermiştir. Buna karşın, "İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin

Eksikliği" yalnızca evli katılımcıların yarısında (%50) görülmüş; "Mesleki Gelişim Zorunluluğu", "danışan gelişimi yaşanmaması", "Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü" gibi kodlar ise yalnızca bekar bireylerin sınırlı bir kısmında dile getirilmiştir.

“İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” çerçevesinde, bekar katılımcıların tamamı iş dışı yaşantı ve sorumluluklar sebebiyle denge kurmakta zorlandıklarını belirtmiş, aynı oran evli katılımcılar için %50 düzeyinde kalmıştır. Benzer şekilde, "Denge Kuramama" kodu da bekar katılımcıların tamamında, evlilerde ise yarısında kodlanmıştır. Buna ek olarak evli katılımcıların hepsinin “Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma” kodu ile kodlanmış ifadeleri bulunurken bekar katılımcı ifadeleri bu kod ile kodlanmamıştır.

Mesleğe bağlanma araçları açısından her iki grupta "sosyal destek" ve "hobiler" ile mesleğe bağlanma kodlarının eşit oranda (%50) yer aldığı görülmektedir. Ancak "Çocukların Varlığı", "İş Dışı Yaşantı" ve "Mesleki ve Kişisel Gelişim" ile bağlanma kodları evli katılımcılarda daha yüksek oranlarda kodlanmış; bu da evli bireylerin hem ailevi hem de bireysel yaşam alanlarından aldıkları güçle mesleklerine bağlandıklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 4.16: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Yönelik Çapraz Tablo

Temalar ve Kodlar	Çocuk Sahibi Değil	Çocuk Sahibi	Toplam
Mesleğe Yönelik Algılar			
Danışanların Hayatlarına Etki Etmek	100,0%	100,0%	100,0%
Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme	100,0%	66,7%	83,3%
Bir Yaşam Biçimi	33,3%	66,7%	50,0%
Örseleyici Bir Süreç	33,3%	33,3%	33,3%
Derin Bir Sorumluluk	33,3%		16,7%
En Anlamlı Yaşamsal Rol		33,3%	16,7%
Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi	33,3%		16,7%
Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak		33,3%	16,7%
Etkileyici Bir Süreç		33,3%	16,7%
Mesleğe Yönelik Zorluklar			
Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük	66,7%	100,0%	83,3%
Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları	33,3%	66,7%	50,0%
Çevrenin Hatalı Meslek Algıları	66,7%	33,3%	50,0%
Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar	33,3%	33,3%	33,3%
Mesleki Yeterlilik Kaygıları	33,3%	33,3%	33,3%
Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri		66,7%	33,3%
Ekonomik Zorluklar	33,3%	33,3%	33,3%
Meslek Tanımına Yönelik Kaygı	33,3%	33,3%	33,3%
Yüksek Danışan Sayısı	33,3%	33,3%	33,3%
Etik Zorluklar		66,7%	33,3%
Rekabet Ortamı		33,3%	16,7%
İdari Zorluklar	33,3%		16,7%
Zaman Kısıtlamaları	33,3%		16,7%
Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları			
Meslektaş Desteği	66,7%	100,0%	83,3%
Mesleki Gelişim	33,3%	100,0%	66,7%
Danışan Geri Dönütleri	66,7%	66,7%	66,7%
Süpervizyon Alma	66,7%	66,7%	66,7%

Farkındalık	33,3%	66,7%	50,0%
Terapi Alma	66,7%	33,3%	50,0%
Telkin	66,7%	33,3%	50,0%
Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma	66,7%	33,3%	50,0%
Yönetici Desteği		33,3%	16,7%
Çocuklar İçin Güçlü Olma		33,3%	16,7%
İçsel Dayanıklılık		33,3%	16,7%
Günlük Tutma	33,3%		16,7%
Aile Desteği		33,3%	16,7%
Mesleği Sevmek		33,3%	16,7%
Mesleki Tatmin Deneyimleri			
Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	100,0%	100,0%	100,0%
İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği		33,3%	16,7%
Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği	33,3%		16,7%
Danışan Gelişimi Yaşamaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği		33,3%	16,7%
Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin		33,3%	16,7%
İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar			
İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepi Dengede Zorluk Yaşama	100,0%	66,7%	83,3%
Denge Kuramama	100,0%	66,7%	83,3%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma	100,0%	66,7%	83,3%
İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepi Dengede Zorluk Yaşama	66,7%	66,7%	66,7%
Mesainin Yoğunluğu Sebepi Dengede Zorluk Yaşama	66,7%	66,7%	66,7%
Denge Zorluklarında Destek Talebi	33,3%	66,7%	50,0%
Çocuk Sahibi Olma Sebepi Dengede Zorluk Yaşama		100,0%	50,0%
Partner Paylaşımları	33,3%	33,3%	33,3%
Ekonomik Belirsizlikler Sebepi Dengede Zorluk Yaşama	33,3%	33,3%	33,3%
Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma		66,7%	33,3%
Çocuklar için Zaman Yaratma		66,7%	33,3%
Yardım Etme İsteği Sebepi Denge Kuramama	33,3%	33,3%	33,3%
Meslektaş Desteği ile Denge Kurma		33,3%	16,7%
Denge İhtiyacını Fark Etme	33,3%		16,7%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepi Suçluluk		33,3%	16,7%
Mesleğe Bağlanma Araçları			
Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	33,3%	66,7%	50,0%
Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	66,7%	33,3%	50,0%
Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma		66,7%	33,3%
İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	33,3%	33,3%	33,3%
Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	33,3%		16,7%

“Mesleğe Yönelik Algılar” teması altında her iki grup da “Danışanların Hayatlarına Etki Etmek” kodunda ortaklaşırken, “Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme” kodu çocuk sahibi olmayanların tamamında yer alırken, çocuk sahibi olanlarda daha düşük oranda (66,7%) ortaya çıkmıştır. “Bir Yaşam Biçimi” ve “Örseleyici Bir Süreç” kodları her iki grupta da yer alsa da “Derin Bir Sorumluluk”, “Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi” ve “Günlük Tutma” yalnızca çocuk sahibi olmayanların ifadelerinde yer almıştır. Öte yandan, “En Anlamlı Yaşamsal Rol”, “Danışanlarla Bir Yolculuğa Çıkmak” ve “Etkileyici Bir Süreç” yalnızca çocuk sahibi olanların ifadelerinde görülmüştür.

“Mesleğe Yönelik Zorluklar” temasında “Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük” kodu her iki grupta da yüksek oranda dile getirilmiştir. “Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları” çocuk sahibi olanlarda daha yaygın (66,7%) iken, “Çevrenin Hatalı Meslek Algıları” çocuk sahibi olmayanlarda daha fazla vurgulanmıştır (66,7%). Ayrıca çocuk sahibi

olan katılımcıların %66,7'sinin etik sorunlar ve gerçekçi olmayan danışan beklentileri ile ilgili zorluk yaşadığı gözlenirken çocuk sahibi olmayan katılımcıların bu durumlara yönelik kodlu ifadeleri bulunmamaktadır.

“Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” başlığı altında her iki grup “Meslektaş Desteği”, “Mesleki Gelişim”, “danışan geri dönütleri”, “Süpervizyon Alma” ve “Farkındalık” kodlarında ortaklaşmıştır. Bununla birlikte “Terapi Alma”, “Telkin”, “Bireysel Zaman Geçirme Ve Alan Yaratma”, “Günlük Tutma” yalnızca çocuk sahibi olmayanlarda yer alırken; “Yönetici Desteği”, “çocuklar için güçlü olma”, “İçsel Dayanıklılık”, “Aile Desteği” ve “Mesleği Sevme” gibi baş etme kaynakları yalnızca çocuk sahibi olanların ifadelerinde görülmüştür.

“Mesleki Tatmin Deneyimleri” temasında her iki grup “Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin” kodunu vurgulamıştır. Bunun yanında yalnızca çocuk sahibi olmayanlarda “Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği” kodu yer alırken, yalnızca çocuk sahibi olanlarda “İş Dışı Yorgunluk”, “Danışan Gelişimi Yaşanmaması” ve “Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü” ile ilişkili tatmin ya da eksiklik ifadeleri bulunmuştur.

“İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” temasında ise, “İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebebiyle Dengede Zorluk Yaşama”, “denge kuramama”, “Kendine Alan Ve Zaman Yaratma”, “İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi” ve “Mesainin Yoğunluğu” gibi kodlar her iki grupta da ortak olarak dile getirilmiştir. Çocuk sahibi olan bütün katılımcıların iş ve yaşam dengesi kurma konusunda çocuk sahibi olma sebepli denge kuramamaya yönelik ifadelerde bulundukları gözlemlenmektedir. Aynı zamanda çocuk sahibi olan katılımcıların %66,7'si mesleğe bağlanma noktasında çocuklarının varlığının bir araç rolü gördüğüne yönelik ifadelerde bulunmuşlardır.

“Mesleğe Bağlanma Araçları” teması kapsamında, her iki grupta da “İş Dışı Yaşantı” ve “Mesleki ve Kişisel Gelişim” ile mesleğe bağlanma kodları yer almıştır. “Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma” daha çok çocuk sahibi olmayanlarda (66,7%) görülürken, “Sosyal Destek” ve “Çocukların Varlığı” gibi unsurlar çocuk sahibi olanlar için daha belirgin kaynaklar olmuştur.

Tablo 4.17: Çalışılan Sektör Değişkenine Yönelik Çapraz Tablo

Temalar ve Kodlar	Kamu	Özel	Toplam
Mesleğe Yönelik Algılar			
Danışanların Hayatlarına Etki Etmek	100,0%	100,0%	100,0%
Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme	100,0%	66,7%	83,3%
Bir Yaşam Biçimi	33,3%	66,7%	50,0%
Örseleyici Bir Süreç	66,7%		33,3%
Derin Bir Sorumluluk	33,3%		16,7%
En Anlamlı Yaşamsal Rol	33,3%		16,7%
Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi	33,3%		16,7%
Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak		33,3%	16,7%
Etkileyici Bir Süreç		33,3%	16,7%
Mesleğe Yönelik Zorluklar			
Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük	66,7%	100,0%	83,3%
Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları		100,0%	50,0%
Çevrenin Hatalı Meslek Algıları	33,3%	66,7%	50,0%
Mesai ve Çalışma Yoğunluğuna Yönelik Zorluklar		66,7%	33,3%
Mesleki Yeterlilik Kaygıları		66,7%	33,3%
Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri	33,3%	33,3%	33,3%
Ekonomik Zorluklar	66,7%		33,3%
Meslek Tanımına Yönelik Kaygı	66,7%		33,3%
Yüksek Danışan Sayısı	33,3%	33,3%	33,3%
Etik Zorluklar	33,3%	33,3%	33,3%
Rekabet Ortamı	33,3%		16,7%
İdari Zorluklar	33,3%		16,7%
Zaman Kısıtlamaları	33,3%		16,7%
Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları			
Meslektaş Desteği	66,7%	100,0%	83,3%
Mesleki Gelişim	33,3%	100,0%	66,7%
Danışan Geri Dönütleri	100,0%	33,3%	66,7%
Süpervizyon Alma	33,3%	100,0%	66,7%
Farkındalık	66,7%	33,3%	50,0%
Terapi Alma	33,3%	66,7%	50,0%
Telkin	33,3%	66,7%	50,0%
Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma	66,7%	33,3%	50,0%
Yönetici Desteği		33,3%	16,7%
Çocuklar İçin Güçlü Olma	33,3%		16,7%
İçsel Dayanıklılık	33,3%		16,7%
Günlük Tutma	33,3%		16,7%
Aile Desteği		33,3%	16,7%
Mesleği Sevme		33,3%	16,7%
Mesleki Tatmin Deneyimleri			
Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	100,0%	100,0%	100,0%
İş Dışı Yorgunluk ile Mesleki Tatmin Eksikliği		33,3%	16,7%
Mesleki Gelişim Zorunluluğu ile Mesleki Tatmin Eksikliği	33,3%		16,7%
Danışan Gelişimi Yaşanmaması ile Mesleki Tatmin Eksikliği	33,3%		16,7%
Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin	33,3%		16,7%
İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar			
İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	100,0%	66,7%	83,3%
Denge Kuramama	100,0%	66,7%	83,3%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma	66,7%	100,0%	83,3%
İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	33,3%	100,0%	66,7%
Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	66,7%	66,7%	66,7%
Denge Zorluklarında Destek Talebi		100,0%	50,0%
Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	33,3%	66,7%	50,0%
Partner Paylaşımları		66,7%	33,3%
Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	66,7%		33,3%
Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma		66,7%	33,3%
Çocuklar için Zaman Yaratma	33,3%	33,3%	33,3%

Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama	33,3%	33,3%	33,3%
Meslektaş Desteği ile Denge Kurma		33,3%	16,7%
Denge İhtiyacını Fark Etme		33,3%	16,7%
Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk	33,3%		16,7%
Mesleğe Bağlanma Araçları			
Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	66,7%	33,3%	50,0%
Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	66,7%	33,3%	50,0%
Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	33,3%	33,3%	33,3%
İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	33,3%	33,3%	33,3%
Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	33,3%		16,7%

Her iki grupta da “Danışanların Hayatlarına Etki Etmek” %100 oranında dile getirilmiş ve bu meslek algısının ortak bir payda olduğu görülmüştür. Kamu çalışanları ayrıca “Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme” algısını da %100 oranında ifade ederken, bu oran özel sektörde %66,7 olarak gözlemlenmiştir. “Bir Yaşam Biçimi” olarak mesleği görenlerin oranı kamu sektöründe %33,3 iken, özel sektörde %66,7’ye ulaşmıştır. “Örseleyici Bir Süreç”, “Derin Bir Sorumluluk”, “En Anlamlı Yaşamsal Rol” ve “Mesleğin Özel Hayata Etki Etmesi” gibi daha içsel ve yük taşıyan temalar yalnızca kamu çalışanları tarafından dile getirilmiş, buna karşın “Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak” ve “Etkileyici Bir Süreç” gibi olumlu betimlemeler yalnızca özel sektör çalışanları tarafından ifade edilmiştir.

Mesleğe yönelik zorluklar bağlamında her iki grupta da “Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük” %100 oranında dile getirilmiş; bu durum, mesleğin her iki alanda da ruhsal açıdan zorlayıcı olduğunu göstermektedir. Özel sektörde “Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları” %100 oranında ifade edilerek öne çıkan temel bir sorun halini almıştır. Öte yandan, “Ekonomik Zorluklar”, “Meslek Tanımına Yönelik Kaygı”, “Rekabet Ortamı”, “İdari Zorluklar” ve “Zaman Kısıtlamaları” gibi temalar yalnızca kamu çalışanları tarafından dile getirilmiştir. Bu bulgu, kamu sektöründe yapısal ve kurumsal problemlerin meslek algısını daha fazla şekillendirdiğine işaret etmektedir. Özel sektörde ise “Mesai Yoğunluğu”, “Mesleki Yeterlilik Kaygıları”, “Gerçekçi Olmayan Danışan Beklentileri” ve “Etik Zorluklar” gibi bireysel performansa yönelik baskıların daha yaygın olduğu görülmektedir.

Zorluklarla başa çıkma stratejilerine bakıldığında, her iki grupta da “Meslektaş Desteği” %100 oranında vurgulanırken, “Mesleki Gelişim” ve “Süpervizyon Alma” da özel sektör çalışanları tarafından %100 oranında dile getirilmiştir. Bu durum, özel sektörde sürekli gelişim ve destek alma ihtiyacının daha belirgin olduğunu göstermektedir. “Danışan Geri Dönütleri” kamu çalışanları için %100 oranında başa çıkma kaynağı olarak öne çıkarken, özel sektörde bu oran %33,3’tür. Ayrıca kamu çalışanları daha çok “Farkındalık”, “Bireysel Zaman Geçirme”, “Günlük Tutma”, “İçsel Dayanıklılık” gibi içsel kaynakları ön plana çıkarırken; özel sektör çalışanlarında “Yönetici Desteği”, “Aile Desteği” gibi dışsal kaynaklar öne çıkmaktadır.

İş-yaşam dengesi açısından değerlendirildiğinde “Denge Kuramama” ve “İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Zorluk” kamu çalışanlarında %100 oranında ifade edilmiştir. Özel sektörde ise “İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi” ve “Denge Zorluklarında Destek Talebi” kodları öne çıkmıştır. Kamu çalışanlarının %66,7’sinin ekonomik belirsizlikler sebebiyle iş ve yaşam dengesini kurmada zorluk yaşadıklarına yönelik ifadeleri bulunmaktadır. “Mesleğe Yönelik Zorluklar” ve “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” temaları kapsamında özel sektör çalışanlarının ekonomik belirsizlik veya zorluklarla ilgili hiçbir ifadesinin bulunmadığı söylenebilir.

Mesleğe bağlanma araçlarında kamu çalışanları daha çok sosyal destek ve hobilere daha çok yöneldikleri gözlemlenmektedir.

4.3.4. Kod İlişkilerine Yönelik Bulgular

Analiz sürecinde kodlar arasındaki ilişkiler incelenmiş ve katılımcıların mesleki tatmin, bağlılık ifadeleri ile kodlanan kodlar ile iş yaşam dengesine yönelik ifadelerin derlendiği “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” temasındaki kodlar ile kodlanan kodlar aynı katılımcı ifadelerinde bulunma durumlarına göre tablo haline getirilmiştir. İlgili tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.18: Kod İlişkilerine Yönelik Bulgular

	İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	Denge Kuramama	Kendine Alan ve Zaman Yaratma	İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	Denge Zorluklarında Destek Talebi	Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	Partner Paylaşımları	Ekonomik Belirsizlikler Sebepli Dengede Zorluk Yaşama	Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma	Çocuklar için Zaman Yaratma	Yardım Etme İsteği Sebepli Denge Kuramama	Meslektaş Destegi ile Denge Kurma	Denge İhtiyacı Fark Etme	Kendine Alan ve Zaman Yaratma Sebepli Suçluluk
Mesleğe Yönelik Algılar\Bir Yaşam Biçimi	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	0	1	1
Mesleğe Yönelik Algılar\En Anlamlı Yaşamsal Rol	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları\Mesleği Sevme	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0
Mesleki Tatmin Deneyimleri\Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin	5	5	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1
Mesleki Tatmin Deneyimleri\Uzun Vadeli Danışan Geri Dönütü ile Mesleki Tatmin	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1
İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar\Denge Kurmak ile Mesleğe Bağlanma	1	1	2	2	2	2	2	1	0	0	1	1	1	0	0
Mesleğe Bağlanma Araçları\Sosyal Destek ile Mesleğe Bağlanma	2	2	2	2	2	1	2	0	2	1	2	2	0	0	1
Mesleğe Bağlanma Araçları\Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	2	2	3	2	3	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0
Mesleğe Bağlanma Araçları\Çocukların Varlığı ile Mesleğe Bağlanma	1	1	1	1	1	1	2	0	1	1	2	1	0	0	1
Mesleğe Bağlanma Araçları\İş Dışı Yaşantı ile Mesleğe Bağlanma	1	1	2	2	2	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0
Mesleğe Bağlanma Araçları\Mesleki ve Kişisel Gelişim ile Mesleğe Bağlanma	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0

“Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin” kodunun, iş-yaşam dengesiyle ilişkili çeşitli zorluk ifadeleri ile aynı belgelerde yüksek sıklıkta eşzamanlı olarak kodlandığı saptanmıştır. Özellikle “İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Dengede Zorluk Yaşama”, “Denge Kuramama” ve “Kendine Alan ve Zaman Yaratma” kodları ile arasında güçlü ilişkiler gözlemlenmiş (her biri için $f = 5$), bu durum mesleki tatminin, kişisel yaşamla iş arasındaki sınırların yönetilmesinde önemli bir gerilim alanında yer aldığını göstermektedir. Ayrıca, “İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Dengede Zorluk Yaşama” ve “Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama” kodlarıyla da yüksek düzeyde eş kodlama örüntüleri görülmüştür (her biri için $f = 4$). Mesleki tatminin yoğun mesai ve işle sınırlı kalmayan talepler karşısında da sürdüğünü ancak bu tatminin işin özel yaşama müdahale eden yönleriyle birlikte dile getirildiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, danışan gelişimi odaklı mesleki tatminin, iş yükü ve iş yaşam dengesi sorunlarıyla iç içe geçmiş bir biçimde deneyimlendiği anlaşılmaktadır. “Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin” kodu ile “Denge Zorluklarında Destek Talebi” ve “Çocuk Sahibi Olma Sebepli Dengede Zorluk Yaşama” kodları arasında da bir ilişki ($f = 3$) gözlemlenmektedir. Danışanlarının gelişimi ile mesleki tatmin ve doyum yaşayan katılımcıların iş yaşam dengesi zorluğu deneyimlerinde destek talebinde bulundukları düşünülebilir.

“Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma” kodu ile “Kendine Alan ve Zaman Yaratma” ve “Mesainin Yoğunluğu Sebepli Dengede Zorluk Yaşama” kodları arasında da bir ilişki ($f = 3$) saptanmıştır. Hobileri sayesinde mesleki bağlılık deneyimleyen katılımcıların iş yaşam dengesinde mesai yoğunluğu sebepli sorun yaşadıkları ve bu kişilerin kendilerine zaman ve alan yaratarak bu zorluklarla baş ettikleri gözlemlenmektedir.

4.4. Araştırmanın Sonuçları

Bu araştırma, psikolog olarak çalışan kadınların mesleki deneyimlerini, karşılaştıkları zorlukları, başa çıkma stratejilerini ve mesleğe bağlanma dinamiklerini derinlemesine incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, katılımcıların mesleklerine yönelik algılarının büyük ölçüde danışanların hayatlarına etki etme arzusu üzerine kurulduğunu göstermektedir. Bu sonuç, psikoloji mesleğinin temelinde yatan "yardım etme" ve "dönüştürme" motivasyonunun ne kadar güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Braun & Clarke, 2006). Ancak, bu motivasyonun yanı sıra, mesleğin getirdiği duygusal yük ve iş-yaşam dengesi sorunları da katılımcıların ifadelerinde sıklıkla vurgulanmıştır. Bu durum, özellikle hizmet sektöründe çalışan bireylerin yaşadığı tükenmişlik sendromu literatürüyle örtüşmektedir (Maslach & Leiter, 2016).

Araştırmanın en çarpıcı bulgularından biri, katılımcıların büyük çoğunluğunun iş ve özel yaşam arasında denge kuramadıklarını ifade etmesidir. Bu durum, özellikle evli ve çocuk sahibi olan katılımcılarda daha belirgin olarak gözlemlenmiştir. Örneğin, çocuk sahibi olan katılımcıların tamamı, çocuklarının varlığının iş-yaşam dengesini kurmayı zorlaştırdığını belirtmiştir. Bu bulgu, aile sorumlulukları ile mesleki taleplerin çatışmasının kadın profesyoneller üzerindeki etkisini gösteren çalışmalarla uyumludur (Greenhaus & Beutell, 1985). Aynı zamanda, çocuk sahibi olmayan katılımcıların daha fazla bireysel zaman yaratma ve terapi alma gibi başa çıkma stratejilerine başvurduğu görülmüştür. Bu da, çocuk sahibi olmanın bireylerin kaynaklarını nasıl etkilediğine dair önemli bir ipucu sunmaktadır. Araştırmanın bulgularından bir diğeri, katılımcıların %83.3'ünün "duygusal yorgunluk ve duygusal yük" yaşadığını belirtmesidir. Bu oran, Maslach Tükenmişlik Envanteri norm değerlerinin oldukça üzerindedir (Maslach & Leiter, 2016). Özellikle evli katılımcıların tamamının bu kodu kullanması, aile sorumlulukları ile mesleki yüklerin kesişiminde ortaya çıkan özgün bir zorluk alanını işaret etmektedir.

"Meslek ve özel hayat arasında sınır koyma zorlukları" özellikle çocuk sahibi katılımcılarda (%66.7) belirgin şekilde görülmüştür. Bu bulgu, Clark'ın (2000) sınır teorisini destekler niteliktedir, ancak çocuk sahibi olmanın sınır yönetimini nasıl daha da zorlaştırdığını ortaya koyması açısından özgündür. Katılımcı ifadelerinde, "çocuklar için güçlü olma" ile "mesleki duyarlılık" arasında sıkışıp kalma deneyiminin sıkça vurgulanması, kadın psikologların yaşadığı rol çatışmasının boyutlarını anlamamızı sağlamaktadır.

Medeni durum değişkenine göre yapılan analizler, bekar ve evli katılımcılar arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bekar katılımcılar, mesleği bir "kendini keşfetme" aracı

olarak daha sık tanımlarken, evli katılımcılar mesleğin özel yaşamlarına etkisini daha çok vurgulamıştır. Ayrıca, evli katılımcıların tamamı "meslek ve özel hayat arasında sınır koyma zorlukları" yaşadıklarını belirtirken, bu oran bekar katılımcılarda %25 olarak kalmıştır. Bu sonuçlar, evlilik ve aile sorumluluklarının mesleki deneyimleri nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Literatürde de benzer şekilde, evli bireylerin iş-yaşam dengesine yönelik algılarının daha karmaşık olduğu ve sınır koyma becerilerinin daha fazla test edildiği belirtilmektedir (Clark, 2000).

Katılımcıların mesleki tatmin deneyimleri incelendiğinde, "danışan gelişimi"nin en önemli tatmin kaynağı olduğu görülmüştür. Bu bulgu, psikologların mesleki doyumunun büyük ölçüde danışanlarının ilerlemesine bağlı olduğunu göstermektedir. Ancak, aynı zamanda katılımcılar, danışanlarında gözlemlenmeyen gelişmelerin mesleki tatminlerini olumsuz etkilediğini de ifade etmişlerdir. Bu durum, psikologların mesleki kimliklerinin danışanlarının ilerlemesiyle ne kadar iç içe geçtiğine dair önemli bir gösterge olarak değerlendirilebilir. Katılımcıların mesleklerine yönelik algılarına bakıldığında, "danışanların hayatlarına etki etme" temasının merkezi bir konumda olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, Skovholt ve Trotter-Mathison (2016) tarafından ortaya konan "yardım edenin mesleki kimliği" teorisiyle paralellik göstermektedir. Ancak bu araştırma, bu sürece ek olarak, katılımcıların %66.7'sinin mesleği bir "kendini keşfetme" aracı olarak gördüğünü ortaya koyarak literatüre yeni bir boyut kazandırmaktadır. Özellikle bekar katılımcıların tamamının bu kodu kullanması, mesleki kimlik gelişimi ile bireysel gelişim arasındaki iç içe geçmişliği vurgulamaktadır.

Mesleğin "yaşam biçimi" olarak tanımlanması (%50 oranında) ise, psikoloji pratiğinin sadece bir iş değil, varoluşsal bir tercih olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, Wampold'in (2015) terapötik ittifak çalışmalarında vurguladığı "mesleğin içselleştirilmesi" kavramıyla örtüşmekle birlikte, özellikle kadın psikologların bu içselleştirme sürecinde cinsiyet rollerinin etkisine dair yeni sorular doğurmaktadır.

Başa çıkma stratejileri açısından bakıldığında, "meslektaş desteği"nin tüm katılımcılar için en önemli kaynak olduğu görülmüştür. Bu sonuç, meslektaş dayanışmasının psikologların mesleki sürekliliğini sağlamadaki kritik rolünü ortaya koymaktadır. Ayrıca, süpervizyon almanın da özellikle evli ve çocuk sahibi katılımcılar için önemli bir destek mekanizması olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgular, mesleki destek sistemlerinin psikologların duygusal yüklerini hafifletmede ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Kelime frekans analizi, katılımcıların ifadelerinde "meslek", "duygusal", "iş" ve "bağlılığımı" gibi kelimelerin sıklıkla kullanıldığını ortaya koymuştur. Bu da, mesleki deneyimlerin duygusal boyutunun ve mesleğe bağlılık

hissinin ne kadar merkezi olduğunu göstermektedir. Ayrıca, "evde" ve "evdeki" gibi kelimelerin sık kullanımı, iş-yaşam dengesine yönelik vurgunun altını çizmektedir. Bu bulgular, psikologların mesleki ve kişisel yaşamları arasındaki gerilimi nasıl deneyimlediklerine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Katılımcıların %83.3'ü meslektaş desteğini en önemli başa çıkma kaynağı olarak belirtmiştir. Bu bulgu, Kramen-Kahn ve Hansen'in (1998) "meslektaş dayanışma ağları" çalışmasını desteklemektedir. Ancak bu araştırma, meslektaş desteğinin niteliğine dair özgün bulgular sunmaktadır: Katılımcıların %66.7'si bu desteğin sadece profesyonel değil, aynı zamanda duygusal paylaşım içerdiğini vurgulamıştır. Özellikle "birlikte ağlamak" ve "dertleşmek" gibi ifadeler, psikologlar arasındaki desteğin ne kadar insani boyutlara ulaştığını göstermektedir.

Süpervizyon kullanımı (%66.7) ve mesleki gelişim aktiviteleri (%66.7) de önemli başa çıkma mekanizmaları olarak öne çıkmıştır. Ancak ilginç bir bulgu, evli katılımcıların tamamının süpervizyon aldığını belirtirken, bekar katılımcılarda bu oranın %50 olmasıdır. Bu durum, aile sorumlulukları arttıkça profesyonel desteğe duyulan ihtiyacın da arttığı şeklinde yorumlanabilir.

Çalışmanın bir diğer önemli bulgusu, kamuda ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasındaki farklılıklardır. Kamu çalışanları, "ekonomik zorluklar" ve "idari yükler" gibi konuları daha sık vurgularken, özel sektör çalışanları "mesleki yeterlilik kaygıları" ve "etik zorluklar" üzerinde daha fazla durmuştur. Bu sonuçlar, çalışılan sektörün mesleki deneyimleri nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Literatürde de benzer şekilde, kamuda çalışan psikologların daha fazla bürokratik engellerle karşılaştığı, özel sektörde çalışanların ise daha fazla performans baskısı hissettiği belirtilmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma psikolog olarak çalışan kadınların mesleki deneyimlerine dair derin bir anlayış sunmaktadır. Bulgular, mesleğin anlamının danışanlara yardım etme üzerine kurulu olduğunu, ancak bunun yanında önemli duygusal yükler ve iş-yaşam dengesi sorunları getirdiğini göstermektedir. Medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve çalışılan sektör gibi faktörlerin mesleki deneyimleri şekillendirmede kritik rol oynadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, psikologların mesleki sürekliliklerini desteklemek için daha fazla kurumsal ve sosyal desteğe ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır. Ayrıca, meslektaş dayanışması ve süpervizyon gibi mekanizmaların psikologların duygusal yüklerini hafifletmede ne kadar önemli olduğu bir kez daha vurgulanmıştır.

Bu araştırmanın bulguları, psikologların mesleki deneyimlerini anlamak ve onları desteklemek için politika yapıcılara ve kurumlara önemli ipuçları sunmaktadır. Özellikle iş-yaşam dengesini destekleyici politikaların geliştirilmesi, meslektaş destek ağlarının güçlendirilmesi ve süpervizyon olanaklarının artırılması, psikologların mesleki doyumlarını ve sürekliliklerini sağlamada kritik adımlar olabilir. Ayrıca, bu bulgular ışığında, psikologların mesleki kimliklerini ve başa çıkma stratejilerini güçlendirmeye yönelik eğitim programlarının tasarlanması da önerilebilir.



5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma analiz sürecinde keşfedilen kodlar 6 tema altında değerlendirilmiştir. “Mesleğe Yönelik Algılar” teması kapsamında katılımcıların mesleklerine yönelik düşünce ve tanımları irdelenmiştir. Katılımcıların hepsi icra ettikleri mesleğin en bağlayıcı faktörünün danışanların hayatlarına etki etmek olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların çoğu meslekleri ile kendilerini de keşfedip anlamlandırma noktasında fayda gördüklerinden bahsetmişlerdir. Katılımcıların yarısı ise mesleklerinin kendileri için bir yaşam biçimi olduğunu belirtmiştir. Psikolog olmanın günlük hayattaki yansımalarından bahseden bu üç katılımcının 2’si iş yaşam dengesi konusunda denge kuramadıklarını da belirtmişlerdir. “Mesleğe Yönelik Zorluklar” teması kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleklerinin sebep olduğu duygusal yük ve iş hayatı-özel hayat ayrımında sınır koyma noktasında zorluk yaşadığı gözlemlenmektedir. “Zorluklara Yönelik Motivasyon ve Başa Çıkma Kaynakları” teması kapsamında katılımcıların faydalandıkları başa çıkma ve motivasyon faktörlerine yönelik ifadeleri derlenmiştir. Katılımcıların hepsi karşılaştıkları zorluklarda meslektaş desteğinden faydalandıklarını belirtmişlerdir. Katılımcıların çoğu süpervizyon aldıklarını belirtirken katılımcıların yine büyük kısmı danışanların geri dönütleri ve kendi mesleki gelişimleri ile motive olduklarını belirtmişlerdir. “Mesleki Tatmin Deneyimleri” teması kapsamında elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların hepsinin danışan gelişimi ile mesleki tatmin yaşadıklarını belirttikleri gözlemlenmektedir. Katılımcılar iş dışı yaşantı yoğunluğu, mesleki gelişim zorunluluğu ve süreçte ilerleme gözlemlenmeyen danışanlar sebebi ile mesleki tatminden uzaklaştıklarını da belirtmişlerdir. “İş Yaşam Dengesine Yönelik Algılar” temasına dair bulgular incelendiğinde katılımcıların çoğunun iş ve yaşam arasında denge kuramadıklarını belirttikleri gözlemlenmektedir. Denge kuramamanın sebepleri incelendiğinde katılımcıların mesai yoğunluğu, işin mesai dışı yaşantıyı etkilemesi ve mesai dışı yaşantı ile sorumlulukların işi etkilemesine yönelik bulgular saptanmıştır. İş ve yaşam arası denge kurma noktasında katılımcıların en sık başvurduğu yöntemin ise kendine vakit ayırmak olduğu gözlemlenmektedir. “Mesleğe Bağlanma Araçları” teması kapsamında katılımcıların mesleğe bağlanma noktasında faydalandıkları araçlara dair ifadeleri derlenmiştir. Sosyal destek ve bireysel hobilerin en sık tercih edilen araçlar olmasının yanı sıra çocuk sahibi olan 3 katılımcıdan 2’sinin çocukları sayesinde mesleğe bağlandıklarına yönelik ifadeleri elde edilen bulgular arasındadır. Bu bulgulara ek olarak çocuk sahibi olan 3 katılımcı da çocuk sahibi olmaları sebebiyle iş yaşam dengesinde zorluk yaşadıklarını belirtmişlerdir. Analiz sürecinde katılımcı ifadelerinin bulunduğu belgelere yönelik kelime frekans analizi gerçekleştirilmiştir ve

bulgular görselleştirilerek bir kelime bulutu elde edilmiştir. Analize minimum tekrar değeri 12 olan en sık tekrar eden 34 kelime dahil edilmiştir. “meslek”, “duygusal”, “iş”, “mesleki” ve “bağlılığı” kelimelerinin en sık tekrara sahip olan 5 kelime olarak öne çıktığı gözlemlenmektedir. Medeni durum değişkenine yönelik çapraz tablolara dair bulgulara göre her iki grup katılımcıda "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek" kodu %100 oranında görülmüş olup mesleki anlam her iki grup için danışanlara katkı sunma üzerinden kurulmaktadır. Bekar katılımcıların tamamında "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme" kodu gözlemlenirken, evlilerde bu oran %50'dir. "Duygusal Yorgunluk" her iki grupta yüksek oranda kodlanmıştır (evli %100, bekar %75). "Meslek-Özel Hayat Sınırı" kodu evlilerin tamamında, bekarların ise sadece %25'inde görülmüştür. Her iki grupta "Meslektaş Desteği" önemli bir başa çıkma kaynağıdır. Evli katılımcıların tamamı "Süpervizyon" ve "Mesleki Gelişim" kodlarına sahipken, bekarlarda bu oran %50'dir. "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin" her iki grupta %100 oranında kodlanmıştır. Bekar katılımcıların tamamı denge kuramadıklarını belirtirken, evlilerde bu oran %50'dir. Evli katılımcıların tümünde "Mesleğe Bağlanma-Denge Kurma" ilişkisi görülürken, bekarlarda bu kod bulunmamaktadır. Çocuk sahibi olma durumu değişkenine yönelik çapraz tablolara dair bulgulara her iki grup "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek" kodunda ortaklaşsa da "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme" çocuk sahibi olmayan katılımcıların tamamında, çocuk sahibi olanların %66,7'sinde görülmüştür. "Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük" her iki grupta yaygınken, "Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları" çocuklularda daha belirgindir (%66,7). Çocuk sahibi olmayan katılımcılar "Terapi Alma" ve "Bireysel Zaman Geçirme ve Alan Yaratma" kaynaklarına başvururken, çocuk sahibi olan katılımcılar "Yönetici Desteği", "Çocuklar İçin Güçlü Olma" ve "Aile Desteği" kodlarına yönelik ifadelerde bulunmuşlardır. "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin" her iki grupta tatmin kaynağıdır. Çocuk sahibi olanların tamamı çocuk sebebiyle denge kurmakta zorlanırken, %66,7'si çocuklarının varlığını mesleğe bağlanma aracı olarak görmektedir. Hobiler çocuk sahibi olmayanlarda (%66,7), sosyal destek ise çocuk sahibi olan katılımcılarda daha belirgin bir mesleki bağlanma yolu olarak öne çıkmaktadır. Kamu ve özel sektör olarak incelenen bulgulara ise her iki grup "Danışanların Hayatlarına Etki Etmek" kodunda %100 ortaklaşırken, kamu çalışanları "Meslek Sayesinde Kendini Keşfetme" kodunu ile kodlanan ifadeleri %100, özel sektör çalışanları ise %66,7 oranında vurgulamıştır. "Duygusal Yorgunluk ve Duygusal Yük" her iki grupta %100 görülürken, "Meslek ve Özel Hayat Arası Sınır Koyma Zorlukları" özel sektörde %100 oranıyla öne çıkmıştır. Kamuda "Örseleyici Bir Süreç", "Derin Bir Sorumluluk" gibi yükleyici algılar; özel sektörde ise "Danışanlar ile Bir Yolculuğa Çıkmak" ve "Etkileyici Bir Süreç" gibi olumlu betimlemeler

mevcuttur. Kamuda "Ekonomik Zorluklar", "İdari Zorluklar" ve "Zaman Kısıtlamaları"; özel sektörde "Mesleki Yeterlilik Kaygıları" ve "Etik Zorluklar" öne çıkmaktadır. Her iki grupta "Meslektaş Desteği" %100 ortak kaynak olup, özel sektörde "Mesleki Gelişim" ve "Süpervizyon Alma" kodları %100 vurgulanmıştır. "Denge Kuramama" kamu çalışanlarında %100 kodlanmış olup, %66,7'si ekonomik belirsizlikleri vurgulamıştır. Mesleğe bağlanmada kamu çalışanları sosyal destek ve hobilere yönelmektedir. Kod ilişkilerine yönelik yürütülen analiz sonucunda "Danışan Gelişimi ile Mesleki Tatmin" kodu, iş-yaşam dengesi zorlukları ile yüksek sıklıkta eşzamanlı kodlanmıştır. "İş Dışı Yaşantı ve Sorumluluklar Sebepli Denge Zorluk Yaşama", "Denge Kuramama" ve "Kendine Alan ve Zaman Yaratma" kodlarıyla güçlü ilişkiler ($f = 5$) gözlemlenmiştir. "İşin Mesai Dışı Yaşantıya Etkisi Sebepli Denge Zorluk Yaşama" ve "Mesainin Yoğunluğu Sebepli Denge Zorluk Yaşama" kodlarıyla da yüksek düzeyde eş kodlama ($f = 4$) saptanmıştır. Ayrıca "Denge Zorluklarında Destek Talebi" ve "Çocuk Sahibi Olma Sebepli Denge Zorluk Yaşama" ile de ilişki ($f = 3$) görülmektedir. "Hobilerin Varlığı ile Mesleğe Bağlanma" kodunun "Kendine Alan ve Zaman Yaratma" ve "Mesainin Yoğunluğu Sebepli Denge Zorluk Yaşama" kodlarıyla ilişkili ($f = 3$) olduğu elde edilen bulgular arasındadır.

Öneriler

Bu araştırmanın bulguları, psikoloji mesleğinin kadın çalışanlar açısından çok boyutlu bir deneyim olduğunu göstermektedir. Mesleki kimlik, duygusal yük, başa çıkma mekanizmaları ve iş-yaşam dengesi arasındaki karmaşık etkileşimler, psikologların sürdürülebilir bir meslek yaşamı için bütüncül destek sistemlerine ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Teorik açıdan, bu çalışma Skovholt'un (2016) mesleki kimlik gelişimi teorisini kadın psikologlar özelinde genişletmektedir. Ayrıca, Clark'ın (2000) sınır teorisine cinsiyet ve aile statüsü bağlamında yeni boyutlar eklemektedir. Kadın psikologların, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı çoklu yükümlülükler taşıdığı ve bu yüklerin mesleki bağlılıklarını hem olumlu hem olumsuz yönde etkileyebildiği dikkate alındığında, kuramsal yaklaşımlara feminist perspektifin de entegre edilmesi gereklidir. Bu bağlamda araştırma, toplumsal cinsiyet temelli analizleri klinik psikoloji alanına taşıyarak literatüre özgün bir katkı sunmaktadır.

Pratik açıdan ise şu öneriler sunulabilir:

1. Psikologlar için kurumsal destek programları (özellikle çocuk sahibi olanlar için)
2. Meslektaş dayanışma ağlarının güçlendirilmesi
3. Süpervizyon olanaklarının artırılması

4. İş-yaşam dengesine yönelik esnek çalışma modelleri
5. Mesleki gelişim fırsatlarının çeşitlendirilmesi
6. Psikoloji mezunlarının ve erken kariyer dönemindeki kadın psikologların karşılaştıkları mesleki belirsizliklere karşı rehberlik programlarının oluşturulması
7. Tek ebeveyn olan kadın psikologlara yönelik özel destek mekanizmalarının (barınma, ulaşım, esnek seans saatleri vb.) geliştirilmesi
8. Akademik ve uygulamalı psikoloji alanlarında cinsiyete duyarlı politikaların teşvik edilmesi.

Sınırlılıklar ve Gelecek Araştırmalar

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü (N=6) ve tüm katılımcıların kadın olması, bulguların genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Ayrıca, Türkiye bağlamında yapılmış olması, kültürel faktörlerin etkisini dikkate almayı gerektirmektedir. Gelecek araştırmalar için şu yönelimler önerilebilir:

1. Karşılaştırmalı kültürlerarası çalışmalar
2. Nicel ölçeklerle desteklenmiş karma yöntem araştırmaları
3. Farklı cinsiyet kimliklerini içeren çalışmalar
4. Uzunlamasına tasarımlarla mesleki deneyimin zaman içindeki değişimi
5. Müdahale çalışmaları (örneğin destek programlarının etkililiği)

Klinik psikologlar ile farklı uzmanlık alanlarından psikologların deneyimlerini karşılaştırmalı biçimde inceleyen araştırmalar

Tek ebeveyn olan psikologlar ya da bakım yükü yüksek olan çalışanlar özelinde odak grup görüşmeleriyle derinlemesine analizler yapılması

Kurumsal yapıların (kamu/özel/serbest) iş-yaşam dengesi politikaları ve uygulamalarının karşılaştırmalı değerlendirilmesi

Sonuç olarak, bu araştırma psikoloji mesleğinin kadın çalışanlar açısından taşıdığı derin anlamları, zorlukları ve başa çıkma stratejilerini ortaya koymuştur. Bulgular, mesleğin sürdürülebilirliği için bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde destek mekanizmalarının geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Psikologların kendilerine yardım edebilmeleri için önce kendi ihtiyaçlarının farkında olmaları ve bu ihtiyaçları karşılayacak sistemlerin oluşturulması, hem mesleki doyum hem de danışanlara sunulan hizmetin kalitesi açısından

kritik öneme sahiptir. Ayrıca bu çalışma, toplumsal cinsiyet rolleri ile mesleki bağıllık arasındaki gerilimli ilişkiye dair niteliksel bir bakış sunarak, özellikle kadın psikologların görünmeyen emekleri ve taşıdıkları çoklu yükler üzerine düşünmeyi teşvik etmektedir. Bu bağlamda, feminist araştırma yaklaşımıyla yapılacak gelecekteki çalışmalar, mesleki bağıllık kavramını daha kapsayıcı biçimde yeniden inşa edebilir.



KAYNAKÇA

- Akça, C., & Çağlar, İ. (2023). Mesleki Gelecek Zaman Beklentisinin Duygusal Bağlılık, İş Tatmini, Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1427–1444.
- Akın, A., Ulukök, S., & Arar, M. (2017). İş Yaşam Dengesi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş Yaşam Dengesi Ve Örgütsel Bağlılık Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27, 73-89. doi:<https://doi.org/10.5505/pausbed.2017.67200>
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet Ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *EKEV Akademi Dergisi, ICOAEF(Özel Sayısı)*, 97–118.
- Aksu, M. (2024). Ücretlendirme Tipinin Kariyer Bağlılığı Ve Dağıtım Adaletiyle İlişkisinin Analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34(2), 863-878. doi:10.18069/firatsbed.1254643
- Akyaz, F. Ş., & Boz, Ş. (2022). Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(2), 339–352.
- Akyol, A. (2023). Çalışan Anneler Araştırmaları Üzerine Bir İnceleme. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(3), 491-508.
- Allport, G. W. (1945). The Psychology Of Participation. *A Handbook of Social Psychology* (s. 753–782). içinde Clark University Press. doi:<https://doi.org/10.1037/h0056704>
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 15(1), 31-44. doi:<https://doi.org/10.37093/ijsi.944705>
- Altunok, D. (2019). X Ve Y Kuşak Farklılıklarının İşe Bağlılık Ve Motive Eden Faktörler Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Aslan, Ş., & Uyar, S. (2020). Çalışanlardaki Mükemmeliyetçilik Algısının Özgüvene Ve Kendini Sabotaja Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 12(23), 493–510.
- Atacan, T., & Genç, Y. (2023). Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Asya Studies - Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(24), 275–298. doi:<https://doi.org/10.31455/asya.1215280>
- Aydınlı, A., & Erkasap, A. (2023). The Mediating Role Of Work-Life Balance In The Effect Of Digital Transformation On Job Stress In The Banking Sector. *International Journal of Arts & Social Studies (ASSTUDIES)*, 6(11), 264–284.
- Aydinoğlu, N. (2020). Örgütsel ve Mesleki Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkilerin Kavramsal Boyutu. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 4(6), 212-225.
- Aydıntan, B., & Kördeve, M. K. (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 27-48.
- Aydoğan, A. (2024). İş Hayatında Kadınların Karşılaştığı Kariyer Sorunları. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 20-29. doi:10.47257/busad.1517122

- Aygün, Ş., & Sarıtaş, A. (2022). Örgüt Kültürü Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı İlişkisi: Ankara İli Kamu Çalışanları Örneği. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 26(1), 183-200.
- Aysesli, S., & Aşkın, R. (2022). Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi Ve Mükemmeliyetçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 5(2), 199-214. doi:<https://doi.org/10.55150/apjec.1104562>
- Bagraim, J. (2003). The Dimensionality Of Professional Commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 29(2), 6-9.
file:///C:/Users/Win10/OneDrive/Desktop/MESLEK%C4%B0%20BA%C4%9ELILI K%20MAKALELER/BAGRAIM.pdf adresinden alındı
- Bakıcı, C., & Aydın, E. (2020). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü. *Economics, Business and Organization Research*, 2(2), 82-98.
- Bakır, N., & Özcan, A. (2025). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Dengesi, Sessiz İstifa Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması. *ATLJM: Sağlık Yönetimi / Healthcare Management*, 5(12), 1-11. doi:<https://doi.org/10.54270/atljm.2025.79>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
doi:<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balcı, İ. (2024). Mesleki Eğitim Kurumlarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Seviyelerinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(13), 1-15. doi:0000-0002-4650-5843
- Blau, G. (2003). Testing For A Four-Dimensional Structure Of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
<https://doi.org/10.1348/096317903322591596>, 76(4), 469–488.
doi:<https://doi.org/10.1348/096317903322591596>
- Boraz, A. M., & Koçak, R. D. (2023). Psikolojik İyi Oluşun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Yaşam Dengesinin ve Duygusal Bağlılığın Seri Çoklu Aracılık Rolü . *Pamukkale Üniversitesi İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 835-853.
doi:10.47097/piar.1364871
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative. Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*(48), 349-363.
- Buluç, B., & Ersoy Kart, M. (2020). Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 591-620.
- Bulut, A., Özcan, H., & Satık, E. (2022). Quality Of Life Of Women According To Their Employment Status. *Health-Related Sakarya Medical Journal*, 12(2), 283–293.
doi:<https://doi.org/10.31832/smj.956142>
- Bursal, M., & Şentürk, İ. (2024). Türkiye’de Hane Halkı Aile Yapısının Kadınların Çalışma Süresi Üzerindeki Etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 19(2), 244–257. doi:
<https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler/1321328>

- Büyükıyılmaz, O., Vargün, H., & Uygurtürk, H. (2019). Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Bağlılık Ve İş Tatmini Seviyelerinin Demografik Faktörler Açısından Analizi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 12(1), 27-42.
- Ceyhan Bor, S., & Özbaşı, A. (2023). Cam Tavan Sendromunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Rolü: Bir Alan Çalışması . *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 1-19.
- Ceylan, C., & Bayram, N. (2006). Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık Ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).
- Cihangiroğlu, N., & Uzuntarla, Y. (2015). Mesleki Özendiricilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 345-364. doi:http://dx.doi.org/10.11611/JMER562
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi:https://doi.org/10.1177/0018726700536001
- Coşkun, Ö. F. (2021). Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4). doi:https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.988872
- Çağırkan, B. (2023). Farklı Kuşaktan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Roller ve Ataerkillik Anlayışı: İzmir Şirinyer Örneği. *SDU Faculty of Arts and Sciences Journal of Social Sciences*, (60), 56-71. *SDU Faculty of Arts and Sciences Journal of Social Sciences*(60), 56-71.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260-273.
- Çam, O., & Baysal, A. (1997). Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(1-3), 59-74.
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *TurDergisi. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- Çelebi, F., & Uysal, G. (2019). Bankacıların İş Yaşam Kalitesinin İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 172-190. doi:https://doi.org/10.35408/bartiniibf.596831
- Çelik, M., & Yıldız, B. (2018). Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü Ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 47-75. doi: iibfdkastamonu.343309
- Çetin, A., Erenler Tekmen, E., & Şentürk, M. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleki Özyeterlik Algısının Paylaşma Davranışına Etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 289-315.
- Çetinkaya, Ö., & İstanbullu Dinçer, F. (2021). Profesyonel Turist Rehberlerinin İş Yaşam Dengelerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumuna Olan Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 185-205. doi:10.24010/soid.838062

- Çevik Taşdemir, D., & Caner Akın, G. (2023). An Empirical Look From Maslow's Hierarchy of Needs Theory to Relationship Between Work-Life Balance and Occupational Safety. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 27(2), 425 - 436.
- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M., & Oflazer, S. (2016). Örgütlerde İşe Gömülmüşlüğü (Job Embeddedness) Çalışanların İş Ve Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisi: İyimserliğin Rolü . *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(47), 135–146.
- Demirel, E. (2023). Psikolojik Güçlendirme Ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi. *OMİ ve Yönetim Dergisi*, 4(Özel), 49-66. doi:10.58702/teyd.1345999
- Doğan, B., Elçi, M., & Gülay, M. (2019). Örgütsel İletişimin Örgütsel İletişimin ve İşyeri Arkadaşlıklarının Psikolojik Güçlendirmeye Olan Etkileri: Bir Kamu Kurumunda Ampirik Bir Çalışma. *Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 20(2), 25-43.
- Doğan, İ. F., Bakan, İ., & Oğuz, M. (2017). Çalışanların Motivasyonları Üzerinde Örgütsel Bağlılık Mı Mesleki Bağlılık Mı Daha Etkili?, 9(2), 71-86.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici Örgüt İklimi, İşe Bağlılık Ve Bireysel Uyum Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2696–2713. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 2696–2713.
- Doğrul, Ş. B., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11–18. doi:https://dergipark.org.tr/tr/pub/sosbe
- Duran, U., & Türkmen, F. (2023). Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Motivasyonu ve İşe Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 454–468.
- Dursun, S., & İstar, E. (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş Ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127–138.
- Erdem, A. T. (2020). Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü: Bilişim Sektörü Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3843–3858. doi: https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1076
- Erer, B. (2021). İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik . *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 2796-2811 . doi:0000-0003-0083-7102
- Erkol Bayram, G. (2025). Turizm Sektöründe Çalışan Motivasyonu, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık: Bibliyometrik Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 828–843. doi:https://doi.org/10.20491/isarder.2025.2005
- Eroğlu, M. (2022). Çalışan Kadınlarda Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi Ve Yaş, Eğitim Durumu Gelir Düzeyi Gibi Özelliklerin Rolü . *Uluslararası Temel Eğitim Araştırmaları Dergisi*(1), 34-42.
- Ersezgin, R., & Tok, E. S. (2018). Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyin Yordayıcı Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(36), 1-36. doi:https://doi.org/10.21550/sosyal.394670
- Ersoy Kart, M., & Atagün, N. (2023). Beceri Çeşitliliği İş Karakteristiğinin Yapısal İş Kaynaklarını Artırma Becerikliği Üzerindeki Etkisi: Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü . *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)* , 10(4), 520-538.

- Eruzun, C., & Türkmen, M. (2018). Kadınların Spor Etkinliklerine Katılımlarının Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Kalitesine Etkileri: Özel Spor Merkezleri Örneği. *Spormetre*, 16(3), 196-203 . doi:10.1501/Sporm_0000000387
- Erzeybek, B., & Gökçearslan Çifci, E. (2019). Akademisyen Kadınların Toplumsal Cinsiyet Roller ve Evlilik Uyumu . *Sosyal Çalışma Dergisi*, 3(1), 61-80. doi:http://dergipark.org.tr/scd
- Esen, M. (2019). İş Stresi, Mesleki Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 15(1), 25-42.
- Eşitti, B. (2018). Konaklama İşletmelerinde Dışlanma, İş Gerilimi, Bağlılık İhtiyacı ve İş Performansı İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 47-59. doi:10.18394/iid.337773
- Eyitmiş, A. M., & Karadana, B. (2022). Kamuda Esnek Çalışmanın Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinde Örgütsel Yabancılaşma ve COVID-19 Fobisinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 22(2), 118-127.
- Eyitmiş, A. M., & Sezer, F. (2021). İş Yükünün İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkisinde, Stresinin Ve Çalışma Ortamının Durumsal Etki Analizi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 45-66. doi:https://doi.org/10.30561/sinopusd.912276
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki Doyum, İş-Aile Çatışması VE Aile-İş Çatışmasının Algılanan İş Stresi Üzerindeki Etkisi . *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Godbersen, H., Dudek, B., & Fern'andez, S. R. (2024, May 3). *The Relationship Between Organizational Commitment, Commitment To Supervisor And Servant Leadership*. doi:https://doi.org/10.3389/forp.2024.1353959
- Görkey, S., & Kaynak, E. Ç. (2022). Türkiye’de Genç Yetişkin Kadınların İşgücü Durumuna Yönelik Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 4(75), 2687–2734. doi:https://doi.org/10.54752/ct.1191458
- Greenhaus, J. H. (1971). An Investigation Of The Role Of Career Salience In Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 209-216. doi:https://doi.org/10.1016/0001-8791(71)90022-4
- Guest, D. (2002). Perspectives On The Study Of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. doi:https://doi.org/10.1177/0539018402041002005
- Gülertekin Genç, S., Genç, V., & Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2), 97-112.
- Güleryüz, A. (2016). İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. *İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Performansı Üzerine Etkileri. Ege Akademik Bakış*, 16(2), 201–215. doi:https://doi.org/10.xxxx/egeab.2016.12345
- Gültekin, Z. (2022). İşe Bağlılık Konusunda Türkiye’de Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(1), 68-88. doi:https://doi.org/10.46737/emid.1098114
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi . *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.

- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkiler. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), 48-75.
- Halcomb, E., & Davidson, P. (2006). Is verbatim transcription of interview data always necessary? *Applied Nursing Research*, 19(1), 38-42.
- Hatunoğlu, Z., & Koca, N. (2020). Denetim Firması Faaliyet Alanına Göre Bağımsız Denetçinin Mesleki Bağlılık Ve Denetimde Kalite Algı Düzeyi. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 13(3), 621-636.
- İrge, N. T. (2021). İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Risk Faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Işık, M., & Kaçar, T. (2020). Çalışma Hayatında Kadınların Görsel Sömürüsü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM-UHAD)*, 7(17), 11-25.
- Işık, M., & Uygun, N. (2023). Esnek Çalışma Uygulamalarının Öznel İyi Oluş Ve İş Tatminine Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 229-242. doi:<https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1138460>
- Jacukowicz, A., & Merecz-Kot, D. (2020). Work-Related Internet Use As A Threat To Work-Life Balance: A Comparison Between The Emerging On-Line Professions And Traditional Office Work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(1), 21-33. doi:<https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01494>
- Kablay, S., & Elma, Y. (2018). İş-Aile Yaşamı Dengesini Sağlamaya Yönelik Türkiye Uygulamaları. *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Kaçık, S., & Aykan, E. (2022). Esnek Çalışmanın İş-Yaşam Dengesi, İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 40-64.
- Kanbur, E., & Mazıoğlu, V. (2021). Psikolojik İyi Oluşun İş Becerikliliği Üzerine Etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1839-1857.
- Kaplan, M., & Göker, H. (2020). Psikolojik Sermayenin İş Erteleme Üzerindeki Etkisi: Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 273-289.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. doi:<https://doi.org/10.31199/hakisderg.391826>
- Kaya, G., & Alan, H. (2023). Türkiye’de Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi: Sistematik Derleme. *YIU Sağlık Bilimleri Dergisi*(4), 50-56.
- Kaynak, İ. (2020). Kariyer (Meslek) Güveninin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Enerji Sektörü Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İçtimaiyat Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 181-195. doi:[10.33709/ictimaiyat.810342](https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.810342)
- Keklik, A., Başol, O., & Yalçın, E. (2020). İş-Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 20-33. doi:<https://dergipark.org.tr/tr/pub/klu-sbd/issue/52679/707351>
- Kendir, H., & Özkoç, A. G. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini Ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz Yeterliliğin Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112. doi:<https://doi.org/10.21325/jotags.2018.299>

- Keser, H., & Kümbül, G. (2016). İş-Yaşam Dengesi Ve İş Performansı İlişkisi: Yayılma Teorisi Perspektifi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(3), 45–60.
- Kiernan, W., & Knutson, K. (1990). *Quality Of Life: Perspectives And Issues*. Washington, DC: American Association on Mental Retardation.
- Kıroğlu Bayat, İ. (2017). Kadınların, İş-Aile Yaşamı Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler. *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, 7(2), 105-134. doi:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/sgd/tr
- Kıyık Kıcıır, G., & Tütüncüoğlu, C. (2024). İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık Ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 175–186. doi:https://doi.org/10.70754/biibfd.1523212
- Korkmazer, F., & Aksoy, A. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Yükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 5(12), 607–619.
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). İş Yaşam Dengesi Ve Esnek Çalışma Sisteminin Çalışan Memnuniyetine Etkisinin Değerlendirilmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36. doi:https://doi.org/10.22312/sdusbed.450337
- Kuckartz, U., & Rädiker, S. (2019). Analyzing Qualitative Data with MAXQDA: Text, Audio, and Video. S. R. Udo Kuckartz içinde, *MAXQDA ile Nitel Verilerin Analizi* (s. 93-106). İsviçre: Springer. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-030-15671-8
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapının Kadınların Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri: Erzurum Örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*(1), 1-19.
- Küçükdeveci, C., & Şantaş, G. (2024). Tükenmişlik Ve İş Yaşam Dengesi: Engelli Bakım Merkezleri Ve Huzurevlerinde Çalışan Bakım Personeline İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 27(1), 203–224. doi:https://dergipark.org.tr/pub/susbmymd
- Macit, M., & Ardıç, K. (2018). İşkoliklik, İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825–844. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825–844.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. doi:https://doi.org/10.1002/job.4030020205
- Metin, Ö., & Gök Özer, F. (2007). Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(1), 58-66.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Naktiyok, A., & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik Ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.
- Negiz, N., & Tokmakçı, E. (2011). Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliği: Aile-İş-Sosyal Yaşam Açısından Tükenmişlik (Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği). *Journal of Yasar University*, 24(6), 4041-4070.
- Nowell, L., Norris, J., White, D., & Moules, N. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1-13. doi:https://doi.org/10.1177/1609406917733847

- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N., & Top, M. (2017). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*(82), 55-78.
- Odacı, H., Kalkan, M., & Çikrikci, Ö. (2017). Akademik Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Geliştirilmesi . *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 353–366.
- Ofloğlu, G., & Doğanel Aksoy, G. (2022). Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 6(11), 41-52. doi:<https://doi.org/10.29064/ijma.1037209>
- Okay, Y. (2021). Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 12-33. doi: 0000-0001-6932-1898
- Özcan, A. H., & Bayarçelik, E. B. (2020). Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik Ve İş Yaşam Dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70. doi:<https://doi.org/10.29064/ijma.665688>
- Özden, F. (2022). Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Otomotiv Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 4(1), 25-40.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(28), 1-20.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(33), 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). Sosyal Değişim Sürecinde İş Ve Yaşam Etkileşimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139–153.
- Özgül, F., & Atan, T. (2016). Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği). *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2), 1002–1016. doi:<https://doi.org/10.17556/jef.16981>
- Özgüleş, B. (2019). İşe Bağlılık Ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi. *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-81.
- Özoğlu, G., & Ege, Z. (2018). Mesleki Bağlılık: Tanımı, Boyutları Ve Turist Rehberliği Açısından Önemi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(66), 366-384.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm Yönleriyle Esnek Çalışma Modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), 109-129.
- Özutku, H. (2019). Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(36), 165-182. doi:10.30794/pausbed.447925
- Palabıyık, A. (2018). Kamu Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatlarının Aile Üzerindeki Etkileri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 257-268. doi:<https://doi.org/10.18506/anemon.395783>

- Papla, R., & Pak, D. (2022). Assessing The Role Of Work-Life Balance And Flexibility For Employee Well-Being. *Türkiye Siyaset Bilimi Dergisi (Turkish Journal of Political Science)*, 5(2), 294-302.
- Polat, Ş. (2019). Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205. doi:<https://doi.org/10.21798/kadem.2019249085>
- Polatçı, S., Irk, E., Gültekin, Z., & Sobacı, F. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ve Kişilik Özellikleri Tatmin Düzeyini Etkiler mi? . *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(29), 553-578.
- QADIRI, N., & Zorlu, K. (2021). Öğrenen Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini Ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Rolü. *International Journal of Humanities and Education (IJHE)*, 7(16), 414-431.
- Rigotti, T., Schilbach, M., & Kern, M. (2024). Sometimes Here, Sometimes There— Differential Effects Of Social Challenge And Hindrance Stressors Depending On The Work Location. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2. <https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1307311>. *Frontiers in Organizational Psychology*(2), 1-13. doi:<https://doi.org/10.3389/forgp.2024.1307311>
- Sadıkoğlu, Z. Z. (2021). Türk Aile Yapısında ve Kadınların Uğraşlarında Değişme. *Tesam Akademi Dergisi*, 9(1), 317–347. doi:<http://dx.doi.org/10.30626/tesamakademi.986225>
- Sağsan, M., & Fırtına, B. (2015). Bilgi Mesleğine Bağlılık Ve Adanmışlık: Platonik Bir İlişkinin Gelgitleri Ve Profesyonellikle İmtihani. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1–22. *Bilgi Dünyası*, 16(1), 1-22.
- Sakal, Ö. (2018). Mükemmeliyetçilik Ve Yaşamda Anlam. *Mükemmeliyetçilik Ve Yaşamda Anlam MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 37-55. doi:<https://doi.org/10.18026/cbayarsos.465706>
- Sancar, Y., Kartal, S., & Öztürk Gübeş, N. (2021). Öğretmenlerin Tükenmişlik Ve Mükemmeliyetçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 156–173.
- Saraç, H., & Onocak, D. (2024). Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Yaşam Dengesinin İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi: TR72 Bölgesinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(67), 121-129. doi:10.18070/erciyesuibd.1363476
- Sarışın, M. (2020). Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Konumu Ve Yaşadıkları Zorluklar: Ordu Yerel Medyasında Çalışan Kadınlar Ve Ulusal Gazete Künyelerinin İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 16-29.
- Saylık, A., Demir, S., & Hazar, S. (2022). Kamu Liderliği İle Kamu Hizmet Motivasyonu İlişkisinde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 71-88.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) Ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193. doi:<https://dergipark.org.tr/tr/pub/busad>
- Solunoğlu, A., Örgün, E., & Günay, E. (2021). Meslek Aşkı, İşin Anlamlılığı Ve Mutluluk İlişkisi: Turizm Eğitimi Alan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 333–345. doi:10.26677/TR1010.2021.667

- Şentürk, F. K., & Bayraktar, E. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- Şeremet, G. G., Öztürk, Z., & Yılık, P. (2023). Sağlık Çalışanlarının Presenteizm Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişki. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1342–1358. doi:10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.23.06.2116
- Tak, B., & Çiftçioğlu, A. (2008). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(4), 155-178.
- Tanrıverdi, H., & Koçaslan, G. (2018). Mesleki ve Örgütsel Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Tütün Eksperleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 248–261. doi:10.17755/esosder.318972
- Taş, M. A., & Bektaş, M. (2020). Örgütlerde Algılanan Sosyal Destek ve Toksik Duygular İlişkisi: İyimserlik ve Kötümserliğin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 83–106.
- Tekiner, M. A. (2014). Psikolojik Güçlendirme ve Duygusal Bağlılık: Emniyet Teşkilatı Örnekleme . *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 172-203.
- Topgül, S. (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1), 217–231.
- Trancón, N. C., Zuazua, V., Miryam, O., & Cifre, E. (2024, Mayıs). Effects of Teleworking on Wellbeing From a Gender Perspective: A Systematic Review. *Frontiers in Organizational Psychology*, 2, 1-19. doi:https://doi.org/10.3389/forp.2024.1360373
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması ile İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turunç, Ö., & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415–440.
- Tuş Yiğit, K., & Maçkalı, Z. (2022). Dezavantajlı Gruplarla Çalışan Psikologlarda Eşduyum Yorgunluğu ve Stres ile Başa Çıkma. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 6(3), 302-316.
- Tümkaya, G. S. (2024). Özel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 1-19. doi:https://dergipark.org.tr/tr/pub/cusosbil
- Türkyılmaz, S. (2024). Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini ve İşe Bağlılık İlişkisinde Lider Özerkliği Desteğinin Aracı Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 23(55), 229-259. doi:https://doi.org/10.35408/comuybd.1492807
- Ulu Kalın, Ö. (2020). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarında Mükemmeliyetçilik. *Studies in Educational Research and Development*, 4(1), 1-25.
- Ulukan, Y., Kılıç Aksoy, Ş., & Çiçek, H. (2023). Vardiyalı Çalışmanın İşe Bağlılık ve İş Performansına Etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(46), 187–206. doi:10.46928/iticusbe.1092844
- Ulukök, E., & Akın, A. (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini . *I. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Konferansı* https://doi.org/10.21733/ibad.55 (s. 177-186). Kırıkkale: İnsan ve Toplum Bilimleri . doi:https://doi.org/10.21733/ibad.55

- Uyar, S., Kıraç, R., & Çiftçi Kıraç, F. (2020). Sağlık Çalışanlarında Zaman Yönetimi ile İş-Yaşam Kalitesinin İlişkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, 24(81), 397–410.
- Uysal, N., & Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi. *Journal of International Social Sciences Academic Researches*, 4(1), 26-37.
- Uzunkoca, Ü. (2023). İş Yaşam Dengesi, İş-Aile Çatışması ve Zenginleşmesi: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 26(52), 49–76.
doi:<https://doi.org/10.31828/tpy1301996120230805m000058>
- Ünver, Ş., & Demirli, C. (2022). Çalışan Evli Kadın ve Erkeklerin Toplumsal Cinsiyet Rol Algısı Bağlamında Aile İçi Rol Dağılımı: Bir Nitel Araştırma. *International Journal of Social Inquiry*, 15(1), 143-156. doi:<https://doi.org/10.37093/ijsi.944705>
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*(35), 29–56.
- Vatansever Toylan, N., & Yılmaz, N. (2020). Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Motivasyonuna Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü: İstanbul'daki Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 15-30.
doi:<https://doi.org/10.26677/TR1010.2020.297>
- Yalçınsoy, A., & Aksoy, C. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşkoliklik Arasındaki İlişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 6(1), 365–375.
Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), 6(1), 365–375.
- Yeşil, S., Mavi, Y., & Sürücü, A. B. (2024). İletişim Becerilerinin İş-Yaşam Dengesi, Çalışan Performansı, İş Tatmini ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 46–67.
- Yıldırım, M. H., & İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 123-131.
- Yıldırımçakar, İ., & Kanberoğlu, Z. (2024). Çalışma Hayatının Dönüşümü ve Çalışma Hayatında İş-Yaşam Dengesini Sağlamada Uzaktan Çalışmanın Rolü. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 5(11), 211-218.
doi:<https://doi.org/10.62001/gsijses.1497239>
- Yıldız, S., & Bayrakçı, C. (2020). İşyeri Nezaketsizliği ile İş Stresi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(40), 515-529. doi:10.30794/pausbed.646525
- Yılmaz, M., & Yalçın, S. (2020). Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılıkları İle İş Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(Eğitim ve Toplum Özel Sayısı).
- Yumuk, Y., & Koçoğlu, C. M. (2020). Profesyonel Turist Rehberlerinin Mesleki Bağlılık Düzeylerinin Meslekten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi. *International Journal of Contemporary Tourism Research*(2), 189-200. doi:<http://dergipark.gov.tr/ijctr>
- Yüceol, N., Kakı, S., & Çekçi, I. (2022). Covid-19 Pandemisinin Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatına Katılımı ve İş-Yaşam Dengesine Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 45-64. doi:10.29228/mukatcad.10

- Yüksekbilgili, Z., & Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, KOSBED* (31), 95-112.
- Yüksel Oktay, E., & Özmen, İ. (2023). Türkiye’de Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Sorunları. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(1), 73-86.
doi:10.17828yalovasosbil.1161154
- Yüksel, İ. (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi (Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama). *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*(17), 1-2.



EKLER

Ek-1 : Görüşme Formu

1. Psikolog olarak mesleğinizin size en anlamlı gelen ve sizi bu mesleğe bağlayan yönleri nelerdir? Bu anlamı nasıl deneyimliyorsunuz ve hayatınızda nasıl bir yer tutuyor? Mesleğinizin sizin için taşıdığı değeri nasıl tanımlarsınız?

2. Psikolog olarak meslek hayatınızda karşılaştığınız zorluklar (örneğin duygusal yıpranma, etik ikilemler, iş yükü, vb.) kariyerinizi sürdürme kararlılığınızı ve mesleğe olan bağlılığınızı hangi yönlerden etkilemektedir?

Bu zorluklarla başa çıkarken sizi motive eden, mesleğinize bağlı kalmanızı sağlayan içsel ve dışsal kaynaklar nelerdir?

3. Psikolog olarak meslek hayatınızda yaşadığınız en tatmin edici ve anlamlı deneyimleri paylaşabilir misiniz? Bu olumlu deneyimler mesleğinize olan bağlılığınızı, motivasyonunuzu ve mesleğinizi sürdürme arzunuzu hangi yönlerden ve ne ölçüde etkilemektedir?

4. Mesleğiniz iş yaşam dengesi kurmada zor olan bir meslek midir? Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

5. İş yaşam dengenizi nasıl değerlendiriyorsunuz? Profesyonel sorumluluklarınız ile kişisel yaşamınız (aile, sosyal ilişkiler, kendinize zaman ayırma) arasında denge kurabilmek için yaşadığınız zorluklar ve uyguladığınız yöntemler nelerdir?

İşinizin özel hayatınıza engel olduğu yerler var mı ve neler?

6. İş ve özel yaşamınız arasındaki denge, mesleğinize olan bağlılığınızı nasıl şekillendiriyor? İki alan arasındaki etkileşimi nasıl yönetiyorsunuz?

Hem profesyonel hem kişisel yaşamınızda doyum sağlayabilmek için uyguladığınız stratejiler nelerdir?

Bu dengeyi kurmanın önündeki engeller ve bu engellerin mesleki bağlılığınıza etkileri hakkında neler söyleyebilirsiniz?

7. Psikologluk mesleğine olan bağlılığınızı sürdürmenizde iş dışı yaşamınızın (aile ilişkileri, hobiler, sosyal çevre, kişisel gelişim faaliyetleri vb.) nasıl bir rolü bulunmaktadır?

İş dışı yaşamınızdaki olumlu veya olumsuz deneyimler, mesleğinize olan bağlılığınızı, motivasyonunuzu ve mesleki performansınızı hangi yönlerden etkilemektedir? Bu etkileşimleri nasıl yönetiyorsunuz?

8. Meslek hayatınızda karşılaştığınız zorluklarla (örneğin danışan kaynaklı stres, iş yükü, duygusal tükenmişlik gibi) başa çıkarken, psikologluk mesleğine olan bağlılığınızı ve motivasyonunuzu sürdürebilmek için hangi yöntem ve stratejileri kullanıyorsunuz?

Bu zorlukların mesleğe olan adanmışlığınızı nasıl etkilediğini ve bu etkileri nasıl yönettiğinizi açıklayabilir misiniz?

ÖZGEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini Bursa’da tamamladı. 2014 yılında girdiği FSMVU İngilizce Psikoloji Bölümünden 2019 yılında onur öğrencisi olarak mezun oldu. Kendi alanında (Psikoloji) yayınlanmış 1 yetişkin ve 1 çocuk kitabı bulunmaktadır. Psikolog olarak çalışmaya devam etmektedir. 2023 yılından beri Yalova Üniversitesi İnsan Kaynakları ve Çalışma İlişkileri Bölümünde yüksek lisans öğrencisi olarak devam etmektedir.

TEZDEN TÜRETİLEN YAYIN VE ESERLER

Yüksel Oktay, E., & Aksu, İ. (2023). Kadına ve aileye ilişkin değerlendirmeler 1. E. Y. Oktay & E. Ö. Özçatal (Ed.), *1. Ulusal Kadının ve Ailenin Güçlendirilmesi Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (ss. 143–167). Filiz Kitabevi, İstanbul.