

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

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ROL STRESÖRLERİ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE ÇABA-ÖDÜL
DENGESİZLİĞİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN PARALEL ARACI VE
AŞIRI BAĞLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

DOKTORA

Şerife ÖRS

**OCAK-2023
GÜMÜŞHANE**



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ROL STRESÖRLERİ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE ÇABA-ÖDÜL
DENGESİZLİĞİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN PARALEL ARACI VE
AŞIRI BAĞLILIKIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**THE ROLES OF EFFORT-REWARD IMBALANCE AND WORK-LIFE
IMBALANCE AS PARALLEL MEDIATORS AND OVERCOMMITMENT AS
MODERATOR IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ROLE STRESSORS AND
BURNOUT**

DOKTORA

Şerife ÖRS

**OCAK-2023
GÜMÜŞHANE**



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**ROL STRESÖRLERİ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE ÇABA-ÖDÜL
DENGESİZLİĞİ VE İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN PARALEL ARACI VE
AŞIRI BAĞLILIKIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**THE ROLES OF EFFORT-REWARD IMBALANCE AND WORK-LIFE
IMBALANCE AS PARALLEL MEDIATORS AND OVERCOMMITMENT AS
MODERATOR IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ROLE STRESSORS AND
BURNOUT**

DOKTORA

Şerife ÖRS

Danışman: Doç. Dr. Orkun DEMİRBAĞ

**OCAK-2023
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Doktora Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Rol Stresörleri ile Tükenmişlik İlişkisinde Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş-Yaşam Dengesizliğinin Paralel Aracı ve Aşırı Bağlılığın Düzenleyici Rolü**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kıstaslara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

30/01/2023

Şerife ÖRS

TEŞEKKÜR

Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü İşletme Anabilim dalında doktora tezi olarak hazırlanan bu çalışmada en önemli katkılardan birisi danışman hocam Doç. Dr. Orkun Demirbağ’a aittir. Değerli hocama yapmış olduğu katkılardan dolayı çok teşekkür ederim. Yine bu tez çalışmasının geliştirilmesinde önemli katkıları olan Prof. Dr. Tarhan OKAN’a teşekkürlerimi borç bilirim. Çalışmanın tez izleme komitesinde yer alarak sağlamış oldukları değerli katkılar nedeniyle Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK hocama ve Prof. Dr. Alper Veli ÇAM hocama da çok teşekkür ederim.

Gerek Lisans gerekse lisansüstü eğitim hayatımda ismini sayamadığım çok değerli hocalarıma da teşekkürü borç bilirim. Son olarak destek ve yardımları için Dr. Fatih Şahin’e şükranlarımı sunarım.

Şerife ÖRS
GÜMÜŞHANE – 2023

ÖZET

Çalışanların olumsuz stres deneyimlerinin stres unsurlarına yönelik bilişsel değerlendirmeleri çerçevesinde ve dinamik bir süreç içerisinde ortaya çıkacağını öngören işlemsel stres yaklaşımını temel alan bu çalışmada, rol stresörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkileri geliştirilen genişletilmiş bir stres modeli çerçevesinde değerlendirilmektedir. Önerilen model ile örgütsel rol alanında çaba-ödül dengesizliği ve örgüt dışı rol alanında ise iş-yaşam dengesizliğinin rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide oynadığı aracı roller ve bu ilişkilerde kişisel faktör olarak aşırı bağlılık başa çıkma mekanizmasının düzenleyici etkilerini ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında Türkiye genelinde öğretim elemanları, hekim ve hemşirelerden oluşan 705 katılımcıdan oluşan örneklem üzerinde çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü stresörleri ile duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkilerde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı rollerine ilişkin hipotezler test edilmiştir. Ardından, çalışanların aşırı bağlılık düzeylerinin bu aracı etkiler üzerindeki düzenleyici etkisini incelemek amacıyla geliştirilen koşullu aracılık hipotezleri test edilmiştir.

Araştırma sonuçları çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin bir arada rol stresörlerin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisine aracılık ettiklerini göstermektedir. Duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında her iki aracı değişkenin, mesleki yeterlik tükenmişlik boyutunda ise yalnızca iş-yaşam dengesizliğin aracılığına destek sağlanmıştır. Ayrıca, aşırı bağlılığın rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini büyük çoğunlukla düzenlemediği veya beklenen yönün tersine düzenleyerek mevcut etkiyi zayıflattığı tespit edilmiştir. Bu duruma aşırı bağlılığın çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkide çoğunlukla beklenenin aksine kısmi tampon görevi görmesinin neden olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aşırı bağlılık, Çaba-ödül dengesizliği, İş-yaşam dengesizliği, Rol stresörleri, Tükenmişlik

SUMMARY

Based on the transactional stress approach, which predicts that employees' negative stress experiences will occur within the framework of their cognitive evaluations of stressors and in a dynamic process, this study evaluates the effects of role stressors on burnout within the framework of an extended stress model. The proposed model, it is aimed to reveal the mediating roles of effort-reward imbalance and work-life imbalance in the relationship between role stressors and burnout and the moderating effects of overcommitment coping mechanism in these relationships.

In the study, multiple regression analyses were conducted on 705 participants consisting of academic staff, physicians, and nurses across Turkey. First, the parallel mediating roles of effort-reward and work-life imbalances in the relationships between role stressors of role conflict, role ambiguity and role overload and burnout dimensions of emotional exhaustion, cynicism, and professional efficacy were examined. Then, the moderated mediation hypotheses regarding the effect of overcommitment were tested.

The results show that effort-reward imbalance and work-life imbalance together mediate the effect of role stressors on burnout dimensions. Support was provided for the mediation of both variables in emotional exhaustion and cynicism, and only work-life imbalance in professional efficacy dimension. Moreover, it was found that overcommitment mostly did not moderate role stressors' effects on burnout through effort-reward and work-life imbalances or weakened the existing effect by acting in the opposite direction. This was found to be caused by the fact that overcommitment acts as a partial buffer in the relationship between effort-reward and work-life imbalances and burnout dimensions.

Keywords: Overcommitment, Effort-reward imbalance, Work-life imbalance, Role stressors, Burnout

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLOLAR DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XIII
EKLER DİZİNİ.....	XV
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XVI
1. GİRİŞ.....	1
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	9
2.1. Stres Kavramı.....	9
2.1.1. Tepki (Yanıt) Olarak Stres.....	9
2.1.2. Uyarıcı Olarak Stres.....	10
2.1.3. İşlem (Etkileşim) Olarak Stres.....	11
2.2. İş Stresi.....	12
2.2.1. Rol Kavramı ve Rol Kuramı.....	13
2.2.2. Rol Stresörleri.....	16
2.3. Çaba-Ödül Dengesizliği.....	19
2.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı ve Karşılıklık.....	19
2.3.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli	20
2.4. İş-Yaşam Dengesizliği	27
2.5. Aşırı Bağlılık.....	34
2.6. Tükenmişlik	39
2.7. Araştırma Modeli ve Hipotezler	44
2.7.1. Araştırma Modeli.....	44
2.7.2. Hipotezler	45
2.7.2.1. Rol Stresörleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Çaba-Ödül Dengesizliğinin Rolü....	47
2.7.2.2. Rol Stresörleri ile Tükenmişlik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesizliğinin Rolü....	51
2.7.2.3. Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği ve Tükenmişlik İlişkisinde Aşırı Bağlılığın Düzenleyici Rolü.....	56

2.7.2.4. Rol Stresörleri, İş-Yaşam Dengesizliği ve Tükenmişlik İlişkisinde Aşırı Bağlılığın Düzenleyici Rolü.....	61
3. YÖNTEM.....	65
3.1. Araştırma Feslevesi	65
3.2. Araştırma Yaklaşımı ve Amacı.....	67
3.3. Araştırma Stratejisi	67
3.4. Araştırma Yöntemi.....	68
3.5. Örneklem.....	68
3.6. Araştırma Değişkenleri ve Ölçüm Araçları	69
3.6.1. Sosyo-Demografik Değişkenler.....	70
3.7. Araştırma Analizleri.....	73
4. BULGULAR	77
4.1. Sosyo-Demografik Verilerin Dağılımı	77
4.2. Değişken Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi	79
4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri	81
4.4. Aracı Değişkenlerin Etkilerine Yönelik Analiz Bulguları.....	85
4.5. Düzenleyici Değişkenin Etkilerine Yönelik Araştırma Bulguları	103
5. TARTIŞMA.....	146
5.1. Aracı Değişkenlerin Etkilerine Yönelik Analiz Bulgularının Değerlendirilmesi ..	146
5.2. Düzenleyici Değişkenin Etkilerine Yönelik Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	151
6. SONUÇLAR	156
6.1. Teorik Katkılar.....	158
6.2. Pratik Katkılar	159
6.3. Kısıtlar.....	160
6.4. Öneriler	160
KAYNAKÇA.....	162
EKLER.....	194
ETİK KURULU KARARI.....	198
ÖZGEÇMİŞ	199

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırma değişkenleri	69
Tablo 2. Sosyo-demografik verilerin dağılımı	78
Tablo 3. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları	80
Tablo 4. Rol stresörleri değişkenleri için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	81
Tablo 5. Tükenmişlik değişkenleri için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	82
Tablo 6. Çaba-ödül dengesizliği değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	83
Tablo 7. İş-yaşam dengesizliği değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	84
Tablo 8. Aşırı bağlılık değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi	84
Tablo 9. Model uyum değerleri.....	85
Tablo 10. Rol çatışması ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş- yaşam dengesizliğinin etkisi.....	86
Tablo 11. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi.....	88
Tablo 12. Rol aşırı yükü ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş- yaşam dengesizliğinin etkisi.....	90
Tablo 13. Rol çatışması ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi	92
Tablo 14. Rol belirsizliği ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi	94
Tablo 15. Rol aşırı yükü ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi	96
Tablo 16. Rol çatışması ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş- yaşam dengesizliğinin etkisi.....	98
Tablo 17. Rol belirsizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş- yaşam dengesizliğinin etkisi.....	100

Tablo 18. Rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: mediation model.....	102
Tablo 19. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	105
Tablo 20. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	107
Tablo 21. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	109
Tablo 22. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	111
Tablo 23. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	113
Tablo 24. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	115
Tablo 25. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	117
Tablo 26. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	120
Tablo 27. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	121
Tablo 28. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	124
Tablo 29. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	125
Tablo 30. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	127
Tablo 31. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	129
Tablo 32. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	131
Tablo 33. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	134
Tablo 34. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	136

Tablo 35. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	139
Tablo 36. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi	141
Tablo 37. Araştırma hipotezlerine ilişkin özet sonuçlar	144



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-1996 (Siegrist, 1996: 30).....	21
Şekil 2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-1999 (Siegrist, 1999: 40).....	22
Şekil 3. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-2002 (Siegrist, 2002: 265).....	23
Şekil 4. Araştırma modeli	45
Şekil 5. Rol çatışması ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	87
Şekil 6. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	89
Şekil 7. Rol aşırı yükü ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	91
Şekil 8. Rol çatışması ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	93
Şekil 9. Rol belirsizliği ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	95
Şekil 10. Rol aşırı yükü ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	97
Şekil 11. Rol çatışması ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	99
Şekil 12. Rol belirsizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	101
Şekil 13. Rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model.....	103
Şekil 14. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler	105
Şekil 15. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model	107
Şekil 16. Rol belirsizliği çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler	109
Şekil 17. Rol belirsizliği, çaba ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model	112
Şekil 18. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler	114

Şekil 19. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model	116
Şekil 20. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	118
Şekil 21. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	120
Şekil 22. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	122
Şekil 23. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	124
Şekil 24. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	126
Şekil 25. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	128
Şekil 26. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	130
Şekil 27. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	132
Şekil 28. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	133
Şekil 29. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	135
Şekil 30. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	137
Şekil 31. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	138
Şekil 32. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	140
Şekil 33. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler.....	142
Şekil 34. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model.....	143

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Tezde Kullanılan Anket Soruları	194
---	-----



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

APA	: American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Derneği)
CBI	: Copenhagen Burnout Inventory (Kopenhag Tükenmişlik Envanteri)
CFA	: Confirmatory Factor Analysis (Doğrulayıcı Faktör Analizi)
ÇÖD	: Çaba-Ödül Dengesizliği
ERI	: Effort-Reward Imbalance (Çaba Ödül Dengesizliği)
EU-OSHA	:European Union Information Agency for Occupational Safety and Health (Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
G.A.S.	: Genel Adaptasyon Sendromu
İYD	: İş-Yaşam Dengesizliği Modeli
JDC	: Job Demand Control (İş Talep Kontrol Modeli)
JDC-S	: Job Demand Control-Support (İş Talep Kontrol-Destek Modeli)
JDR	: Job-Demands Resources (İş Talepleri Kaynakları Modeli)
MBI	: Maslach Burnout Inventory (Maslach Tükenmişlik Envanteri)
MBI-GS	: Maslach Burnout Inventory- General Survey (Maslach Tükenmişlik Genel Ölçeği)
MBI-HSS	:Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (Maslach Tükenmişlik Hizmet Ölçeği)
MBI-ES	: Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (Maslach Tükenmişlik Eğitimciler Ölçeği)
örn.	: Örneğin
PE fit	: Person Environment Fit (Kişi-Çevre Uyumu Modeli)
SD	: Standard Deviation (Standart Sapma)
vd.	: Ve diğerleri
α	: Cronbach's alpha Katsayısı

1. GİRİŞ

Günümüzde iş yaşamının hızı ve doğasının değişmesi çalışanlar ve dolayısıyla örgütler üzerinde baskılar oluşturmaktadır. Amerikan Psikoloji Derneği (American Psychological Association-APA) (2020) tarafından yayınlanan *Amerika'da Stres* anketi verilerine göre, bireylerin stres kaynaklarında birinci sırada iş (%66) gelmektedir. Benzer şekilde, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın (EU-OSHA) 33 Avrupa ülkesi ve 45 binin üzerinde işyerini kapsayan 2019 araştırma raporuna göre iş yaşamında stres gibi psikolojik risk faktörleri fiziksel risklerden daha önemli olmakla birlikte genellikle farkındalık ve çözüm üretme becerilerinde eksiklikler bulunduğu ve daha az dile getirildiği için çözülmesi daha zor unsurlardır (EU-OSHA, 2019). Bu doğrultuda, iş stresi yazında sadece verimlilik, işgücü devri gibi örgüt düzeyindeki sonuçları açısından değil, aynı zamanda çalışanlar üzerindeki psikolojik etkileri açısından da ele alınmaktadır (Lease, 1999: 288).

İş stresi ile birlikte günlük yaşantımızda sıkça duyduğumuz ve öncül yazında da iş stresinin önemli sonuçlarından biri olarak ele alınan *tükenmişlik* ise başarılı bir şekilde yönetilememiş kronik iş stresi sonucunda ortaya çıkan bir sendrom olup (Burke vd., 1996; Maslach, 1982; Meier, 1983; Pines ve Aronson, 1988) Dünya Sağlık Örgütü hastalık sınıflandırmasına göre; (1) duygusal tükenme veya enerji tükenmesi; (2) işi ile ilgili olumsuz duyguları veya sinizm duyguları veya iş-çalışan arası zihinsel mesafe artışı; (3) azalmış mesleki etkinlik veya yeterlik hissi unsurları ile karakterize edilmektedir (URL-1, 2022)

Tükenmişlik bu önemli unsurları nedeniyle araştırmacılardan yoğun ilgi görmekte, rol stresörleri (Abbas vd., 2012; Kelloway ve Barling, 1991; Posig ve Kickul, 2003); iş memnuniyeti (Avanzi vd., 2014; Butterworth vd., 1999; Siefert vd., 1991), kişilik (Ghorpade vd., 2007; Swider ve Zimmerman, 2010), sosyal destek (Constable ve Russell, 1986; Etzion, 1984; Russell vd., 1987) gibi pek çok farklı nedenleri ve işten ayrılma niyeti (Fogarty vd., 2000; Geurts vd., 1998; Kang vd., 2010; Siefert vd., 1991), şiddet davranışları (Kop vd., 1999; Winstanley ve Whittington, 2002), devamsızlık (Salvagioni vd., 2017; Swider ve Zimmerman, 2010) gibi çeşitli olumsuz sonuçlar bağlamlarında çeşitli meslek gruplarında ele alınmaktadır.

Yazında iş stresi olgusu çerçevesinde çalışma koşulları ve bunların sağlık ve esenlik üzerindeki sonuçları ele alınırken strese farklı bakış açıları ile yaklaşıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımların ilkinde iş stresi çalışma ortamının endişe verici veya zararlı bir özelliği

olarak kavramsallaştırılmakta ve stres bağımsız bir değişken olarak ele alınmaktadır (Cox, 1993: 8). Bu yaklaşım, stresi çevrenin uyaran özellikleri açısından tanımlamakta ve stresi çevre tarafından bireye uygulanan baskı olarak kavramsallaştırmaktadır (Kyriacou ve Sutcliffe, 1978: 1). İkinci yaklaşımda ise stres bağımlı bir değişken olarak ele alınarak çevresel bir talep değil, çeşitli rahatsız edici veya zararlı uyaranların yarattığı evrensel fizyolojik yanıt olarak tanımlanmaktadır (Cox, 1993: 8; Lazarus ve Folkman, 1984: 2). Bu iki yaklaşım, kişiyi çevrenin uyaranlarına psikolojik ve fizyolojik yanıt veren pasif bir araç, edilgen bir aktör olarak ele almakta ve bu yönüyle kişi ile çevresi arasındaki etkileşimleri büyük ölçüde görmezden geldiği için eleştirilmektedir (Cox vd., 2000: 11).

Bu doğrultuda, stresin ortaya çıkışı ve etkileri ile ilgili bu eksiklikleri ele almak için hem kişinin zihni hem de deneyimlediği çevre ele alınmalıdır (Haslam ve Van Dick, 2011: 329). Buna bağlı olarak, günümüzde stres ya sorunlu insan-çevre etkileşimlerinin varlığından çıkarılmakta ya da bu etkileşimleri destekleyen bilişsel süreçler ve duygusal tepkiler açısından ele alınmaktadır. Bu güncel yaklaşım, stres ile kişi ve çalışma ortamı arasındaki dinamik etkileşim açısından iş stresini kavramsallaştırmakta ve çağdaş stres teorisini karakterize etmektedir (Cox, 1993: 8).

Bilişsel stres yaklaşımı vasıtasıyla aynı çalışma koşulları altında neden birinin stres ve olumsuz sonuçlarını yaşarken, diğerinin yaşamıyor olabildiğine kavramsal açıklamalar getirilmekte ve genel olarak bireylerin çevreleriyle etkileşimlerini destekleyen bilişsel süreçlere ve duygusal tepkilere odaklanılmaktadır (Peacock ve Wong, 1990: 227; Roesch vd., 2002: 627). Bu yaklaşımı benimseyen modellerde stres hem biliş hem de duygu yönlerini içeren psikolojik bir durum olarak tanımlanarak bireyler ve çevreleri arasındaki belirli ve sorunlu işlemlerin iç yansıması süreci olarak ele alınmaktadır (Cox, 1993: 16). Bu yaklaşımın öncülerinden Lazarus ve çalışma arkadaşları (Folkman vd., 1986; Lazarus, 1990; Lazarus ve Folkman, 1984) geliştirdikleri kuramsal *işlemsel stres modeli* ile bu alandaki çalışmalara öncülük etmişlerdir. İşlemsel stres çerçevesinde, stres ne çevreye ne de kişiye atfedilmektedir (Dewe vd., 2012: 25), aksine, stres belirli güdüler ve kanaatleri olan kişinin bu özelliklerine bağlı olarak zarar, tehdit veya zorluklar oluşturan çevresi ile ilişkisini yansıtmaktadır (Lazarus, 1990: 3).

Kısaca, işlemsel yaklaşımla gerçekleştirilen araştırmalar çevresel stresör üzerine odaklanma eğilimi azalmakta, daha çok bireyin çevresindeki bu stresörlerle algıları, başa çıkma yolları ve kullandığı kaynaklar yoluyla gerçekleştirdiği etkileşimi üzerindeki odak artmaktadır (örn; Dewe vd., 2012; Hankin ve Abramson, 2001; Huang vd., 2002; Lazarus, 2020; Lazarus ve Folkman, 1987; Miller ve Cool, 2003; Perrewe ve Zellars, 1999; Yan vd., 2021).

Bu yaklaşımda, stres *değerlendirme* ve *başa çıkma* stres sürecinin temel unsurları olup stres, talepler ile taleplerin stres olarak algılanması ve yanıtlanması arasındaki ilişkinin etkileşimli yapısına sahiptir (Tattersall ve Farmer, 1995: 140). Bir diğer ifadeyle hem çevresel faktörler hem de başa çıkma yöntemleri gibi temel bireysel farklılıklar stres sürecindeki nedensel ilişkileri etkilemekte ve süreci değişken kılmaktadır (Parkes, 1994: 111). Bu çerçevede, çalışan bilişsel değerlendirme yaparak karşılaşılan duruma anlam katmaktadır; durum zararlı, tehdit edici veya zorlayıcı olarak değerlendirilirse neler yapılabileceği yani başa çıkma kaynakları değerlendirilmektedir (Dewe, 1997: 43). Bunun ötesinde her iki süreç de son derece karşılıklı bağımlıdır (Lazarus ve Folkman, 1984: 293). Stres sürecinin işlemsel olmasının özünde yatan bu durum stresi statik öncül-ardıl bakış açısının aksine kişiyi ve çevreyi dinamik ve çift yönlü bir ilişkide ele almaktadır. Dolayısıyla, stresin araştırılmasında işlemsel yaklaşımın gücü, işlemin dinamik bir sürece gönderme yapması ve bu işlemin doğasını anlamak için bireyi çevreye bağlayan bilişsel süreçlerin keşfetmesini gerekli kılmasında yatmaktadır (Dewe vd., 2012: 25).

Stres kuramlarının gelişiminde içinde bulunulan zamanı ve gelişmeleri yansıtır şekilde yaklaşımlar benimsenerek farklılaşan bileşenler çerçevesinde kümülatif değerlendirmeler yapılmıştır (Dewe vd., 2012: 24). Önceleri stres faktörleri belirlenip doğan gerilimler tanımlanırken, günümüzde stresin algılandığı bilişsel değerlendirme süreçleri araştırılmakta ve stres faktörleri ile algılanan stres arasındaki bağlantıyı düzenleyen değişkenler ortaya çıkarılmaktadır (örn., Biggs vd., 2017; Bliese vd., 2017; Brough vd., 2014; Darvishmotevali ve Ali, 2020; Gomes ve Teixeira, 2016; Hewett vd. 2018). Aynı doğrultuda tükenmişlik çalışmalarının çoğu da yakın geçmişe kadar tükenmişliğin muhtemel nedeni olarak çalışma ortamı/çevresel faktörler üzerinde odaklanmış (*örneğin*, iş talep-kontrol modeli, kaynakların korunması modeli, iş talep-kaynak modeli), ancak günümüzde çalışma ortamı-iş stresi ve tükenmişlik ilişkisinde bireysel niteliklerin ve sosyal mübadele (alış-veriş) ilişkilerinin rol oynayabileceği görüşü önem kazanmıştır (Halbesleben ve Buckley, 2004: 863-864).

Pines ve Aronson (1988: 11) stres ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi açıklarken insanların tükenmişliği; çok fazla baskı, çatışma, talep ve çok az duygusal ödül, teşekkür, başarı gibi yaşamın ve işin tipik günlük mücadeleleri ve kronik streslerin bir sonucu olarak ruhlarının ve hayattan aldıkları tadın kademeli bir erozyonu şeklinde tecrübe ettiklerini ifade etmişlerdir. Yazarlar ayrıca, stresin aslında kendi başına tükenmişliğe neden olmadığı; insanların genellikle kendilerini değerli ve takdir edilmiş hissetmediklerinde ve çalışmalarının önem taşımadığını düşündüklerinde tükendiğinin

altını çizmektedir. Benzer şekilde, “rol kuramı” ile bu mübadele dengesizliğine ve bunun sonucu olarak stresin oluşacağına işaret eden Goode’ye (1960: 488) göre de rol davranışında stres, bireyin bir rol yükümlülüğüne adanması gerektiğini düşündüğünden daha fazla zaman/ilgi adadığında ortaya çıkmaktadır ve gerilim çok fazla kaynağın rol için tüketilmesi veya bireyin değerinden daha fazla bir bedel ödediğini düşünmesinden doğmaktadır. Bu ifadeler, tükenmişlikle sonuçlanan stres sürecinde çalışanların çalışma hayatları ile ilgili değerlendirmelerinde bir tür çaba-ödül dengesi beklediklerinin ve bu beklentide rol unsurlarının öneminin altını çizmektedir. Bu nedenle sosyal mübadele kuramı, sosyal psikoloji ve tükenmişlik arasında kurulması gereken köprü görevini görmektedir (Buunk ve Schaufeli, 1993: 53).

Sosyal bağlamlarda bireysel davranışlar organize edilip roller yoluyla anlam kazanırken, örgütlerde de iş sorumlulukları roller halinde düzenlenmektedir (Turner, 2002: 233). Dolayısıyla, çalışanın sağlık ve esenliği ile örgütün amaçları arasındaki ilişki, davranışlar ve beklentiler, roller bağlamında değerlendirilebilmektedir. Örgütsel rol kuramı perspektifinden, çalışan-çevre ilişkisinde günlük durumları temelden etkileyen örgüt içi roller, çalışanın iş yaşamındaki günlük sıkıntıların da önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Günlük yaşam dramatik olmayan, acil müdahale gerektirmeyen ve küçük stresli deneyimlerle dolu olup; bu deneyimlerin durağan, tekrar eden veya kronik yapıları nedeniyle sağlık üzerindeki etkileri ise daha önemli olmaktadır (Lazarus ve Cohen, 1977:93; Lazarus ve Folkman, 1984:13). Tükenmişliğin, başarılı bir şekilde yönetilememiş uzun süreli iş stresi sonucu oluşması nedeniyle, iş stresi kaynaklarından olan rol stresörlerinin dolayısıyla tükenmişliği de yordamasının olağan olduğu düşünülmektedir. Bu çerçevede, yazında çeşitli çalışmalar rol çatışması, belirsizliği ve aşırı yükü gibi rol stresörlerinin, doğrudan (örn., Abbas vd., 2012; Acker, 2003; Kelloway ve Barling, 1991; Fogarty vd., 2000; Örtqvist ve Wincent, 2006; Schwab ve Iwanicki, 1982) veya dolaylı olarak (örn., Bakker vd., 2000a; Barnett vd., 1999; Jawahar vd., 2007) tükenmişliğin belirleyicileri olduğunu ortaya koymaktadır.

Stres sürecinin odak noktalarından ilki olan stresin bilişsel değerlendirilmesi noktasında, *sosyal mübadele kuramı* ve *karşılıklılık ilkesi* perspektifinden Siegrist (1996) tarafından geliştirilen “*Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Effort-Reward Imbalance Model, ERI)*” modeli günümüzde yaygın kullanılan işlemsel stres modellerinden biridir. Bu kuramsal modele göre, çaba (talepler/yükümlülükler) ile ödül (özsaygı, maaş/gelir, iş güvencesi/kariyer olanakları) arasında karşılıklılık eksikliği, yani harcanan yüksek çabaya karşın düşük ödül alınması durumunda, çalışan tarafından algılanan bu dengesizlik stres ve çeşitli olumsuz sağlık etkileri doğurmaktadır (Siegrist, 1996: 30).

Örgütsel düzeyde bu dengesizlik çalışanın örgüt ile arasındaki psikolojik sözleşmenin karşılıklılık eksikliği nedeniyle ihlal edildiğini düşünmesine, sonunda kişinin duygusal kaynaklarının azalıp bitmesine ve tükenmişlik sendromuna yol açmaktadır (Schaufeli vd., 1996: 226-227). Öncül yazında çaba-ödül dengesizliği (ÇÖD) ve tükenmişlik ilişkisi farklı değişkenler bağlamında ele alınmış ve ağırlıklı olarak güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir (örn., Bagaajav vd., 2011; Bakker vd., 2000a; De Jonge vd., 2000; Feldt vd., 2013; Hasselhorn vd., 2004; Lau, 2008; Unterbrink vd., 2007).

Bununla birlikte, örgütsel yapıda iş ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda sosyal etkileşimler kuran çalışanların iş yaşamındaki konumu, işine yönelik tutumu, çevresi ile ilişkileri ve örgütsel yapı ve süreçler onun işte ve yaşamdaki başarı ve doyumunu etkilemektedir (Çivilidağ, 2018: ix). Dolayısıyla, iş stresörlerinin doğurduğu sıkıntıların iş sınırları içerisinde kalmaması ve özellikle de çalışan yetişkinlerin yüksek bir oranı çalışma alanındaki yükümlülükleri ve iş dışı/aile içi yükümlülükleri dengelemekte ciddi zorluklar yaşaması nedeniyle, bu rollerin birbiriyle ilişkili alanlar olduğu kabul edilmekte ve çoklu rol alanları arasındaki bağlantıya yönelik yaklaşımlar artmaktadır (Voydanoff, 2005: 822). Bu doğrultuda, iş-iş dışı rol alanları ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdeleyen çalışmalar (örneğin; Burke, 1994; Hämmig vd., 2012; Jackson ve Maslach, 1982; Montgomery vd., 2006; Noor ve Zainuddin, 2011; Peiró vd., 2001), iş ve iş dışı roller arasında yüksek düzeyde gerginlik yaşayan çalışanların daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip olma eğilimi gösterdikleri varsayımını desteklemektedirler. Ancak, işlemsel stres yaklaşımında mevcut teorik modeller iş dışındaki dengesizliği kavramsallaştırmadığından, tükenmişliği tahmin etmede bu bağlamda bir yetersizliğin söz konusu olduğu söylenebilmektedir (Nuebling vd., 2013: 5). İş dışı faktörlerin yukarıda bahsedilen öneminden yola çıkarak, iş dışı rol alanının da dikkate alınmasının tükenmişliğin ve stres sürecinin daha geniş bir açıdan değerlendirilmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Yazındaki bu boşluğa istinaden, daha güncel çalışmalarda ÇÖD ve İş-Yaşam Dengesizliği (İYD) farklı araştırma modelleri çerçevesinde birlikte değerlendirme çabalarının söz konusu olduğu görülmektedir (örn., Franche vd., 2006; Gorgievski vd., 2019; Hämmig vd. 2012; Häusler vd. 2018; Kinman ve Jones, 2008b).

Ayrıca, stres sürecinin bir diğer kritik unsuru olan başa çıkma stratejileri/mekanizmaları Çaba Ödül Dengesizliği Modeli perspektifinden ele alındığında ise aşırı bağlılık kavramı karşımıza çıkmaktadır. Buna göre, mübadele ilişkisinde eşit olmayan bir karşılıklılık hissederek strese giren bireyler, bu dengeyi sağlayabilmek için yüksek bir dürtü hissetmektedirler (Schaufeli, 2006: 78). Uyumsuz

(*maladaptive*) (Sirois ve Kitner, 2015: 434) başa çıkma stratejilerinden biri olan “aşırı bağlılık (*over-commitment*)”, modelde çalışanın onaylanma ve itibar görme güdüsü çerçevesinde, artan talepleri yerine getirebilme çabası ve/veya arzu ettiği sonuçlara ulaşabilme motivasyonu ile işyerinde daha fazla görev alması, zaman ve enerji gibi önemli kaynaklarını fazlasıyla işine yönlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Siegrist, 2008; 2001). Ancak, çalışanın aşırı bağlılık gereklilikleri sonucunda oluşan çabalarına karşılık olarak yeterli düzeyde ödül elde edememesi söz konusudur (Wirtz vd., 2008: 93). Dolayısıyla aşırı bağlılık daha fazla dengesizlik yaratarak olumsuz sağlık sonuçları riskini artırabilmektedir (van Vegchel vd., 2005: 1119).

Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli’nde etkileşim hipotezi ile yüksek çaba-ödül dengesizliği ve yüksek düzeyde aşırı bağlılığın birlikte var olmasının en yüksek strese sahip çalışanları tanımlandığı varsayılmaktadır. Tükenmişlik sendromunun unsurları çerçevesinde değerlendirildiğinde aşırı bağlılık çalışanları daha çok çalışmaya ve yüksek düzeyde faaliyet sürdürmeye teşvik ettiği için ilk başta olumlu bir başa çıkma stratejisi gibi görünse de özellikle arzu edilen sonuçlar elde edilemediğinde hüsrana, daha fazla strese ve dolayısıyla tükenmişliğe yol açarak çalışanların esenliğini olumsuz etkilemektedir (Avanzi vd., 2014: 462; Preckel vd., 2005: 121; van Vegchel vd., 2005: 1119). Bu durum stres durumundaki reaksiyonun yalnızca stresin sonucuna değil aynı zamanda stres algısına da etki ederek stres sürecinde çift yönlü değişikliğe neden olduğu dinamik bir yapıyı göstermektedir.

Bunun ötesinde, aşırı bağlılığın çalışanın odak noktası, zaman ve enerjisini doğrudan etkilemesi sebebiyle, iş rolüne aşırı bağlılığın iş ve iş dışı yaşam arasında olumsuz sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir (Kinman ve Jones, 2008b: 239). Bu nedenle, kronik stres ve tükenmişlik hususunda, aile sorumlulukları veya diğer özel faaliyetlerle ilişkili iş taleplerinin yanı sıra, işe adanan yüksek çabaların da dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir (Hämmig vd., 2012). Ancak, bahsi geçen çalışmalarda (örn; Franche vd., 2006; Gorgievski vd., 2019; Hämmig vd. 2012; Häusler vd. 2018; Kan ve Yu, 2016; Kinman ve Jones, 2008b; Kocalevent vd., 2020) aşırı bağlılığın düzenleyici etkisine yönelik incelemeler kapsam dışı bırakılmıştır. Bir diğer ifadeyle örgüt dışı rol alanı ile ilgili eksiklik giderilirken bir diğer önemli unsur olan kişisel özellik ve buna bağlı stresle başa çıkma sürecinin etkisi kapsam dışı bırakılarak teorik olarak bütünleyici bir işlemsel yapının oluşturulamadığı düşünülmektedir. Oysa ki Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli’nde aşırı bağlılık faktörü modelin tükenmişliği tahmin edici en güçlü unsurudur (Nuebling vd., 2013: 10).

Eby vd. (2005) iş stresi ve olumsuz sonuçlarına yönelik kişisel faktörlerin ve ilişkilerin incelenmesi, farklı rol alanlarına özgü stres etkilerinin incelenmesi, potansiyel ara mekanizmaları keşfedilmesi ve bu ilişkileri test etmek için kullanılabilecek model geliştirilmesi yönünde araştırma ihtiyaçlarına dikkat çekmektedir. Bu hususta, öncül yazında Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (aşırı bağlılık ile birlikte) ve iş-yaşam dengesizliği yapılarını, stres ve tükenmişliğin tahmini açısından birleştiren bir çalışmaya yazar tarafından rastlanılmamıştır. Bu nedenle rol stresörleri ve tükenmişlik ilişkisinde hem iş hem iş dışı rol alanlarını hem de kişisel unsur olarak stresle başa çıkma mekanizmasını içeren işlemsel yapıda bir modele ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Yukarıda anlatılanlar ışığında, mevcut çalışmada cevap aranacak araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

1. Çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin rol stresörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide oynadığı roller nelerdir?
2. Söz konusu bu ilişki örüntüleri aşırı bağlılık tarafından hangi düzeyde ve hangi yönde düzenlenmektedir?

İş stresi alanında teorik ve ampirik çalışmalara dayanarak yukarıda ifade edilen araştırma boşlukları doğrultusunda mevcut çalışmada (1) rol stresörleri ve tükenmişlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin bir arada aracı rollerini incelemek ve (2) çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin bu aracı rollerinde aşırı bağlılığın potansiyel düzenleyici etkilerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Böylece, mevcut çalışma ile iş stresi ve olumsuz sonuçları hususunda rol kuramı ve sosyal mübadele kuramı çerçevesinde işlemsel stres yaklaşımı perspektifinden dışsal (iş) ve içsel (kişisel) değişkenlerin birlikte yer aldığı kapsayıcı ve birbiri ile etkileşim içinde olan dinamik bir araştırma modeli ile bu amaçlara ulaşılabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada özellikle güncel olarak ilgi toplayan ancak derinlemesine çalışılmamış iş stresinde dengesizlik yönüne odaklanılmaktadır. Bu sayede, yazında iş-yaşam dengesizliği entegre edilmiş bir çaba-ödül dengesizliği ve aşırı bağlılık modeli çerçevesinde değerlendirme yapan öncül bir araştırma olarak, işlemsel iş stresi ve tükenmişlik literatürüne teorik katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, uygulamacılar açısından stres sürecinin daha iyi bilinmesi, stres yönetimi uygulamalarının yararlılığını artırmaya yönelik çabalara rehberlik etmede fayda sağlamaktadır (LePine vd., 2005: 764). Bu doğrultuda çalışanların çalışma şartlarını ve yaşam kalitelerini iyileştirmek, karşılaştıkları sorunları ve deneyimleri anlamak ile mümkün olduğundan araştırmanın iş stresi ile mücadelede çalışanların deneyimleri ışığında problem tespiti, süreç yönetimi,

etkin politika ve stratejiler geliştirme hususlarında pratik katkılar sağlaması beklenmektedir.

Çalışmanın izleyen bölümlerinde ilk olarak araştırma modeli çerçevesinde ele alınan kavramlar kuramsal altyapıları ile birlikte tanıtılacak olup genel bir kavramsal çerçeve sunulacaktır. Ayrıca bu bölümde araştırma modeli ve bu model çerçevesinde öngörülen ilişkilere yönelik geliştirilen hipotezler özetlenecektir. Araştırmanın üçüncü bölümde geliştirilen teorik modelin ampirik testi için tercih edilen araştırma yöntemleri sunulacaktır. Bu çerçevede araştırmanın felsefi konumu ve bu doğrultuda izlenen araştırma yaklaşım, strateji ve yöntemi ile araştırmanın örnekleme ve değişkenleri hakkında bilgiler sunulacaktır. Çalışmanın dördüncü bölümünde gerçekleştirilen aracı ve koşullu-aracı ilişkilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgular raporlanacaktır. Çalışmanın beşinci bölümünde, çalışmanın bulguları öncül yazın dikkate alınarak tartışılacaktır. Çalışmanın son bölümünde ise elde edilen sonuçların teoriye ve uygulamaya katkıları sunulacak olup, araştırmanın kısıtları ve gelecek çalışmalar için öneriler ile bölüm sonlandırılacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Mevcut araştırmanın genel bağlamını oluşturan iş stresine ve iş stresine ilişkin tercih edilen bakış açısına yönelik genel bir çerçevenin çizilmesi ile başlayan bu bölümde, daha sonra araştırmada yer alan kavramlar kuramsal altyapıları ile birlikte kısaca özetlenerek araştırma soruları gerekçelendirilecektir. Ardından, tasarlanan araştırma modeli ve modelde yer alan kavramlar arası öngörülen ilişkilere yönelik geliştiren hipotezler kuramsal ve ampirik dayanakları ile sunulacaktır.

2.1. Stres Kavramı

İş stresi karmaşık bir bilimsel yapı olarak öncelikle, ana unsuru olan stresin anlaşılmasını gerektirmektedir (Colligan ve Higgins, 2005: 90). Günlük hayatta stres başarı, başarısızlık veya mutluluk gibi farklı insanlar için farklı anlamlar ifade etmesi sebebiyle tanımlanması çok zor olmasına karşılık, günlük hayatta sıkça kullanılan bir terimdir (Selye, 1974: 26). Kavramın bu denli yaygın kullanımı ise bazı karışıklıklara yol açmaktadır. Örneğin bireyler genellikle “çok stresliyim” dediklerinde aslında stres sonucunda oluşan olumsuz duygu-durumu ifade etmekte; “hayatım çok stresli” dediğinde ise genellikle yaşamında fazlaca bulunan stresörlerden yani stres yapıcı faktörlerinden bahsetmektedirler (Wheaton ve Montazer, 2010: 173). Stresin tanımı üzerinde geniş anlamda bir görüş birliğinin olmaması, stresle ilgili araştırmaları ve stres yönetim süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Cox vd. 2000: 10). Stres kavramının geçmişten günümüze üç farklı bakış açısı çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür.

2.1.1. Tepki (Yanıt) Olarak Stres

1915 yılında Walter Bradfors Cannon tarafından kaleme alınan “Acı, Açlık, Korku ve Öfkede Bedensel Değişiklikler: Duygusal Heyecanın İşlevine İlişkin Son Araştırmaların Bir Değerlendirmesi” kitabı ile bugün savaş ya da kaç tepkisi olarak nitelendirilen ‘acil durum yanıtı’ kavramı ile temelleri atılmış olan stres kavramı (Cooper ve Quick, 2017: 1), Hans Selye’nin 1936’da Nature dergisi editörüne yazdığı “Çeşitli Zararlı Ajanlarının Ürettiği Bir Sendrom” başlıklı mektup ile literatüre kazandırılmıştır. Selye’nin Genel Adaptasyon Sendromu (G.A.S.) o dönemden beri sayısız bilimsel çalışmanın araştırma konusu olmuştur (Selye, 1976: viii). Bu iki isim stres yanıtının fizyolojik ve tıbbi bileşenlerini ortaya koyarak stres-sağlık bağlantısının temelini oluşturmuşlardır (Cooper ve Quick, 2017: 1).

Selye'nin kavramsallaştırmasında stres üç aşamalı bir yanıt süreci olarak oluşturulmuştur. Sendromun birinci aşaması olan alarm tepkisi, vücudun bir strese maruz kalmanın ilk özelliklerini göstermesidir; daha sonra direnç aşaması ile stresöre sürekli maruz kalma adaptasyon ile uyumlu ise strese karşı direnç sağlanmakta ve ilk aşamadaki belirtiler yok olmaktadır¹; son aşama olan tükenme aşamasında ise vücudun dengesinin ayarlandığı aynı strese uzun süre maruz kaldıktan sonra, adaptasyon enerjisi tükenen vücutta tekrar ancak bu sefer geri dönülmez olarak alarm reaksiyonları görülmeye başlamaktadır (Selye, 1936: 32; 1974: 39). Dolayısıyla, bu çerçevede stres bağımlı bir değişken olarak ele alınarak çeşitli rahatsız edici veya zararlı uyaranlara verilen fizyolojik yanıt olarak tanımlanmaktadır (Beehr ve Franz, 1987; Cox, 1993).

2.1.2. Uyaran Olarak Stres

1960'lı yıllarda ortaya çıkan bir diğer stres yaklaşımına göre stres, yaşanan deneyim yerine bu deneyime neden olan faktörler perspektifinden ele alınmaktadır (Appley ve Trumbull, 1986: 4). Mühendislik modeli olarak da adlandırılan bu yaklaşım, stresi ortamın endişe verici veya zararlı bir özelliği olarak kavramsallaştırmakta ve stresi bağımsız bir değişken olarak ele almaktadır (Beehr ve Franz, 1987; Cox, 1993). İlk olarak, dış kuvvetlerin metallerin bütünlüğü üzerindeki etkilerini anlamak için formüle edilmiş olup stres; direnen bir cisme karşı etki eden, cismin elastik sınırını zorlayarak yapısal bütünlüğünü tehdit eden bir dış kuvvettir olarak tanımlanmaktadır (Wheaton ve Montazer, 2010: 176). Bu alanda Holmes ve Rahe (1967: 215-217) Meyer'in insanın sağlık ve hastalığında biyolojik, psikolojik ve sosyolojik olguların ilişkisinin yattığını savunan psikobiyolojik yöntemini temel alarak belirledikleri hayat olaylarının tetikleyici bir unsur olarak yeni duruma adaptasyon veya başa çıkma davranışları ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşıma göre yaşanan olaylar tepkiye neden olacağından dolayı doğası gereği kendiliğinden stresli olarak nitelendirilmektedir (Kurspahić-Mujčić vd., 2014: 368). Dolayısıyla, stres kavramı bağımsız bir değişken olarak ele alınmaktadır.

¹ Örneğin; ısıya maruz kaldığında terlenir çünkü terin deri yüzeyinden buharlaşması serinletici bir etkiye sahiptir. Ya da çok sayıda merdiveni tam hızda koşmak için kasların ek enerjiye ihtiyaç duyar; dolayısıyla kalp daha hızlı ve güçlü atar, kan basıncı damarları genişletmek için yükselir ve böylece kan akışını artırarak eylemi gerçekleştirmek için gerekli şartları sağlar (Selye, 1974: 28).

2.1.3. İşlem (Etkileşim)² Olarak Stres

Stres kavramının iç içe geçmiş karmaşık yapısını açıklamaya yönelik güncel yaklaşım ise stresi stresli bir durumda kişi ve çevresi arasındaki etkileşim olarak ele almaktadır (Kurspahić-Mujčić vd., 2014: 368). Bu yaklaşımın öncüleri olan Lazarus ve Folkman (1984: 19) stresi, kişi tarafından kaynaklarının kesintiye uğratılması veya aşılması ve esenliğinin tehlikeye atılması şeklinde değerlendirilen, kişi ve çevresi arasındaki özel bir ilişki olarak tanımlanmaktadır. Bu kuramsal yaklaşımda stres ya sorunlu insan-çevre etkileşimlerinin varlığından çıkarılmakta ya da bu etkileşimleri destekleyen bilişsel süreçler ve duygusal tepkiler açısından ele alınmaktadır. 'Psikolojik model' olarak da adlandırılan bu yaklaşım çağdaş stres teorisini karakterize etmektedir (Cox, 1993: 8). Buna göre stres, bir kişinin bir duruma tepki vermesidir, ancak durumun kendisi değildir. Nitekim stres, insanlar ve çevreleri arasındaki karmaşık ve dinamik bir etkileşim sisteminin bir parçası olup stres tepkisinin varlığı, yoğunluğu veya yokluğu, bireyin belirli bir durumu algılamasına bağlı olarak gerçekleşmektedir (Antoniou ve Cooper, 2005: 338).

Lazarus ve Folkman temel olarak psikolojik stresin kişinin çevre ile belirli bir karşılaşmayı değerlendirmesiyle belirlendiğini; bu değerlendirmenin ise bağlılıklar, hassas noktalar, inançlar ve kaynaklar gibi kişisel faktörler ve tehdidin doğası, yakınlığı gibi durumsal faktörler tarafından şekillendiğini belirtmektedir (1984: 289). Nitekim aynı stres faktörünün farklı bireylerde farklı sorunlara neden olmasını stres etkisini seçici olarak arttırabilen veya dizginleyen içsel veya dışsal koşul faktörlerine bağlayan Selye (1976: 27) ile aynı doğrultuda Lazarus ve Folkman da stresin bir değişken olarak değil, stresörler, stres reaksiyonları ve sonuçlardan oluşan, ancak bunlarla sınırlı olmayan birçok değişken ve süreçten oluşan *bir değerlendirmeler bütünü* olarak ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir (1984: 12). Benzer şekilde Cox vd. (2000: 13) de stres etkenleri ve stres tepkileri üzerine mevcut araştırmalara dayanarak, zararlı stresin çevrenin bilişsel, duygusal ve davranışsal süreçlerle karmaşık bir etkileşiminden kaynaklandığı sonucuna varılabileceğini belirtmektedir.

Özetle bu kuramsal yaklaşımla altı çizilmekte olan husus stresin yalnızca dışsal koşullar sonucu ortaya çıkan bir durum olmadığı, içsel/kişisel değerlendirmelerin süreçte önemli bir belirleyici olduğudur (Dewe vd., 2012: 25). Buna göre, potansiyel stres

² İngilizce 'transaction' kavramının karşılığı olarak dilimizde işlem kavramının daha yerinde olacağı düşünülmektedir ancak ilgili yazında etkileşim kavramının ağırlıkta olduğu görülmektedir. Öte yandan bu iki kavram birlikte eş anlamlı kullanılmakla birlikte kimi çalışmalarda kendi içinde ayrı iki alt grup olarak ele alınmaktadır (Wheaton ve Montazer, 2010). Bu konuya ilişkin ayırım Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin irdeleneceği bölümde ayrıca yapılacağından bu bölümde bu hususa yer verilmemiştir.

unsurları kendi başlarına şiddetli ve/veya olumsuz olmayıp bilişsel değerlendirmeler ve buna bağlı kişisel başa çıkma çabaları sonucunda bu şekilde bir negatif anlam yüklenmektedirler (LePine vd., 2005: 765).

2.2. İş Stresi

Stres hayatın her alanında karşılaşılan bir unsur olarak insan yaşamında önemli bir yer kaplayan iş alanında da önemli bir yer tutmaktadır. Yazın incelendiğinde stres kavramının gelişimi ve kavramsallaştırmaya ilişkin çabaların aynı doğrultuda ve eşzamanlı olarak iş stresi alanına da yansıdığı görülmektedir. Uyarıcı yaklaşımında iş stresi iş yerinde adaptasyon tepkisi gerektirecek rol stresörleri gibi çevresel olaylara işaret etmekteyken tepki yaklaşımından iş stresi çevresel faktörlere verilen yanıtı ele almaktadır. Dolayısıyla genel stres kavramı ile benzer şekilde günümüzde yaygın olarak iş stresi psikolojik stres penceresinden işlemsel bir yaklaşım ile ele alınmaktadır (Jex vd., 1992: 623). Bu çerçevede işlemsel yaklaşımı ile iş stresi çalışan ile çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi, çalışanların çalışma ortamları veya çalışma koşulları (potansiyel salık tehditleri) hakkında yaptıkları kişisel değerlendirmeler yoluyla incelenmektedir (Babatunde, 2013: 74).

Yazında, stresör olarak değerlendirilen çevresel koşulların özellikleri hususunda bir görüş birliği bulunmaması nedeniyle stres kavramında olduğu gibi stresi tetikleyici unsurlar konusunda da farklı perspektiften değerlendirmeler söz konusudur (Amick ve Kasl, 2000: 285). İşin nasıl düzenlendiği, yönetildiği ve yürütüldüğü bağlamında iş organizasyonu faktörleri (Huang vd., 2002: 299), ya da iş içeriği, iş düzeni ve yönetimi ile zarar verme potansiyeli olan çevresel, sosyal ve örgütsel koşulları içeren psikolojik tehlikeler (Cox, 1993: 31) gibi çeşitli iş stresörü sınıflandırmaları mevcuttur. Kaynakları açısından değerlendirme yapan Cooper ve Marshall (1976: 12) işyerinde beş farklı stresör tanımlamaktadır: (1) işe özgü (kötü fiziksel çalışma koşulları, aşırı iş yükü, zaman baskısı, fiziksel tehlike vb.); (2) örgütteki rol (rol belirsizliği, rol çatışması, insanlardan sorumluluk, iç ve dış örgütsel sınırlara ilişkin çatışmalar, vb.); (3) Kariyer gelişimi (aşırı/eksik terfi, iş güvencesi eksikliği, ket vurulan hırs, vb.); (4) iş yerinde ilişkiler (ast, üst ve aynı düzeydeki iş arkadaşları ile zayıf ilişkiler, sorumluluk devretmedeki zorluklar, vb.); (5) örgüt yapısı ve iklimi (kararlara yetersiz katılım, davranışla ilgili kısıtlamalar (bütçeler vb.), ofis kuralları, etkin müşavere eksikliği, vb.).³

³ Bu çalışmada, rol kuramından hareketle iş stresi faktörlerinden rol stresörlerine odaklanıldığı için diğer çeşitli iş stresi faktörlerine ayrıntılı şekilde değinilmemiştir.

Lazarus ve Cohen (1977) ise yaygınlık ve sıklığına bağlı olarak üç tip stres faktörü tanımlamaktadır. Bu sınıflandırmaya göre ilk grup stresörler çok sayıda kişiyi etkileyen ve genellikle felaket özelliği taşıyan doğa olayları benzeri dehşet verici olaylar; ikinci grup stresörler bir veya birkaç kişiyi etkileyen doğum, ölüm gibi büyük değişiklikler ve son olarak üçüncü grup stresörler ise günlük sıkıntılardır. Günlük yaşam sıkıntıları, ilk iki guruba kıyasla çok daha az dramatik, acil müdahale gerektirmeyen ve küçük stresli deneyimlerle dolu olmakla birlikte, durağan, tekrar eden veya kronik yapıları nedeniyle bu deneyimlerin sağlık üzerindeki etkileri daha önemli olabilmektedir (Lazarus ve Cohen, 1977: 91-94; Lazarus ve Folkman, 1984: 13).

Günlük sıkıntılar ve roller arasındaki ilişkiye işaret eden Kanner vd. (1981: 4) kişinin iş ve aile gibi belirli bir bağlamda bulunması ve bu bağlamda ortaya çıkan sürekli ve tahmin edilebilir taleplerin ve ayrıca kişinin etkisiz başa çıkma durumunun] günlük sıkıntıların sürekli tekrar eden bir nitelikte olmasına neden olduğunu belirtmektedir. Bu doğrultuda işlemsel stres modelinde ortaya koydukları stresli bulunan durumun zarar/kayıp, tehlike ve meydan okuma olarak bilişsel düzeyde farklı değerlendirilmesi ile farklı başa çıkma mekanizmaları kullanılacağı ve dolayısıyla farklı sonuçlar doğacağı yönündeki teorik işleyişi benimseyerek LePine ve meslektaşları bir dizi çalışma (Cavanaugh vd., 2000, LePine vd., 2004; LePine vd., 2005, Podsakoff vd., 2007) sonucu meydan okuma (challenge) ve engel (hindrance) stresörleri sınıflandırmasını geliştirmişlerdir. Bu çerçevede rol stresörleri ise insanların kişisel gelişimlerini ve işle ilgili başarılarını kısıtlayıcı olarak değerlendirme eğiliminde oldukları stresli talepleri ifade eden engel stresörler olarak değerlendirilmektedir çünkü bu stresörler durağan nitelikte olup kişilerce değiştirilemez görülmektedir (LePine vd., 2007: 44; LePine vd., 2005: 967). Bu sınıflandırma Lazarus ve Cohen (1977) ve Lazarus ve Folkman'ın (1984) günlük yaşanan sıkıntıların önemine dair yaptıkları vurguyla paralellik göstermektedir.

Bu sınıflandırmalardan yola çıkarak bireyin hayatının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkan, görece büyük sıkıntılar olmasa da kronik ve sık yaşanan stres unsurlarının bireyin esenliğine büyük ölçüde zarar verdiği görülmektedir. Bu doğrultuda bireyin yaşamında üstlendiği roller ve bu rollere bağlı olarak karşılaştığı sıkıntılar ön plana çıkmakta ve bireyin esenliğine yönelik unsurlara önemli ölçüde açıklama getirebilmektedir.

2.2.1. Rol Kavramı ve Rol Kuramı

Yarım yüzyılı aşkın bir süredir rol kavramı ve bağlı olarak iş ile ilgili tutum ve davranışlar (özellikle de olumsuz sonuçları) (Bedeian ve Armenakis, 1981: 417) yazında

genişleyerek yer bulmaya devam etmektedir. Bu süreçte rol kavramı, farklı bakış açılarından farklı tanımlanmıştır (örneğin; karakteristik davranışlar, oynanması gereken sosyal rol parçaları, sosyal davranışların yazılı metni) (Biddle, 1986: 69). Sosyal bir konuma ilişkin yapısal açıdan rol tanımlamaları, Ralph Linton ve Robert Melton ekseninde şekillenmiştir. Linton (1936), toplumdaki her statünün bağlı bir rolü olduğunu ve her rolün bir statüye bağlı olduğunu ileri sürerek rolü statünün dinamik bir unsuru olarak tanımlarken Merton, her sosyal statünün tek bir ilişkili rol değil, bir dizi rol içerdiğini belirterek bu ayırt edici özelliği ‘rol seti’ terimi ile kavramsallaştırmıştır (1957: 110). Farklı bir perspektiften tanımlama yapan Turner’a göre ise rol;

...toplumda belirli bir statüsü olan (örn. doktor veya baba), kişilerarası ilişkilerde gayri resmi olarak tanımlanmış bir pozisyonda bulunan (örn. lider veya uzlaşmacı) veya toplumda belirli bir değerle tanımlanan (örn. dürüst veya vatansever) bir kişiye uygun görülen ve bir araya gelerek anlamlı bir birim oluşturduğu düşünülen davranış kalıpları yığınıdır (1956: 316).

Bu tanımlar doğrultusunda özetle bireylerin çeşitli roller ve ayrıca her bir rolün sahip olduğu rol setlerini taşıdıkları görülmektedir. Çoklu roller bireyin farklı statüleri (çalışan, ebeveyn, eş vb.) gereği yüklendiği rolleri ifade ederken, rol seti ise her bir statünün bireye yüklediği çeşitli ilişkilerden doğan bir grup rolleri (örneğin çalışan rolü için; iş arkadaşları, meslektaşları, yöneticiler, bağlı olunan merkezi birimler, meslek birlikleri vb.) ifade etmektedir (Merton, 1957: 111).

Stres yazınında önemli bir yer teşkil eden rol kuramı sosyolojik bir bakış açısı sunarak sosyal bir çevrede başkalarıyla etkileşimlerin nasıl rolle ilişkili strese yol açabileceğini incelemektedir (Richards ve Levesque-Bristol, 2016: 7). Rol araştırmalarının önemli bir kısmı bu bilişsel çerçevede rol beklentileri ve beklentilerin davranış arasındaki ilişkilere odaklanmaktadır. Biddle’a (1986: 68) göre teatral bir metafor kullanan rol kuramına göre nasıl oyuncular senaryolarda yazan bölümleri sahnede ortaya koydukları için davranışları çeşitli ve tahmin edilebilir ise sosyal davranışların da sosyal aktörler tarafından anlaşılan bölümler ve senaryolarla ilişkilendirilmesi beklenmektedir. Nitekim belirli bir pozisyonu işgal eden bir kişiye uygulandığı düşünülen normlardan oluşan bir kavram olarak rol, beklenen veya uygun davranışlara atıfta bulunmaktadır (Turner, 1956: 317). Rol yazınında yaygın olarak rollerin beklentiler ile oluştuğu perspektifinden, bireylerin bu beklentilerden haberdar sosyal farkındalığı olan aktörler olduğu varsayılmaktadır (Biddle, 1986: 69).⁴ Rollere

⁴ Rollere sadece beklentiler perspektifinden bakılmasının olası sorunlarını vurgulayan Biddle (1979: 5) net olmayan beklenti kavramının kimi yazarlarca norm, değer ve duygu hatta başkalarının duyguları hakkında düşünceleri ifade edecek şekilde kullanılmakta olduğunu belirtmektedir. Yazarın getirdiği bir diğeri eleştiri ise bazı durumlarda, bireylerin rol davranışlarını muhtemelen farkında olmadan gerçekleştirmeleridir.

ilişkin diğer açıklamalar, rol davranışının sonuçları perspektifinden rollerin sosyal sistem içindeki karakteristik etkileri (işlevleri) olduğu ve rol davranışının sosyalleşme ve uyum aracı olduğu perspektifinden ise öğretilen ve pratik yapılarak özümşenen öğeler olduğudur (Biddle, 1979: 6-7). Özetle rol kuramı genellikle benzer sosyal pozisyonlarda belirli kalıplarda, beklentiler ve işlevler doğrultusunda ortaya çıkarak öğrenme ve tekrar yoluyla ortaya konan davranışlar varsaymaktadır.

Örgütsel rol kuramı bağlamında ise, önceden planlanmış, görev odaklı ve hiyerarşik olan sosyal sistemlere odaklanmakta ve örgütlerdeki rollerin, tanımlanan sosyal konumlarla ilişkili olduğu ve normatif beklentilerle oluşturulduğunu varsaymaktadır; ancak normlar bireyler arasında değişkenlik gösterebilmekte ve hem örgütlerin formel taleplerini hem de enformel grupların baskılarını yansıtmaktadır (Biddle, 1986: 73). Ayrıca, zaman içinde değişen roller ve birden çok rol üstlenme gibi çalışanların karşılaştığı rollerin ve sosyal etkileşimin karmaşıklığı söz konusudur (Kerr, 1978: 305).

Bu doğrultuda Schein (1978: 112) psikolojik sözleşmeyi, çalışanın zorlu veya ödüllendirici iş, kabul edilebilir çalışma koşulları, ücret ve fayda biçimindeki örgütsel ödüller ve terfi veya diğer kariyer gelişimi biçimleri karşılığında vereceği çaba ve katkı olarak tanımlayarak, terimlerin örtük kalması bakımından yazılı olmayan psikolojik bir sözleşmenin altını çizmektedir. Her iki durumda da önemli husus, bir söz verildiği, bunun karşılığı olduğu düşüncesi ve buna bağlı olarak tarafların karşılıklı yükümlülüklerle bağlanmasıdır. Özetle, rol yazınında uygun görülen bu davranışlardan doğan beklentilerin rollerin ana üreticisi olduğu konusunda ortak bir paydada buluşulduğunu söylemek mümkündür (Biddle, 1986: 69).

Öte yandan, bu beklentiler her zaman, her durumda ve herkes tarafından karşılanmamakta ve günlük karşılaşılan, sıkça tekrarlanan ve sıkıntı veren durumları ortaya çıkarmaktadır. Bu beklentilerden doğan yükümlülükler çerçevesinden Goode (1960: 485) dört tür rol stresi kaynağı ileri sürmektedir: (1) belirli bir zaman ve mekan kısıtı olması nedeniyle yükümlülüğü karşılama isteğinin azalması/kaybolması söz konusudur; (2) her rol ilişkisi pek çok aktivite ve cevaplanması gereken talepler doğurur, bu durumda rol içinde birbiriyle çelişen davranışlar sergilenmesi gerekebilir; (3) her bir rol genellikle rol seti şeklinde ilişkiler içerir, bu nedenle birey geniş çaplı, dikkat dağıtıcı ve çelişkili rol yükümlülüğü seti ile karşı karşıya kalabilir; (4) çok ve farklı rol ilişkilerinde birbirine zıt veya zaman, mekan ve kaynak açısından çelişen yükümlülükler söz konusudur.

Bu rol stresi sınıflandırması, daha sonra Kahn vd.'nin (1964) çalışması ile örgüt bağlamında kavramsallaştırılmış ve *rol çatışması*, *rol belirsizliği* ve *rol aşırı yükü*

kavramları örgütsel rol stresörleri olarak benimsenmiştir (Örtqvist ve Wincent, 2006: 401). Bu doğrultuda, örneğin Tetrick (1992: 136) rol stresini göstergesi rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yüklenmesi olan ve hem bireyin özelliklerinden hem de çalışılan ortamdan kaynaklanan algı olarak tanımlamaktadır. Bu stresörler aynı zamanda kronik stresörler olarak da nitelendirilmekte (Jackson ve Schuler, 1985; Kahn vd., 1964) ve bir işte rol çatışması, rol belirsizliği veya rol aşırı yükü çalışan tarafından ne kadar fazla algılanıyorsa, psikolojik ve/veya fizyolojik stres reaksiyonları o kadar fazla olacaktır varsayımı yaygın kabul görmektedir (Fineman ve Payne, 1981: 51).

2.2.2. Rol Stresörleri

Çalışan tutumları ve davranışları üzerindeki etkisi açısından rol kuramı içinde özellikle önemli bir yapı olarak ortaya çıkan rol çatışması (Batlis, 1980: 179) rol içinde birbiriyle bağdaşması mümkün olmayan baskılar nedeniyle ortaya çıkan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Kopelman vd., 1983: 201). Örgütü üst üste binen rol setleri olarak gören Kahn vd. (1964) rol beklentileri merkezinde rol baskıları ve rol güçlükleri ile rol davranışlarını inceledikleri çalışmalarında rol çatışması ve rol belirsizliğini, bir örgütteki bireysel stres davranışının ana nedensel faktörleri olarak tanımlamaktadırlar. Bu doğrultuda rol çatışması rol gönderenlerce aktöre iletilen beklentilerin uyumsuzluğu ve bağdaşmaması sonucunda oluşmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993: 630).

Miles ve Perrault (1976: 22) ise rol çatışmasını farklı tür çatışmaların bir kombinasyonu olarak ele alarak çatışmanın: (1) rol talepleri ile kişinin kendi beklentileri arasında, (2) rol göndericinin talepleri ile başka rol göndericiler arasında, (3) bir rol göndericinin çeşitli rol talepleri arasında ve (4) biriken rol taleplerinin kişinin zaman ve kaynaklarını aşması haline ortaya çıkan bir uyumsuzluk ve bağdaşamama durumu olarak tanımlamaktadır. Kişi ve rol beklentileri arasındaki çatışma çalışan tutumlarını belirlemede en önemli çatışma boyutu olarak nitelendirilmekle birlikte (Batlis, 1980: 184), rol çatışması çalışanlarda iş talepleri örgüt dışı veya içi işlevler veya departmanlar arası kişilerle temasa geçmesi gerektiğinde; yöneticiler bağlamında ise gerekli eylemlerin kendi personelinin çıkarlarına en iyi şekilde uymadığı ancak örgüt taleplerini karşılamak gerektiğinde rol çatışması ile ilişkili stres ortaya çıkabilmektedir (Sutherland ve Cooper, 2000: 94). Getzels ve Guba'ya (1954: 165) göre bu durumda aktörün bir rolü bırakıp diğerine odaklanma, roller arasında kısmen uzlaşmaya çalışma ya da fiziksel ya da psikolojik olarak rollerden tamamen çekilme alternatifleri arasında karar vermesi gerekmektedir ancak her halükârda, uzun vadede tüm rollerin beklentilerini tam olarak karşılayamaz ve bu ölçüde rol yönetiminde başarısız olarak değerlendirilmektedirler.

Miles ve Perrault (1976: 40) ise rol beklentilerinin kimi zaman tek başına değil bir başka rol beklentisi ile birlikte yani iş bağlamında çoklu roller üstlenildiğinde ortaya çıktığının altını çizerek roller arasındaki ilişkide yüksek düzeyde rol bütünleşmesi durumunda yüksek düzeyde rol çatışması yaşandığının altını çizmektedir.

Rol çatışmasının yanında bir diğer önemli rol stresörü, rol belirsizliğidir. Gerçek hayatta durumların genellikle kompleks ve belirsiz olması durumun nasıl sonuçlanacağını ve bununla nasıl başa çıkacağını kestirememesi nedeniyle kişiyi strese sokmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984: 90-92). Rol belirsizliği kişinin özellikle hedeflerinde ve bu hedeflere ulaşma yollarında netlik ve tahmin edilebilirlik ihtiyacı ile ilişkilendirilmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 630). İş bağlamında rol belirsizliği, bir bireyin iş rolü hakkında yetersiz bilgiye sahip olması yani rolle ilişkili iş hedefleri, iş arkadaşlarının rolle ilgili beklentileri ve rolün kapsamı ve sorumlulukları hakkında netlik eksikliği olduğunda ortaya çıkmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976: 16). Bu durumda çalışan rolünü etkin bir biçimde yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu bilgiden mahrum kalmaktadır (Singh, 1993: 12). Rol gönderenler/yükleyenler açısından ise kendi aralarında bir anlaşma veya koordinasyon eksikliği olması mantıksal uyumsuzluklar içeren veya çalışanın ihtiyaç ve yeteneklerini yeterince hesaplamadan yüklenen beklentiler ortaya çıkarmaktadır (Kahn vd., 1964; aktaran Tunc ve Özen-Kutanis, 2009: 411).

Yazında rol belirsizliği farklı şekillerde sınıflandırılmaktadır. Örneğin Van Sell vd. (1981); (1) rol ile ilişkilendirilen beklentilerde belirsizlik, (2) bilinen rol beklentilerinin karşılanacağı yönetime ilişkin belirsizlik ve (3) rol performansının sonuçlarına ilişkin belirsizlik şeklinde bir sınıflandırma yaparken Breaugh ve Colihan (1994: 192) ise; (1) çalışanın değerlendirilmesinin yapılacağı kriterlerin belirsizliği (2) rol talebini karşılarken hangi yöntem ve prosedürler takip edileceğine ilişkin belirsizlik, (3) rol talebinin cevaplanması için gereken süreye ilişkin belirsizlik şeklinde sınıflandırma yapmaktadır. Lazarus ve Folkman (1984: 104) belirsizlik olduğunda, durumun anlamını kişisel faktörlerin şekillendirdiğini yani olayın objektif bir uyaran olmaktan çıkarak kişinin bir fonksiyonu haline geldiğini belirtmektedir. Bu durum, işlemsel stres yaklaşımında birincil değerlendirme olarak kişinin sıkıntı veren durumu algısının önemini vurgulamaktadır.

Bu çalışma kapsamında ele alınan son rol stresörü ise rol aşırı yüküdür. Rol aşırı yükü, iş taleplerin sayısını veya yoğunluğunu ifade etmekte ve bir çalışandan belirli bir zamanda makul bir şekilde başarabileceğinden daha fazlasının talep edilmesi veya çalışanın kendisinin iş taleplerini aşırı olarak algılaması durumlarını içermektedir (Jones vd., 1995: 42). Bu noktada yazında iş yükü, iş miktarı çalışanın belirli bir süre içinde

talepleri karşılama yeteneğini aşarsa niceliksel veya işin gereksinimleri bir bireyin görevi yeterli ve rahat bir şekilde yerine getirme becerilerini, bilgisini, yeteneklerini ve motivasyonunu aştığında ise niteliksel boyutu ifade etmektedir (Creary ve Gordon, 2016: 3; Sauter ve Murphy, 1995: 141).

Örgütsel bağlamda çalışanın iş sahibi (job-holder) ve örgütsel üye (Welbourne vd., 1998) olarak çeşitli rol yükleri üstlenmesi nedeniyle çalışanlar farklı türlerde rol yüklerini kaynaştırma noktasında baskı altında kalmaktadırlar (Bolino ve Turnley, 2005: 741). Çoklu roller nihayetinde çalışanları zamanlarını nasıl harcayacaklarına yönelik zorlu kararlar ile karşı karşıya bırakmaktadır (Richards ve Levesque-Bristol, 2016: 7). Bununla birlikte, özellikle iş ve iş dışı yaşamında çoklu roller üstlenmenin optimal bir düzeye kadar yaratıcı davranışları tetikleyerek yüksek motivasyon gibi olumlu sonuçlar doğurması beklenir olmakla birlikte, bu çoklu roller birbiri üzerinde etki bırakmaya başladığında bu çalışanların iş stresinin ana nedenlerinden olan rol aşırı yükü ve rol çatışması yaşaması muhtemel kabul edilmektedir (Worlu vd., 2016: 2). Bu bağlamda, rol aşırı yükü rol çatışması ve rol belirsizliği ile olan ilişkisi nedeniyle kimi zaman ayrı bir rol stresörü olarak değerlendirilmemektedir. Örneğin Miles ve Perrault (1976: 22) “bir rol sahibine iletilen çeşitli rol beklentilerinin, bunların başarılması için mevcut olan zaman ve kaynakları aşma derecesi” şeklinde tanımladığı aşırı yükü rol çatışmasının dört alt türünden biri olarak nitelendirmektedir. Öte yandan Schaubroeck vd. (1989: 53) rol aşırı yükünü rol belirsizliği ve rol çatışmasının bir öncülü olarak değerlendirdikleri çalışmalarında rol aşırı yükünün doğrudan gerilim ve dolayısıyla iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olması nedeniyle Kahn vd.’nin (1964) rol aşırı yükünün ayrı bir faktör olarak değerlendirilmesi önerisini desteklemektedir (Schaubroeck vd., 1989: 53). Rol aşırı yükü ile rol çatışması arasındaki ilişkiyi farklı bir açıdan ele alan Coverman (1989: 968) ise rol çatışması yaşayan kişilerin role aşırı yükü de yaşaması gerekmediği gibi fazla rol yükü olan kişilerin kaçınılmaz olarak rol çatışması yaşaması gerekmediğinin altını çizmektedir. Bir diğer ifade ile rol çatışmasının rol aşırı yükü ile yüklenen ve birbirini engelleyici nitelikte olan rol talepleri durumunda ortaya çıktığı ifade etmektedir.

Buraya kadar açıklanan rol stresörlerinin olumsuz iş tutum ve davranışlarına olan etkisi üzerine yazında çeşitli çalışmalar (örn., French vd., 1965; Getzels ve Guba, 1954; Gilbert- Ouimet vd., 2020; Gillespie vd. 2001; Gmelch vd. 1984; Javed vd., 2014; Lease, 1999; Winefield vd., 2008; Ye vd., 2020; Yousef, 2002; Zhang vd., 2019) örgütsel stres çerçevesinde rol unsurlarının önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca, yazında çeşitli araştırmalar çalışma ortamındaki rol stresi faktörlerini tükenmişlikle ilişkilendirmektedir

(örn., Abbas vd., 2012; Acker, 2003; Boles vd., 1997; Fogarty vd., 2000; Garrosa vd., 2011; Schwab ve Iwanicki, 1982; Von Emster ve Harrison, 1998).

2.3. Çaba-Ödül Dengesizliği

Son dönemde, çalışan ile işi arasındaki ilişkide karşılıklılığın sağlık ve esenliğin belirlenmesinde merkezde olduğunu öne sürerek dikkat çeken işlemsel stres kuramlarından biri olan (Lehr vd., 2010) “Çaba-Ödül Dengesizliği”, sosyal davranışın ve sosyal mübadelenin temel kavramı olarak tanımlanan sosyal karşılıklılık ilkesine dayanmakta (Kuper vd., 2002: 777) ve psikolojik sözleşme üzerinden karşılıklı ve dengeli bir sosyal alış-veriş ilişkisi üzerinde temellenmektedir (Reimann, 2016: 426). Çaba-Ödül Dengesizliği yetişkin yaşamındaki sağlık ve esenliğin büyük ölçüde başarılı sosyal mübadeleye bağlı olduğunu varsayarak mesleki sağlığı ve esenliği işlemsel stres yaklaşımı çerçevesinde *karşılıklı etkileşen*; sosyal mübadele teorisi karşılıklılık ilkesine dayanarak da *dengeli çaba ve ödül ilişkisi* olarak açıklamaktadır.

2.3.1. Sosyal Mübadele Kuramı ve Karşılıklılık

Sosyal mübadele kuramı rol kuramındaki roller ve normlar çerçevesindeki bilişsel varsayımı paylaşan teorik yaklaşımlardan olup Homan (1961), Blau (1964) ve Emerson'un (1962, 1972) çalışmaları üzerinde şekillenmiş; sosyal psikoloji alanındaki önemli teorik perspektiflerden biridir (Cook ve Rice, 2003: 53).

Kuramsal olarak faydacılık ve davranışçılık eğilimleri bulunan mübadele kuramının merkezinde *karşılıklılık* temelli normatif bir değerlendirme unsuru bulunmaktadır (Chell, 1985: 157). Homans'ın (1961) beş temel sosyal davranış önermesine göre: (a) Mevcut durum (stimulus-situation) kişinin geçmişte davranışı nedeniyle ödüllendirildiği bir duruma ne kadar benzerse, benzer davranış sıklaşır (s. 53). (b) Belirli bir süre içinde, bir kişi bir başkasının davranışını ne kadar sık ödüllendirirse, davranış sıklaşır (s. 54). (c) Bir kişinin davranışı sonucu aldığı karşılığa verdiği değer ne kadar fazlaysa, davranışı o denli sıklaşır (s. 55). (d) Bir kişinin davranışı yakın geçmişte ne kadar çok ödüllendirilirse, o ödül onun için o kadar az değerli hale gelir (s. 55). (e) Ödüllerin dağıtımında adalet olmaması durumunda, kişinin aleyhine bir adaletsizlik varsa öfke, lehine bir adaletsizlik varsa suçluluk duygusu ortaya çıkar (s. 75). Kurama göre bu sosyal davranışları şekillendiren değerlendirme “bireyin kendisi ile başka bir kişi arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin inançları” olan mübadele ve buna bağlı psikolojik sözleşmedir (Rousseau, 1989: 124). Herhangi bir sosyal etkileşim, bir bireyin bakış açısından, girdilerin katkısı ve çıktıların alınması olarak

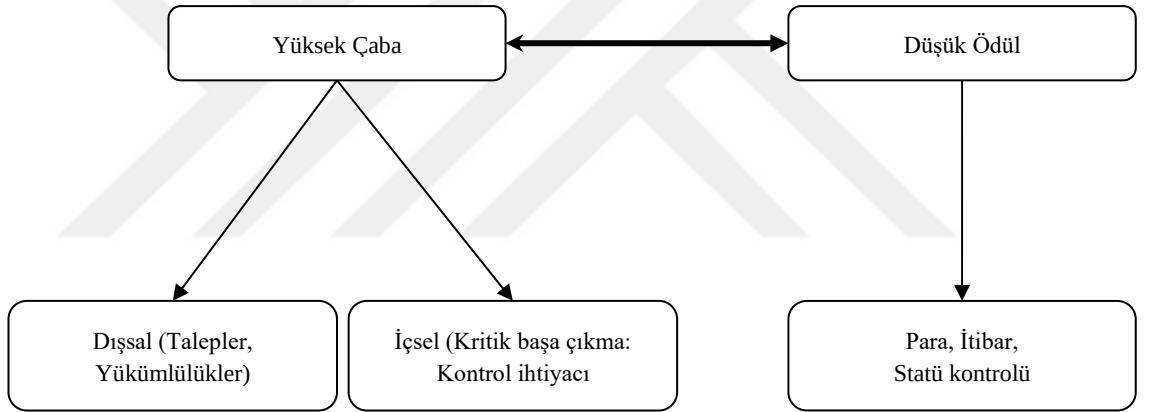
görülmektedir (örneğin bu durum bir tarafın bazı işleri yapması için ikinci bir tarafa ödeme yaptığı ekonomik ilişkilerde en açık şekilde görülmektedir) (Scher ve Heise, 1993: 224).

Kuramın sosyal karşılıklılık temel ilkesine göre, A kişinin B kişisine sağladığı ve B'ye bir miktar faydası olan herhangi bir maliyetli işlemin, B kişisi tarafından A'ya (birebir ve eşit bir karşılık şeklinde olmasa da görece eşdeğer düzeyde) iade edilmesi beklenmekte; aksi durumlarda ortaya çıkacak başarısız karşılıklılık durumunu önlemek ve dengeyi güvence altına almak için, evrensel bir toplumsal kurum olarak sosyal sözleşmeler oluşturulmaktadır (Siegrist, 2017: 25). Nitekim çalışma hayatında bu ilişki psikolojik sözleşmeler vasıtasıyla şekillenmektedir. Kotter (1973: 92) psikolojik sözleşmeyi “birey ve örgütleri arasında ilişkilerinde birbirlerinden ne vermeyi ve almayı beklediğini belirten örtük bir sözleşme” olarak tanımlamaktadır. Schein (1978: 48) ise benzer şekilde “bireysel bir çalışan ve kuruluş arasında bir dizi yazılı olmayan beklentiler” olarak tanımlamaktadır. Aynı doğrultuda, Rousseau (1989: 121) da karşılıklı ilişkiyi vurgularken, psikolojik sözleşmeyi “bireyin odak kişi ile başka bir taraf arasındaki karşılıklı mübadele anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin inancı” olarak tanımlamaktadır. Özetle, sosyal karşılıklılık, çabaların ilgili ödüllerle eşitlendiği geri dönüş beklentisi normuna dayanan karşılıklı müşterek yatırımlar olarak karakterize edilmektedir (Siegrist, 2012: 2). Çaba-Ödül Dengesizliği modeli de ilgili sosyal mübadelenin iş rolü aracılığıyla şekillendiğinin altını çizmekte ve bu mübadelenin karşılıklı maliyet ve kazanç sözleşmelerinden kaynaklandığı hipotezine dayanmaktadır (Siegrist, 2012: 2). Karşılıklılık ilkesinin ihlal edildiği asimetrik sözleşmelerde ise yüksek çaba ile düşük ödül arasındaki dengesizlik kaynaklı olarak gerginliğin ortaya çıkacağı kuramsallaştırılmaktadır (Siegrist vd., 2004: 1485).

2.3.2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli

Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli dengesizliğin ortaya çıkacağı durumları yapısal/dışsal ve kişisel/içsel olarak kategorize etmekte ve çabalar (psikolojik ve fiziksel iş talepleri) ve ödüller (maaş, saygı ve iş güvencesi/yükselme olanakları) arasında karşılıklı dinamik bir mübadeleyi ileri sürmektedir. Kavramsal olarak dengesizliğin çabaların veya ödüllerin ağır bastığı her iki durumda da ortaya çıkması söz konusudur ancak teorik olarak yüksek çaba-düşük ödül dengesizliği ile yüksel ödül-düşük çaba dengesizliği arasından çok önemli bir fark bulunmaktadır (Siegrist, 2016: 11) dolayısıyla model ile kuramsallaştırılan dengesizlik yüksek çaba- düşük ödül şeklinde ortaya çıkan dengesizliktir.

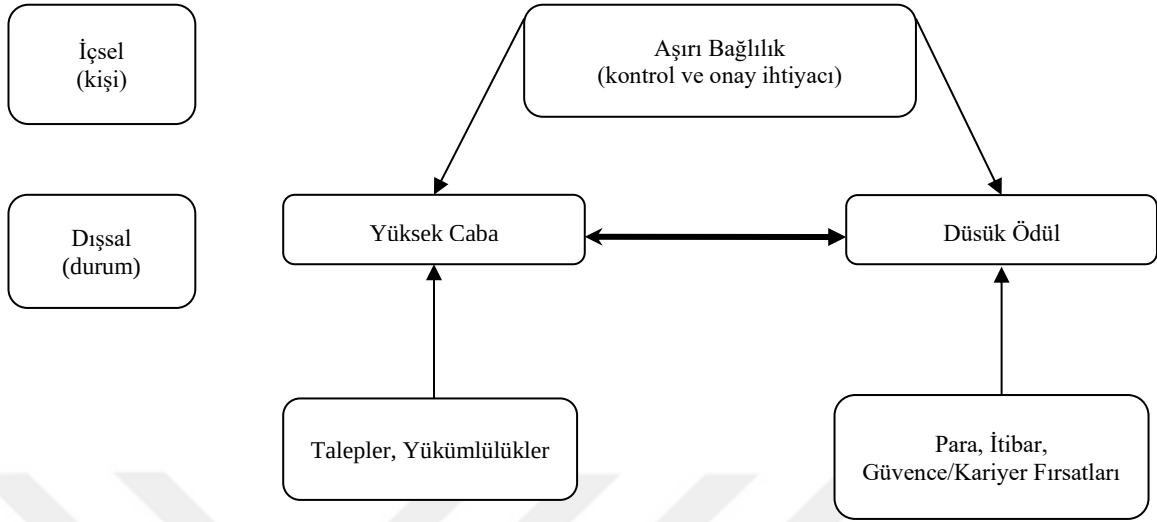
Öte yandan, model bileşenlerinin teorik konumu ÇÖD üzerine araştırmaların derinleşmesiyle zaman içinde değişim göstermiştir. 1996'daki ilk dönem Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli çabaları dışsal ve içsel boyutta gruplandırmaktadır (Şekil 1). Bu modelde dışsal çabalar, bir kişiye yüklenen talep ve yükümlülüklerdir. İşin genel sağlık üzerindeki etkisi, bireyin özdenetim ihtiyaçlarını karşılamaında çalışma hayatının öneminden kaynaklandığından çalışmak, bireyin kişisel başarı ile öz yeterlik ve öz saygı kazanmasını sağlamakta ve nihayetinde kişinin toplumsal rolünün belirlenmesine etki etmektedir (van Vegchel vd., 2005: 1118). Modele göre, bir kişinin içsel çabaları ise kritik başa çıkma stratejileri ve kontrol ihtiyacı ile belirlenmektedir. Çalışan sağlığı ve esenliği için tüm bu çabalar parasal (maaş, ücret, ikramiye vb.), parasal olmayan (saygınlık) ve statü şeklindeki ödüller ile telafi edilmelidir. Yüksek çaba ve düşük ödül ile doğan dengesizlik, söz konusu özdenetim ihtiyaçlarının tatmin edilmesini riske sokarak stres yaratmaktadır (Siegrist, 1996).



Şekil 1. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-1996 (Siegrist, 1996: 30).

1999 yılında Siegrist tarafından modelde farklılaştırılmış bir çerçeve sunulmuştur. Şekil 2'de gösterilen Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde, sağlık üzerindeki etkileri belirleyen dışsal ve içsel iki alan tanımlanırken çabalar ve ödüller arasındaki denge dışsal alanı temsil etmekte ve çalışanın sağlığı üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Çabalar, işyerindeki birey için talep ve yükümlülüklerdir; ödüller ise yeterli düzeylerde maaş, meslektaşları ve üstlerinden görülen saygı, iş güvencesi veya kariyer fırsatları şeklinde ele alınmaktadır (Siegrist, 2002). Model bu haliyle çalışanların stresli durumlarla nasıl başa çıktıklarını ve kendilerine yönelik talepleri nasıl değerlendirdiklerini çalışanın kontrol, onay ve saygı ihtiyacından doğan içsel unsur olarak *aşırı bağlılık* stresle başa çıkma davranışı altında toplanmıştır. Bir önceki modelden farklı olarak ayrıca aşırı bağlılık yüksek çabanın bir unsuru olmanın ötesinde bağımsız bir kavram olarak hem çabalar hem

de ödülleri ile etkileşime girerek çaba-ödül dengesizliğini etkilemektedir (van Vegchel vd., 2005: 1119).



Şekil 2. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-1999 (Siegrist, 1999: 40).

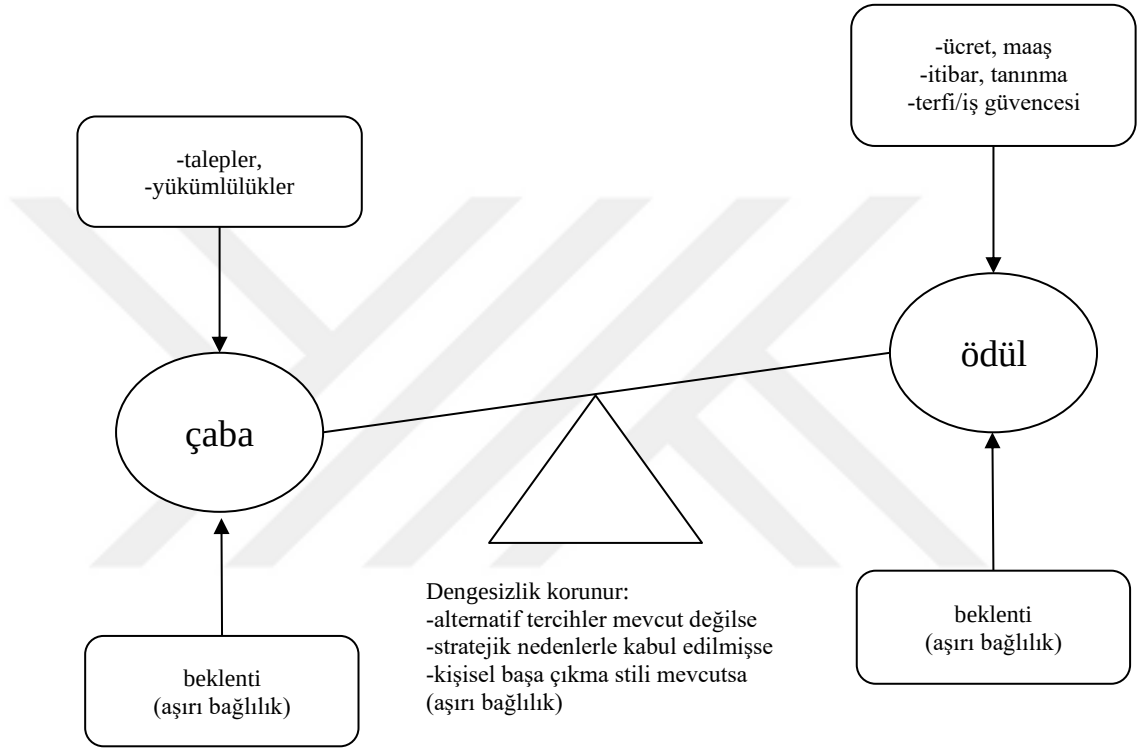
Buna göre, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'ne ilişkin üç hipotez şu şekilde formüle edilmiştir (Siegrist ve Li, 2016: 2)⁵: (1) Üç bileşenden her biri (dışsal bileşenleri temsil eden "çaba" ve "ödül", içsel bileşeni temsil eden "aşırı bağlılık") sağlık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir; (2) "Çaba" ve "ödül" etkileşimi (örneğin, bireysel düzeyde yüksek çaba ile düşük ödül arasındaki dengesizliği ölçen oran terimi olarak), sağlık üzerinde ayrı analizlerde gözlemlenenlerden daha güçlü etkiler göstermektedir; (3) İçsel bileşen olan "aşırı bağlılık", çaba-ödül dengesizliğinin sağlık üzerindeki etkisini düzenlemektedir öyle ki aşırı bağlılığı yüksek kişiler arasında en güçlü etkiler beklenmektedir. Dolayısıyla, yüksek çabalar ile düşük ödüller arasındaki uyumsuzluğa dayanmaktadır. Ayrıca, aşırı bağlılık iş rolü aracılığıyla dengesizliğin içsel bir tetikleyicisi olarak hareket etmektedir. Bu durumda insanlar iş taleplerine normalden daha yüksek motivasyon ve beklentilerle yanıt vererek daha fazla sorumluluk almaktadırlar⁶.

Bununla birlikte, modele göre karşılıklılığın gerçekleşmediği, dengesizlik yaşanan ancak buna rağmen çalışanların çabalarını azaltarak veya işten ayrılmak yerine işlerinde çalışmaya aynı şekilde devam ettikleri (yani sosyal davranışın azalıp yok olmadığı) durumlar şu şekilde gerekçelendirilmektedir (Kunz, 2019: 2; Siegrist, 2001: 55; Siegrist,

⁵ Model hipotezlerinde zaman içerisinde kısmi değişim gözlenmiştir. Daha önceleri çaba ve ödül bileşenlerinin sağlık üzerinde ayrı ayrı olumsuz etkilerinin olacağı hipotezlerde yer almamaktadır (bkzn., Siegrist, 2002: 266; van Vegchel vd., 2005: 1119)

⁶ Aşırı bağlılık ile ilgili tartışmalar ayrı bir bölümde gerçekleştirileceğinden, bu bölümde detaylı bir değerlendirme yapılmamıştır.

2016: 10): (a) İşgücü piyasasında alternatiflerin eksikliği; kişinin işin kaybı durumunda öngördüğü maliyetlerin işin yetersiz kazanımlarını kabul etme maliyetlerini aşmasına neden olarak olumsuz işlerden vazgeçmelerini engelleyebilmektedir. (b) Yüksek rekabet içeren çalışma ve haksız iş düzenlemeleri; kişinin mesleki ilerleyişinde belirli bir dönem için stratejik nedenlerle (bir sonraki aşamada yükselme ve kazanım elde etme) kabul edilebilmektedir. (c) Çalışanın işine aşırı bağlı olması. Dolayısıyla model geniş kapsamlı bir şekilde aşağıdaki Şekil 3 ile özetlenebilmektedir.



Şekil 3. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli-2002 (Siegrist, 2002: 265).

Öte yandan, psikolojik stres yaklaşımı içerisinde farklı teorik modeller bulunmakta ve bunlar stres ve sağlık ilişkisini kavramsallaştırma hususunda farklılık göstererek, farklı öncül değişkenlere vurgu yapmaktadırlar (Schabracq vd., 2003: 77). Örneğin, Kişi-Çevre Uyumu (Person-Environment Fit, PE fit) modeli (French vd., 1982), İş Talep-Kontrol-Destek Modeli (Job Demand-Control-Support, JDC-S) (Karasek 1979; Karasek ve Theorell, 1990) ve İş Talepleri- Kaynakları modeli (Demerouti vd, 2001) gibi *etkileşimsel* modeller stres sürecinin yapısal özelliklerine, yani hangi stres faktörlerinin hangi popülasyonlarda hangi sonuçlara yol açacağına odaklanırken, Bilişsel Değerlendirme (Lazarus ve Folkman, 1984) ve Çaba-Ödül Dengesizliği (Siegrist, 1996) gibi *işlemsel* modeller ise bilişsel, zihinsel ve duygusal süreçler açısından bireyler ve çevreleri arasında oluşan dinamik ilişkiye odaklanmaktadır (Mark ve Smith, 2008: 111; Millard, 2005: 389).

Etkileşimsel modellerden Kişi-Çevre Uyumu modeli 1982’de French, Caplan ve Harrison tarafından geliştirilmiş olup düşük iş memnuniyeti ve daha yüksek stres seviyeleri için iki tür uyumsuzluk ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki, iş gerekleri ile çalışanın yetenekleri arasındaki uyumsuzluktur; ikincisi ise, bir kişinin amaçları ve hedefleri ile çalışma ortamı arasındaki uyumsuzluktur (Dewe vd., 2012: 28). Kişi bilişsel olarak bu hususlarda değerlendirme yapmakta ve bu değerlendirme durumla başa çıkma stratejisini tanımlamaktadır. Modelin bilişsel değerlendirme dayanağı işlemsel stres yaklaşımı ile uyumlu olmakla birlikte (Lazarus ve Folkman, 1987) bileşenler arasındaki dinamik etkileşim söz konusu edilmemektedir. Ayrıca işteki hangi etkilerin stresi tetiklediğini veya insanların neden uyumsuz iş çevresini değiştirmediklerini veya insanların neden uyumsuz bir işe devam ettiğini açıklayamamaktadır (Siegrist, 1996: 28-29).

İş stresi araştırmalarında sıklıkla kullanılan bir diğer etkileşimsel model ise Karasek’in (1979) çalışanların çalışma durumunu vurgulayan İş Talep-Kontrol (Job Demand Control JDC) modelidir. Bu modele göre, bir işin stresinin iki temel bileşeni vardır (Halpern, 2009: 156): (1) ayrılan süre içinde tamamlanamayacak kadar çok iş olması gibi psikolojik talepler ve (2) çalışanın, işin tamamlanma hızına veya görevlerin yapılma sırasına karar verme gibi çalışma durumlarını kontrol etme genişliği veya kapsamı. Bu nedenle, bir işin stresi hem işin doğasına hem de çalışanların işin stresli yönlerini kontrol etme yeteneğine sahip olduklarına inanıp inanmadığına bağlıdır ve çalışanlar, çalışma biçimleriyle ilgili kararlar alabildiklerinde, başa çıkma yolları tasarlayabilmektedirler. En güçlü stres tepkisi, iş taleplerinin yüksek olduğu ve çalışanın kontrolünün düşük olduğu, -yüksek gerilimli- işler sonucu ortaya çıkmakta iken aksine, en yüksek motivasyon ve kişisel gelişim/öğrenme ise, iş taleplerinin ve çalışanın kontrolünün yüksek olduğu -aktif- işlerde ortaya çıkmaktadır (Karasek ve Theorell, 1990). Johnson ve Hall (1988) alınan sosyal desteğin taleplerin ve kontrolün sonuç değişkenleri üzerindeki etkisinde tampon görevi gördüğünü belirterek modeli destek bileşeni ile genişletmiştir. Kabul gören bu eklenti ile JDC-S modeli, kontrol ve/veya desteğin yüksek iş taleplerinin iş yükü üzerindeki olumsuz etkisini dengeleyebileceğini önermektedir (De Lange vd., 2003: 282; Van Der Doef ve Maes, 1999: 87). Jaffe (1995: 21) çalışanın işi üzerinde sahip olduğu kontrol derecesine ve takdir yetkisini arttırmaya odaklanması nedeniyle modelin bir bütün olarak işyerlerinden ziyade yalnızca iş tasarımına odaklanması yönünde modele eleştiri getirmektedir. Modelde kontrol değişkeninin sunduğu önemli katkılara rağmen yüksek talep/düşük kontrol durumunda neden stres yaşandığına dair getirilen bu durumun öğrenme ve beceri geliştirmeye engel teşkil etmesi ve bunun da öz saygı ve güvene zarar verdiği şeklindeki açıklamanın yetersiz

olduğunu vurgulayan Siegrist (1996: 28) bilişsel, duygusal ve motivasyon açısından beğenilmeyen duruma adapte olmak için kişinin reaksiyonunun gösterdiği çaba miktarını azaltmak olacağını ancak bu durumun modelde yer bulmadığının eleştirmektedir. Ayrıca JD-C modelindeki iş kontrolü ile Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'ndeki statü kontrolü noktasında ayrışma söz konusudur. Siegrist'e (1996: 32) göre işgücü piyasasının güncel gelişmeleri açısından, statü kontrolüne⁷ yapılan vurgu parçalanmış iş kariyerlerinin, iş istikrarsızlığının, işten çıkarmanın ve zorunlu mesleki hareketliliğin artan önemini yansıtmakta ve statü kontrolüne ilişkin endişeler, bir dereceye kadar görev kontrolüne ilişkin endişelerin önüne geçebilmektedir. Yazara göre bu nedenle düşük düzeyde görev kontrolüne bilişsel olarak uyum sağlamak kişi için asli bir tehdit oluşturmayacağından düşük düzeyde bir statü kontrolüne uyum sağlamaya kıyasla daha az maliyetli görünmektedir.

Yazında bir diğer kabul gören iş stresi modeli ise İş Talepleri-Kaynakları (Job Demands-Resources, JD-R) olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslach tükenmişlik kavramsallaştırması eleştirileri doğrultusunda stres modellerinden Talep-Kontrol-Destek modeli temelinde Demerouti vd. (2001) tarafından geliştirilen modele göre iki tür psikososyal risk faktörü (iş talepleri ve iş kaynakları)⁸ her iş alanında karşılaşılmakta ve çalışanın her açıdan sağlığına etki etmektedir (s. 499). İş talepleri sürekli fiziksel ve/veya bilişsel ve duygusal çaba veya beceri gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve/veya psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilirken iş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmada işlevsel olan ve iş taleplerinin bedellerini azaltan ve kişisel büyüme, öğrenme ve gelişmeyi teşvik eden fiziksel, sosyal ve örgütsel iş unsurlarıdır (Bakker vd., 2004: 86; Demerouti vd., 2001: 501). JD-R bir tükenmişlik modeli olmakla birlikte tükenmişliği öncülleri ve ardılları ile birlikte almakta ve her çeşit kişisel özellik ve her çeşit çıktı değişkeninin modele entegre edilmesine izin vermektedir. Taris (2017: 94) bu güçlü yönün aynı zamanda dar teorik bir kesinlik çerçevesinde sağlanması nedeniyle bir zayıf yön olduğunun altını çizmektedir. Yazara göre iki kategoriden birine sokulan iş özellikleri veya karakter özelliklerinin farklı süreçler ile işleminin mümkün olması ve modelde talepler ve kaynaklar ile sonuçlar arasındaki ilişkilerin doğrusal olması temel eleştiri noktalarıdır.

Öte yandan çaba ödül dengesizliği modelinin de altyapısını oluşturan Lazarus ve Folkman'ın (1984) işlemsel stres ve başa çıkma yaklaşımına göre "sistem değişkenlerinin

⁷ Statü kontrolü kavramı güncel modelde yer almamakla birlikte tanınma, yükselme olanakları ve iş güvenliği kavramları olarak ifade edilerek varlığını sürdürmektedir.

⁸ Öte yandan model, kendisini belirli iş talepleri veya iş kaynakları ile sınırlamamakta herhangi bir talebin ve herhangi bir kaynağın çalışan sağlığını ve refahını etkileyebileceğini varsaymaktadır.

ve süreçlerinin etkileşiminden kaynaklanan psikolojik stres, kişinin herhangi bir anda kişi-çevre ilişkisinin zarar, tehdit veya meydan okuma olduğu yönündeki değerlendirmesine bağlıdır” (Lazarus, 1990: 4). Bu değerlendirme üç aşamadan oluşmakta ve stres, potansiyel tehdidin birincil değerlendirme ve tehdidin yönetimi için mevcut kaynakların ikincil bir algısıyla şekillenmektedir (Hendel ve Horn 2008: 63). Birincil değerlendirme sonucunda durum iyi huylu (kişinin esenliği üzerinde olumlu bir etki yaratan), alakasız (kişinin esenliği için hiçbir önemi olmayan) veya stresli (zarar/kayıp, tehdit veya meydan okuma) olarak kabul edilebilir ki bu üçüncü durumda kişinin stresli durumla nasıl başa çıkacağını belirlemek için ikinci bir değerlendirme yapması gerekmektedir (Biggs vd., 2017: 352). Zarar/kayıp ve tehdit algısı gerçekleşirse öfke, korku, gücenme gibi olumsuz duygular ortaya çıkarken (Siegrist, 1996: 30), stres meydan okuyucu olarak algılandığında ise heyecan ve heves gibi olumlu duygular yaşanmaktadır (Folkman, 1984: 33). Bu aşamada kişinin kullanmayı uygun bulduğu başa çıkma yöntem(ler)i ise onun stres durumuna adaptasyonu ve stres sonucu üzerinde önemli etki göstermektedir (Lazarus ve Folkman, 1984: 6). Özetle birincil değerlendirme ile kişi karşılaştığı potansiyel stresli durumu ayrıntıları ile inceleyerek durumun olası sonuçlarını belirlemeye çalışırken, ikincil algıda ise kişi durumla ilgili harekete geçmekte yani bu noktada stresli duruma duygusal ve davranışsal tepkilerin gösterildiği aşama gerçekleşmektedir. Son olarak, yeniden değerlendirme ise başa çıkma sonrası çevreden gelen yeni bilgilere dayanarak durumun ne kadar stresli olduğuna yönelik algıyı içermektedir (Bell vd., 2012: 27) ki bu durum tekrar birincil değerlendirme yapıldığı ve döngüsel bir şekilde sürecin devam ettiğini göstermektedir.

Yukarıda kısaca özetlenen diğer modeller ile karşılaştırıldığında, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli statü kontrolü, iş güvencesi ve ödül gibi kazanımların çalışan esenliğini nasıl destekleyebileceği konusunda açıklık getirmekle birlikte insanların neden stresli bir ortamda çalışmaya devam ettiklerine dair makro-ekonomik açıklamalar da sunmaktadır (Franché vd., 2006: 93). Öte yandan, işlemsel perspektiften stres, ağırlıklı olarak süreç temelli bir ilişkide birbirine bağlanan ortak bir bileşenler dizisi etrafında yapılandırılmakta ve etkileşimsel olmaktan ziyade işlemsel olan bir uyum ya da denge kavramlarıyla ifade edilmektedir (Dewe vd., 2012: 25). Bu karşılıklı dinamik ilişki işlemsel modelleri, stresörün stres yarattığı varsayımını taşıyan geleneksel statik ve tek yönlü teorilerden ayıran en önemli özelliktir (Hart ve Cooper, 2001: 96). Dolayısıyla, stres-başa çıkma-stres sonuçları arasında dinamik bir etkileşim öngören Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli belirleyici faktörleri daha geniş perspektiften ele almaktadır. Bu üstünlüğü destekler nitelikte örneğin De Longe vd. (2000: 1325) İş Talep Kontrol modeli

ve Ödül Dengesizliği karşılaştırdıkları ampirik çalışmalarında; her iki modelin de çalışanların duygusal tükenme, psikosomatik/fiziksel sağlık problemleri ve iş tatminsizliği sorunlarında benzer etkiler gösterdiğini ancak yüksek çaba ve düşük ödüllerin çalışanın esenliği konusunda daha iyi bir yordayıcı olduğu ve aşırı adanmış kişilerde ise esenliğin aşırı risk altında olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde bir kıyaslama yapan Xie vd. (2011) ise her iki modelin de tükenmişliğin yordanmasında etkili araçlar olduğunu ifade etmekle birlikte özellikle tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarının Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli bileşenleri ile daha güçlü bir şekilde yordandığını tespit etmişlerdir. Talep-Kontrol-Destek modeli ile Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin tükenmişliğin yordanması hususunda kıyaslamasını yapan Wang vd. (2015) ise Xie vd. (2011) gibi Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli ile tükenmişliğin daha fazla açıklanabildiğini tespit etmişlerdir.

Bu doğrultuda, mevcut çalışmada olduğu gibi yazında da iş stresi değerlendirmelerinde sıklıkla tercih edilen Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli çeşitli ampirik araştırmalarda (örn., Bakker vd., 2000a; Clinchamps vd., 2021; Feldt vd., 2013; Gluschkoff vd., 2016; Gorgievski vd., 2019; Hämmig vd., 2012; Hasselhorn vd., 2004; Keser ve Siegrist, 2019; Schulz vd., 2009; Spence Laschinger ve Finegan, 2008; Unterbrink vd., 2007; van Vegchel vd., 2002; Violanti vd., 2018) tükenmişliğin yordayıcısı olarak ele alınmıştır.

2.4. İş-Yaşam Dengesizliği

Sosyal bir ilişkide tüm taraflar katkı sağlayıp belirli faydalar görmektedir; örneğin bir evlilikte, eşler ilişkiye düzenli olarak belirli bir miktar para, sevgi ve şefkat, ev temizliği ve market alışverişi gibi katkılarda bulunup karşılığında çeşitli faydalar (en basit olarak ilişkinin devamı) sağlamaktadır (Scher ve Heise, 1993: 224). Bununla birlikte bir çalışanın iş dışındaki yaşamı sportif aktiviteler yapmak, yakınlarla görüşmek, sosyal aktivitelere katılmak, hobi gibi ilgi alanları ile uğraşmak, toplum yarına faaliyetlerde bulunmak gibi çok çeşitli arzu, talep ve beklentileri kapsamaktadır (Allis ve O'Driscoll, 2008: 274). İş stresi yazınında geçmişte özellikle iş ve aile alanına odaklanıldığı görülmekte; iş ve ailenin, zaman ve mekan olarak birbirinden daha net ayrılan kavramlar olması ve genellikle erkeğin mesleki iş, kadının ise ev işi görevini üstlenmesi nedeniyle birbirinden bağımsız işleyiş gösterdiği varsayılmaktayken 1970 sonrası dönemde işgücünün cinsiyetler arası daha homojen hale gelmesi ile paralel olarak bu iki rol setinin açık sistemler olduğu ve roller arası etkileşim yaşandığına (Campbell Clark, 2000: 748) ve bir role katılımın diğer roller için olumlu/ olumsuz olabilecek sonuçları olan stresli

talepler yarattığına yönelik bir bakış söz konusudur (LePine vd., 2007: 23). Bu noktada, örgüt ile aile arasındaki sınırların ortadan kalkması gibi akademik sınırların da ortadan kalkması gerektiğinin altını çizen Zedeck'e (1987: 5) göre işi ve etkilerini inceleyebilmek için araştırmalarda iş rol alanında kullanılan değişkenlerin (tutumlar, davranışlar, değerler, ihtiyaçlar ve hedefler) diğer alanlara genişletilerek orada incelenmesi gerekmektedir.

Günümüzde, iş-yaşam dengesi olarak adlandırılan iş ve yaşamın kaynaşması düzenleyicilerin, uygulayıcıların ve akademik tartışmaların önemli bir gündem maddesi haline gelmiştir (Eikhof vd., 2007: 325). Öte yandan iş-yaşam dengesi, popüler ve özellikle de büyük şirketlerde kurum esenliğinin merkezinde yer aldığı ifade edilerek yaygın olarak kullanılan bir terim olmasına rağmen hakkındaki akademik bilgi, terimin yaygın kullanımı kadar sağlam ve kapsamlı olmadığı görülmektedir (Gragnano vd., 2020: 907; Wayne vd., 2015: 168). Bu yönde, iş-aile dengesi⁹ ifadesinin açık bir tanımını veya dengede olmasının ne anlama geldiğinin açıklamasını bulmanın zor olduğunu belirten Frone'u (2003: 144) destekler nitelikte Greenhaus vd. (2003: 511) de denge kavramından iş-aile ilişkilerini inceleyen çalışmalarda bahsedilmemekte ya da bahsedilse bile açıkça tanımlanmamakta olduğunun altını çizmektedir. Bu doğrultuda iş ve iş dışı rol alanlarında dengeye dair tartışmalar çeşitli teoriler çerçevesinden taşma, sınır, çatışma, zenginleşme ve denge algısı çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. İş dışı yaşam alanının kendi içindeki alt alanlarını içeren bir ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalarında Keeney vd. (2013: 233) çeşitli çalışan grupları arasında önem düzeyi değişkenlik gösteren sekiz iş dışı alan (eğitim, sağlık, boş zaman, arkadaşlıklar, romantik ilişkiler, aile, ev yönetimi ve toplum katılımı) tespit etmişlerdir.

2.4.1. Taşma ve Sınır Perspektifi

Farklılaşan aile kavramını çekirdek aile ve geçirgen aile olarak sınıflandıran Elkind (1995: 1) çekirdek ailenin insan hayatında kamusal ve özel hayatlar arasında, ev ile işyeri arasında, çocuklar ve yetişkinler arasında kesin katı sınırlarının aksine günümüz geçirgen ailesi daha bulanık ve ayırt edilmesi güç sınırları olan daha akışkan, daha esnek ve dışarıdan gelen baskılara karşı daha savunmasız bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu yönde, çalışma-aile-boş arasındaki katı zaman engelleri ve iş yeri ve ev arasındaki fiziksel ve zihinsel sınırlar ortadan kalkmaktadır (Dén-Nagy, 2014: 194). Avrupa birliği ve

⁹ Mevcut araştırmada iş-yaşam dengesizliği denge algısı perspektifinden ve aile dışı alanları da kapsayan bir bakış açısı ile ele alınmakla birlikte, çalışmada yer verilen yazın örneklerinde yer alan farklı terimler (örn., iş-aile çatışması, iş-özel alan çatışması, iş-aile dengesi) ilgili çalışmalarda yer aldığı şekliyle kullanılmıştır.

aday/aday adayı ülkelerde gerçekleştirilen geniş kapsamlı Eurofound¹⁰ (2020: 6) araştırması sonuçlarına göre rol sınırlarının belirsizleşmesine bağlı olarak çalışanların %45'i son bir yılda iş dışı zamanlarında iş taleplerini karşılamak için çalışmakta; %3'ü her gün, %7'si haftada pek çok kez ve %13'ü ay içinde pek çok kez bu durumu deneyimlemektedirler.

Yayılma/Taşma (spillover) teorisine (Wilensky, 1960) göre iş ve iş dışı alanlarında bir belirgin sınır olmayıp bir alandaki deneyimler diğer rol alanına doğal olarak taşmakta ve o alandaki sosyal deneyimime ilişkin algıyı değiştirerek benzeştirmektedir. Dolayısıyla bu çerçeveden bir alanda sıkıntı yaşanması durumunda engellenemez biçimde diğer alanın da olumsuz etkilenmesi veya tam tersi bir alanda olumlu deneyimler yaşanıyorsa diğer alanda da bunun olumlu sonuçlarının sirayet etmesi beklenmektedir. Öte yandan bu yaklaşımın tersine sınırların varlığı üzerinden yapılan *sınır (border)* teorisi yaklaşımı çerçevesinde ise “sınır geçici” olarak çalışan iş ve iş dışı alanlar arasında denge sağlamak için bu alanlar arasındaki sınır ilişkilerini yönetmekte ve alanlar *bütünleşme-ayrışma (integration-segmentation)* kutupları arasında kişisel ve örgütsel faktörler çerçevesinde şekil almaktadır (Guest, 2002: 259; Khateeb, 2021: 31; Kossek vd., 2005: 254). Dolayısıyla, bu iki teorik perspektif arasındaki farklar odak noktalarında yatmaktadır. İlk olarak, yayılma teorisi kaçınılmaz bir etkileşime işaret ederken sınır teorisi tamamen geçirgen veya ayrılmış rol alanlarının olabileceğini işaret etmektedir. Bu noktada sınır teorisi rol alanları arasındaki bağlantının kaynağı olarak duygulara değil rol taşıyıcı aktöre yani çalışana odaklanırken yayılma teorisi duyguların farklı rol alanlarına sirayet etmesi üzerine odaklanmaktadır (Dén-Nagy, 2014: 197).

2.4.2. Çatışma ve Zenginleşme Perspektifi

Rol kuramına dayanan roller arası çatışma perspektifi (Kahn vd., 1964; Katz ve Kahn, 1978) çoklu rollerin rol çatışmasına ve strese yol açtığını da öne sürmektedir. Rol dağılımının ana merkezi olarak bireylerin kullandıkları zaman, para enerji gibi kaynaklarının hesabını vermek zorunda hissettikleri bir statüye sahip olması nedeniyle aile rol alanı, rol stresi alanında önemli bir yer tutmaktadır (Goode, 1960: 493). Greenhaus ve Beutell (1985:77) öncül çalışmalarında rol stres teorisine dayanarak iş-aile çatışmasını iş ve aile alanlarından kaynaklanan baskıların bir açıdan karşılıklı olarak birbirleriyle uyumsuz olduğu roller arası bir çatışma (*interrole conflict*) biçimi olarak

¹⁰ Beş yılda bir yapılan çalışmaya 2002 yılından itibaren Türkiye aday ülke statüsü ile dahil edilmektedir. Araştırma ile ilgili detaylı bilgi için bakınız;
<https://www.eurofound.europa.eu/tr/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

tanımlamaktadır ve buna göre bir role katılım diğerine katılmayı zorlaştırmaktadır. Greenhaus vd. (2003: 511) bu roller arası çatışma perspektifinden iş-aile dengesini bireyin çatışma halindeki farklı yaşam rolleri arasındaki yönelimi olarak ifade etmektedir. Özetle, örneğin iş stresi, aşırı iş yükü, yüksek işe bağlılık ve yoğun çalışma saatleri, iş yaşamı yanında çocuk bakımı gibi aile meselelerine müdahale etmekte ve iş-aile çatışması yaratmaktadır (Creary ve Gordon, 2016: 2).

Ayrıca, 1990'ların başında iş-aile çatışmasının ikili bir yapısı olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Öncül çalışmalardan Gutek vd. (1991: 560) iş ve aile arasındaki çatışmanın her iki alanda da ortaya çıkabileceğini öne sürmüştür; buna göre çatışma, aileye müdahale eden işten (örneğin, fazla mesainin aile faaliyetlerine müdahale etmesinden) ve ailenin işe müdahale etmesinden (örneğin, bir çocuğun hastalığının işe devam etmeyi engellemesinden) ortaya çıkabilmektedir. Yazında çalışmalar (Carlson vd. 2000; Frone vd., 1992a, 1997; Michel ve Clark, 2009; Netemeyer vd., 1996; Shockley ve Singla, 2011) iş stresi bağlamında iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iki yönü olduğunu göstermekteyse de bireylerin aileden işe yayılmadan daha güçlü bir işten aileye yayılma yaşadıklarına dair çalışmalar (Brotheridge ve Lee 2005; Frone vd., 1992b; Williams ve Alliger, 1994) bulunmaktadır. Özetle, çatışma perspektifinden iş ve iş dışı yaşam ilişkisi rol alanlarındaki talep baskılarının karşılıklı olarak birbiriyle uyuşmayan-çatışan yapıda olması nedeniyle bir rol alanına katılımın diğer rol alanına katılımı zorlaştırması şeklinde ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İlgili yazında araştırmalar geleneksel olarak iş ve aile arasındaki rol çatışmalarına odaklanmakta (genellikle çocukları olmayan çiftler ve bekarlar araştırma dışı bırakılmakta) ve bu durum çalışmalar için önemli bir kısıt oluşturmaktadır (Hämmig ve Bauer, 2009: 89).

Rol çatışmasını yordayıcı faktörler ele alındığında, günümüzde özellikle teknolojik ve internet temelli gelişmeler hem iş yeri hem de iş dışında köklü değişikliklere neden olmakta ve bu iki rol alanı arasında sınırları daha belirsiz, yaşanan geçişleri ise çok daha belirgin hale getirmektedir ki roller arasında yaşanan yüksek düzeyde bütünleşme ise farklı rol beklentilerinde çatışmaya neden olabilmektedir (Olson-Buchanan ve Boswell, 2006: 435). Bu bakış açısına göre, roller eş zamanlı olarak uyulması gereken normlar ve karşılanması gereken beklentiler içerdiğinden hızlı ve çok sık geçiş gerektiren rol bütünleşmesi arzu edilen sorunsuz geçiş sürecini engellemektedir (Ashforth vd., 2000: 477).

Bu hususta kuramsal olarak getirilen açıklamalardan bir diğeri ise bireylerin sınırlı bir zaman ve enerjiye sahip olduklarını ve rollerin birikimlerinin aşırı yüklenmeye, çatışmaya ve zorlanmaya yol açacağını iddia eden rol çerçevesinde *kıtlık* teorisine

dayanmaktadır (Marks, 1977: 921). Bir rol alanında ortaya çıkan talebi karşılamak için kullanılan kaynaklar, diğer alandaki faaliyetlerde kullanılabilecek kaynakları eksiltmekte yani rol alanları arasında kaynak alışverişi söz konusu olmaktadır (LePine vd., 2007: 39). Talepleri karşılayacak kaynaklar eksikse veya tükenirse, bireyler stres faktörlerini bir tehdit olarak görürken, kaynakları varsa onları bir meydan okuma olarak algılamaktadırlar (Troughakos ve Hideg, 2009: 67). Dolayısıyla kıt kaynakların kullanımına yönelik bir rol çatışması durumu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda iş-aile rolü bağlamında iki tür çatışma öne çıkmaktadır. İlki, zamanın, enerjinin ve fırsatların mesleki ve aile rolleri arasındaki dağılımını içeren zaman temelli çatışmadır; bu çatışmada zamanlama zordur ve özellikle zaman sınırlıdır, çünkü talepler ve davranışlar birbiriyle uyumsuzdur (Beutell ve Greenhaus, 1985; Gutek vd., 1988). Bir diğer ifadeyle zaman temelli çatışma, bir role ayrılan zaman diğer rolün gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında yaşanmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1994). Örneğin, zaman temelli iş-aile çatışması, haftalık çalışma saati ve çalışma programlarının esnek olmaması gibi iş alanı ile ilgili olabilirken aile etkinliklerinde ve küçük çocuklara bakmakla fazlaca meşgul olarak büyük miktarda zaman harcamakla veya aş-partner iş programına göre hareket etmek gibi iş dışı unsurlarla da ilgili olabilmektedir (Creary ve Gordon, 2016: 2). İkinci çatışma ise bir rolde ortaya çıkan gerginlik veya duygu durumunun diğer bir rolün yerine getirilmesini zorlaştırması bağlamında gerginlik temelli çatışma olarak adlandırılmaktadır (Beutell ve Greenhaus, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1994). Çatışma temelli tartışmaları aile rol alanının ötesine tüm yaşamı kapsayacak şekilde genişleten Keeney vd., (2013: 222) Greenhaus ve Beutell'in (1985) iş-aile çatışmasının tanımlarına dayanarak, bir kişinin bir alanda arzu ettiği katılımı gerçekleştirme ve yükümlülüklerini yerine getirme becerisine odaklanmakta ve işin hayata müdahalesini iş alanına katılım nedeniyle iş dışı alanlara katılma zorluğu yaşanması olarak tanımlamaktadır.

Çatışma yaklaşımının tam tersine rol kuramı odaklı bir diğer yaklaşım olan rol zenginleşmesi ise meseleyi pozitif örgütsel davranış çerçevesinden ele almaktadır. Çatışma yaklaşımının tersine iş ve aile rol alanlarını düşman değil müttefik olarak gören bu yaklaşımda, rol alanlarındaki olumlu deneyimlerin diğer rol alanında yaşam kalitesini artırdığı ifade edilmektedir (Greenhaus ve Powell 2006: 72). Bu çerçevede, yazında çeşitli çalışmalar ile çalışan esenliğinde çoklu rollerin çatışmasının aksine ilişkinin olumlu etkileri incelenmiştir (örn., Gutek vd., 1988; Moen, 1997; Ruderman vd., 2002).

Sonuç olarak, öncül yazında denge kavramının iş ve iş dışı roller arasında çatışma olmaması veya zenginleşme olması anlamında sıklıkla kullanıldığının altını çizen Carlson

vd. (2009: 2) burada ortaya çıkan zayıflığın teorik olarak iş-aile literatürü olgunlaştıkça, çatışma, zenginleşme ve denge gibi anahtar kavramların hem daha net anlaşılacağını hem de bağlantıların keşfedileceğinin altını çizmektedir. Yazarlara göre örneğin mevcut yazında sıkça görülen iş ve aile rolleri arasında çatışma olmamasının denge durumu anlamına geldiği şeklindeki yaklaşım doğrultusunda yeni bir kavrama zaten gerek olmaması gerekmektedir. Benzer şekilde az da olsa çatışmanın kaçınılmaz bir durum olduğunun altını çizen Clark (2000: 751) ise bu açıdan rol dengesini düşük az rol çatışması, rol alanlarından tatmin olma ve rol alanlarında iyi işleyiş sergileme şeklinde ifade etmektedir.

2.4.3. Denge Değerlendirmesi Perspektifi

Rol dengesi, hem roller arasında belirli bir şekilde hareket etmenin davranışsal bir kalıbı hem de kişinin çoklu benliğin iç yaşamını organize etmesine karşılık gelen bilişsel-duygusal bir davranış kalıbı olarak tanımlanmaktadır (Marks ve MacDermid, 1996: 421). Öte yandan roller esnek ve hiyerarşik olmayan bir kimlik sistemi açısından değerlendirildiğinde sağlıklı/dengeli kişi üstlendikleri rollerin sayısını kısıtlayarak veya bir rolü diğerine göre önceliklendirerek değil, rol kimliklerini akışkan bir benlikle genişleterek her türlü role katılma ve meşgul olma yeteneği sergileyerek daha az gerginlik ve daha fazla dengeye ulaşmaktadır (Carlson vd., 2009: 1464). Bu doğrultuda, Greenhaus vd. (2003: 512-513) rol kuramı perspektifinden iş-aile dengesini üç boyutta kavramsallaştırarak rollere ayrılan zaman dengesi, rollere katılım dengesi ve son olarak rollerden alınan tatmin dengesi hususlarındaki tatmininin iş-aile dengesini oluşturduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde, Kirchmeyer (2000: 80) da iş-yaşam dengesini hayatın tüm alanlarında tatmin edici deneyimler elde etmek olarak tanımlamakta ve dengeyi sağlamak için kişisel enerji, zaman ve bağlılık gibi kaynakların rol alanları arasında iyi bir şekilde dağıtılması gerektiğinin altını çizmektedir. Marks ve MacDermid (1996: 421) ise rol dengesini “...bir kişinin toplam rol sistemindeki her rolün performansı ile tam olarak meşgul olma, tüm rollerine ve rol ortaklarına özenli ve ilgili bir tavırla yaklaşma eğilimi” olarak tanımlamaktadır. Bu durum *değerlendirme teorisi (appraisal theory)* perspektifinden rol gereksinimlerini gerçekleştirirken gösterilen dengeli çabaya ve sonuçlarına yönelik algıya işaret etmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların iş ve iş dışı rollerin birleşiminin kendileri için ne kadar olumlu olduğuna dair değerlendirmelerine vurgu yapan Casper vd. (2018) etki (duygusal), etkililik (başarı duygusu) ve katılım (bağlılık düzeyi) olmak üzere üç denge alanı belirlemişlerdir. Dengeye ilişkin algı unsurunu daha geniş bir kapsamdan ele alan Grzywacz ve Carlson (2007: 458) ise iş-aile

denmesini “...bir birey ile iş ve aile alanlarındaki rolüyle ilişkili diğer kişiler arasında müzakere edilen ve paylaşılan rolle ilgili beklentilerin gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama dengeyi sosyal bağlamı gözetenek ele almakta ve bireyin iki alan arasındaki etkileşimi değerlendirmesinde ilgili diğer kişilerin beklentilerini de dikkate almaktadır.

İş-yaşam dengesi sıklıkla çalışma süresi, esneklik, aile, demografik özellikler, boş zaman gibi unsurlarla ilişkilendirilmekte ve bireysel algı çerçevesinde esenlik ve aile düzenlemeleri gibi unsurlarla kapsamlı bir açıdan ele alınmaktadır (Pichler, 2009: 450). Kavramı geniş bir perspektiften resmederek iş-yaşam dengesinin doğası, sebepleri ve sonuçlarını içeren bir model geliştiren Guest’e (2002: 265) göre, iş-yaşam dengesinin öznel ve nesnel doğası bulunmaktadır. Buna göre, iş-yaşam dengesinin öznel göstergeleri çalışanın iş ile ev rol alanlarına yüklediği önem (eşit önemli denge, ev merkezli denge, iş merkezli denge) ve bu roller arası taşma ve/veya müdahalenin yönü (iş-ev, ev-iş) iken nesnel göstergeler çalışma saati, boş zaman ve aile rolleri unsurlarından oluşmaktadır. Modelin bir diğer ayağı olan iş-yaşam dengesinin belirleyicileri ise hem örgütsel hem de kişisel unsurlardan oluşmaktadır. Buna göre örgütsel unsurlar çalışanın iş kültürü ve ev kültürü ile iş talepleri ve ev talepleri içermekte iken kişisel faktörler çalışma şekli, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve başa çıkma, cinsiyet, yaş ve hayat ve kariyerindeki aşamasıdır. Modelin son kısmında ise iş yaşam dengesinin sonuçları ise iş tatmini, yaşam tatmini, ruhsal sağlık/esenlik, stres/hastalık, işte davranışlar ve performans, evde davranışlar ve performans, işte diğer insanlar üzerindeki etki ve son olarak evde diğer insanlar üzerindeki etki şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Ancak, çalışanların daha fazla iş-yaşam dengesi arzuladığı öte yandan pek çok işverenin daha fazla esneklik beklentisi (7/24 erişilebilirlik ve iş görebilme vb.) içinde olduğu yaygın çalışma ortamında bu uyumsuzluk sebebiyle gerilim açığa çıkmakta ve çalışanların tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Houston, 2005: 2-3; McCormack ve Cotter, 2013: 2). Genel olarak iş-aile çatışması perspektifinden ele alınmış olmakla birlikte, iş ve iş dışı roller arasındaki etkileşim, yazında yerleşmiş bir takım olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmektedir. İş ve iş dışı rolleri arasında sorunlar yaşayan çalışanların daha düşük iş tatmini (Brough vd., 2014; Ernst Kossek ve Özeki, 1998; Grawitch vd., 2013), performans (Odle-Dusseau vd., 2013; Väänänen vd., 2008; Wang ve Tsai, 2014); daha yüksek işe devamsızlık (Demerouti vd., 2011; Duxbury ve Higgings, 2003; Goff vd., 1990), işten ayrılma (Batt ve Valcour, 2003; Birtch vd., 2016) ve tükenmişlik (Bacharach vd. 1991; Burke, 1994; Demerouti vd., 2004; Etzion ve Bailyn, 1994; Hämmig vd., 2009; Innstrand vd., 2008; Lambert vd., 2010; Montgomery vd., 2006;

Rupert vd., 2009; Tuğsal, 2017) düzeylerine sahip olma eğiliminde oldukları tespit edilmiştir.

Roller çerçevesinden, bu farklı kavramsal bakış açıları ve tanımlamalar doğrultusunda iş-yaşam dengesine ilişkin tartışmaların önceleri iş-aile çatışması ile ele alındığı çatışma olmama (veya çok az olma) durumunun denge; çatışma olma durumunun ise dengesizlik anlamına geleceği varsayıldığı görülmektedir. Öte yandan, rollere ilişkin gösterilen çaba/performans gibi unsurların günümüzde daha fazla ele alındığı ve rol alanlarında çalışan tarafından arzu edilen etkileşim durumunun sağlanıp sağlanamamasına bağlı bir değerlendirmenin yaygınlaştığı görülmektedir. Özetle, denge değerlendirmesi perspektifi ne farklı rol alanlarındaki etkileşimin kaynağına (duygular-çalışan) ne olası etkileşimin düzeyine (bütünleşme-ayrışma) ne de bu etkileşim sonucu ortaya çıkabilecek sonuçlara (çatışma-zenginleşme) yönelik diğer kuramsal yaklaşımlara karşıt bir duruş sergilemediği görülmektedir. Bu perspektifin farkı, çalışanın iş ve iş dışı yaşama ilişkin beklentileri ile deneyimlerini değerlendirerek bir rol performansı ve tatmini yaşamasına odaklanmasıdır. Sonuç olarak, çalışanın yaptığı denge değerlendirmesi çerçevesinden ele alındığında roller arasında sınır olup olmamasın, kesişme/çatışma yaşanıp yaşanmamasının veya roller arasında olumlu etkileşimin olup olmamasının ötesinde daha kapsayıcı (Casper vd. 2018: 182; Hämmig vd., 2012: 2) ve dayandığı değerlendirme teorisi ile de işlemsel stres yaklaşımına uyumlu bir çerçeve sunmaktadır.

2.5. Aşırı Bağlılık

İnsanların mutlu olmaları için gerekli stres düzeyinin üstüne çıkıldığında olumsuz stres yaşandığının altını çizen Selye (1974: 75) insanların ancak çok az bir kısmının bir ideale bütünüyle bağlı olup; tüm hayatını olağandışı bir zihinsel kapasite ve sabır gerektiren bilim, sanat ve felsefe gibi belirli bir alanda başarı elde etmek için adayacak düzeyde stres ile mutlu olabildiklerini ileri sürmektedir. Bu noktada bireyler hayatlarındaki amaçlarını belirledikten sonra, kendileri için optimal stres düzeylerini bulmaya, ayrıca doğru yönlendirilmiş ve yönetilmiş bir stres adaptasyon enerjisine ihtiyaç duymaktadırlar (Selye, 1974: 108). Bu doğrultuda, stresle başa çıkma terimi ilk olarak Lazarus (1966) tarafından literatüre kazandırılmış ve “insanların stresli olarak değerlendirilen durumların iç ve dış taleplerini yönetmek için kullandıkları düşünce ve davranışlar” olarak tanımlanmıştır (Lazarus ve Folkman, 1984:34). Bir diğer tanımlamayla başa çıkma "herhangi bir stresörün olumsuz etkilerine ve bununla ilişkili olumsuz sonuçlara karşı kişinin kendini nasıl koruyacağına ve aynı zamanda olumlu

sonuçlarından nasıl yararlanacağına karar vermek için yapılan herhangi bir analiz ve değerlendirme sürecidir" (Schuler 1986: 46). Başa çıkmayı, kişi-çevre ilişkisinde kaynakları zorlayan veya aşan iç ve dış talepleri yönetmek için kişinin bilişsel ve davranışsal çabaları olarak tanımlayan Folkman vd. (1986: 572) başa çıkmanın iki ana işlevinin altını çizmektedir; sıkıntıya neden olan problemle başa çıkma (problem odaklı başa çıkma) ve duyguyu düzenleme (duygu odaklı başa çıkma). Öte yandan Lazarus ve Folkman (1984: 141) başa çıkmayı, kişinin kaynaklarını zorlamakta veya kaynaklarına aşırı yüklenmekte olan belirli dış ve/veya iç gereklilikleri halletmeye yönelik sürekli değişen bir bilişsel ve davranışsal çaba olarak tanımlayarak sürecin sonunda strese adaptasyon sağlanacağı sonucundan bahsetmemektedir.

Yazında stresörleri bir tehdit olarak deneyimlemenin sağlık ve esenlik üzerinde zararlı etkileri olan *uyumsuz başa çıkma* stratejilerinin kullanılmasına yol açtığı görülmektedir (Troughakos ve Hideg, 2009: 67). Bu doğrultuda, LePine vd. (2007: 55-57) başa çıkma stratejisinin seçiminin büyük ölçüde insanların çaba göstermeleri halinde talebi karşılayıp karşılayamayacaklarına ilişkin inançlarına bağlı olduğunun altını çizerek yanlış durumda yanlış stratejilerin seçiminin olumsuz iş sonuçları doğurarak sarmal bir stres sürecine neden olduğunu vurgulamaktadır. Bu savı destekler nitelikte, örneğin Chen vd. (2018) araştırmalarında aktif başa çıkma stratejilerinin tükenmişlik düzeyini azalttığı, pasif başa çıkma stratejilerinin ise artırdığı sonucuna varmıştır.

Öte yandan bağlılık kavramı çalışanın örgüte bağlılığı çerçevesinde günümüz araştırma ve uygulamalarında önemi sıklıkla vurgulanan pozitif örgütsel davranış kavramlarından biridir. Kısaca "...bireyi bir veya daha fazla hedefle alakalı olarak bir eylem çizgisine bağlayan bir güç" (Cohen, 2003: xi) olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte bağlılık kavramı davranışsal ve kimlik yaklaşımları çerçevesinden farklı değerlendirilmektedir. Davranış/tutum yaklaşımı çerçevesinden bağlılık bireyin geçmişte başlattığı bir davranış çizgisinin sonucu olarak bugün sürdürme zorunluluğu hissettiği eylem çizgisi (Johnson, 1973: 397) iken kimlik yaklaşımına göre bir eylem çizgisini gerçekleştirme kararına yönelik hissedilen güçlü bir bağlılık (Johnson, 1973: 395) olarak ele alınmaktadır. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık ise "... (a) örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul; (b) örgüt adına kayda değer çaba sarf etme istekliliği; (c) örgütsel üyeliği sürdürmek için kesin bir istek." olarak tanımlanmaktadır (Porter vd. 1974: 604). Bu noktada üçlü bir bağlılık sınıflandırması yapan Meyer ve Allen'a (1991: 67) göre (1) duygusal bağlılık, bir çalışanın örgüte duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesi ile birlikte örgütün bir üyesi olmaktan keyif duyması; (2) devam bağlılığı, çalışanın işten ayrılma potansiyel maliyetleri nedeniyle çalışmaya devam etme ihtiyacı

duyması; son olarak (3) normatif bağlılık, çalışanın örgütte çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Yazında örgütsel bağlılığın kişisel düzeyde ele alındığı çalışmaların pek çoğunda devamsızlık (Somers, 1995), işten ayrılma niyeti (Tett ve Meyer, 1993), performans (Chen ve Francesco, 2003), motivasyon (Meyer vd. 2004), esenlik (Panaccio ve Vandenberghe, 2009) gibi çeşitli sonuç değişkenleri üzerinde doğrudan ve/veya dolaylı olumlu etkisinin olduğu yönünde bir yaygın görüş hakimdir (Meyer ve Maltin, 2010). Üç boyutlu (uyum/kabul, özdeşleşme, içselleştirme) bir örgütsel bağlılık tanımlayan O'Reilly ve Chatman'a (1986: 497) göre uyum/kabul şeklinde ortaya çıkan bağlılık çalışanların belirli ödüller elde edebilmek adına ortaya koydukları tutum ve davranışlar olduğundan örgütsel anlamda olumsuz sonuçlar doğurma potansiyeli bulunmaktadır. Diğer taraftan, bağlılığın potansiyel "karanlık tarafları" olduğunun altını çizen Klein (2016: 491) daha fazla bağlılığın mutlaka daha iyi olmadığını; aksine (1) konulan hedefler kusurlu veya bağlılık çok güçlü hale geldiğinde, (2) çalışanın muhakeme ve karar vermesini önyargılı hale getirdiğinde ve son olarak (3) bir bağlılığın kişinin diğer alanlardaki bağlıklarından veya esenliğinden ödün verecek düzeyde zaman ve çaba ortaya koyması şeklinde gerçekleştiğinde zararlı olduğunu ifade etmektedir. Bu çerçevede, aşırı bağlılık göstermek (çalışanın kişisel bir özelliği olarak ele alınmasına rağmen) çoğu zaman işverenler tarafından açık veya üstü örtülü bir şekilde beklenmektedir (Reimann, 2016: 431) Çünkü aşırı bağlılık çalışanı daha çok çalışmaya ve daha yüksek düzeyde faaliyet göstermeye teşvik etmektedir (Avanzi vd. 2014: 462). Tulgan (2020: 21) günümüz iş dünyasında genel geçer bir durum olmaya başladığının altını çizerek, aşırı bağlılığı bir sendrom olarak nitelendirmektedir. Bu ifadelerden özetle, aşırı bağlılığın çoğunlukla altından kalkılamayan görev, sorumluluk ve beklentilerin karşılanması yolunda çalışanlar için mecburi bir tercih olarak ortaya çıktığı anlaşılmaktadır¹¹.

İşlemsel stres yaklaşımına göre stresle başarılı bir şekilde başa çıkma strese neden olan dengesizliği geri dengelerken, başarısız başa çıkma ise strese maruz kalma semptomlarının ortaya çıkması ile sonuçlanmakta ve hatta kısa vadeli bu semptomlar birer stres unsuru olarak uzun vadeli stres belirtilerinin kaynağı olabilmektedir (Giacobbi

¹¹ Yazında aşırı bağlılık ile işkoliklik kavramları kimi zaman eşanlamlı olarak kullanılmakla birlikte keyif alma/almama ve içsel motivasyon/dışsal motivasyon çerçevesinde ayırım yapma çabaları bulunmaktadır. Buna göre işkolikler sorumluluk duygusu ve titizlik ile hareket ederken aşırı bağlılık gösterenlerin nevrotik duygular (kaygı, endişe, korku, kızgınlık, bıkkınlık vb.) ile hareket ettiği ifade edilmektedir (Avanzi vd., 2020). İşkolikleri; iş tanımının gerekliliklerinden daha fazla çalışan, kendisinden beklenenden daha fazla çaba ortaya koyan ve bunu yaparken iş dışı yaşamını ihmal eden kişiler olarak tanımlayan Schaufeli vd. (2008: 176) ise bu durumun motivasyon kaynağının finansal ödüller ve kariyer beklentileri gibi dışsal unsurlar değil kişinin içsel baskı, ihtiyaç veya dürtü olarak farklılaştığının altını çizmektedir.

ve Weinberg, 2000: 46). Nitekim Meyer ve Allen (1991: 67) da bağılılığın (özellikle de duygusal bağılılığın) çalışma performansını artırıcı ve işten ayrılmayı azaltıcı olumlu etkilerini ortaya koymakla birlikte, yazarlar tüm bağılılık türlerinin çalışanın ortaya koyduğu çabada artışa neden olduğunun altını çizmektedir.

Çaba-ödül karşılıklı ilişkisi perspektifinden ele alındığında ise bu durum, kaynağı ne olursa olsun artırdığı çabalar nedeniyle bir ödül beklentisi doğuracağından dolayı bağılılık davranışları bir baskı unsuru olarak değerlendirilmesi olasıdır. Siegrist vd. (2004: 1485) de geliştirdikleri çaba-ödül dengesizliği teorik modelinin kişisel bileşeni olan aşırı bağılılığın bazı çalışanlar için bir başa çıkma mekanizması olduğunu ve bireyin işte daha yüksek talepler araması veya işyerinde çabalarını örgütçe resmi olarak talep edilenin ötesine genişletmesiyle karakterize edildiğini belirterek aşırı bağılılığı işle ilgili aşırı bir bağılılık ve yüksek bir onay ihtiyacı olarak ifade etmektedir. Nitekim aşırı bağılılık hem zihinsel hem de fiziksel sağlık için bağımsız bir risk faktörü olmakla birlikte, işyerinde aşırı çaba gösterme içsel onay ve başkalarından saygı görme ihtiyacı ile birlikte gerçekleştiğinde çalışanların zihinsel ve fiziksel işlevlerini tehdit edebilmektedir (Kinman, 2019: 189). Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'ne göre aşırı bağılılık dışsal çaba-ödül dengesizliğinin varlığından bağımsız olarak da ortaya çıkabilmektedir. Özetle çalışanın iş taleplerine verdiği bir yanıt olarak aşırı bağılılık; aşırı çabayı ve onay/saygı arzusunu yansıtan bir grup tutum, davranış ve duygu anlamına gelmektedir (Li vd., 2021: 1773).

Modelde içsel ve dışsal boyutu birlikte değerlendirildiğinde ise, aşırı bağlı çalışanların çaba-ödül dengesizliği mevcutken daha yüksek düzeyde sıkıntı yaşama eğiliminde olduğunu varsaymaktadır (Siegrist, 2002). Bu varsayım, aşırı bağlı çalışanların, yüksek saygı/onay istekleri ve çabalar nezdindeki gerçekçi olmayan (hafife alan) algıları nedeniyle çabalarını abartmaları ve çabalar ile ödüller arasındaki bu dengesizliği bilhassa stresli bulmalarına dayanmaktadır (Kuper vd., 2002: 777; Siegrist, 2002: 277). Modelde ortaya konulan aşırı bağlı çalışan profili yazında A tipi kişilik özelliklerinin işe evrilmiş halidir (van Vegchel vd., 2005: 1119). “Kişinin karakteristik davranış, düşünce ve duygu kalıplarını yaratan psikofiziksel sistemlerin, kişinin içindeki dinamik organizasyonu” (Allport, 1961: 11) olarak tanımlanan kişilik doğrultusunda, A Tipi davranışın özelliği olan gerçekçi olmayan yüksek performans standartları koyma ve kişisel hedeflere ulaşmak için aşırı çaba sarfetme sonucunda arzu edilen başarı elde edilmezse bu durum olumsuz psikolojik sorunları ve performans memnuniyetsizliğini tetikleyebilmektedir (Ward ve Eisler, 1987a; 1987b). Stres kaynağı olarak kişinin kendisini ele alan bakış açısı değerlendiren Lazarus ve Cohen (1977: 99) A Tipi davranış

paterni olan zorlayıcı rekabetçilik ve yüksek düzeyde zaman aciliyeti hissetme gibi unsurların olası olumsuz sağlık sorunlarına neden olmasına rağmen kimi kişiler tarafından tercih edilen/seçilen bir çalışma çevresine işaret etmektedir. Benzer şekilde Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin ilk versiyonunda bugün aşırı bağıllık olarak adlandırılan içsel/kişisel unsur olarak “kontrol ihtiyacı” altında değerlendirilmekte ve başarılı başa çıkma olarak mükemmeliyetçilik ve sıkı çalışma, başarısız başa çıkma durumu olarak ise hüsrana uğramış ancak sürdürülen çabalar ve buna bağlı negatif duyguları ifade eden faktörler içermektedir (van Vegchel vd., 2005: 1119). Modelin gelişim sürecinde kişisel içsel unsurların değerlendirmesinde çok faktörlü yapı yerine tek faktörlü bir yapının model varsayımlarını daha iyi temsil ettiği kanısına varılmıştır. Bu doğrultuda modelin bu unsuru işten kendini geri çekememe/uzaklaştıramama davranışlarını ifade eden aşırı bağıllık olarak güncellenmiştir. Dolayısıyla çaba-ödül dengesizliği çerçevesinde aşırı bağıllık yalnızca tek bir özellik değil, daha geniş bir davranış paternini ortaya koyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan, yukarıda özetlendiği gibi her ne kadar bir kişilik özelliği ve önüne geçilemez bir işten kendini alıkoyamama hali olarak nitelendirilse de sürdürülen aşırı bağıllığın çalışan kariyerinde süreç içinde öğrenilen bir olgu olduğunun altını çizen du Prel vd. (2018: 2) özellikle kariyerinin başlarında fiziki sağlık, mesleki eğitim ve motivasyon açılarından kendini yüksek düzeyde gören çalışanların aşırı bağıllık gösterme eğiliminde olduğunu, bu dönemde stres faktörleri ile başa çıkmada başarılı olunursa ve örgüt içinde olumlu geri dönüşler alınırsa bu durumun çalışana canlılık verdiğini ve aşırı bağıllığı teşvik ettiğini ifade etmektedir. Yazarlara göre ilerleyen dönemlerde stres faktörleri ile başa çıkmada başarısız olursa bile aşırı bağıllık gösterme hali devam etmektedir.

Kuramsal olarak Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin işlemsel stres yaklaşımını yansıtan temel unsuru olmasına karşın, yazında gerçekleştirilen çalışmaların önemli bir kısmında aşırı-bağıllık kişisel faktörü kapsam dışı bırakıldığı meta-analiz araştırmaları ile ortaya konmuştur (Feldt vd., 2013b: 75). Örneğin van Vegchel vd. (2005) çaba-ödül dengesizliği ile psikosomatik belirtiler ve işle ilgili esenlik üzerine odaklanan 19 çalışmayı inceledikleri meta-analiz çalışmalarında çalışmalardan yalnızca dokuzunun aşırı bağıllığın çalışma sonuçları üzerindeki doğrudan olumsuz etkilerini test ettiğini bunların ise sekizinde bu etkinin doğrulandığını tespit etmiştir. Ayrıca, çalışmalardan yedisinin çaba-ödül dengesizliği ve aşırı bağıllık arasındaki olası etkileşimi test ettiği ve üçünün bu etkileşimi desteklediğini ortaya koymuştur. Benzer bir şekilde Tsutsumi ve Kawakami (2004) gerçekleştirdikleri meta analiz çalışması ile çaba-ödül dengesizliği ile

iş tatmini, tükenmişlik, depresyon gibi psikosomatik semptomlar arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda sadece çaba, ödül veya çaba/ödül oranı için değil, aynı zamanda yüksek aşırı bağlılığın olumsuz etkileri için de sonuçlar arasındaki ilişkiler için yaygın olmasa da destek sağlandığını tespit etmiştir. Bu durum, gerek modelin kuramsal varsayımlarının önemli bir tanesinin görmezden gelinmesi, gerçekleştirilen stres değerlendirmelerinin kişisel unsurlar devre dışı bırakılarak daha dar bir perspektif ortaya konmasına neden olmaktadır. Nitekim temel sorunlardan biri olan tükenmişlik sürecinin kökenlerinin önemini vurgulayan Burisch (2002: 2) bu kökenleri *deneyimler* yani işle ilgili iş yükü, karar serbestisi, rol çatışmaları gibi çok sayıda faktör ve *eğilimler (mizac)*, yani duygu, davranış, düşünce ve başa çıkma eğilimleri gibi bireyin kişiliğini oluşturan ve deneyimlerden önce oluşmuş unsurlar olarak sınıflandırmaktadır. Çalışmada, duygusal tükenmenin eğilimlerden ziyade deneyimlerle daha iyi tahmin edilebildiğinin; kişinin kendisi ve işi ile ilgili tutumları yani duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi odağından ele alındığında ise eğilim unsurlarının yani kişisel unsurların daha etkili olduğunun altı çizilmektedir.

Sonuç olarak, yukarıda sunulan tükenmişlik değerlendirmelerinde hem iş deneyimi hem de kişilik özelliklerini bir arada ele alan araştırma tasarımlarının daha uygun olduğu öngörülmektedir.

2.6. Tükenmişlik

1971 yılında ABD Senatosu Postane ve Kamu Hizmeti Komitesi hava kontrolörlüğü hakkındaki bir raporunda bu mesleğin kritik zamanlama ile önemli kararların verildiği ve yoğun çalışma saatleri içermesi gibi gerekçelerle çalışanların heves ve üretkenliklerinin azaldığı ve tükenmişlik yaşayarak erken emekli olmak istediklerini raporlayarak tükenmişlik üzerine ilk kez dikkat çekmiştir. Akabinde, akademik yazında tükenmişlik kavramı ilk olarak psikiyatrist Freudenberg (1974: 159)¹² tarafından “*kişinin özellikle bir amaca veya ilişkiye olan bağlılığın istenen sonuçları üretmediği durumlarda motivasyonun veya teşvikin yok olması*” olarak tanımlanmıştır. Aynı yıllarda sosyal psikoloji araştırmacısı Christina Maslach (1976) ise kademeli tükenme, sinizm ve bağlılık kaybı şeklinde gözlemlediği hizmet sektörü çalışanlarında yaptığı araştırmalar sonucunda daha akademik araştırma ve kuramsal çerçeve oluşturma açısından önemli

¹² Kavram Freudenberg’in gönüllü çalıştığı bağımlılar için ücretsiz hizmet veren bir klinikte, benzer şekilde çalışan gönüllülerin bir yıl içinde kademeli olarak enerji, motivasyon ve işlerine bağlılıklarında düşüş gözlemlemesi ile şekillenmeye başlamıştır (Schaufeli ve Bunk, 2003: 384).

adımlar atarak tükenmişlik kavramının akademik yazında kabul görmesine çok önemli katkılar sunmuştur (Schaufeli ve Bunk, 2003:384).

Tükenmişlik Dünya Sağlık Örgütü tarafından bir ruhsal bozukluk olarak listelenmese de Uluslararası Hastalıklar ve İlişkili Sağlık Sorunları Sınıflandırması-11'in (ICD-11) Yaşamı Yönetme Zorluğuyla İlgili Sorunlar bölümünde mesleki bir olgu olarak listelenmektedir. Günümüzde konuyla ilgili geniş ve çeşitli literatür bulunması nedeniyle, evrensel bir tanım bulmak oldukça zordur. Freudenberger ve Richelson (1980: 13) tükenmişliği bir şeyin yol açtığı bir halsizlik veya hayal kırıklığı hali, beklenen ödülü getirmeyen bir yaşam tarzı veya bir ilişki olarak genel bir şekilde tanımlamaktadır. Cherniss (1980: 18) fiilen çalışan bir işçinin, işteki stres ve baskıya cevap olarak işinden geri çekildiği bir süreç olarak değerlendirmektedir. Ona göre daha önce adanmış bir çalışan stres karşısında baş etme yolları da başarılı olmadığı zaman stresin yaşanmaması için bir kaçış yolu olarak tükenmişlik yaşamaktadır. Edelwich ve Brodsky (1980: 14) tükenmişliği çalışma koşullarının bir sonucu olarak idealizm, enerji ve amacın giderek azalması olarak nitelendirmektedir. Maslach ve Jackson (1981: 99) tükenmişliğin insanlarla çalışan bireylerde ortaya çıkabilecek duygusal tükenme, depresyon ve kişisel performans kaybı sendromu olduğunu belirtmiştir. Tükenmişliğin insanlarla, özellikle de sıkıntı çeken veya sorun yaşayan insanlarla sürekli olarak ilgilenmenin kronik duygusal yüküne bir cevap olarak ortaya çıktığını vurgulamıştır. Schaufeli ve Enzmann (1998: 36) ise tükenmişliğin normal bireylerin kalıcı, olumsuz, işle ilgili zihinsel bir hali olduğunu belirtmiş ve öncelikle yorgunluk, gerginlik, azalan etkinlik hissi, azalan motivasyon ve işteki işlevsiz tutum ve davranışların gelişimi ile birlikte tükenmenin karakterize edildiğini vurgulamıştır.

Yukarıda ifade edilen tanımlamalar doğrultusunda, Freudenberger ve Richelson'ın (1980) çalışma yaşamı ile şartlandırılmayan genel duruma işaret ederken, Cherniss, (1980) ve Edelwich ve Brodsky, (1980) tarafından yapılan tanımlamalarda iş veya çalışma koşullarının ön planda olduğunu görülmektedir. Maslach ve Jackson'ın (1981) tanımlaması ise, tükenmişliğin kişilerle ilgilenen çalışanlara atfedildiğini ve çeşitli meslek gruplarına bu özelliğin daha fazla yüklendiğini vurgulamaktadır. Öte yandan tanımların tümünde psikolojik ve/veya fiziksel bir aşırı yorgunluğa işaret etmekte ve performansta bir azalma ya da istek kayıplarına vurgu yapılmaktadır. Bu noktada, tükenmişliğin iş stresi sonucu ortaya çıkan gerilim ile arasındaki fark kendini göstermektedir. Nitekim gerilim zaman açısından mesleki zorlanma nedeniyle zihinsel ve fiziksel semptomların eşlik ettiği işteki geçici uyumu ifade eden genel bir terim iken tükenmişlik, kronik bir işlev bozukluğu ve uyum sürecindeki bir bozulmanın son aşaması

ve dolayısıyla bundan kaynaklanan bir bozulma süreci olarak kabul edilmekte ve çalışanın kendisinden hizmet alanlara, işine ve örgütüne karşı işlevsel olmayan tutum ve davranışlar geliştirmesini içermektedir (Chirico, 2016: 444).

Günümüzde tükenmişliğin en yaygın kabul edilen kavramsallaştırması ise Maslach'ın meslektaşları Pines ve Jackson ile gerçekleştirdiği bir dizi çalışmaları ile geliştirilen üç bileşenli yapısıdır (Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1981; Pines ve Maslach, 1980). Dünya sağlık örgütü tarafında kabul edilen bu kavramsallaştırmaya göre tükenmişlik sendromunun önemli bir bileşeni, *duygusal tükenme (emotional exhaustion)* duygularının artmasıdır; çalışanlar duygusal kaynakları azaldıkça artık kendilerini psikolojik olarak yaptıkları işe veremeyeceklerini düşünmektedirler. İkinci bileşen olan *duyarsızlaşma (depersonalization)* ile çalışanlar işin kendisi ve müşteriler/hizmet alanlar hakkında olumsuz, alaycı tutum ve duygular geliştirmektedirler. Sendromun üçüncü bileşeni olan *azalan başarı hissi (reduced personal accomplishment)* ile çalışanlar özellikle yaptığı işle ilgili olarak kendisini olumsuz değerlendirme eğilimi göstermekte ve kendileri hakkında mutsuz hissederek başarılarından memnun kalmamaktadırlar (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Buna göre tükenmişlik, üç boyutlu bir enerji, katılım (involvement) ve yeterlik (efficacy) sürekliliğinin son noktasını (yani duygusal tükenme, sinizm ve azalan mesleki yeterlik) ifade ederken bu sürekliliğin karşı ucunda ise işle bütünleşme (engagement) yer almaktadır. Bu iki uç arasında bulunulan nokta bireyin yaşam kalitesi üzerinde doğrudan, sağlık ve performans üzerinde dolaylı etki etmektedir (Leiter ve Maslach, 2005: 544). Ayrıca, bu kavramsallaştırma çerçevesinde yer alan duyarsızlaşma boyutu özellikle hizmet verilen kişilere karşı tutuma yönelik olduğundan daha sonra bu alt boyut işin geneline karşı olumsuz tutum ve mesafeli tutumları (iş yapmada isteksizlik) kapsayacak şekilde değiştirilerek *sinizm* boyutu olarak adlandırılmıştır (Maslach vd., 2001: 399; Maslach vd., 2008: 95). Ayrıca daha önce kişisel başarı olarak adlandırılan üçüncü boyut ise hem genel hem de daha açık bir şekilde yeterlik beklentilerine odaklanacak şekilde *mesleki yeterlik* olarak revize edilmiştir¹³ (Maslach vd., 2001: 399; Maslach vd., 2008: 95).

Tükenmişlik sendromunun en fazla ilgi gören boyutu olan duygusal tükenme, kişinin işi tarafından duygusal olarak aşırı yüklenmiş ve tükenmiş olma duygularını yansıtmakta ve fiziksel yorgunluk, psikolojik ve duygusal olarak bitik hissetme duygusuyla kendini gösterir (Ito ve Brotheridge, 2003: 492; Wright ve Cropanzano, 1998:

¹³ Mevcut çalışmada tükenmişliğin güncel kavramsallaştırması doğrultusunda duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik boyutları benimsenmiş olup, çalışmada yer verilen diğer çalışmalarda kullanılan kavramlar ilgili çalışmalarda yer aldığı şekliyle kullanılmıştır.

486). Duygusal tükenme Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli ile benzer bir şekilde mesleki talepler ve aşırı yük ile yetersiz ödüller sonucu ortaya çıkmaktadır (Schadenhofer vd., 2018: 821). Buna göre, çalışanların çabaları ve ödülleri arasındaki karşılıklılık eksikliği yani dengesizlik duygusal kaynaklarının bitmesine ve dolayısıyla duygusal tükenme yaşamalarına neden olmaktadır (Schaufeli, 2006: 78). Nitekim uzun vadede beklentileri karşılanmayan çalışanların yaşadığı hayal kırıklığı ve stres duygusal tükenme risklerini artırmaktadır (Maslach, 1982; Maslach ve Jackson, 1984). Örneğin, çalışanlar çalışma performanslarına dair yeterli geri bildirim alamadıklarında özellikle duygusal tükenme yaşayabilmektedir (Lambert vd., 2012: 9).

Öte yandan, bu çerçevede geliştirilen ve yazındaki ampirik çalışmaların önemli bir kısmında kullanılan bu kavramsallaştırma ve ölçüm aracı olan Maslach Tükenmişlik Envanteri'ne (Maslach Burnout Inventory-MBI) çeşitli eleştiriler getirilmekte ve bu eleştirilerin önemli bir kısmı kavramın alt boyutları üzerine toplanmaktadır. Bu eleştirilerin başında (örn., Koeske vd., 1993; Koeske ve Koeske, 1993; Kristensen vd., 2005; Shirom, 1989) alt boyutlardan yalnızca duygusal tükenme boyutunun tükenmişliği ölçmesi, kişilere karşı duyarsızlaşmanın bir boyut değil, bir başa çıkma yöntemi olduğu, kişisel başarı hissinin ise duygusal tükenmenin etkisini artıran ayrı bir değişken olduğu gelmektedir. Kimi araştırmacılar (örn., Lee ve Ashforth, 1996; Shirom, 2003) ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın temel unsurlar olduğu, kişisel başarı hissinin daha sonra oluşan bir ilave unsur olduğu görüşünü savunmaktadır (Dasgupta, 2012: 515). Bu doğrultuda, pek çok araştırmada kişisel başarı boyutu kapsam dışı bırakılmıştır (örn., Barling ve Macintyr, 1993; Hall vd., 2010; Jawahar vd., 2007; Ito ve Brotheridge, 2003; Lambert vd., 2012; Noor ve Zainuddin, 2011; Schadenhofer vd., 2018). Maslach ve Leiter (2008: 499) duyarsızlaşmanın duygusal tükenmeye verilen çok ani bir tepki olduğunu ve kişisel başarı (mesleki yeterlik) hissinde azalmanın ise bazen ilk iki boyutla doğrudan ilişkili bazen ise bağımsız ortaya çıktığını doğrulamakla birlikte bu duruma getirdikleri açıklamada duygusal tükenmenin tükenmişliğin gerilim boyutunu yansıtsa da tek başına yetersiz olduğunun, tükenmişliğin basit bir kişisel deneyimden öte insanların işleriyle olan ilişkilerindeki eylemleri de ifade ettiğinin altını çizmektedir. Bu tartışmalar doğrultusunda, tükenmişlik boyutları çerçevesinde gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmasında Lourel ve Gueguen (2007) duygusal tükenme ve mesleki yeterlik boyutu arasında bir ilişki olması durumunda bunun her zaman negatif olmadığı; duygusal tükenme ve sinizm boyutunda her zaman pozitif yönde ilişkili olduğu; sinizm ve mesleki yeterlik boyutlarının ise her zaman negatif yönde ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Dolayısıyla Maslach ve Leither'in (2008) savını destekler nitelikte iki kutuplu (duygusal

tükenme ve duyarsızlaşma-kişisel başarı) bir tükenmişlik yapısı olduğu ifade edilmektedir.

Bu husustaki eleştirilere paralel bir şekilde ikili bir kavramsallaştırma yapan Demerouti vd. (2001: 502) kuramsal olarak artan iş taleplerinin Maslach tükenmişlik boyutlarından duygusal tükenme ile benzeşen *tükenme (exhaustion)* ve talepleri karşılamada yetersiz kalan iş kaynaklarının ise duyarsızlaşma boyutu ile benzeşen işten *uzaklaşma (disengagement)* ile sonuçlanacağını ve bu şekilde iki boyutlu bir tükenmişlik ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Benzer bir şekilde yakın geçmişte Kristensen vd. (2005) farklı bir kavramsallaştırma yoluna gitmiş ve genel kabul gören tükenmişlik çerçevesinde önemli farklılıklar ortaya koyarak Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'ni (CBI) geliştirmişlerdir. Tükenmişliği hem kişisel hem de profesyonel alanda bir tükenme hali olarak değerlendiren yazarlar tükenmişliği; *kişisel tükenmişlik* (fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve bitkinlik deneyimi), *işle ilgili tükenmişlik* (kişinin işine kendi tükenmişlik belirtilerini atfetmesi) ve *danışanla ilişkili tükenmişlik* (insanların tükenmişliklerini birlikte çalıştıkları veya hizmet sundukları insanlarla ilgili faktörlere atfetmesi) olarak kavramsallaştırmaktadır (Kristensen vd., 2005: 197). Yazarlar kişisel tükenmişliğin çalışan çalışmayan tüm bireyleri kapsadığını, işle ilgili tükenmişliğin genel olarak çalışanları kapsadığını, danışanla ilgili tükenmişliğin ise hizmet sektöründe çalışanları kapsadığını belirterek araştırılan örnekleme bağlı olarak bir veya ikisinin kullanılabileceğini ifade etmektedir (s. 205). Dolayısıyla bu üçlü kavramsallaştırma bir tür tükenmişliğin alt boyutları yerine farklı üç tür tükenmişliğin birlikte ele alınması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu noktada tükenmişliği iş alanının dışına taşıyarak kişisel alana taşımak çok uzun zamandır kabul görmüş işle ilgili bir fenomen olarak tükenmişlik ile iş bağlamından bağımsız genel bir yorgunluk (fatigue) arasındaki ayrımı bulanıklaşabileceği ve bu nedenle yanlış yorumlamalara neden olabileceği (Schaufeli ve Taris, 2005, 260-261) endişesi ile eleştirilmektedir.

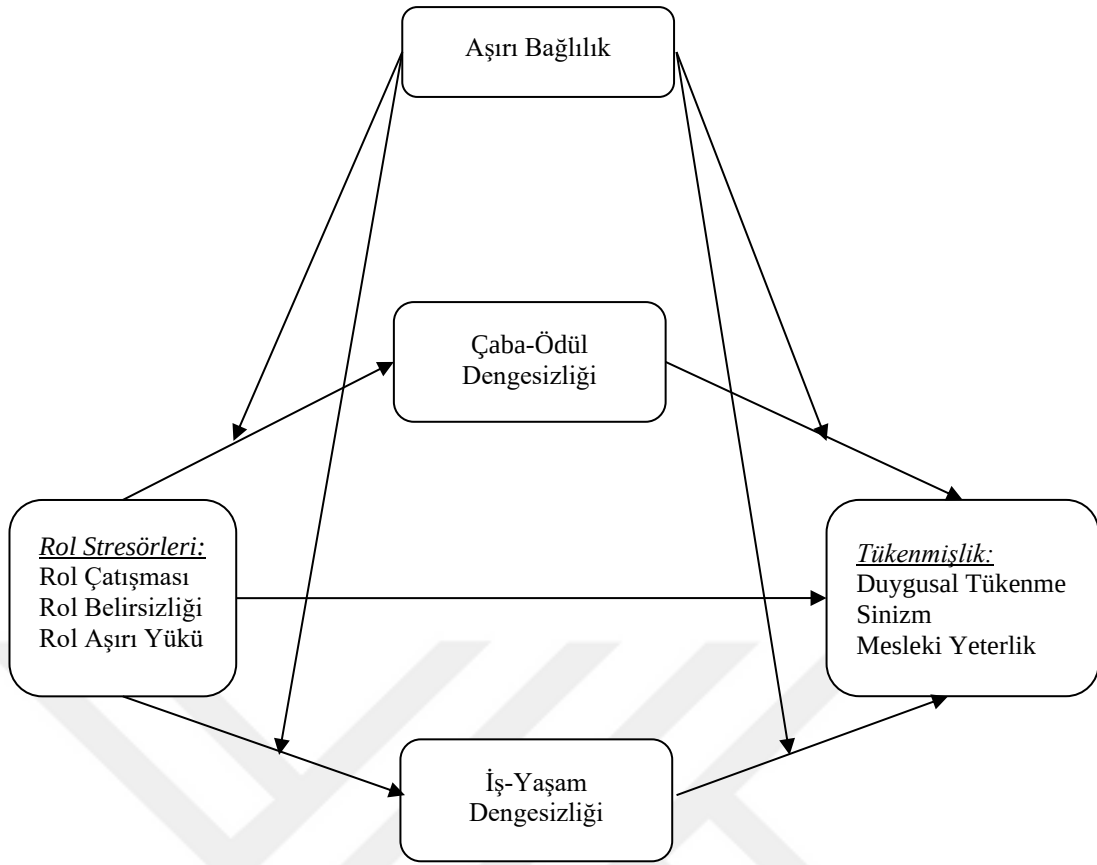
Buna rağmen, yazında süregelen eleştirilere ve geliştirilen alternatif modellere rağmen Maslach ve Jackson'ın üç boyutlu kavramsallaştırması halen tükenmişlik değerlendirmesinde bulunmak adına en ideal seçenek olarak gösterilmekte ve gerçekleştirilen çalışmaların önemli bir kısmında kullanılmaktadır (Maslach ve Leiter, 2008: 499; Milfont vd., 2008: 170). Başarılı bir şekilde başa çıkılamayan iş stresi sonucu ortaya çıkan tükenmişlik çeşitli örgütsel ve bireysel ve çalışanın ortaya koyduğu işin kalitesinde bozulmada, işten ayrılma, devamsızlık ve düşük moralle çalışma gibi örgütsel alanda etkili bir faktör olmasının yanı sıra, fiziksel yorgunluk, uykusuzluk, alkol ve uyuşturucu kullanımının artması ve evlilik ve aile sorunları gibi çeşitli iş yaşam sorunları

ile de ilişkili görünmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 100). Leiter ve Maslach (2005) geliştirdikleri aracılık modelinde tükenmişliğin örgütsel faktörler (iş yükü, kontrol, ödül, topluluk, adalet ve değerler) ile iş ile ilgili sonuçları arasındaki ilişkide aracı rolünü ortaya koymaktadır. Dolayısıyla her ne kadar bu çalışma kapsamının dışında kalsa da iş stresi süreci tükenmişlik ile son bulmadığı, çeşitli sonuçlar doğurmaya devam ettiği görülmektedir.

2.7. Araştırma Modeli ve Hipotezler

2.7.1. Araştırma Modeli

Tükenmişliğin temelde sık sık tekrarlanan ve çözümlenemeyen iş stresi sonucu olarak tanımlanması sebebiyle, iş stresinin tükenmişliğin yordayıcısı olduğu genel olarak kabul görmekle birlikte aynı/benzer durumlarda farklı stres ve olumsuz sonuçlar yaşayan çalışanların olması bu farklılıkları açıklayabilmek adına farklı kuramsal varsayımlar doğrultusunda iş stresinin ve sonuçlarının nasıl ölçüleceğine dair farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Bilişsel değerlendirme temel kuramsal çerçevesi ile stresi, kişilerin algıları ve başa çıkma sürecinin dinamik bir bütünü olarak ele alan işlemsel stres yaklaşımının benimsendiği mevcut çalışmada, araştırma modeli rol stresörleri ve tükenmişlik ilişkisinde örgütsel faktör olarak çaba-ödül dengesizliği ve örgüt dışı faktör olarak iş-yaşam dengesizliğinin aracı etkilerini ve başa çıkma faktörü olarak bu ilişkilerde aşırı bağlılığın düzenleyici etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.



Şekil 4. Araştırma modeli

2.7.2. Hipotezler

Tükenmişliğe yönelik örgütsel yaklaşımlar tükenmişliğin oluşumunda sayıca çok, sürece kalıcı ve ağırlık olarak çok yük bindirici rol taleplerinin önemini vurgulamaktadır (Peiró vd., 2001: 511). Leiter ve Maslach (1999) bu taleplerin önemini “daha büyük talepler daha fazla strese ve tükenmeye yol açar; insanların yapabileceklerinin bir sınırı vardır. Bu limitleri düzenli olarak aştıklarında ise ciddi bir tükenme sorunu ile karşılaşılır” ifadeleri ile vurgulamaktadır. Stres araştırmalarında rol stresi etkeni belirgin bir şekilde yer almakta ve tükenmişlikle önemli ölçüde ilişkili olduğu gösterilmekle (Cordes ve Dougherty, 1993) birlikte çalışmalarda farklı rol stresörlerinin farklı tükenmişlik boyutları üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örneğin, Fogarty vd. (2000) ve Abbas vd. (2012) sırasıyla rol belirsizliği, rol çatışması ve rol aşırı yükünün tükenmişliğin yordanmasında önemli değişkenler olduğu sonucuna varmışlardır. Benzer şekilde, Acker (2003) ise tüm tükenmişlik alt boyutlarının rol çatışması ve belirsizliği stresörleri tarafından yordandığı sonucuna ulaşmışlardır. Schwab ve Iwanicki (1982) rol çatışması ve belirsizliğinin öğretmen tükenmişliğine etkisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada rol çatışmasının tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında değişimi önemli ölçüde açıkladığı, rol belirsizliğinin ise kişisel başarı hissini

anlamalı düzeyde açıkladığını tespit etmiştir Benzer şekilde, Jackson vd. (1986) de rol çatışmasının duygusal tükenme boyutu, rol belirsizliğinin ise kişisel başarı hissi ile anlamalı düzeyde ilişkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Kelloway ve Barling (1991) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma tükenmişlik alt boyutlarının rol çatışması ve rol belirsizliği tarafından yordandığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir şekilde Peiro vd. (2001) ise gerçekleştirdikleri boylamsal araştırmalarında rol stresi değişkenlerinin zaman içinde duygusal tükenmeyi, rol çatışması ve aşırı rol yükünün duyarsızlaşmayı, son olarak, rol belirsizliğinin ise kişisel başarıyı yordadığını tespit etmişlerdir. Türkiye bağlamında ise örneğin Tunç ve Kutanis (2009) ise üniversite hastanelerinde görevli hekim ve hemşirelerin özellikle rol belirsizliklerinin tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde güçlü etkisi olduğunu tespit etmiştir. Örtqvist ve Wincent (2006) ise rol stresörlerinin sonuçlarına ilişkin gerçekleştirdikleri meta-analiz çalışmalarında, rol belirsizliğinin tüm tükenmişlik alt boyutlarında, rol çatışmasının duygusal tükenme boyutunda ve son olarak rol aşırı yükünün duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde etkisinin bulunduğunu belirtmektedir.

Görüldüğü gibi rol stresörlerinin tükenmişlik üzerindeki doğrudan etkisine ilişkin yazında karşımıza çıkan araştırma bulguları hangi rol stresörlerinin hangi tükenmişlik boyutu üzerinde ne düzeyde etkili olduğu hususunda farklılıklar göstermektedir. Bu doğrultuda, rol stresörleri ve tükenmişlik arasındaki doğrusal ilişkinin incelenmesi tükenmişliğin oluşum sürecini daha iyi anlamaya yardımcı olan rol stresi yapıları ile tükenmişlik arasında nedensel çıkarımlar yapılmasına izin verme noktasında bazı sorunlar barındırmaktadır. Nitekim böyle bir durum araştırmacılar ve uygulayıcıların rol stresörlerinin ne zaman ve nasıl arzu edilmeyen sonuçlar ortaya çıkardığını anlamak için rol stresörlerinin kendisine ve bu faktörlerin yönetimine odaklanması gerektiğine işaret etmekte; çalışmalarda kısmi destekleyici veya birbiriyle çelişen sonuçlar elde edilmesi ise rol faktörlerinin göz ardı edilmesi ve etkilerinin hafife alınmasına neden olmaktadır (Fogarty vd., 2000: 58-60). Ayrıca iş çevresine ilişkin çeşitli düzeylerdeki stres unsurlarına farklı çalışanlar farklı seviyede stres reaksiyonu göstermektedir (Lazarus ve Cohen, 1977: 100). Hatta her çalışan rol stresörlerine olumsuz reaksiyon göstermemektedir (Kahn vd. 1964, aktaran Johnson ve Stinson, 1975: 329). Bu doğrultuda rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkilere dair yapılacak araştırmalarda nasıl sorularının sorulması gerektiğinden (Barling ve Macintyre, 1993: 316) olası diğer değişkenler aracı ve düzenleyici rollerine ilişkin araştırma modelleri oluşturulması gereği ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple, yukarıda örnekleri sunulan araştırmalarda tanımlanan rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki doğrudan bağlantıların

ötesinde, bu araştırmada, rol stresörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkileri aracılığıyla ve aşırı bağlılığın düzenleyici rolü ile dolaylı olarak iletildiği ve öne sürülmektedir. Bu doğrultuda, ilgili aracı ve düzenleyici etkilere ilişkin hipotezlerin geliştirilmesine yönelik kuramsal ve ampirik tartışmalar aşağıda sunulmaktadır.

2.7.2.1. Rol Stresörleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Çaba-Ödül Dengesizliğinin Rolü

Goode'ye (1960: 488) göre bireyin rol taleplerine kullanması gerektiğinden daha fazla kaynak harcadığında ortaya çıkan gerilimin altında bireyin rol alanı için değerinden daha fazla bir bedel ödediğine ilişkin bir algısı olması yatmaktadır. Bu doğrultuda, kuramsal olarak çaba ödül dengesizliğinin yordayıcısı olarak rol stresörlerini ele aldığındaki ise rol talepleri ve bu talepler doğrultusunda ortaya çıkan kazanç-kayıp ilişkisi Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli varsayımları ve işlemsel stres yaklaşımının değerlendirme odaklı bakışı ile örtüşmektedir. Nitekim, rol çatışması ve rol belirsizliğinin yüksek düzeyde gerilim ortaya çıkardığını tespit eden Bedeian ve Armenakis'in (1981) çalışmalarında ayrıca rol belirsizliği ve çatışması ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz sonuçlar arasındaki ilişkinin gücünün doğrudan bir ilişkiden ziyade araya giren gerilim değişkeninden kaynaklandığı sonucuna varması ise işlemsel stres yaklaşımı ile altı çizilen stresörün olumsuz stres sonuçları doğurmasının kendiliğinden değil bireyin algısal süreçleri ile gerçekleşeceği yönündeki temel varsayımını destekler niteliktedir.

Rol stresörlerinden rol çatışması çalışan için belirsizlikler ortaya çıkarması nedeniyle çalışanın kontrol sağlayabilmek ve onay alabilmek için daha fazla çaba sarf etmesine (Çelik, 2013: 206), rol belirsizliği ise özellikle çalışanın daha iyi performans sergileme ve daha fazla ödül elde etme fırsatlarını kaçırmaya neden olmaktadır (Singh, 1993: 12). Örneğin, çalışanların hedeflere nasıl ulaşacağı konusunda netliğe ihtiyaç duyması (Cordes ve Dougherty, 1993) ve rol belirsizliğinin ise bu bağlamda barındırdığı kapsam ve sorumluluk muğlaklığı (Cooper ve Marchal, 1976) nedeniyle çalışanın saygı/itibar gibi olumlu beklentilerini karşılamada olumsuz etkisi (Jackson ve Schuler, 1985) söz konusudur. Rol aşırı yükü ise gerek rol çatışması yaratarak dolaylı olarak gerekse doğrudan stres unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, French vd. (1965) çalışanların aşırı iş yükü sonucu öz saygı sorunları yaşadığını ortaya çıkarmıştır. Gmelch vd. (1984: 483) ise ABD'de akademisyenlerin yaklaşık yarısının sürekli olarak aşırı yük altında olmayı ana stres nedeni olarak gördüklerini ortaya koymuştur. Sonuç olarak ise aşırı yük ile yüklenen talepler kişinin karşılama yeteneğini aştığında olumsuz sonuçlar

ortaya çıkmaktadır (Giacobbi ve Weinberg, 2000: 46). Bu doğrultuda rol stresörlerinin kişinin çaba-ödül dengesizliği yaşamasına neden olması beklenmektedir.

Öte yandan, tükenmişlik kavramının ilk ortaya çıkışından bugüne denge/karşılıklılık unsuruna işaret edilmektedir (örn. Buunk ve Schaufeli, 1993; Freudenberger ve Richerlson, 1980; Goode, 1960). Freudenberger ve Richelston (1980: 175) harcanan çaba ile alınan ödülle ters orantılı olduğunda tükenmişliğin ortaya çıktığını ve kişinin denklemini dengelemek zorunda kaldığını ifade etmektedir. Sosyal mübadele perspektifine göre sosyal ilişkilerde karşılıklılık ilkesi önemli rol oynadığından sosyal ve kişilerarası ilişkilerle örülü iş yaşamında tükenmişliği anlamada kişilerin işi nasıl algıladığı, yorumladığı ve resmettiğine odaklanılmalıdır (Schaufeli, 2006). Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde bireylerin kasıtlı olmasa bile davranışlarının karşılığı olmasını bekledikleri, aksi durumda ise rahatsızlık duydukları kuramsal varsayımından yola çıkarak çalışanların gösterdiği çabalar ve karşılığında aldıkları ödüller arasında bir denge olmaz ise stres doğacağı ve bunun da çeşitli olumsuz sonuçlara yol açacağı ileri sürülmektedir. Farklı bir kuramsal altyapısı (Kişi-Çevre Uyumu) olmakla birlikte Leiter ve Maslach'ın (1999) tükenmişliğin örgütsel faktörler çerçevesinde yordayıcılarını belirledikleri çalışmalarında, bu faktörlerden biri olan ödüller (parasal, sosyal ve içsel) çalışanın beklentileri ile elde ettiklerinin ne ölçüde tutarlı olduğunu ifade ederken bir diğer unsur olan adalet ise işyerinde alınan kararların adil olarak algılanma ve insanlara saygılı davranılma derecesini ifade etmektedir. Bu doğrultuda yazarların Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin temelinde yer alan denge ve karşılıklılık ilkesi ile benzeşen bir yapı öngördükleri ve Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde yer alan maaş/yükselme ve saygı/itibar ödül unsurları ile örtüşen faktörler ortaya koydukları görülmektedir. Bu doğrultuda, yazında ÇÖD ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli araştırmalar (örn., Bagaajav vd., 2011; Bakker vd., 2000b; Clinchamps vd., 2021; Colinders vd., 2018; de Jonge vd., 2000; Feldt vd., 2013; Gluschkoff vd., 2016; Guo vd., 2022; Hammig vd., 2012; Hasselhorn vd., 2004; Keser ve Siegrist, 2019; Kim vd., 2017; Lau, 2008; Leiter ve Maslach, 1999; Schulz vd., 2009; Unterbrink vd., 2007; van Vegchel vd., 2002; Violanti vd., 2018; Wang vd., 2015; Xie vd., 2011) yer almaktadır.

de Jonge vd. (2000) 11,636 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri geniş kapsamlı çalışmalarında yüksek çaba ve düşük ödül durumunda (olumsuz yönde dengesizlik) olan çalışanların tükenmişliğin temel alt boyutu olan duygusal tükenme riskinin düşük çaba ve yüksek ödül (pozitif yönde dengesizlik) durumunda olduğundan yaklaşık on üç kat daha yüksek seyrettiğini tespit etmişlerdir. Geniş kapsamlı bir diğer çalışmada, Hasselhorn vd. (2004) ise yedi Avrupa ülkesinden toplam 21.229 hemşire örnekleminde ÇÖD düzeyi

(düşük-orta-yüksek) ile tükenmişlik yaşama olasılığı arasında güçlü ilişkiler tespit etmiştir. ÇÖD ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ele alındığı öncül çalışmada Bakker vd. (2000a) hekimlerin yüksek iş talepleri ve düşük ödüller doğrultusunda yaşadığı çaba-ödül dengesizliğin duygusal kaynaklarının tükenmesine neden olarak tükenmişlik sendromunu başlattığını ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre, ÇÖD durumunda tükenmişliğin duygusal tükenme ve sinizm alt boyutlarının daha yüksek düzeyde gerçekleştiği gözlemlenmiştir. Güncel çalışmalardan Kim vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen boylamsal araştırmada ise ÇÖD oranındaki değişim oranı ile tükenmişlik değişim oranı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Ayrıca kimi çalışmalar ile ÇÖD ve tükenmişlik arasında ilişki tespit etmenin ötesinde çaba ve ödül bileşenlerinin olumsuz sonuçlar doğurma potansiyeli üzerine de odaklanılarak bileşenlerin olumsuz sonuçlarına etki edeceğinin altı çizilmektedir. Örneğin van Vegchel vd. (2002) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada ödül bileşeni olarak en yüksek etkinin itibar-saygı ile oluştuğu daha sonrasında iş güvencesi ve en son olarak ise parasal ödüllerin fiziksel, psikosomatik ve tükenmişlik boyutları üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Kinman (2019) ise zihinsel ve fiziksel sağlığın yordanmasında Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin üç ödül sisteminin yani terfi, saygınlık ve iş güvencesinin bağımsız katkılarının yanı sıra çabaların zaman içindeki ana ve etkileşimli etkilerini incelemiş ve çaba-ödül dengesinde saygı/itibar ödüllerinin zihinsel, iş güvencesi ödüllerinin ise fiziksel sağlık durumunu yordadığını ortaya çıkarmıştır. Clinchamps vd. (2021) ise hem Çaba-Ödül Dengesizliği hem de İş Talep-Kontrol-Destek modellerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini inceledikleri araştırmada, bir bütün olarak tükenmişlik riskini (tükenmişlik yok-orta düzey tükenmişlik grupları karşılaştırmasında) artırmada en güçlü etkenin çaba-ödül dengesizliği olduğunu (11,4 kat), şiddetli tükenmişlik grubunda ise model bileşenlerinden aşırı yatırımın¹⁴ şiddetli tükenmişlik riskini bir kat artırdığını, ödüllerin bir miktar azalttığını ancak çabaların etkili olmadığını tespit etmişlerdir. Çalışmada tükenmişlik boyutlarında ise duygusal tükenmede aşırı yatırımın, ödüllerin ve çabaların; sinizm boyutunda aşırı yatırımın, ödüllerin; mesleki yeterlik boyutunda ise ödüllerin etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışmada ise Xie vd. (2011) tarafından çabaların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde, ödüllerin ise tüm boyutlar üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Wang vd. (2015) de düşük düzeyde ÇÖD ile kıyasla yüksek düzeyde ÇÖD'ün tükenmişlik boyutlarında riski katlayarak artırdığını

¹⁴ Yazarlar çalışmada Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin ilk dönem henüz aşırı bağıllık olarak nitelendirilmemiş ölçeği kullanmakta ve değişkeni aşırı yatırım (*over investment*) olarak isimlendirmektedir.

(duygusal tükenmede 5,56; sinizmde 2.01; mesleki yeterlikte 2.43) ortaya koydukları çalışmada ayrıca yüksek çabanın duygusal tükenme, düşük ödülün ise sinizm ve mesleki yeterlik boyutlarında tükenmişlik ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Schulz vd. (2009) ise çaba ve ödül bileşenlerinin yalnızca duygusal tükenme boyutunda tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Sonuç olarak, ilgili yazın rol stresörleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi çaba-ödül dengesizliği çerçevesinden ele almanın mümkün olduğuna işaret etmektedir. Bakker vd. (2000a) de çalışanların görevlerinin neden dengesizliğe yol açtığını anlayabilmek için günlük görevlerini nasıl yerine getirdiklerinin incelenmesinin faydalı olacağını ortaya koymaktadır. Bu yönde, örgüt-çalışan ilişkisinde günlük durumları ve sıkıntıları temelden etkileyen rollerin çaba-ödül dengesizliğinin belirleyicileri olarak incelenmesinin uygun olacağı çıkarsanmaktadır. Bu doğrultuda, alanın öncüsü Kahn vd. (1964) rol belirsizliği deneyimleyen çalışanların daha düşük iş tatmini, daha fazla işle ilgili gerginlik, daha fazla yararsızlık hissi ve daha düşük özgüven yaşadıklarını vurgulamaktadır (aktaran, Cooper ve Marshall, 1976: 16). Jackson ve Schuler (1985: 36) bu ilişkinin doğasına ilişkin rol belirsizliğinin kişisel saygı/itibar algısına olumsuz etkilerinin kaynağında çalışanın belirsizlikten kişisel olarak kendini sorumlu hissetmesi olabileceğini ifade ederek bu durumda çalışanın, çalışma ortamının aslında düzenli olduğuna ve yaşanan belirsizliğin yalnızca kendisine verilen rol beklentilerini doğru bir şekilde değerlendirip anlama konusundaki yetersizliğini yansıttığına inandığı için kendini yetersiz hissedebileceği olduğunun altını çizmektedir. Bu durumda, rol belirsizliğinin ödüllerde bir azalış yaratarak çaba-ödül dengesizliğine neden olduğu ve bunun da dolaylı olarak kişinin mesleki yeterlik algısında azalmaya neden olacağı sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla, modelin gerek bileşenlerinin tek tek gerekse bir denklem içerisinde ele alındığında tükenmişlik ile ilişkileri yukarıda bahsi geçen çalışmalarda ortaya konmakta olup bu doğrultuda çaba-ödül dengesizliğinin duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında artışa; mesleki yeterlik boyutunda ise azalışa neden olması beklenmektedir.

Bu kuramsal varsayımlar ve ampirik çalışmaların ortaya koyduğu destekleyici bulgular doğrultusunda geliştirilen mevcut araştırma modelinde rol stresörleri ve tükenmişlik arasındaki varsayılan ilişkinin tamamen veya kısmen çalışanın algıladığı çaba-ödül dengesizliği aracılığı ile açıklanabileceği varsayılmaktadır. Bu çerçevede rol stresörleri olan rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü ile tükenmişlik boyutları duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik ilişkisinde toplam etkinin doğasına ışık tutmak amacıyla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.

H_{1a}: Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.

H_{1b}: Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1c}: Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1d}: Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1e}: Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1f}: Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1g}: Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1h}: Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{1i}: Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

2.7.2.2. Rol Stresörleri ile Tükenmişlik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesizliğinin Rolü

Çalışanların örgütsel rolleri her ne kadar önemli roller olsa da aynı zamanda iş dışı rollerin de (örn. eş, aile, boş zaman) çalışanların hayatlarının ayrılmaz bir parçası olduğunu araştırmacılarca kabul görmektedir (Bolino ve Turnley, 2005: 741). Rol kuramı çerçevesinde, çalışanlar iş ve iş dışındaki rol alanlarından gelen talepleri ve beklentileri karşılamak adına zaman ve ilgilerini ilgili alanlara dağıtmak durumunda kalmaktadırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çeşitli rol alanlarındaki bu dağılım sonucunda ise rol performansına yönelik algı oluşarak olumlu (örn., tatmin, keyif ve gurur) veya olumsuz (örn., tatminsizlik, üzüntü ve hayal kırıklığı) düşünceler ortaya çıkmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 184). Guest'in (2002) dengesizliğin sebepleri, doğası ve sonuçlarına ilişkin çizdiği çerçeve ile uyumlu bir şekilde, bir rol alanında karşılanması beklenen talepler yapılacak dağılım kararlarını, rollerdeki denge ve bunun sonucunda ortaya çıkacak rol performansı algılarını etkilemektedir. Getzels ve Guba (1954: 174-175) çoklu

rollerin beklentileri ile başa çıkabilmek için çalışanın çoklu rollerden birini ana rolü olarak benimsediklerini ve çatışma durumlarında tercih edilen bu rolün beklentilerine öncelik vererek kararlar aldıklarını tespit etmişlerdir. Bu konuda kültürel bağlamın etkileri nedeniyle farklılaşmaya dikkat çeken Etzion ve Bailyn (1994) ise İsrail ve ABD’de çalışan mühendis ve yönetici kadınların kariyer ve aile hayatını bütünleştirme hususunda sosyal ve kültürel çevreye olan çoklu bağları ve aldığı çoklu mesajlar nedeniyle sürekli olarak rol belirsizliği durumu yaşadığının altını çizmekte ve bu nedenle kadınların yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı sonucuna varmaktadır. Getzels ve Guba’nın (1954) aktörlerin rol önceliklendirme ve rol seçimi konusundaki destekler nitelikte yazarlar, kültürler arası farklılığın varsayılan asli rol uygulamalarında ortaya çıktığı çıkarımında bulunmaktadır. Buna göre çalışanlar rol alanlarına yönelik çabalarını önceliklendirdikleri rollerindeki şartlara uyarlamaya çalışmaktadırlar. Dolayısıyla bireyin çalışan rolüne yönelik üstlendiği talepler ve yaşadığı rol baskılarının diğer rol alanlarına ilişkin alması gereken kararlarda ve çoklu rollerini yönetmesinde etkili olması beklenmektedir.

Au ve Ahmed (2016) ise rol stresörleri ve iş-yaşam (çatışma-zenginleşme) ilişkisini Malezya bağlamında 1051 çalışan üzerinde inceledikleri çalışmalarında rol stresörlerinin kişinin iş ve yaşam ilişkisine önemli etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, rol çatışması ve rol aşırı yükü iş-yaşam çatışmasını artırırken, rol belirsizliği iş-yaşam çatışmasını artırmasa da iş-yaşam zenginleşmesini azaltarak iş-yaşam deneyimini dolaylı olarak etkilemektedir. Rol dengesinin yordanmasında örgüt ikliminin çeşitli unsurlarını (örn., esenlik, esneklik, ekip çalışması, rol netliği, liderlik, etik) inceleyen Parkes ve Langford (2008) incelenen 28 unsurdan en yüksek düzeyde etkili olanlardan birinin rol belirsizliğinin karşıt terimi olan rol netliği (Lyons, 1971: 100) olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, bireyin yetersiz bir süre içinde başarması gereken çok şey olduğu anlamına gelen aşırı rol yükü rol setinin gereklerini yerine getirirken arzu edilen sürede tamamlayamadığı görevlere ilişkin psikolojik yükte artış ve/veya diğer rol gereklerini yerine getirme beceri ve isteğinde azalışa neden olacağından, iş-aile çatışmasının da doğrudan yordayıcısı olarak nitelendirilmektedir (Frone vd., 1997:151). Bu doğrultuda, Bell vd. (2012) rol stresörlerinden özellikle rol aşırı yükü ile benzerlik gösteren iş zaman baskısı stresinin iş aile dengesi üzerinde önemli düzeyde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Bununla birlikte, iş-yaşam dengesizliğinin ise yukarıda bahsedilen rol performansı algısı sonunda ortaya çıkan olumsuz düşünceler doğrultusunda çalışan esenliğini olumsuz yönde etkilemesi beklenmektedir. Örneğin, Coverman (1989) rol çatışması ve rol aşırı yükünün (iş ve ev görevlerinde harcanan zaman cinsinden) psikofiziksel stres

septomları ve esenlik hali üzerindeki etkisini iş tatmini ve evlilik tatmini aracılığıyla inceleyerek rol çatışmasının iş ve evlilik tatminini azalttığı ancak iş ve ev taleplerine harcanan zamanın iş tatmininde azalmaya neden olmamasının yanı sıra evlilik tatmin düzeyinde artışa neden olduğu sonucuna varmıştır. Yazar bu duruma rol çatışmasının hem objektif hem de sübjektif veriler ile ölçülmesine rağmen rol aşırı yükünün yalnızca objektif çalışma saati ile değerlendirilmesinin neden olabileceğinin altını çizmekte ve çalışanların çalışma saatlerinden hoşnut oldukları için olumsuz stres sonuçları yaşamadığı olasılığına dikkat çekmektedir (Coverman, 1989: 979). Bu durum işlemsel stresin değerlendirme merkezli bakışı ve Guest'in (2002) iş-yaşam dengesinin doğasına ilişkin çalışanların ilgili alanlara atfettiği önem ve bu doğrultudaki tatmin beklentileri çerçevesinde durumun dengesizlik yaratıp yaratmayacağına dair çizdiği tablo ile örtüşmektedir. Smith vd. (2018) ise iş-aile çatışmasının çalışanların tükenmişlik düzeyini iş stresine yakın bir kuvvetle yordadığını itfaiyeciler örnekleminde gerçekleştirildikleri çalışmada tespit etmişlerdir. Tuğsal (2017) beş alt boyutlu iş-yaşam dengesi (hayatı ihmal etmek, hayat sadece çalışmaktır, iş-yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve eve iş götürme) ele alarak farklılaşan çalışmada, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunun eve iş götürme hariç tüm denge boyutları tarafından; duyarsızlaşmanın hayatı ihmal etmek, hayat sadece çalışmaktır ve kendine zaman ayırma tarafından; kişisel başarının ise hayatı ihmal etmek, iş-yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma boyutları tarafından yordandığını tespit etmiştir. Çeribaş (2022) ise hemşireler örnekleminde gerçekleştirdikleri araştırmada iş-yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı hissi boyutlarında tükenmişlik üzerinde güçlü etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir.

Bilişsel değerlendirme süreçleri perspektifinden bu bulgular ele alındığında, çalışanlar iş-yaşam dengesizliğini kalıcı nedenlere bağladıklarında umutsuzluk hissine kapılarak daha fazla tükenmişlik yaşama riski taşımaktadırlar (Tement, 2017: 5). Bu doğrultuda, halihazırda rol stresörleri kronik iş stresörleri olarak ifade edildiğinden çözümsüzlük algısı nedeniyle iş-yaşam dengesizliği oluşturarak tükenmişliğe neden olmaları beklenmektedir. Örneğin, aile sorumluluklarını işe bağlı nedenlerle yerine getiremediğini düşünen bir çalışan çalıştığı örgütün ailesini pek önemsemediği hissine kapılarak örgütüne karşı negatif tutumlar sergileyerek, sinizm yaşayabilmektedir (Chiaburu vd., 2013: 185). Ayrıca rol stresörlerinin meydana okuma-engel unsurları olarak görülmesinin (Cavanaugh vd., 2000), rol stresörlerinin iş-yaşam dengesinde bir engel teşkil ettiğine yönelik çalışanın bilişsel değerlendirmesi (stresörler kaynaklı dengesizlik algısı) aracılığı ile tükenme yaşamları beklenmektedir.

Bu doğrultuda, daha komplike ilişkileri iş-iş dışı yaşam çerçevesinde aracı değişken olarak inceleyen araştırmalar incelendiğinde, çalışmalarda sıklıkla rol yükü/iş yükü üzerinde yoğunlaşıldığı görülmekle birlikte, aracı etkiye yönelik çıkarımları destekleyici sonuçların yer aldığı görülmektedir. Örneğin, Boles ve Babin (1996) rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş tatmini üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının kısmı aracı etkisi olduğunu tespit etmiştir. Geurts vd. (2003) tarafından çeşitli meslek grupları üzerinde yapılan araştırmada ise iş yükü ile çalışan esenliği arasındaki ilişkide iş-aile müdahalesini aracı değişken olarak incelenmiş ve güçlü bir aracı etki tespit edilmiştir.

Tükenmişlik özelinde, Bacharach vd. (1991) hemşireler ve mühendislerin rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolü olduğu sonucuna varmıştır. İş talepleri olarak iş yükü ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasındaki ilişkide iş-yaşam çatışmasını aracı rolünü inceleyen Buruck vd. (2020) de iş yükü ile duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkide iş-yaşam çatışmasının aracı rolü olduğunu tespit etmişlerdir. Spesifik olarak rol aşırı yükünü nicel perspektiften ele alarak çalışma saatleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş- iş dışı rol problemlerinin aracı etkisi üzerine odaklanan çalışmalardan bir diğesinde ise Rupert vd. (2009) psikologlar ile gerçekleştirdikleri araştırmada hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasının üç tükenmişlik unsuru ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu sonucuna varmış, çalışma saatleri ve duygusal tükenme tükenmişlik alt boyutu ile ilişkisinde iş-aile çatışmasının anlamlı düzeyde aracı etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Barnett vd. (1999) işlemsel stres kuramı ile paralel olarak, çalışma saatleri ile tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişki olmadığı, çalışanın tercihleri ve çalışanın eşinin çalışma saatleri konusundaki görüş ve tutumlarının tükenmişliğe neden olduğu sonucuna varmışlardır. Bu noktada altı çizilmesi gereken husus, rol stresörlerinin hem objektif hem de sübjektif özellikler göstermesi yani sadece bir durumu temsil etmekle kalmayıp aynı zamanda durumun bireyin kişisel değerlendirme ve eğilimi ile yorumlanmış halini ifade etmesidir (Kahn vd.,1964; aktaran Schuller vd., 1981: 112).

Ayrıca, yazında çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği çeşitli araştırma modelleri ile bir arada ele alınmıştır. Örneğin, Kan ve Yu (2016) çaba-ödül dengesizliği, aşırı bağlılık ve iş-aile çatışmasını depresif semptomların yordayıcısı olarak, Franche vd. (2006) ise çaba-ödül dengesizliği ile depresif semptomlar arasındaki ilişkide iş-aile rol alanlarındaki taşmanın aracı rolüne ilişkin doğrudan ve dolaylı etkiler tespit etmiştir. Benzer şekilde Kinman ve Jones (2008a) ise ÇÖD ve iş yaşam dengesi olarak ayrışma/bütünleşme dengesini iş-yaşam çatışmasının yordayıcıları olarak tespit etmişleridir. Kocalevent vd. (2020) Almanya’da gerçekleştirdikleri boylamsal çalışmada

hekimlerin cinsiyet ve ebeveynlik durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide değişimi gözlemlemiş ve yıllar içinde bu ilişkide iş-aile çatışması ve çaba ödül dengesizliği dahil edildiğinde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan başarı hissi alt boyutlarında bir tükenmişlik artışı meydana geldiği sonucuna ulaşmıştır. Hämmig vd. (2012), ÇÖD ve İYD'nin olumsuz etkilerini kıyasladıkları çalışmalarında ÇÖD ve İYD'nin genel stres ve tükenmişlik üzerindeki etkilerini 502 hastane çalışan üzerinde incelemiş ve çalışanların çoğunda İYD'nin genel stres ve tükenmişlik ile ÇÖD'den daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu tespit etmiştir. İş-aile/yaşam alanı çatışması, ÇÖD ve tükenmişlik değişkenlerini değerlendiren bir diğer araştırma ise Hausler vd. (2018) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada İsviçre'deki 1422 hastane çalışanı üzerinde tükenmişlik riski için çaba-ödül dengesizliği ve iş-özel alan çatışmasının nispi önemi araştırılmış ve Hämmig vd. (2012) ile benzer şekilde iş-özel alan çatışmasının tükenmişliğin yordanmasında ÇÖD'den daha güçlü faktör olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla yazında hem rol stresörlerinin iş- yaşam dengesi üzerindeki etkisi hem de iş-yaşam dengesizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkileri yazında teorik ve ampirik çalışmalar ile desteklenmektedir.

Bu tartışmalardan yola çıkarak, mevcut araştırma ile rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliğine ilave olarak iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla da tükenmişliği yordaması öngörülmektedir. Bu doğrultuda, öngörülen bu ilişkilere ışık tutabilmek adına aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.

H_{2a}: Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.

H_{2b}: Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2c}: Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2d}: Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2e}: Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2f}: Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2g}: Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2h}: Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

H_{2i}: Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

2.7.2.3. Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği ve Tükenmişlik İlişkisinde Aşırı Bağlılığın Düzenleyici Rolü

İşlemsel stres yaklaşımına göre birincil stres değerlendirmesinde çalışanın stresli olarak nitelendirdiği bir duruma karşı onu tehdit, meydan okuma veya zarar-kayıp olarak görmekte; ikincil değerlendirmede ise bu durumla nasıl başa çıkacağına ilişkin karar vermektedir (Folkman ve Lazarus 1985: 152). Stresörlere gösterilen reaksiyon belirli bir özellikteki kişi ile belirli talepler, kısıtlar ve kaynaklar doğuran bir çevre arasındaki alış-veriş sonucunda ortaya çıktığından dolayı meselenin de sadece durumsal veya kişisel faktörler penceresinden değil karşılıklı etkileşen işlemsel bir pencereden ele alınması gerekmektedir (Lazarus ve Cohen, 1977: 101). Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde bu durum “yüksek düzeyde aşırı bağlılık ile birlikte ÇÖD, çalışan sağlığı üzerinde en güçlü olumsuz etkiye yol açması beklenir” şeklinde ifade edilen etkileşim hipotezi ile kuramsallaştırılmaktadır (Siegrist, 2002: 266; van Vegchel vd., 2005: 1119). Aşırı bağlılık ile karakterize edilen çalışanlar çaba-ödül dengesini kavramada sorun yaşayarak onlardan beklenen talepler ile bu taleplerle başa çıkma kaynaklarını da yanlış değerlendirmekte ve sonuç olarak talepleri hafife alıp başa çıkma kaynaklarını artırarak karşılıklılık ilkesine ters düşen bu mübadele ilişkisine daha fazla maruz kalıp sağlık sorunları riskini artırmaktadırlar (Preckel vd. 2007; Siegrist, 1996). Nitekim birincil ve ikincil değerlendirme karşılıklı etkileşim içerisindedir. Yani eğer başa çıkma başarılı olursa algılanan tehdit seviyesi azalırken başarısız olursa artmaktadır (Folkman ve Lazarus, 1985: 152). Dolayısıyla, yüksek aşırı bağlılık durumundaki çalışanlar üstünden gelmesi gereken çabaları kendi nezdinde azımsayıp elde edeceği ödülleri ise gözünde büyütme eğilimde olan kişiler olduğundan daha fazla yükün altına girmekte (daha fazla çaba) ve beklentileri gerçekleşmediği (daha az ödül) için ise daha şiddetli olumsuz sonuçlar yaşamaktadırlar (Wirtz vd., 2008: 93). Dolayısıyla A Tipi davranış unsurlarına dayanan bilişsel-motivasyonel bir stresle başa çıkma yöntemi olan aşırı bağlılığın (Tei-Tominaga vd., 2009: 510) çaba-ödül dengesizliği ve dengesizliğin etkilerini şiddetlendirmesi beklenmektedir.

Gerçekleştirdikleri meta analiz çalışmasında Jackson ve Schuler (1985) rol çatışması ve rol belirsizliğinin stresle ilişkisini düzenleyen kişisel faktörlerden en etkili olanlarının aşırı bağlılığın da temellerinde bulunan başarı ihtiyacı ve A Tipi davranış kalıpları olduğunu tespit etmiştir. Yazında çeşitli çalışmalar (örn., Avanzi vd., 2014; Buddeberg-Fischer vd., 2008; Lau, 2008; Lee vd., 2011; Preckel, 2005; Preckel vd., 2007) aşırı bağlılık ile çeşitli olumsuz fizyolojik, psikolojik/psikososyal ve örgütsel sonuçlar ile ilişki ortaya koymaktadır.

Bununla birlikte, stresle başa çıkma şekli olarak aşırı bağlılık ile tükenmişlik arasındaki ilişki tükenmişlik kavramının ilk ortaya çıkışından beri sıklıkla vurgulanmakta, tükenmişliğin ortaya çıkmasında önemli faktörlerden biri olarak nitelendirilmektedir. Freudenberger (1974; 1975) tükenmişlik ve çalışanın aşırı çabaları arasında bir ilişki bulunduğunu belirtirken bu ilişkinin temelinde yatan nedenlerden bazılarının; kişinin kendini adanmış ve bağlı olarak tanımlamasına paralel olarak kendi iç dünyasında gelişen daha fazla başarılı olma arzusu ile hizmet ettiği toplumun ihtiyaçlarına ve ondan çok şey isteyen yöneticisine cevap verebilme baskısı olduğunu ifade etmektedir. Bu tür baskılara maruz kalan çalışan çok fazla, çok uzun süre ve çok yoğun bir şekilde işle ilgili sorumluluklar üstlenme ve daha fazla çaba gösterme eğilimindedir ki bu da kişiyi tükenmişliğe yatkın hale getirmektedir (Freudenberger, 1974: 161, 1975: 75). Tükenmişlik “gerçekçi olmayan beklentilere ulaşmak için aşırı çaba sarf ederek kendini yıpratma” (Freudenberger ve Richelson, 1980: 16) olarak nitelendirildiğinden, çalışanın örgütsel beklentileri ve kişisel başarı beklentilerinin mevcut gerçeklerden uzak olması kişinin daha yüksek tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır (Cordes ve Dougherty, 1993: 633). Baldwin (1981: 20) tükenmişliğin kişiye, çalışma ortamına ve başa çıkma becerilerinin yeterliliğine bağlı olduğunu öne sürmektedir. Aynı çizgide, Cherniss (1980: 18) de kişi değişkenleri, bireysel farklılıklar ve ekstra çalışma faktörleri ile etkileşime giren bir yapıya sahip olan çalışma ortamının strese neden olması durumunda bazı bireylerin strese olumsuz bir tutum geliştirerek tepki verdiğinin altını çizerek, gösterilen çabalara rağmen yaşanan stres kontrol edilemez ise çalışanın tükenebileceğini belirtmektedir.

Bu görüşleri destekler nitelikte, Hasselhorn vd. (2004) ise ÇÖD ile tükenmişlik arasında güçlü ilişki tespit ettikleri geniş çaplı çalışmalarında ayrıca aşırı bağlılığın da tükenmişlik yaşama riskini tüm ülkelerde yaklaşık 3 kat artırdığını tespit etmişlerdir. Lee vd. (2011) ise tükenmişliğin beş yordayıcısı olarak ele aldıkları iş stresi, kontrol (otonomi), işe aşırı bağlılık, destek ve profesyonel kimlik faktörlerini inceledikleri çalışmalarında tükenmişliğin üç alt boyutunda da ilişki tespit etmekle birlikte duygusal

tükenme alt boyutunda en yüksek düzeyde yordayıcıların iş stresi ve aşırı bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Xie vd. (2011) ise aşırı bağlılığın tüm tükenmişlik boyutları üzerinde etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Tükenmişlik boyutları üzerinde ÇÖD bileşenlerinin etkisini değerlendiren bir diğer çalışmada, Clinchamps vd. (2021) aşırı yatırımın¹⁵ şiddetli düzeyde tükenmişlik riskini bir kat artırdığını; tükenmişlik boyutlarında ise duygusal tükenmede ve sinizm üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Preckel vd. (2005) ise aşırı bağlılığın yalnızca duygusal tükenme üzerindeki etkisini incelediği çalışmada aşırı bağlılığın tek başına tükenme hissindeki değişimin önemli ölçüde açıkladığını tespit etmiştir.

Öte yandan, ÇÖD çalışmalarını değerlendiren van Vegchel vd. (2005), az sayıda çalışmanın etkileşim hipotezini test ettiğini ve çelişen bulgular elde edildiğinin altını çizmektedir. Örneğin, Preckel vd. (2007) uçak imalat sanayinde 1.587 çalışandan ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin tüm bileşenlerinin sağlıkla (yaşam kalitesi, bedensel tükenme, depresyon ve uyku kalitesi) ilişkili olduğunu ancak ÇÖD ve aşırı bağlılık arasında etkileşim olmadığını tespit etmişlerdir. Li vd. (2021) ise ÇÖD ile ölçümlenen iş stresi ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasındaki ilişkideki aşırı bağlılığın düzenleyici rolünü hemşireler üzerinde değerlendirdikleri çalışmada, katılımcıları yüksek aşırı bağlılık ve düşük aşırı bağlılık gösterenler şeklinde ikili gruplandırmış ve yüksek aşırı bağlılık grubunda daha yüksek duyarsızlaşma tespit ederken daha düşük duygusal tükenme tespit etmişlerdir.

Diğer taraftan, aşırı bağlılığın çalışan sağlığı ve tükenmişlik üzerindeki etkisi çeşitli ampirik çalışmalarla ise (örn., Bakker vd., 2000a; de Jonge vd., 2000; Feldt vd., 2013; Feuerhahn vd., 2012; Kunz, 2019; Lau, 2008; Rasmussen vd., 2016; Schadenhofer vd., 2018; Wang vd., 2015) desteklenmektedir. Kunz (2019) Alman Ekonomik Araştırma Enstitüsü 2016 yılı 8755 çalışan verisi ile gerçekleştirdiği araştırmada çaba ödül dengesizliğinin çalışanın akıl/ruh sağlığı üzerindeki tespit edilen çok kuvvetli etkisinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiğini tespit etmiştir. Buddeberg-Fischer vd. (2008) ve Pelissier vd. (2015) ise yüksek çaba-ödül dengesizliği ve yüksek düzeyde aşırı bağlılığın birlikte var olmasının yüksek strese sahip çalışanları tanımlandığını ortaya koymuşlardır. Bozulan çaba-ödül dengesini düzenlemek için daha fazla çabalayan aşırı bağlı bireylerin daha fazla olumsuz stres sonuçları yaşayacağı varsayımını destekleyen Kinman ve Jones (2008b) ise iş yükü yoğunluğunu en önemli stres faktörü olarak belirledikleri

¹⁵ Yazarlar çalışmada ÇÖD modelinin ilk dönem henüz aşırı bağlılık olarak nitelendirilmemiş ölçeği kullanmakta ve değişkeni aşırı yatırım (*over investment*) olarak isimlendirmektedir.

çalışmalarında, stresle başa çıkmak için artırılan çabalara yani ortaya konan aşırı bağlılığa rağmen başarılı sonuç elde edilememesi durumunda ise fiziksel semptomların, iş tatminsizliğinin ve işten ayrılma niyetinin daha fazla görüldüğü tespit edilmiştir. Aşırı bağlılığın düzenleyici etkisine yönelik tükenmişlik bağlamında gerçekleştirilen çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya konmuştur. Örneğin, Bakker vd. (2000a) ÇÖD ve aşırı bağlılık etkileşiminin duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. de Jonge vd. (2000) de aşırı bağlılık ile karakterize edilen ve çaba ödül dengesizliği yaşayan çalışanlar için duygusal tükenme riskinin, düşük çabalı ve yüksek ödüllü çalışanlarınkinden yaklaşık yirmi bir kat daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Feuerhahn vd. (2012) ise üretim sektörü örnekleminde ÇÖD'ün duygusal tükenme üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ve bu etkinin aşırı bağlılık durumunda önemli ölçüde şiddetlendiğini tespit etmişlerdir. Feldt vd. (2013) ise 4 yıl içinde 3 kez yinelenen boylamsal çalışmaları ile beş ÇÖD ve aşırı bağlılık sınıflandırması yapmış ve yüksek ÇÖD ve aşırı bağlılık düzeylerinde tükenmişliğin tüm boyutlarında olumsuz sonuçlar elde edilirken orta ve düşük düzey ÇÖD ve aşırı bağlılık durumlarında daha düşük düzeyde tükenmişlik gözlenmiştir. Yazarlar bu durumun nedenini işten kendini alıkoyabilen çalışanların iş dışı zamanlarında etkin bir iyileşme (recovery) süreci yaşayabilmelerine bağlamaktadır (s. 81-82). Öte yandan Lau (2008) ÇÖD ve aşırı bağlılığın ayrı ayrı tükenmişlik üzerinde etkileri olduğunu tespit etmiş ise de ÇÖD'nin tükenmişlik üzerindeki etkisinin aşırı bağlılık tarafından beklenen yönün tersine düzenlendiğini yani aşırı bağlılıktaki artışın ÇÖD'ün tükenmişlik düzeyindeki etkisinde azalmaya neden olduğunu tespit etmiştir. Ancak çalışmada, Feldt vd. (2013) gibi çalışanlar gruplandırılarak incelendiğinde yüksek ÇÖD deneyimleyen ve yüksek düzeyde aşırı bağlı çalışanlar grubunda daha fazla tükenmişlik düzeyi gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak, ÇÖD çalışmalarında aşırı bağlılığın düzenleyici rolüne yönelik kuramsal varsayım sıklıkla test edilmemekle birlikte bu rolün varlığına ilişkin destekleyici kuramsal ve ampirik dayanağın olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ilgili yazın ve aşırı bağlılığın düzenleyici rolünün farklı modellerle incelenmesine ilişkin yapılan araştırma tavsiyeleri (örn., van Vegchel vd, 2005; Parkes, 2010; Preckel vd., 2007) doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₃: Rol stresörlerinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

- H_{3a}: Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3b}: Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3c}: Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3d}: Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3e}: Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3f}: Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3g}: Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3h}: Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*
- H_{3i}: Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu*

etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

2.7.2.4. Rol Stresörleri, İş-Yaşam Dengesizliği ve Tükenmişlik İlişkisinde Aşırı Bağlılığın Düzenleyici Rolü

İş-yaşam dengesizliği çalışanın iş ve iş dışı rol alanlarına ayırdığı zaman ve katılım noktasında gösterdiği çabaların bir diğer ifade ile çalışanın rol alanlarına ilişkin ortaya koyduğu bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkan tatmin olarak ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 2003: 513). Dolayısıyla bir rol alanına ilişkin artırılan katılım ve bağlılığın iş dışı yaşam ile var olan mevcut denge düzeyinde doğrudan bir değişime neden olması beklenmektedir. Bu doğrultuda, LePine vd. (2007), iş ve iş dışı alan ve stresörleri inceledikleri çalışmalarında farklı rol alanlarında (iş-iş dışı) ortaya çıkan stresörlerin diğer alana da etki ettiğini ortaya koyarak iş ve iş dışı rol alanlarını yönetme yeteneğinin stres faktörlerinin dolaylı etkilerini dengelemeyi içerdiğini öne sürmektedirler. Bu görüşü destekler nitelikte, Greenblatt (2002) turizm sektöründe gerçekleştirdiği boylamsal vaka analizi çalışmasında çalışanın işi ile yaşamı arasındaki dengesizliğin kişisel kaynakların (fiziksel, duygusal, bilişsel ve sosyal) yönetim stratejileri ile doğru yönetilerek öncelenebileceğini tespit ederek dolayısıyla tükenmişliğin de önlenilebileceğinin altını çizmektedir.

Çoklu rolleri denge perspektifinden ele alan Marks ve MacDermid (1996: 421) dengeyi sağlayabilenleri bir rol alanının diğer rol alanından daha az önemli olmadığını düşündükleri için bir alana takılıp kalmayan ve anı yakalayabilen kişiler olarak nitelendirilmektedirler. Dolayısıyla iş yaşam dengesizliğinde yalnızca dışsal rol taleplerinin değil aynı zamanda çalışanın rol talepleri karşısında ortaya koyduğu kişisel faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Çatışma perspektifinden, rol aşırı yükü ve iş stresi ilişkisinde iş-aile çatışmasını aracı rolüne ilişkin Dodanwala vd. (2022: 925) ise çeşitli açıklamalar getirmektedir. Yazarlara göre çalışanlar yüksek bir iş yükü ile karşı karşıya kaldıklarında, ya uzun saatler çalışmayı tercih edeceklerdir ki bu da aile alanına ayrılan zamanı azaltılarak zamana dayalı iş-aile çatışmasının meydana getirmektedir. Ya da çalışanlar daha uzun saat yerine daha hızlı bir şekilde çalışmayı tercih ederek daha yorgun ve enerjileri tükenmiş olarak aile yaşamına katılacaklardır ki bu da gerginliğe dayalı iş-aile çatışmasının temelini oluşturmaktadır. Ancak, iş talepleri ile başa çıkmak için öne sürülen bu davranışların gerçekleşmesi için çalışanın çok daha fazla çaba göstermeyi tercih etmesi veya buna kendini zorunlu hissetmesi gerekmektedir. Bu noktada, aşırı bağlılık çalışanın kişilik özelliği gereği kontrol ve onay/saygı ihtiyacı ile

birlikte iş rol alanına ilişkin fazla gelen talepleri karşılamak adına çabalarını aşırı düzeyde tutması ve gereğinden fazla çalışması/işle meşgul olması bir diğer ifade ile kendini bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak işten alıkoyamaması (Preckel, 2005: 47) hali olduğundan, rol talepleri ile iş-yaşam arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynayarak çalışanların iş dışı rol alanlarına yönelik rol beklentilerini karşılayamaması (Frone vd., 1992b; Parasuraman ve Simmers, 2001) ve daha fazla iş-yaşam dengesizliği yaşamasına neden olması beklenmektedir.

Bu varsayımı destekler nitelikte Orthner ve Pittman (1986: 576-580) bir noktaya kadar olumlu sonuçlar doğurması nedeniyle aile desteğini artıran işe bağlılığın, aileye ayrılması gereken kaynakları fazlaca tükettiği ve aile tarafından aşırı olarak atfedildiği noktada ise ailenin bireye ve onun işine desteğini azalttığını, ailesinin tutumlarına son derece önem veren çalışanın ise bu durumdan etkilendiğini ifade etmektedir. Örneğin, Kinman ve Jones (2008b) akademisyenler örnekleminde iş-yaşam rol çatışmasının öncülü olarak ÇÖD'ün etkisini ve bu ilişkide aşırı bağlılığın düzenleyici rolünü analiz etmişlerdir. Yazarlar, rol alanlarındaki sınır sorunlarının altını çizdikleri çalışmalarında, sıklıkla başa çıkılamayan iş talepleri doğrultusunda uzun saatler çalışma ve zihinsel olarak iş düşünmenin ötesinde akşam ve haftasonları evde aktif çalışarak ev yaşamı ve iş yaşamının sınırlarının ortadan kalkması durumun önemli oranda iş aile çatışması yaşanmasına neden olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, aşırı iş taleplerine cevap vermek adına daha fazla çaba gösteren ancak yine de başarılı bir stresle başa çıkma gerçekleştiremediklerine inanan çalışanların bu nedenle iş-yaşam çatışması yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Çalışanların iş ve aile rol setlerinde tümünden bir ayrım arzu etmediklerinin de ayrıca altını çizen yazarlar, yaşanan problemin arzu edilen bütünleşme ile pratikte gerçekleşen bütünleşme arasındaki uyumsuzluktan yani iş-yaşam dengesizliği değerlendirmesinden kaynaklandığı ifade etmektedir. Bu noktaya kadar ortaya konan tartışmalar doğrultusunda, çalışanların aşırı bağlılık davranışı çerçevesinde iş rollerinden kendini alıkoyamayarak çok fazla çaba sarf edeceklerinden iş ve iş dışı rol alanlarına ilişkin arzu ettikleri dengeyi sağlamada ve bu durumdan olumsuz etkilenmekte daha fazla sorun yaşayacakları öngörülmektedir.

Ayrıca, daha önce ifade edildiği gibi, ÇÖD çerçevesinde iş dışı rol alanlarında yaşanan dengesizliği ele alan çalışmalar incelendiğinde aşırı bağlılığın olumsuz sonuçları şiddetlendireceği yönündeki düzenleyici etkisinin göz ardı edildiği görülmektedir. Oysa ki, Freudenberger ve Richelson'ın (1980: 16) tükenmişliğin çalışanın gerçekçi olmayan beklentilerle aşırı çaba sarfederek kendini yıpratması olarak nitelendirdiği tükenmişlik çerçevesinden bakıldığında, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli ile aşırı bağlılığa atfedilen

Çalışanların kendilerini gereğinden çok fazla çabaya maruz bırakma eğilimleri ve kendilerini işten alıkoyamama halleri (Preckel, 2005: 47) bir kişisel özelliğİ olarak süregelen yani kolayca terkedilemeyen bir yapıda olduğundan neden olduğİ iş-yaşam dengesizliğinin de sürekli bir hal alacağı ve daha şiddetli tükenmişliğe yol açacağı düşünülmektedir. Tükenmişliğin temel boyutu olan duygusal tükenme aşırı yük altında hissetme ve bedenen ve ruhen bir sona gelmişlik hali olduğundan (İto ve Brotheridge, 2003: 492; Wright ve Cropanzano, 1998: 486) iş-yaşam dengesizliğı yaşayan ve daha uzun, daha yoğun, daha yorucu düzeylerde işleri ile meşgul olan çalışanların daha yüksek düzeyde duygusal tükenme deneyimleyecekleri öngörülmektedir. Bununla birlikte, iş temelli taleplerle başa çıkma içsel zorunluluğı hisseden çalışanların bu çabaları sonucunda artan iş-yaşam dengesizliğİn gerekçelendirirken rolleri çerçevesinde mevcut iş akdi ve psikolojik sözleşmeye bağlı olarak (Kuper vd., 2002: 777; Reimann, 2016: 426) hem çalıştığı örgüte karşı olumsuz duygular beslemeleri hem de işin gerekliliklerini yerine getirememesi hissi ile daha fazla başarısızlık ve yetersizlik hissetmeleri de beklenmektedir.

Sonuç olarak, işlemsel stres yaklaşımının değerlendirme basamakları çerçevesinde ele alındığında, ikincil değerlendirmeleri sonucu ortaya koydukları aşırı bağlılık başa çıkma davranış kalıbının hali hazırda iş-yaşam dengesizliğine neden olan rol taleplerine bağlı gösterilen çabaların şiddetini artırarak çalışanların iş ve iş dışı rol alanları arasında deneyimleyecekleri dengesizliğİn olumsuz sonuçlarının şiddetinde artış olacağı öngörülmektedir. Ayrıca, çalışanın bağlılığın istenen sonuçları üretmediğı durumlarda içinde bulundukları duruma yönelik kaygı, kızgınlık, bıkkınlık gibi olumsuz duyguları (Avanzi vd., 2020) ile işlerine yönelik motivasyonun veya teşvikin daha fazla zarar görmesiyle (Freudenberger, 1974: 159) daha fazla tükenmişlik deneyimleyecekleri düşünülmektedir.

Bu tartışmalardan yola çıkarak, mevcut araştırma ile rol stresörlerinin iş-yaşam dengesizliğı aracılığıyla tükenmişliğı yordadığı ilişkide aşırı bağlılığın düzenleyici rol üstleneceğı öngörülmektedir. Bu doğrultuda, öngörülen bu ilişkilere ışık tutabilmek adına aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₄: Rol stresörlerinin, iş-yaşam dengesizliğı yoluyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4a}: Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliğı yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu

etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4b}: Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4c}: Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4d}: Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4e}: Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4f}: Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4g}: Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4h}: Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

H_{4i}: Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

3. YÖNTEM

Bu çalışmada, çalışanların deneyimledikleri rol stresörleri ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi, çaba-ödül dengesi ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkideki aracılık etkisini ve aşırı bağılıklarının bu etki üzerindeki düzenleyici aracı rolünü incelemek amacıyla işlemsel stres yaklaşımı perspektifinden kavramsal bir model önerilmiştir. Rosenthal ve Rosnow (1991: 69) araştırma tasarımını “bilim insanına verilerin toplanması ve analizi için ayrıntılı bir taslak veya plan sağlayan bir plan” olarak tanımlamaktadır. Bu araştırma pozitivist araştırma felsefesi penceresinden bir fenomeni keşfetmede tündengelimci bir araştırma yaklaşımı benimseyerek değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve nedensel ilişkileri açıklamak için çeşitli hipotezleri test etmeyi amaçlamaktadır. Alt düzey metodolojik değerlendirmelerin seçiminde ise felsefi perspektiften yola çıkarak veri toplamak için kesitsel anket en uygun yaklaşım olarak kabul edilmiş ve verileri analiz etmek için istatistiksel teknikler kullanılmıştır.

Temel araştırma paradigmalarının kısa tartışması ile başlayan bu bölümde daha sonra, mevcut araştırmanın felsefi yaklaşımı doğrultusunda şekillenen araştırma stratejisi veri toplama ve analiz yöntemlerine ilişkin araştırma çerçevesi sunulacaktır.

3.1. Araştırma Felsefesi

Yalnızca yöntem seçimlerinde değil, ontolojik ve epistemolojik olarak temel yollarla araştırmacıya rehberlik eden temel inanışlar veya dünya görüşü olarak tanımlanan paradigma tartışmaları araştırma yöntemine ilişkin tartışmalardan önce gelmektedir (Guba ve Lincoln, 1994: 105). Ontolojik¹⁶ ve epistemolojik¹⁷ temel varsayımları keşfetmek için yararlı bir yol sağlayan ve sonuç olarak araştırma yöntemlerinin teorik konumu ve seçimi üzerinde etkisi olan araştırma paradigmaları sıklıkla üç ana paradigma altında sınıflandırılmaktadır (Fazlıoğulları, 2012: 43). Pozitivist bakış açısı, nesnel gerçeğin insanlardan bağımsız olarak var olduğu fiziksel gerçekçilik inancına dayanmaktadır ve kişi nesnel gerçekliği doğru bir şekilde keşfettiğinde bilgi elde edilmektedir. Bu noktada pozitivist felsefe gerçekliği tanımlamanın/tarif etmenin sınırlarını net bir şekilde çizerek araştırmacıların gerçeklik ile temas kurabilmeleri ve gerçekleri belgeleyebilmeleri için insani önyargıların ötesine

¹⁶ Ontoloji, bilginin doğası ile ilgilidir. Analiz edilecek gerçeğin dünyada "dışarıda" mı yoksa kişinin zihninin bir ürünü mü verildiği sorusuna cevap vermektedir (Burrell ve Morgan, 1979: 1). Başka bir deyişle, araştırmacının çevresindeki dünyayı nasıl gördüğünü ve kabul ettiğini göstermektedir.

¹⁷ Epistemoloji, bir çalışma alanında kabul edilebilir bilgiyi neyin oluşturduğuyla ilgilidir.

geçmelerine izin veren bilimsel teknikleri kullanarak tarafsız gözlemciler olmalarını gerektirmektedir (Wicks ve Freeman, 1998: 125). Bu nedenle pozitivist araştırma sonucunda elde edilen bulgular, araştırmacının inancı ve yorumundan çok gerçeklere dayanmaktadır (Chua, 1986).

Epistemolojik olarak, gerçekliğin yerleşik çevresel, örgütsel ve bireysel yasalardan inşa edildiğine inanıldığından (Hopper ve Powell, 1985), bilimsel açıklama genellikle tümdengelimci bir yaklaşımla değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve nedensel ilişkileri açıklamak bir teoriyi doğrulamak veya yanlışlamak için hipotezleri test etmeye odaklanmaktadır (Gaffikin, 2006; Hallebone ve Priest, 2009). Test edilen teori daha sonra "genişletilebilir, güçlendirilebilir, doğrulanabilir, nitelendirilebilir veya reddedilebilir" niteliktedir (Hallebone ve Priest, 2009: 45). Dolayısıyla, bu durum pozitivist araştırmanın genellikle nitel bir yaklaşımdan ziyade nicel bir yaklaşımla ilişkilendirilmesine neden olmaktadır. Sosyal bilimler son iki yüz yıldır, toplumların bilimsel olarak incelenebileceğini ve bu nedenle doğa bilimlerinin yöntemlerinin de uygulanabileceğini varsayan pozitivistten büyük ölçüde etkilenmiştir (Gaffikin, 2006).

Pozitivizmin aksine, yorumsamacı/yapısalcı felsefe, gerçekliği öznel ve sosyal olarak yapılandırılmış olarak görmesi nedeniyle, gerçekliğin insan ona anlam yükleyene kadar hiçbir anlamı olmadığına inanmaktadır (Creswell, 2014: Saunders vd., 2009). İnsan eylemi bireysel amaçlar ve sosyal bir anlam yapısı içerdiğinden, geçerli bilgi insan eylemlerini anlamlandırarak üretilmektedir (Chua, 1986). Bu nedenle, yorumsamacı felsefe dünyayı olduğu gibi anlamaya odaklanmaktadır ve sosyal dünyanın temel doğasını anlamak öznel deneyim yoluyla gerçekleşmektedir. Bilimsel açıklama bireysel bilinç ve öznellik alanı içinde ve (gözlemcinin aksine) katılımcının referansı çerçevesinde elde edilebilmektedir (Burrell ve Morgan, 1979: 28).

Son olarak, üçüncü temel felsefi duruş eleştirel araştırmadır. Myers (2008) yorumlayıcı ile eleştirel araştırmanın epistemolojik yaklaşımlarının oldukça uyumlu olduğunun altını çizmektedir. Bununla birlikte, iki paradigma arasındaki temel fark eleştirel paradigmanın genellikle eşitsizlikler ve güç mücadelesi konularına odaklanmasıdır (Hallebone ve Priest, 2009). Eleştirel araştırmalar, kabul edilmiş yaygın inançlara, değerlere ve varsayımlara meydan okumakta yorumsamacıları araştırdıkları kültüre karşı eleştirel olmayan bir duruş benimsemekle suçlarken, onlara göre araştırmacıların görevi toplumun yapılarını ve değerlerini sorgulamaktır (Gray, 2014: 27).

Mevcut çalışmada araştırma felsefesi bağlamında postpozitivist bir duruş sergilenmekte ve teorik temellere dayalı hipotezler ile oluşturulmuş, kişilerin algı tutum

ve davranışlarına yönelik değişkenler arası ilişkileri ortaya koymayı amaçlayan bir model test edilmek istenmektedir.

3.2. Araştırma Yaklaşımı ve Amacı

Araştırma yaklaşımı, tümdengelim yaklaşımı ve tümevarım yaklaşımı olarak ikiye ayrılmaktadır. Tümdengelim yaklaşımı, araştırmacının verileri kullanarak test edeceği teorileri ve fikirleri belirlemek için literatürü kullanmaya odaklanırken tümevarım yaklaşımı veri toplamayı ve veri analizinin sonuçlarına dayalı bir teori geliştirmeyi hedeflemektedir (Saunders vd. 2009: 125-126). Mevcut araştırma bağlamında teori ilk olarak belirli bir araştırma bağlamında hipotezler geliştirmek ve test etmek için bir çerçeve olarak kabul edildiğinden bu çalışma teori testine odaklanmakta ve tümdengelim yaklaşımını benimsemektedir.

Diğer taraftan, araştırma amacı olarak çalışmalar keşfedici, tanımlayıcı ve açıklayıcı olmak üzere üç ana grupta toplanmaktadır. Mevcut çalışma değişkenler arasında nedensel ilişkiler kurma amacı gütmekten ötürü açıklayıcı araştırma olarak nitelendirilmektedir. Nitekim açıklayıcı araştırmalarda vurgu, değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak için bir durum veya problem üzerinde çalışmaktır (Saunders vd. 2009: 140).

3.3. Araştırma Stratejisi

Deney, tarama (survey), vaka analizi, eylem araştırması, gömülü teori, etnografi ve arşiv araştırmasından oluşan araştırma stratejilerinden biri olan tarama stratejisi genellikle tümdengelim yaklaşımıyla ilişkilendirilen, işletme ve yönetim araştırmalarında popüler ve yaygın bir strateji olup en sık kim, ne, nerede, ne kadar, kaç gibi soruları yanıtlamak için kullanılmaktadır. Tarama araştırması çerçevesinde nicel araştırma stratejilerini (örn., sayısal olarak derecelendirilmiş maddeler içeren anketler kullanma), nitel araştırma stratejilerini (örn., açık uçlu sorular kullanma) veya her iki stratejiyi (örn., karma yöntemler) kullanabilmektedir (Ponto, 2015: 168). Genellikle bir örneğe uygulanan bir anket kullanılarak elde edilen veriler standartlaştırılarak kolay karşılaştırmaya izin vermekte ve tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistikleri kullanarak nicel olarak analiz edebilen veriler değişkenler arasındaki belirli ilişkiler için olası nedenler önermek ve bu ilişkilerin modellerini üretmek için kullanılabilmektedir (Gable, 1994: 114; Saunders vd., 2009: 144).

Ayrıca veri toplamada tercih edilen stratejinin kesitsel mi yoksa boylamsal mı uygulanacağına ilişkin değerlendirme yapılmıştır. Gray (2014: 35) örgütsel çalışmalarda

örneğin yeni bir uygulamanın yan, bir değişimin ortaya çıkışını takiben yaşanan değişimleri tespit etmek açısından boylamsal çalışmaların tercih edilmesini vurgulamaktadır. Öte yandan mevcut çalışmada yer alan değişkenler iş akdi, örgütsel yapı ve kişisel özellikler gibi nedenlerle çalışanların günlük olarak deneyimledikleri tekrarlanan olgulara işaret ettiğinden kesitsel uygulamanın uygulanmasına engel teşkil etmediği düşünülmektedir. Nitekim Maslach ve Schaufeli (1993: 8) de tükenmişliğe ilişkin yapılan çalışmaları bu anlamda değerlendirildiğinde boylamsal çalışmalarda elde edilen sonuçların değişim göstermediğini yani durumun akut değil kronik bir yapısı olduğunu vurgulamaktadır. Bu nedenlerle çalışmada kesitsel tarama stratejisi uygulanması uygun bulunmuştur.

3.4. Araştırma Yöntemi

Literatürde araştırma yöntemleri nicel, nitel veya karma yöntemler olarak kategorize edilmektedir. Bir araştırmada yöntemin seçimi, mevcut olan verilerle ilgili olmaktan ziyade bazı araştırma hedefleri için hangi yöntemlerin daha uygun olduğu ile ilgilidir (Goertz ve Mahoney, 2012). Creswell'e (2014:17-19) göre nesnel teorileri test etmeye yönelik bir yaklaşım olan nicel araştırma, değişkenler arasındaki ilişkiyi numaralandırılmış veriler istatistiksel prosedürler kullanılarak analiz etmek için değişkenleri ölçümlenmektedir. Nicel araştırmada araştırmacıların teorileri tümdengelim yoluyla test etme, önyargıya karşı koruma oluşturma, alternatif açıklamaları kontrol etme ve bulguları genelleştirip tekrarlayabilme konusunda varsayımları bulunmaktadır.

Bu doğrultuda planlanan araştırmaya en uygun araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi benimsenmektedir. Bu doğrultuda veri analiz sürecinin ilk adımında çalışmada kullanılacak anketleri oluşturan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri analiz edilecektir. Ölçeklerin yapı geçerliliklerinin sınanması için doğrulayıcı faktör analizi, geliştirilen araştırma modeli kapsamında ortaya konulan hipotezlerin test edilmesi için ise regresyon analizi kullanılacaktır.

3.5. Örneklem

Araştırma kapsamında örneklem grubunun belirlenmesinde yoğun çalışma koşulları, insanlarla karşılıklı etkileşim içerisinde olunup olunmaması, çoklu roller üstlenilmesi ve psikolojik/fizyolojik olarak talepkar meslekler olması ve son olarak anket erişiminin elverişliliği hususları göz önünde bulundurulmuş olup araştırma grubu akademi ve sağlık sektöründe çalışanlar olarak belirlenmiştir. Çalışma kapsamında akademiye öğretim elemanlarına, sağlık sektöründe ise hekim ve hemşirelere

ulaştırılması için Türkiye genelindeki tüm üniversitelere ve il sağlık müdürlüklerine anket formları gönderilmiştir. İlgili kurumlardan çalışanlarına iletilen anket sayısı bilinmediğinden anketlerin geri dönüş oranına ilişkin veri bulunmamaktadır. Geri dönüş sağlanan katılımcı sayısı 712 olup uygun şekilde doldurulmamış 7 anket formunun kapsam dışı bırakılması sonucu 705 anket üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışılan il ve kurumlar incelendiğinde Türkiye genelinde 42 ildeki üniversitelerden 412, 38 ildeki sağlık kuruluşlarından 293 geri dönüş sağlanmıştır. Üniversiteler arasında en yüksek sayıda katılımcılar Gümüşhane, Başkent, İstanbul, Erzincan B. Y. ve Erciyes üniversitelerinden (sırasıyla 44, 15, 14, 11 ve 9); hekim ve hemşirelerde ise Eskişehir, Tekirdağ, Trabzon, İstanbul ve Antalya illerinden (sırasıyla 53, 41, 26, 25, 18) sağlanmıştır. Örneklemi oluşturan bireylere ilişkin demografik özellikler bulgular bölümünde Tablo 2’de sunulacaktır.

3.6. Araştırma Değişkenleri ve Ölçüm Araçları

Araştırma amacı doğrultusunda tarama stratejisi ve nicel yöntemin benimsendiği bu çalışmada veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anketler kullanılmıştır. Bireyin yaşadığı stresin derecesi, bir dereceye kadar, işinin gerekliliklerine ilişkin kendi değerlendirmesine bağlıdır. Doğrudan veya dolaylı olarak işle ilişkili sosyal ve psikolojik değişkenler, bireysel stres deneyimlerini derinden etkilemektedir ve bu nedenle, öznel ve öz-bildirimli stres değerlendirmelerinin, istatistiki nesnel veriler kadar geçerli bulunmaktadır (Blaug vd., 2007). Bu doğrultuda çalışmada işlemsel stres yaklaşımının kişisel algı ve stres değerlendirmesine yaptığı vurguyu yansıtacak şekilde öznel değerlendirme ölçekleri kullanılmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma değişkenleri ve ölçüm araçları

Kategori	Değişken	Ölçüm Aracı
Bağımsız	Rol Çatışması Rol Belirsizliği Rol Aşırı Yükü	Rol Güçlük İndeksi (Zohar, 1997)
Bağımlı	Duygusal Tükenme Sinizm Mesleki Yeterlik	Maslach Tükenmişlik Envanteri - Genel Anket (Maslach vd., 1996)
Aracı	Çaba-Ödül Dengesizliği İş-Yaşam Dengesizliği	Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği (Siegrist vd., 2009) İş-Aile Dengesi Ölçeği (Carlson vd., 2009)
Düzenleyici	Aşırı Bağlılık	Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği (Siegrist vd., 2009)
Sosyo-Demografik	Yaş, Cinsiyet, İlişki Durumu, Çocuk Sayısı, Eğitim Durumu, Unvan, Çalışma Yılı, Çalışma Yükü	Sosyo-demografik değişkenler bilgi formu

Araştırma sürecinde ilk önce Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 23.02.2022 tarihli ve E-95674917-044-149305 sayılı onayı alınmıştır¹⁸. Alınan kurul onayının ardından üniversite aracılığı ile Türkiye genelinde üniversitelere ve il sağlık müdürlüklerine demografik bilgi formuyla birlikte ölçeklerin bulunduğu anket formları elektronik olarak iletilmiştir. Veriler Mart-Temmuz 2022 tarihleri arasında toplanmıştır.

3.6.1. Sosyo-Demografik Değişkenler

Katılımcılar, kişisel geçmişleri, mesleki geçmişleri ve çalışma bağlamlarıyla ilgili demografik bilgileri bildirmelerini gerektiren bir bilgi formu doldurmuşlardır. Kişisel geçmiş bilgileri; yaşlarını, cinsiyetlerini, ilişki durumlarını ve çocuk sahipliğini içermektedir. Mesleki bilgileri; eğitim durumu, unvan ve çalışma yılı bilgilerinden oluşmaktadır. Son olarak çalışma bağlamlarına ilişkin sorular; çalışma yükü (akademisyenler için verilen ders saati, bilimsel araştırmalara ayrılan süre iken hekim/hemşireler için ise haftalık çalışma saati), idari görev, idari göreve ayrılan süre, mesai dışında mesleki çalışmalara ayrılan süre ve iş dışı (ev, aile, arkadaşlık vb.) görev ve sorumluluklara ayrılan haftalık süredir.

3.6.2. Rol Güçlüğü İndeksi

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturan rol stresörleri “rol çatışması”, “rol belirsizliği” ve “rol aşırı yükü” değişkenlerini ölçümlemek amacıyla, Zohar (1997) tarafından geliştirilen Rol Güçlükleri İndeksi (RHI) kullanılmıştır. Bu ölçek rol teorisine dayanarak mevcut araştırmanın bağımsız değişkenleri ile örtüşen rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü alt boyutlarında geliştirilmiştir. Rol çatışmasına yönelik sekiz (8) (örn., “Farklı görüşler üzerinde tartışma ya da çatışmalar yaşadım.”; “Farklı insanlardan gelen çelişkili beklentilerle uğraşmak zorunda kaldım.”), rol belirsizliğine yönelik beş (5) (örn., “Bir sorunu nasıl çözeceğim konusunda endişeler yaşadım.”; “Net öncelikler veya hedefler olmadan taleplere yanıt vermek zorunda kaldım.”) ve rol aşırı yüküne yönelik (7) (örn., “Yapmam gereken çok fazla iş, çok fazla şey vardı.”; “Çok fazla ekstra saat çalışmak veya uygun olmayan çalışma programları uygulamak zorunda kaldım.”) ifadenin bulunduğu ölçek, toplamda 20 durum ifadesinden oluşmaktadır. Katılımcıların son bir (1) ay içerisinde verilen durumları deneyimleyip deneyimlemedikleri yönünde değerlendirilmede (“0-Deneyimlemedim”; “1-

¹⁸ İlgili tarihte alınan etik kurul onayı araştırmacılara ayrı ayrı verilmemiş olup F39G-DKDV-8LZG belge doğrulama kodu ile <https://ebyssorgu.gumushane.edu.tr> üzerinden doğrulanabilir.

Deneyimledim: Az rahatsız edici buldum”; “2-Deneyimledim: Rahatsız edici buldum”; “3-Deneyimledim: Çok rahatsız edici buldum”) bulunulmuştur. Görüldüğü gibi ölçek verilen durumun yaşanması kadar bireyin algısındaki rahatsızlığı da ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle de çalışmada benimsenen stres değerlendirme (appraisal) yaklaşımı ile uyumludur.

3.6.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri

Katılımcıların tükenmişliğini ölçmek için Maslach vd. (1996) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri-Genel Ölçeği (MBI-GS) kullanılmıştır. Envanterin her ne kadar özellikle eğitimciler (MBI-ES) ve sağlık ve hizmet sektörü için geliştirilmiş (MBI-HSS) versiyonları olsa da MBI-GS mesleğe özgü olmaması ve evrensel uygulanabilirliği nedeniyle daha fazla tercih edilmektedir (Bria vd., 2014: 104). Önceki versiyonları ile karşılaştırıldığında güncel 16 maddelik form daha kısa olmasının yanında kişisel ilişkilerin ötesinde daha geniş mesleki bağlamları tanımlayacak şekilde uyarlanmıştır (Maslach vd., 2008: 91). Sonuç olarak bu ölçek 16 maddeden ve “duygusal tükenme”, “sinizm” ve “mesleki yeterlik” boyutlarında 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Duygusal tükenme alt ölçeği, 5 madde içermektedir (örn., “İşimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum”; “İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum”). Sinizm alt ölçeği, 5 maddeden oluşmaktadır (örn., “İşim konusunda daha az hevesli hale geldim.”; “İşimin bir şeye katkıda bulunup bulunmadığı konusunda daha kuşkulu hale geldim.”). Son olarak mesleki yeterlik alt ölçeği ise 5 madde içermektedir (örn., “İşte bir şey başardığımda coşkulu hissediyorum.”; “İşimde bir şeyleri halletmede etkili olduğum konusunda kendime güveniyorum.”). Katılımcıların her bir maddeyi ne ölçüde deneyimlediklerini belirtmeleri için 7’li Likert tipi sıklık ölçeği kullanılmıştır (“0-Hiçbir zaman”, “1-Yılda birkaç kez”, “2-Ayda bir kez”, “3-Ayda birkaç kez”, “4-Haftada bir kez”, “5-Haftada birkaç kez”, “6-Her gün”). Duygusal tükenme ve sinizm alt ölçeklerinde daha yüksek puanlar ve mesleki yeterlik ölçeğinde daha düşük puan, artan tükenmişlik anlamına gelmektedir.

3.6.4. Çaba-Ödül Dengesizliği Ölçeği

Araştırmanın çaba-ödül dengesizliği aracı değişkenini ve aşırı bağlılık moderatör değişkenini ölçümlemede Çaba-Ödül Dengesizliği ölçeği (Siegrist vd., 2009) kullanılmıştır. Siegrist (1996; 2002) tarafından sosyal mübadele kuramı ve karşılıklılık ilkesine dayanarak geliştirilmiş olan bu ölçekte çalışmanın çaba-ödül dengesizliği ve aşırı bağlılık değişkenlerini değerlendirmek üzere kullanılan üç alt ölçek bulunmaktadır.

Bunlardan ilki 3 maddeden oluşan “çaba” ölçeği (örn., “Geçtiğimiz son birkaç yıl süresinde işim gittikçe daha talepkar hale gelmiştir.”), ikincisi ise saygı/itibar, yükselme/maaş ve iş güvencesi alt boyutlarından oluşan 7 maddelik “ödül” ölçeğidir (örn., “Üstüm ya da eş düzeyim kişilerden hak ettiğim saygıyı görürüm.”; “İşimde yükselme şansım zayıftır.”; “İş durumumda arzu edilmeyen bir değişim yaşadım veya yaşamayı bekliyorum.”). Her bir madde 5 puanlık seçeneğine sahiptir¹⁹ (“1-Katılmıyorum”; “2-Katılıyorum: Stresli Hissetmiyorum”; “3-Katılıyorum: Biraz Stresli Hissediyorum”; “4-Katılıyorum: Stresli Hissediyorum”; “5-Katılıyorum Çok Stresli Hissediyorum”) Rol stresörlerinde olduğu gibi ÇÖD ölçeğinde de durumun katılımcıyı ne denli stresli hissettirdiğine dair algıları değerlendirilmiştir. Ölçeklerde daha yüksek bir puan, sırasıyla daha yüksek çabayı veya daha yüksek ödülü temsil etmektedir. Ayrıca, çaba ve ödül arasındaki dengesizlik düzeyinin belirlemek üzere çaba/ödül (ÇÖD) oranı oluşturulmuştur. Buna göre, düşük çaba ve yüksek ödül temsil eden durumda değer sıfıra yaklaşırken yüksek çaba ve düşük ödül temsil eden olumsuz dengesizlik durumunda 1'in üzerinde değerler elde edilmektedir.

Aşırı bağıllık değişkenini ölçümlemek üzere ise 6 maddeden oluşan aşırı bağıllık ölçeği kullanılmıştır (örn., “Bana yakın insanlar işim için çok fazla fedakârlık yaptığımı söylerler.”, “Bugün yapmam gereken bir şeyi ertelersem, gece uyumakta zorlanırım.”). Likert tipi bu ölçekteki maddeler “1-Katılmıyorum”; “2-Kısmen Katılmıyorum”; “3-Kısmen Katılıyorum”; “4-Katılıyorum” şeklinde puanlanmakta olup bir madde tersine kodlanmıştır.

3.6.5. İş-Aile Dengesi Ölçeği

Çalışmada yer alan ikinci aracı değişken olan iş-yaşam dengesizliği Carlson vd. (2009) tarafından geliştirilmiş İş-Aile Dengesi ölçeği ile ölçümlenmiştir. Çalışmada aile kavramından daha geniş bağlamda iş dışı yaşama vurgu yapıldığından ölçekte geçen “aile” ifadelerine “iş dışı yaşam” ifadesi eklenmiştir. Ayrıca değişkeninin dengesizlik olarak kullanılmasını sağlamak amacıyla ölçek puanlaması tersine çevrilmiştir. Dolayısıyla ölçekte daha yüksek değerler daha yüksek dengesizlik durumunu ifade etmektedir. Ölçeğin tercih edilmesine etki eden unsurlardan ilki rol beklentilerine de vurgu yapması, ikincisi ise iş ve iş dışı yaşama ilişkin dengenin bireyim iş dışındaki yakınları ile müzakere ettiği bir olgu olduğundan ilgili diğer tarafların görüşlerini de

¹⁹ Ödül ölçeğinde yer alan ters kodlu maddelerde ise 1=Katılıyorum: Çok Stresli Hissediyorum; 2=Katılıyorum: Stresli Hissediyorum; 3=Katılıyorum: Biraz Stresli Hissediyorum; 4=Katılıyorum: Stresli Hissetmiyorum 5-Katılmıyorum şeklinde kodlanma yapılmıştır.

yansıtacak şekilde tasarlanmış olmasıdır. 5’li Likert tipi ölçek (“1-Kesinlikle Katılmıyorum”; “5-Kesinlikle Katılıyorum”) 6 maddeden oluşmaktadır (örn., “İş ve aile/iş dışı yaşamımda kritik insanların rol beklentilerini karşılamada iyi bir iş çıkarıyorum.”; “(Onlara sorulsa) Yakın olduğum insanlar iş ve aileyi/iş dışı yaşamı dengelemede iyi bir iş çıkardığımı söylerler.”).

3.6.6. Ölçeklerin Türkçeye Uyarlanması

Bu aşamada, İngilizce dilindeki orijinal ölçekler, Türkçeye çevrilmiştir. İleri çeviri işleminde İngilizce versiyonları Türkçeye çevirmek için iki uzman akademisyenden yardım alınmıştır. Çeviri sürecinden içeriğin anlamında bir değişiklik olmaması (içerik eşdeğerliği) için Türkçe nüshanın uzlaştırılması ve gözden geçirilmesi için bir toplantı yapılmış ve taslak Türkçe nüsha üzerinde fikir birliğine varılmıştır. Ardından, taslak Türkçe sürümleri tekrar İngilizceye çeviren bir uzman tarafından geriye doğru çeviri yapılmıştır. İki versiyon arasındaki farklar (anlam eşdeğerliği) belirlenerek, çevirinin doğruluğunu belirlemek için ölçeklerin tercüme edilmiş ve orijinal İngilizce versiyonlarının uzlaştırılması için bir toplantı yapılmıştır. Bu uzlaştırmada, her iki versiyonun da teorik yapının bağlamında ve anlamında aynı olduğundan emin olmak için kavramsal eşdeğerlik açısından her iki versiyon karşılaştırılmıştır.

3.7. Araştırma Analizleri

Araştırma analizleri IBM AMOS versiyon 26, IBM SPSS versiyon 25 ile Hayes Process Macro versiyon 4.1 üzerinde yapılmıştır. Çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin yapı geçerliliklerinin testi için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) gerçekleştirilmiş ve kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach’s alpha (α) değeri hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizi ile Pearson korelasyon katsayıları hesaplanarak değişkenler arasındaki ikili ilişkiler ve bu ilişkilerin yönleri belirlenmiştir. Process Macro ile yürütülen çoklu regresyon analizleri ile aracılık ve koşullu aracılık şeklinde kurulan ilişki yapılarının testi gerçekleştirilmiştir.

Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri: Araştırmanın tüm değişkenleri anket yöntemi ile elde ölçümlendiği için tüm değişkenlere dair ölçeklerin yapı geçerlilikleri ve güvenilirliklerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Çalışma kapsamında ele alınan değişkenlerin yapı geçerliliklerinin testi için *doğrulayıcı faktör analizi (CFA)* ve güvenilirliklerinin testi için ise *Cronbach’s Alpha* analizi gerçekleştirilmiştir. CFA testinde kullanılan yapıların veri ile uyumu noktasında ise model uyum indeksleri önemli bir yer tutmaktadır. Normalleştirilmiş ki karenin (χ^2/df) 2-3 değerleri arasında olması,

yaklaşık uyum indekslerinden yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) indeksinin ,08'den küçük olması, karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), normalleştirilmiş uyum indeksi (NFI), artan uyum indeksi (IFI) ve normalleştirilmemiş uyum indeksi (NNFI) veya diğer adıyla TuckerLewis indeksinin (TLI) ise ,90'dan büyük olmasının kullanılan yapılar ile verinin kabul edilir düzeyde uyumlu olduğunu göstermektedir (Kline, 2015: 273-276; Schermelleh-Engel vd., 2003: 52). Güvenirlilik analizinde ise elde edilen Cronbach's Alpha katsayılarının >,9 mükemmel, >,8 iyi, >,7 kabul edilebilir, >,6 tartışılır, >,5 zayıf ve <,5 kabul edilemez olduğu kabul edilmektedir (George ve Mallery, 2020: 244).

Mediation (Aracılık) Analizi: Mediation analizi, nedensel öncül değişken X'in etkisini Y değişkenine nasıl ilettiğine ilişkin hipotezleri test etmek için tasarlanmış araştırmalarda elde edilen kanıtları değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir yöntem olup özetle X'in Y'yi etkilediği mekanizmanın ne olduğu sorusuna cevap vermektedir (Hayes, 2022: 80).

Aracı etkinin test edilmesinde Baron ve Kenny (1986) nedensel adımlar yaklaşımı araştırmalarda sıklıkla tercih edilmekle birlikte bu klasik yöntem yerine bootstrap yönteminin de geçerli ve güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2021: 1). Nedensel adımlar yaklaşımının koşullarına göre sırasıyla (Baron ve Kenny, 1986): (1) X'in Y üzerindeki etkisi (c) anlamlı; (2) X'in M üzerindeki etkisi (a) anlamlı; (3) regresyon analizine X ile M birlikte dahil edildiğinde M'nin Y üzerindeki etkisi (b) anlamlı olmalıdır. Yani öncelikle toplam etki (c), daha sonra modeldeki hem a hem de b yolları istatistiksel olarak anlamlı olması gerektiğinden modeldeki yolların her birini tahmin edilmesi ve ardından belirli istatistiksel kriterlerin karşılanıp karşılanmadığını test ederek bir değişkenin aracı olarak işlev görüp görmediğini tespit edilmesi gerekmektedir ki Hayes'e göre bu sıklıkla araştırmacının önünü tıkayan ve kolaylaştırılması gereken bir süreçtir (Hayes, 2009: 410-411). Diğer taraftan endirekt etkinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için Sobel testi uygulanması da önerilmektedir (Gürbüz ve Bayık, 2021: 4). Hayes'e (2009: 412) göre bu noktalarda bootstrap yönteminin çeşitli üstünlükleri bulunmaktadır: (1) Bu yöntem ile çıkarım, endirekt etkinin örneklem dağılımının normal olduğu varsayımına dayanan Sobel testinden farklı olarak, dolaylı etkinin kendisinin bir tahminine dayanmakta ve örneklem dağılımının şekli hakkında hiçbir varsayımda bulunmadığından buna bağlı olası sorunları bertaraf etmektedir. (2) Ek olarak, çıkarım yapmak için standart bir hataya gerek olmadığından, dolaylı etki standart hatasının en iyi nasıl tahmin edileceğine dair tartışmalardan sıyrılmaktadır. (3) Son olarak, basit aracılığın ötesinde daha kompleks modellerde de kullanılabileceği için çok

genel bir yaklaşımdır. Buradan yola çıkarak araştırma kapsamında oluşturulan çoklu mediation hipotezlerinin testi için bootstrap yöntemi tercih edilmiştir.

Moderated Mediation (Koşullu Aracılık) Analizi: Moderated mediation veya bir diğer ifade ile koşullu aracılık dolaylı bir etkinin gücü bazı değişkenlerin düzeyine bağlı olduğunda veya başka bir deyişle, aracılık ilişkileri bir moderatör düzeyine bağlı olduğunda ortaya çıkmaktadır (Preacher vd., 2007: 193). Sonuç olarak ise dolaylı etkiyi karakterize eden tek bir sayı bulunmamakta; bunun yerine dolaylı etki, moderatörün değerine bağlı olarak farklı değerler (koşullu dolaylı etkiler) üreten bir fonksiyondur (Hayes, 2022: 436). Moderated mediation hipotezinin testi için tek yolun modere edildiği (örn. model 7 ve 14) durumlarda farklı moderatör değerlerine bağlı dolaylı etkilerin istatistiksel olarak karşılaştırılmasına gerek olmayıp elde edilen *moderated mediation endeksi* tek başına yeterli olmaktadır (Hayes, 2015: 14). Oysa ki, mevcut geliştirilen araştırma modelinde olduğu gibi birinci ve ikinci basamak moderated mediation durumunda yani hem a yolunun hem de b yolunun moderatör tarafından düzenlendiği durumlarda koşullu endirekt etki doğrusal olmadığından bu değer hesaplanamamaktadır (Hayes, 2015: 7). Bu durumda Hayes (2015) Muller vd. (2005) tarafından açıklanan yöntemin takip edilmesini tavsiye etmektedir. Buna göre ise moderated mediation olabilmesi için her biri iki alt koşul içeren iki koşuldan en az birinin sağlanması gerekmektedir (Muller vd., 2005: 655-656):

Koşul 1; (a) moderatör değişkenin farklı düzeylerinde bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinde anlamlı bir değişim olması ve (b) moderatör değişkenin ortalama düzeyinde aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması

Koşul 2: (a) moderatör değişkenin ortalama düzeyinde bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması ve (b) moderatör değişkenin farklı düzeylerinde aracı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisinde anlamlı bir değişim olması

Bu yöntemde bağımsız ve aracı değişken ile aracı ve bağımlı değişken arasındaki ilişkilerde yani a ve b yollarında moderatörün farklı değerleri (-1SD; +1 SD) için koşullu etkileri hesaplanmakta her bir düzey için $a*b$ o düzeyin toplam koşullu endirekt etkisini vermektedir.

Bununla birlikte, güncel çalışmasında Hayes (2022: 560) hem a hem de b yollarının düzenlendiği dolayısıyla moderated mediation endeksin elde edilemediği modeller için (örn. Model 58) moderated mediation endeksine alternatif olarak bütünsel bir test yapılması için ise düzenleyici değişken için iki değer seçilebileceğini ve

moderatörün bu değerlerindeki iki koşullu dolaylı etki arasındaki fark için bir bootstrap güven aralığı oluşturulması gerektiğini ifade etmektedir. Analizlerde anlamlılık .05 düzeyinde belirlenmiş ve koşullu endirekt etkilerin anlamlılığını ve bu etkilerde moderatörün bir standart sapma üstünde (+1 SD) ve bir standart sapma altında (-1 SD) düzeylerinde yaşanan değişimleri test etmek için 5000 önyükleme örneği ile bootstrap yöntemi kullanılmıştır. Bootstrap yöntemiyle hesaplanan katsayılar için %95 güven aralıkları, güven aralıkları (LLCI; ULCI) sıfır içermiyorsa istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmektedir. Özetle, koşullu endirekt etkinin varlığına ilişkin koşullar için öncelikle Muller vd. (2005) takip edilerek ilgili çıkarımlar yapılmış ardından ise bütünsel moderated mediation testi için bootstrap analiz bulguları değerlendirilmiştir.



4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmada yürütülen istatistiksel analizlere ilişkin bulgulara yer verilmektedir. İlk olarak çalışmada yer alan değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler sunulmuş, ardından ise tüm değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur. Bir sonraki aşamada değişkenlerin yapı geçerliliklerinin testi için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin testi için ise gerçekleştirilen Cronbach's Alpha analizi sonuçları raporlanmıştır. Son olarak, çalışmanın aracı hipotezlerine ilişkin rol stresörleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin aracı rollerinin incelenmesi için SPSS Makro 4.1 Model-4 (Hayes, 2022) kullanılarak ve bootstrap yöntemini esas alınarak yürütülen çoklu regresyon analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca bu aracılık ilişkilerinde aşırı bağıllığın düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla SPSS Makro 4.1 Model-58 (Hayes, 2022) kullanılarak yürütülen koşullu aracılık (moderated mediation) analiz bulguları aktarılmıştır.

4.1. Sosyo-Demografik Verilerin Dağılımı

Tablo 2'de çalışmada yer alan sosyo-demografik bilgilere ilişkin dağılım bulguları özetlenmiştir. Tabloda bazı değişkenler her iki meslek grubu için ortak iken (örn. ilişki durumu) bazı değişkenler ise bir mesleğe özgüdür (örn. ders yükü). Bunun yanında bazı ortak değişkenler ise sonuçların meslek grupları arasından önemli ölçüde farklılaşacağı varsayıldığından bu doğrultuda gruplandırılarak sunulmuştur (örn. eğitim durumu). Bulgular katılımcıların yaşlarına ilişkin dağılım incelendiğinde katılımcıların %34,9'unun 31-40 yaş aralığında olduğu, 23-30 yaş aralığındaki katılımcıların oranının ise %24,1 olduğu görülmektedir, dolayısıyla katılımcıların önemli bir kısmının genç çalışanlar tarafından oluşturulduğu gözlemlenmektedir. Öte yandan, bulgularda dikkat çeken unsurlardan biri katılımcıların yüksek oranda (%65,4) evli/partneriyle yaşıyor olmasına karşın çocuk sahibi olmayan katılımcı oranının yüksek (%46,2) olduğudur. Bir diğer dikkat çekici bulgu ise akademisyenlerin eğitim durumu ve unvanlarına ilişkin bulgular incelendiğinde doktorasını tamamlamış (N=233) olan katılımcılardan 44 tanesinin (%19) halen araştırma görevlisi veya öğretim görevlisi olarak çalışmaya devam ettikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 2. Sosyo-demografik verilerin dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	397	56,3
	Erkek	308	43,7
Yaş	23-30	170	24,1
	31-40	246	34,9
	41-50	202	28,7
	51-60	72	10,2
	61 ve üstü	15	2,1
İlişki Durumu	Evli/partneriyle yaşıyor	461	65,4
	İlişkisi var	82	11,6
	İlişkisi yok	162	23
Çocuk Sayısı	0	326	46,2
	1	156	22,1
	2	167	23,7
	3 ve üstü	56	7,9
Meslek	Akademisyen	412	58,4
	Hekim/Hemşire	293	41,6
Eğitim Durumu			
Akademisyen	Lisans	13	3,2
	Yüksek Lisans	54	13,1
	Doktora (devam ediyor)	112	27,2
	Doktora	233	56,6
Hekim/Hemşire	Önlisans	28	9,6
	Lisans	148	50,5
	Yüksek Lisans	84	28,7
	Doktora (devam ediyor)	7	2,4
	Doktora	26	8,9
Unvan			
Akademisyen	Arş. Gör.	116	28,2
	Öğr. Gör.	107	26
	Dr. Öğr. Üyesi	97	23,5
	Doç. Dr.	51	12,4
	Prof. Dr.	41	10
Hekim/Hemşire	Hemşire	151	51,5
	Hekim	116	39,6
	Uzman Hekim	26	8,9
Meslekteki Çalışma Yılı	0-5	190	27
	6-10	153	21,7
	11-15	107	15,2
	16-20	58	8,2
	21-25	81	11,5
	26 ve üstü	116	16,5
Ders Yüğü (haftalık) (Akademisyen)	0	100	24,3
	1-10	58	14,1
	11-20	151	36,7
	21-30	77	18,7
	31 ve üstü	26	6,3
Çalışma Saati (haftalık) (Hekim/Hemşire)	39 ve altı	16	5,5
	40-49	208	71
	50-59	28	9,6
	60-69	24	8,2
	70 ve üstü	17	5,8

Tablo 2. (Devamı)

		N	%
İdari Göreve Ayrılan Süre (haftalık)	0 (İdari görev yok)	512	72,6
	1-5	60	8,5
	6-10	49	7
	11-15	16	2,3
	16-20	15	2,1
	21-25	10	1,4
	26 ve üstü	43	6,1
Mesleki çalışmalara çalışma saatleri dışında ayrılan süre (haftalık)			
Akademisyen	0-5	96	23,3
	6-10	93	22,6
	11-15	51	12,4
	16-20	59	14,3
	21-25	29	7
	26-30	36	8,7
	31 ve üstü	48	11,7
Hekim/Hemşire	0-5	205	70
	6-10	49	16,7
	11-15	10	3,4
	16-20	12	4,1
	21 ve üstü	5	1,7
	26-30	4	1,4
	31 ve üstü	8	2,7
İş dışı görev ve sorumluluklara ayrılan süre (haftalık)	0-5	104	14,8
	6-10	144	20,4
	11-15	68	9,6
	16-20	97	13,8
	21-25	60	8,5
	26-30	67	9,5
	31 ve üstü	165	23,4

4.2. Değişken Tanımlayıcı İstatistikleri ve Korelasyon Analizi

Tablo 3'te araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapmalar ile değişkenlerin arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Değişkenlerin ortalama değerleri incelendiğinde bağımlı değişkenler olan tükenmişlik boyutlarına ilişkin değerler katılımcıların 0-6 aralığında 2,857 duygusal tükenme, 2,118 düzeyinde sinizm ve 4,494 düzeyinde mesleki yeterlik deneyimlediklerini göstermektedir.²⁰ Rol stresörleri olan rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün ortalama değerleri ise 0-3 aralığında sırasıyla 1,226, ,989 ve 1,252 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların ortalama çaba/ödül değeri olarak ortaya çıkan ve 1'den küçük olduğu durumda olumsuz yönde bir dengesizliğin var sayıldığı çaba-ödül dengesizliği değişkeni

²⁰ Maslach ve Leiter (2021) tükenmişlik puanlamasının yazında sıkça uygulanan “mevcut” ve “yok”, “düşük” veya “yüksek” gibi ayırıcı noktalarından ziyade, daha olumludan daha olumsuz doğru sıklık değerleri ile değerlendirilmesinin daha doğru olacağı aksi taktirde bir tanı koyma iddiasının söz konusu olacağı ancak ölçeğin böyle bir amaç gütmemesinin altını çizmektedir. Ayrıca yazarlar üç boyutun puanlarının birleştirilerek tek bir tükenmişlik değeri elde edilmesini tükenmişliğin kendi içerisinde farklı boyutlarda nasıl dağıldığını göstermemesi ve günümüz analiz araçlarının daha komplike modellerin test edilmesine elverişli olması nedeniyle tavsiye etmemektedir. Bu nedenle bu yönde çıkarımlar yapılmaması uygun görülmüştür.

ortalama değeri ,9705 olarak belirlenmiştir. 1-5 değer aralığında iş-yaşam dengesizliği değişkeni 2,382 ve son olarak 1-4 değer aralığında aşırı bağıllık değişkeninin ortalama değerinin ise 2,673 olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1- RÇTŞM	1								
2- RBLSZ	,687**	1							
3- RAŞRYK	,702**	,708**	1						
4- DYTKN	,532**	,494**	,583**	1					
5- SNZM	,438**	,444**	,460**	,767**	1				
6- MSYTRL	,005	-,103**	,020	-,002	-,078*	1			
7- ÇÖD	,603**	,559**	,655**	,605**	,526**	,002	1		
8- İYD	,115**	,194**	,186**	,229**	,218**	-,378**	,150**	1	
9-AŞRBĞLK	,359**	,370**	,495**	,495**	,348**	,049	,439**	,098**	1
$\bar{X}$	1,226	,989	1,252	2,857	2,118	4,494	,9705	2,382	2,673
SD	,866	,883	,850	1,827	1,893	1,215	,813	,950	,794

*p<.05; **p<.01; RÇTŞM: Rol Çatışması; RBLSZ: Rol Belirsizliği; RAŞRYK: Rol Aşırı Yükü; DYTKN: Duygusal Tükenme; SNZM: Sinizm; MSYTRL: Mesleki Yeterlik; ÇÖD: Çaba-Ödül Dengesizliği; İYD: İş-Yaşam Dengesizliği; AŞRBĞLK: Aşırı Bağıllık

Değişkenler arasındaki korelasyon katsayısının ,800'den küçük olması değişkenlerin birbirleriyle aşırı ilişkili olmadıklarını ve aralarında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda, Tablo 3 incelendiğinde çalışmada yer alan değişkenlere ilişkin istatistiki olarak anlamlı Pearson korelasyon katsayılarının ,078 ile ,767 aralığında olduğu görülmektedir. Öte yandan, mesleki yeterlik değişkeninin rol çatışması, rol aşırı yükü, duygusal tükenme, çaba ödül dengesizliği ve aşırı bağıllık değişkenleri ile anlamlı bir ilişkisinin tespit edilmediği görülmektedir.

Tabloda en yüksek ikili korelasyonlara bakıldığında, ilk sırada tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ile sinizm değişkenleri olduğu (,767**) görülmekte; bunu takiben rol stresörleri değişkenlerinden rol aşırı yükünün rol belirsizliği ile ,708** ve rol çatışması ile ,702** düzeylerinde pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu durum bir rol stresöründe yaşanan durumun başka bir rol stresöründe yaşanan olaya sebebiyet vermesi ile açıklanabilmektedir; örneğin, çatışma veya belirsizlik nedeniyle rol yükünde artış meydana gelebildiği gibi rol yükünde artışa neden olan bir durumun rol belirsizliğine de neden olma olasılığı bulunmaktadır (Zohar, 1997: 107).

Çaba-ödül dengesizliği değişkeninin mesleki yeterlik hariç diğer tüm değişkenler ile korelasyon içerisinde olduğu; en yüksek korelasyonlarının ise sırasıyla rol aşırı yükü (,655**), duygusal tükenme (,605**) ve rol çatışması (,603**) değişkenleri ile gerçekleştiği görülmektedir. İş-yaşam dengesizliği değişkeninin diğer tüm değişkenler ile anlamlı düzeyde ilişkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca iş-yaşam dengesizliği rol belirsizliği ve

sinizm ile birlikte mesleki yeterlik ile ilişkisi tespit edilen üç değişkenden biri olup bu noktada en yüksek düzeyde korelasyona sahip değişkendir (-,378^{**}). Son olarak, aşırı bağlılık değişkeninin ise mesleki yeterlik hariç tüm değişkenleri ile ilişkisinin anlamlı olduğu ve en yüksek düzeyde korelasyonun ise rol aşırı yükü (,495^{**}) ve duygusal tükenme (,495^{**}) değişkenleri ile gerçekleştiği görülmektedir.

4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmanın bağımsız değişkenlerini temsil eden “rol çatışması”, “rol belirsizliği” ve “rol aşırı yükü” değişkenlerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin ortaya konulabilmesi için Cronbach’s Alpha yöntemi ile analizler gerçekleştirilmiştir. Tablo 4’te bu analizler sonucu elde edilen katsayılar özetlenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken modelin daha iyi bir veri uyumu gösterebilmesi adına önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınmıştır. Buna göre rol çatışması ölçeğinde RÇTŞM 3-RÇTŞM 6, RÇTŞM 4-RÇTŞM 8; rol belirsizliği ölçeğinde RBLSZ 1-RBLSZ 5, RBLSZ 4-RBLSZ 5; rol aşırı yükü ölçeğinde RAŞRYK 1- RAŞRYK 2, RAŞRYK 1- RAŞRYK 3, RAŞRYK 2-RAŞRYK 3, RAŞRYK 2-RAŞRYK 4, RAŞRYK 4-RAŞRYK 5 kodlu soruların hata terimleri ilişkilendirilmiştir.

Tablo 4. Rol stresörleri değişkenleri için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	Rol Çatışması CFA	Rol Belirsizliği CFA	Rol Aşırı Yükü CFA
RÇTŞM 1	,691		
RÇTŞM 2	,757		
RÇTŞM 3	,766		
RÇTŞM 4	,704		
RÇTŞM 5	,757		
RÇTŞM 6	,765		
RÇTŞM 7	,805		
RÇTŞM 8	,691		
RBLSZ 1		,818	
RBLSZ 2		,830	
RBLSZ 3		,754	
RBLSZ 4		,745	
RBLSZ 5		,835	
RAŞRYK 1			,686
RAŞRYK 2			,721
RAŞRYK 3			,738
RAŞRYK 4			,691
RAŞRYK 5			,660
RAŞRYK 6			,718
RAŞRYK 7			,714
Cronbach’s Alpha	,908	,897	,885

RÇTŞM= Rol Çatışması; RBLSZ= Rol Belirsizliği; RAŞRYK= Rol Aşırı Yükü

Tablo incelendiğinde her üç değişkeni temsil etmesi için anketlerde yer verilen ölçek maddelerinin faktör yüklerinin istenilen düzeyde oldukları görülmektedir. Bu nedenle ölçek maddelerinde herhangi bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Uygulanan Cronbach's Alpha analizi bulguları değerlendirildiğinde ise faktörlerin güvenirliklerinin (rol çatışması değişkeni için $\alpha = ,908$; rol belirsizliği değişkeni için $\alpha = ,897$ ve rol aşırı yükü değişkeni için $\alpha = ,885$) yüksek düzeyde oldukları ortaya çıkmaktadır.

Tablo 5'te araştırmanın bağımlı değişkenleri olan "duygusal tükenme", "sinizm" ve "mesleki yeterlik" değişkenlerinin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenirliklerinin belirlenmesinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach's Alpha katsayıları özetlenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken modelin daha iyi bir veri uyumu gösterebilmesi adına önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak duygusal tükenme ölçeğinde DYTKN 2-DYTKN 3, DYTKN 2-DYTKN 4 kodlu soruların hata terimleri, sinizm ölçeğinde SNZM 4-SNZM 5 kodlu soruların hata terimleri ilişkilendirilmiştir. Mesleki yeterlik ölçeğinde ise MSYTRL 1-MSYTRL 2, MSYTRL 1-MSYTRL 5, MSYTRL 1-MSYTRL 6, MSYTRL 4-MSYTRL 5 kodlu sorular ilişkilendirilmiştir.

Tablo 5. Tükenmişlik değişkenleri için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenirlik analizi

Ölçek Maddeleri	Duygusal Tükenme CFA	Sinizm CFA	Mesleki Yeterlik CFA
DYTKN 1	,791		
DYTKN 2	,773		
DYTKN 3	,847		
DYTKN 4	,851		
DYTKN 5	,902		
SNZM 1		,917	
SNZM 2		,934	
SNZM 4		,655	
SNZM 5		,670	
MSYTRL 1			,425
MSYTRL 2			,472
MSYTRL 3			,838
MSYTRL 4			,730
MSYTRL 5			,782
MSYTRL 6			,740
Cronbach's Alpha	,926	,890	,827

DYTKN= Duygusal Tükenme; SNZM=Sinizm; MSYTRL= Mesleki Yeterlik

Öte yandan, ilgili değişkenlerden sinizm değişkeninin ölçek maddelerinden birinin (SNZM 3) faktör yükü istenilen düzeyin altından tespit edildiğinden bu madde analiz kapsamından çıkarılmıştır. Elde edilen Cronbach's Alpha analizi bulguları değerlendirildiğinde ise faktörlerin güvenirliklerinin (duygusal tükenme değişkeni için $\alpha = ,926$; sinizm değişkeni için $\alpha = ,890$ ve mesleki yeterlik değişkeni için $\alpha = ,827$) iyi

düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmanın aracı değişkenlerinden “çaba-ödül dengesizliği” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliklerinin ortaya konulabilmesi için elde edilen Cronbach’s Alpha katsayıları Tablo 6’da özetlenmektedir.

Tablo 6. Çaba-ödül dengesizliği değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	Çaba	Ödül		
	CFA	Saygı/İtibar CFA	Yükselme/Maaş CFA	İş Güvencesi CFA
ÇABA 1	,864			
ÇABA 2	,800			
ÇABA 3	,760			
SYGİTBR 1		,870		
SYGİTBR 2		,918		
YKSLMAAŞ 1			,763	
YKSLMAAŞ 2			,823	
YKSLMAAŞ 3			,574	
İŞGVNC 1				,732
İŞGVNC 2				,706
Cronbach’s Alpha	,850	,888	,748	,681

ÇABA= Çaba; SYGİTBR= Saygı/İtibar; YKSLMAAŞ= Yükselme/Maaş; İŞGVNC= İş Güvencesi

Tablo incelendiğinde değişkeni temsil etmesi için anketlerde yer verilen ölçek maddelerinin faktör yüklerinin istenilen düzeyde oldukları görülmektedir. Bu nedenle ölçek maddelerinde herhangi bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Elde edilen Cronbach’s Alpha bulguları değerlendirildiğinde ise faktörlerin güvenilirliklerinin ,850- ,681 arasında değiştiği görülmektedir. Çaba ölçeğinin $\alpha = ,850$ ile iyi düzeyde; ödül ölçeğinin faktörleri olan saygı/itibar $\alpha = ,888$ ile iyi düzeyde, yükselme/maaş $\alpha = ,748$ ile kabul edilebilir düzeyde oldukları, son olarak ise ve iş güvencesi $\alpha = ,681$ ile tartışılır düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır. Cronbach’s Alpha değerinin düşük olmasının çeşitli sebepleri olabilmektedir. Bunlardan ilki ölçek soru sayısının düşük olması bir diğeri ise maddeler arası korelasyonun düşük olmasıdır ki bu durumda madde çıkartma tercih edilmelidir (Tavakol ve Dennick, 2011: 54). Mevcut durumda iş güvencesine ilişkin yalnızca 2 madde bulunması ve ,70’in hemen altında kalan güvenilirlik katsayısı elde edilmesi nedeniyle herhangi bir değişiklik yapılmaksızın kabul edilebilir olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 7’de araştırmanın diğer aracı değişkeni olan “iş-yaşam dengesizliği” elde edilmesinde kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerinin testinde ve güvenilirliklerinin belirlenmesinde gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Cronbach’s Alpha katsayıları özetlenmektedir. Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken modelin veri uyumunu artırmak için önerilen modifikasyon indeksleri doğrultusunda İYD 1-İYD 2,

İYD 2- İYD 5 kodlu soruların hata terimleri ilişkilendirilmiştir. İlgili değişkene ait ölçek maddelerinin faktör yüklerinin arzu edilen düzeyde olmaları nedeniyle ölçek maddelerinde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Elde edilen Cronbach's Alpha analizi bulguları değerlendirildiğinde ise yüksek düzeyde ($\alpha = ,928$) güvenilirlik katsayısı tespit edilmiştir.

Tablo 7. İş-yaşam dengesizliği değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	CFA
İYD 1	,653
İYD 2	,781
İYD 3	,828
İYD 4	,891
İYD 5	,911
İYD 6	,864
Cronbach's Alpha	,928

İYD= İş-Yaşam Dengesizliği

Araştırmanın moderatör değişkeni olan “aşırı bağılılık” değişkeninin elde edilmesinde kullanılan ölçeğin yapı geçerliliklerini test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirliğinin ortaya konulabilmesi için Cronbach's Alpha yöntemi ile elde edilen analiz sonuçları Tablo 8’de özetlenmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilirken veri uyum iyiliğini artırabilmek adına önerilen modifikasyon indeksleri dikkate alınarak AŞRBĞLK 5- AŞRBĞLK 6 kodlu soruların hata terimleri ilişkilendirilmiştir. İlgili değişkenin ölçek maddelerinden birinin (AŞRBĞLK 3) faktör yükünün istenilen düzeyin altında olduğu görüldüğünden madde analiz kapsamından çıkarılmıştır. Cronbach's Alpha analizi bulgularına göre ise ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde ($\alpha = ,774$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Aşırı bağılılık değişkeni için doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve güvenilirlik analizi

Ölçek Maddeleri	CFA
AŞRBĞLK 1	,727
AŞRBĞLK 2	,772
AŞRBĞLK 4	,405
AŞRBĞLK 5	,647
AŞRBĞLK 6	,426
Cronbach's Alpha	,774

AŞRBĞLK= Aşırı Bağılılık

Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen model uyum indeksleri tüm değişkenleri içerecek şekilde, başka bir ifadeyle modelin bütüncül olarak uyumlu olduğunu gösterdiği için model uyum indeksleri her bir değişken için ayrı ayrı

elde edilmemiştir. Modelin bütüncül olarak uyum düzeyini gösteren uyum indeksleri incelendiğinde ($\chi^2/df= 2,19$; NFI= ,90; CFI= ,94; TLI= ,93 ve RMSEA= ,04) iyi düzeyde uyumun var olduğundan söz edilebilmektedir (Tablo 9).

Tablo 9. Model uyum değerleri

	İndeks	Değer
CFA: Model Uyum İndeksleri	χ^2/df	2,19
	CFI	,94
	NFI	,90
	TLI	,93
	IFI	,94
	RMSEA	,04

4.4. Aracı Değişkenlerin Etkilerine Yönelik Analiz Bulguları

Veriler IBM-SPSS PROCESS 4.1 eklentisi kullanılarak analiz edilmiş, sonuç değişkenleri olarak duygusal tükenme, sinizm, mesleki yeterlik (ayrı ayrı); bağımsız değişkenler olarak rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü (ayrı ayrı) ve aracılar olarak çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği (birlikte) gerçekleştirilen model analizlerine dahil edilmiştir.²¹ Hipotez 1: “*Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” ve Hipotez 2: “*Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” doğrultusunda değişkenler arasındaki endirekt etkileri araştırmak için Model 4 (Hayes, 2013; Hayes 2022) kullanılarak iki paralel aracı değişkenli mediation analizleri yapılmış ve %95 güven aralığında 5000 önyükleme örneği ile bootstrap yöntemi uygulanmıştır.

Hipotez 1a: *Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*

Hipotez 2a: *Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*

Tablo 10 ve Şekil 5’te rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Tablonun ilk kısmında sunulan ilk regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişken rol çatışmasının aracı değişken çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($b=,5657$; $p<,01$).

²¹ Araştırmanın aracı değişkenlerini ifade eden Çaba-Ödül Dengesizliği ve İş-Yaşam Dengesizliği farklı kavramsal çerçeveleri temsil etmeleri nedeniyle çalışmanın ikinci bölümünde hipotezler geliştirilirken hipotez numaraları bu mantığa göre kurgulanmıştır. Ancak hipotezlerin testi konusunda araştırma modelinin bütünsel yapısıyla tutarlı olması adına bu iki paralel aracı değişkene ilişkin analizler aynı modellerde çalıştırılmıştır. Böylelikle hipotezlerin testi sıralı şekilde gerçekleştirilmemiş olup örneğin H_{1a} ve H_{2a} hipotezleri aynı tabloda sunulmaktadır.

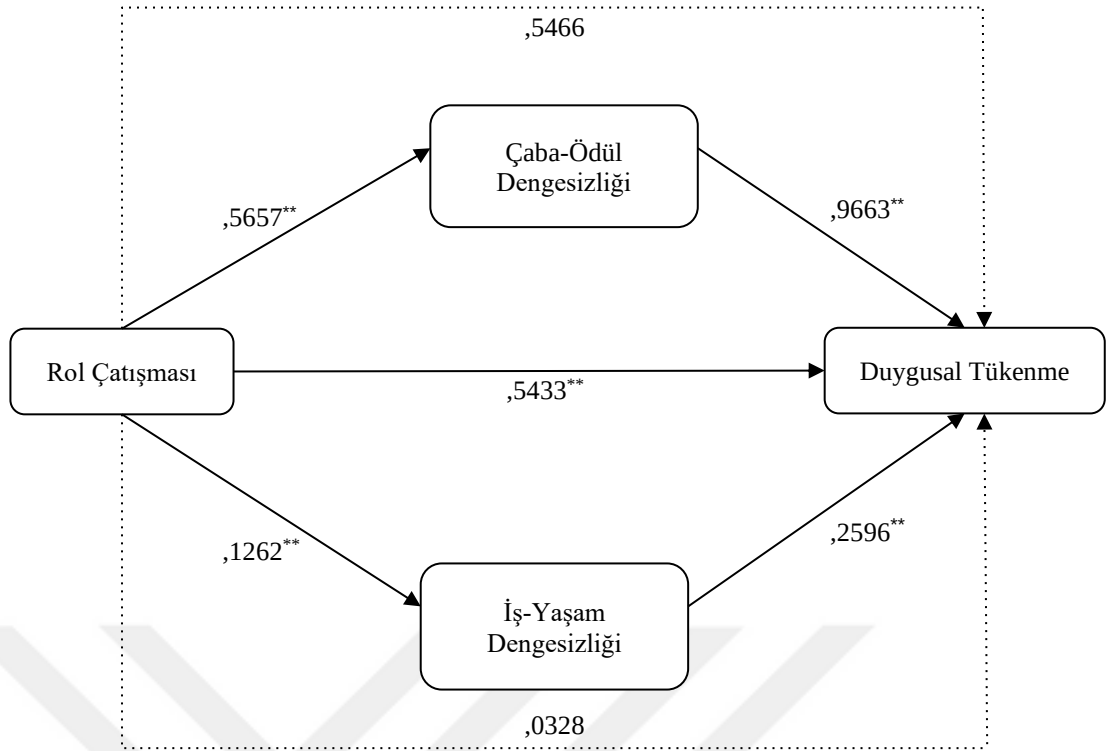
Benzer şekilde rol çatışmasının iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($b=,1262$; $p<,01$).

Tablo 10. Rol çatışması ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,2769	,0424	6,5307	,0000
RÇTŞM	,5657	,0283	20,0176	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,2271	,0617	36,0875	,0000
RÇTŞM	,1262	,0411	3,0685	,0022
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,6350	,1531	4,1470	,0000
RÇTŞM	,5433	,0756	7,1873	,0000
ÇÖD	,9663	,0809	11,9446	,0000
İYD	,2596	,0556	4,6712	,0000
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,5466	,0519	,4436	,6477
İYD	,0328	,0132	,0101	,0614
Toplam	,5794	,0531	,4738	,6820
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	1,4808	,1012	14,6390	,0000
RÇTŞM	1,1227	,0674	16,6531	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aracı değişkenler ile bağımlı değişken duygusal tükenme arasındaki ilişkilere bakıldığında, bulgular çaba-ödül dengesizliğinin ($b=,9663$; $p<,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b=,2596$; $p<,01$) duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, bu noktaya kadar sunulan bulgular her iki aracı için de a ve b yollarına ilişkin beklenen etkiler görülmektedir. Buna göre a*b şeklinde ortaya çıkan çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin endirekt etki ($b=,5466$) ve iş-yaşam dengesizliğinin aracılığına ilişkin endirekt etki ($b=,0328$) bootstrap analizi sonuçlarına göre 0 içermediğinden anlamlıdır. Ayrıca rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki anlamlı bir direkt etkinin (c') olması ($b=,5433$; $p<,01$) bu aracı etkilerin kısmi aracılık şeklinde gerçekleştiğini göstermektedir.



Şekil 5. Rol çatışması ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

** $p < 0,01$

Araştırma modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde rol çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkiler ile direkt etkinin toplamı olan toplam etkisinin ($b=1,1227$) ,5466'lık kısmı çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; toplam etkinin ,0328'lik bir kısmı ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanmaktadır. Sonuç olarak, “*Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_a ve “*Rol çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 2_a desteklenmiştir.

Hipotez 1_b: Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

Hipotez 2_b: Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.

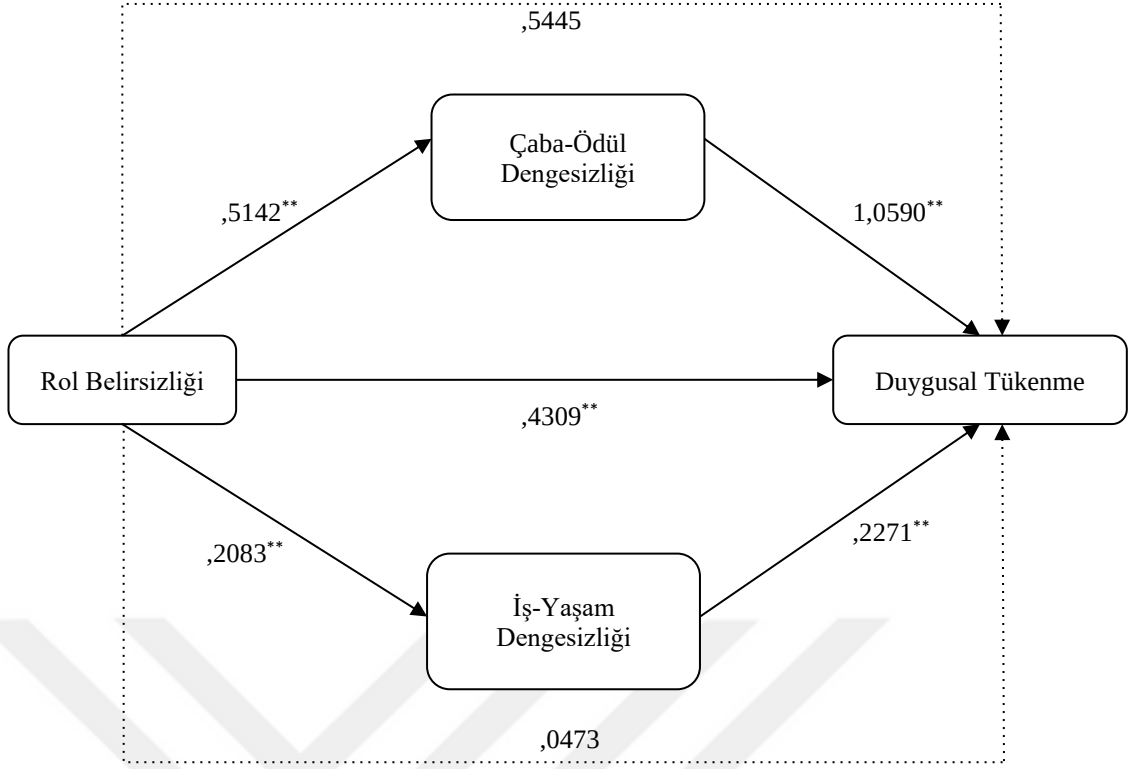
Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin bulguların özetlendiği Tablo 11 ve Şekil 6'da bağımsız değişken rol belirsizliğinin aracı değişken çaba-ödül ilişkisi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($b=.4620$; $p < .01$).

Tablo 11. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,4620	,0381	12,1114	,0000
RBSZ	,5142	,0288	17,8674	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1758	,0528	41,2333	,0000
RBSZ	,2083	,0398	5,2335	,0000
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,8626	,1495	5,7716	,0000
RBSZ	,4309	,0727	5,9266	,0000
ÇÖD	1,0590	,0784	13,5043	,0000
İYD	,2271	,0567	4,0055	,0001
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,5445	,0466	,4552	,6391
İYD	,0473	,0165	,0193	,0833
Toplam	,5918	,0478	,5028	,6892
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	1,8459	,0899	20,5337	,0000
RBSZ	1,0228	,0678	15,0804	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Rol belirsizliğinin iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($b=,2083$; $p<,01$). Tabloda aracı değişkenler ile duygusal tükenme bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilere bakıldığında ise bulgular çaba-ödül dengesizliğinin ($b=1,0590$; $p<,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b=,2271$; $p<,01$) duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu görülmektedir. Bu durum, çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracı değişkenleri için a ve b yollarına ilişkin beklenen etkilere kanıt sunmaktadır. Ayrıca, çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki ($b=,5445$) ve iş-yaşam dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki ($b=,0473$) bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden istatistiki olarak anlamlı bir indirekt etki ortaya koymaktadır. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki direkt etkinin (c') anlamlı olması ($b=,4309$; $p<,01$) ise bu aracı etkilerin kısmi aracılık şeklinde gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Buna göre, rol belirsizliğinin duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisinin ($b=1,0228$) ,5445'lik kısmı çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; ,0473'lük kısmı ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanmaktadır. Dolayısıyla bulgular, “*Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_b ve “*Rol belirsizliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 2_b desteklenir niteliktedir.



Şekil 6. Rol belirsizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model
 **: $p < 0,01$

Hipotez 1c: *Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2c: *Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Tablo 12 ve Şekil 7’de özetlenen bulgulara göre, bağımsız değişken rol aşırı yükünün aracı değişkenler çaba-ödül ilişkisi üzerinde ($b = ,6260$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliği üzerinde ($b = ,2078$; $p < ,01$) istatistiki olarak anlamlı pozitif etkisi bulunmaktadır. Aracı değişkenlerin duygusal tükenme üzerindeki etkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise çaba-ödül dengesizliğinin ($b = ,8669$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b = ,2188$; $p < ,01$) bağımlı değişken üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu görülmektedir. Dolayısıyla araştırma modeli bağlamında, aracı değişkenler çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği a ve b yollarına ilişkin beklenen etkileri göstermektedir.

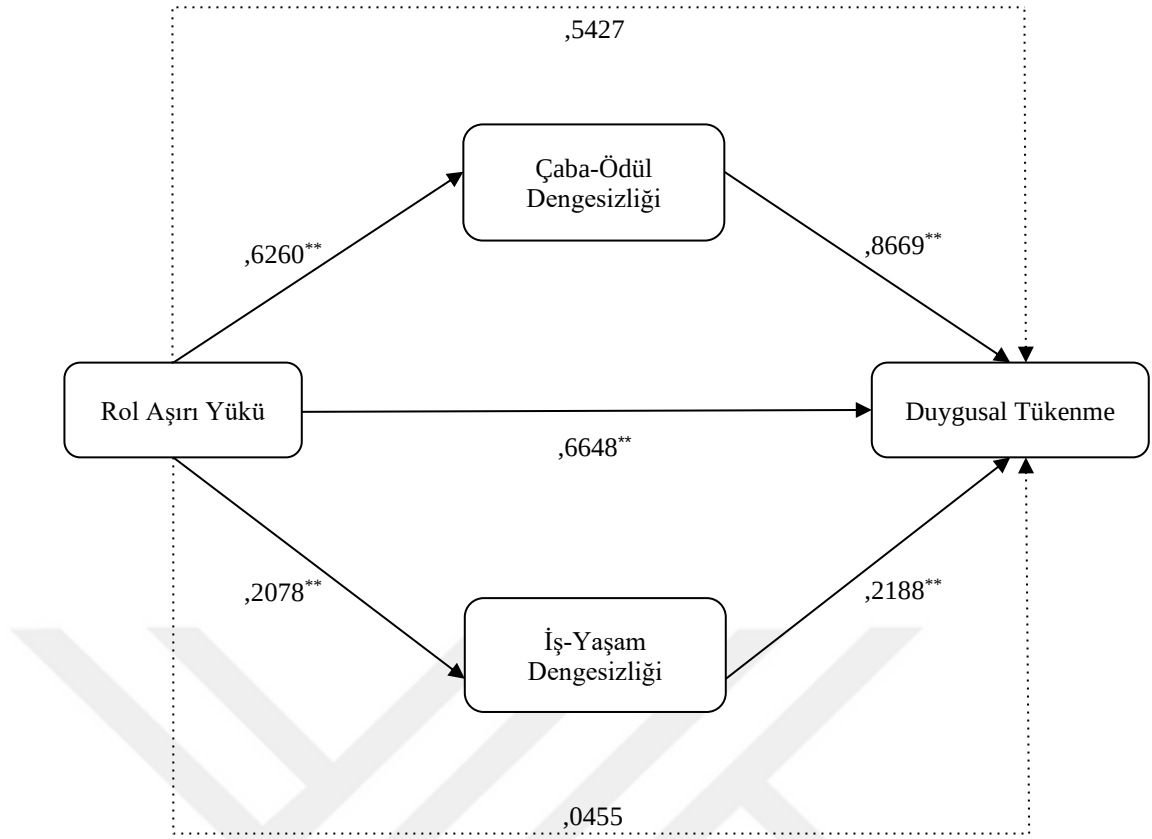
Ayrıca, çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin endirekt etki ($b = ,5427$) ve iş-yaşam dengesizliğinin aracılığına ilişkin endirekt etki ($b = ,0455$) bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden istatistiki olarak anlamlı bir endirekt etkiye işaret etmektedir.

Tablo 12. Rol aşırı yükü ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,1865	,0412	4,5226	,0000
RAŞRYK	,6260	,0273	22,9718	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1216	,0627	33,8441	,0000
RAŞRYK	,2078	,0414	5,0146	,0000
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,6624	,1495	4,4296	,0000
RAŞRYK	,6648	,0810	8,2108	,0000
ÇÖD	,8669	,0842	10,2993	,0000
İYD	,2188	,0554	3,9523	,0001
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,5427	,0559	,4337	,6550
İYD	,0455	,0165	,0177	,0827
Toplam	,5882	,0574	,4781	,7016
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	1,2883	,0997	12,9243	,0000
RAŞRYK	1,2529	,0659	19,0198	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Rol aşırı yükü ve duygusal tükenme arasındaki direkt etkinin (c') anlamlılığı ($b=,6648$; $p<,01$) ise bu aracı etkilerin kısmi aracılık olarak gerçekleştiğini göstermektedir. Oluşturulan aracılık modeline göre, rol aşırı yükünün duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisinin ($b=1,2529$) ,6648'i doğrudan ortaya çıkarken ,5427'i çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; ,0455'i ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanmaktadır. Bu bulgular ışığında, “*Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3_a ve “*Rol aşırı yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3_b için destekleyici bulgular elde edilmiştir.



Şekil 7. Rol aşırı yükü ve duygusal tükenme ilişkisinde çaba-ödöl dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model
 **: $p < 0,01$

Hipotez 1a: *Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödöl dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2a: *Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

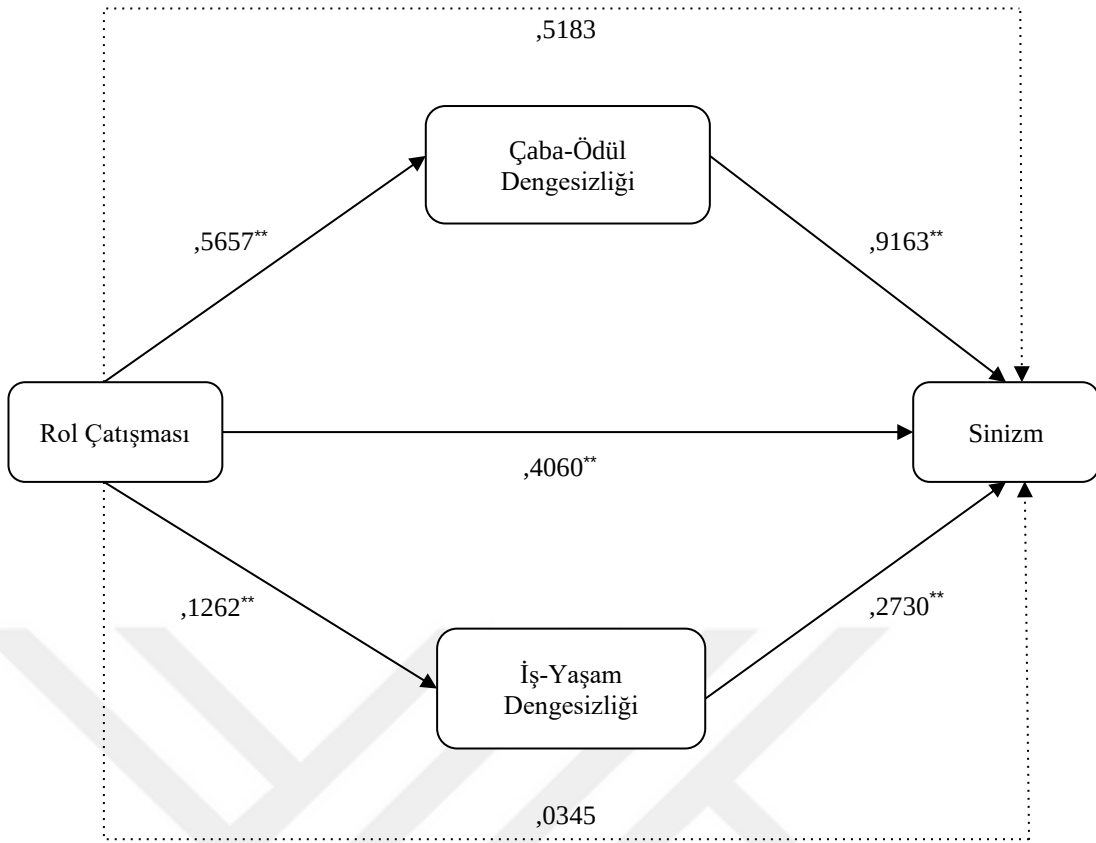
Tablo 13 ve Şekil 8’de çaba-ödöl dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak rol çatışması ile sinizm ilişkisindeki endirekt etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Buna göre ilk olarak bağımsız değişken aracı değişken ilişkisine ilişkin (yol a) bulgular rol çatışmasının aracı değişkenler çaba-ödöl ilişkisi üzerindeki etkisinin ($b = ,5657$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin ($b = ,1262$; $p < ,01$) pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde aracı değişkenler ile bağımlı değişken sinizm arasındaki ilişkilere bakıldığında, tabloda sunulan bulgular çaba-ödöl dengesizliğinin ($b = ,9163$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b = ,2730$; $p < ,01$) sinizm üzerinde pozitif ve istatistiki olarak anlamlı etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Rol çatışması ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,2769	,0424	6,5307	,0000
RÇTŞM	,5657	,0283	20,0176	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,2271	,0617	36,0875	,0000
RÇTŞM	,1262	,0411	3,0685	,0022
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,0811	,1732	,4683	,6397
RÇTŞM	,4060	,0855	4,7484	,0000
ÇÖD	,9163	,0915	10,0140	,0000
İYD	,2730	,0629	4,3426	,0000
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,5183	,0511	,4179	,6186
İYD	,0345	,0143	,0098	,0664
Toplam	,5528	,0517	,4511	,6566
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,9429	,1112	8,4777	,0000
RÇTŞM	,9588	,0741	12,9348	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Dolayısıyla, her iki aracı için de *b* yollarına ilişkin beklenen etkilere kanıt sağlanmaktadır. Çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki (*b*=,5183) ve iş-yaşam dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki (*b*=,0345) bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden anlamlıdır. Bununla birlikte, rol çatışması ve sinizm arasındaki anlamlı bir direkt etkinin (*c'*) olması (*b*=,4060; *p*<,01) bu aracı etkilerin kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu durum, rol çatışmasının sinizm üzerindeki toplam etkisinin (*b*=,9588) ,5183'lük kısmı çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; toplam etkinin ,0345'lik bir kısmı ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanabildiğini göstermektedir. Sonuç olarak, “*Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_a ve “*Rol çatışması ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 2_a bulgular ışığında desteklenmiştir.



Şekil 8. Rol çatışması ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

** : $p < 0,01$

Hipotez 1e: *Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2e: *Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

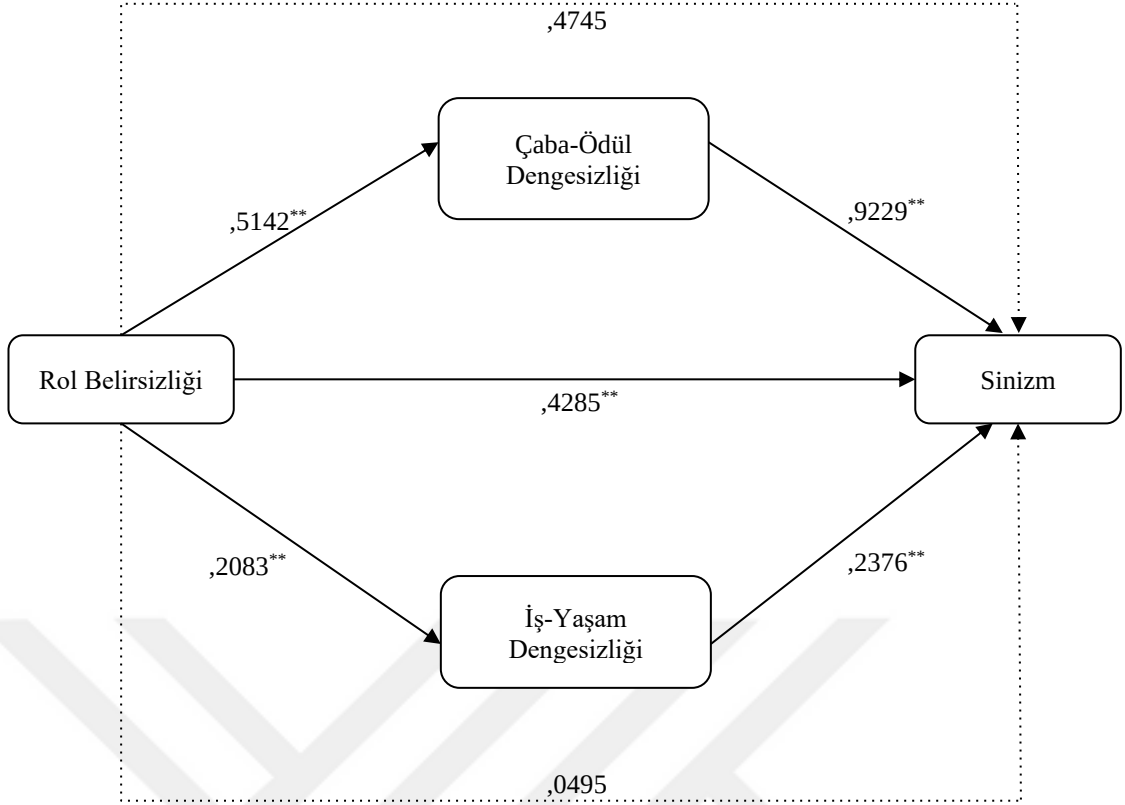
Tablo 14 ve Şekil 9’da rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Bağımsız değişken rol belirsizliğinin aracı değişken çaba-ödül ilişkisi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($b = ,5142$; $p < ,01$). Rol belirsizliğinin iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($b = ,2083$; $p < ,01$). Tabloda aracı değişkenlerin bağımlı değişken sinizm üzerindeki etkisine ilişkin bulgular ise çaba-ödül dengesizliğinin ($b = ,9229$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b = ,2376$; $p < ,01$) etkilerinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, aracı değişkenler çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği için a ve b yollarına ilişkin etkiler elde edilmektedir.

Tablo 14. Rol belirsizliği ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

8/				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,4620	,0381	12,1114	,0000
RBLSZ	,5142	,0288	17,8674	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1758	,0528	41,2333	,0000
RBLSZ	,2083	,0398	5,2335	,0000
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,2332	,1666	1,4002	,1619
RBLSZ	,4285	,0810	5,2880	,0000
ÇÖD	,9229	,0874	10,5599	,0000
İYD	,2376	,0632	3,7606	,0002
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,4745	,0475	,3826	,5693
İYD	,0495	,0172	,0191	,0869
Toplam	,5240	,0494	,4292	,6211
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	1,1765	,0960	12,2581	,0000
RBLSZ	,9525	,0724	13,1549	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Bununla birlikte, çaba-ödül dengesizliğinin indirekt etkisi ($b=,4745$) ve iş-yaşam dengesizliğinin indirekt etkisi ($b=,0495$) bootstrap sonuçları 0 içermediğinden istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre, ortaya çıkan kısmi aracılık ile ilgili olarak rol belirsizliğinin sinizm üzerindeki toplam etkisinin ($b=,9525$) ,4745’lik kısmı çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; ,0495’lik kısmı ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanabilmekte, rol belirsizliğinin sinizm üzerindeki direkt etkisi ise ,4285 ($p<,01$) olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bulgular doğrultusunda, “*Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_e ve “*Rol belirsizliği ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklindeki Hipotez 2_e desteklenmektedir.



Şekil 9. Rol belirsizliği ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

** $p < 0,01$

Hipotez 1: *Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2: *Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin bulguların özetlendiği Tablo 15 ve Şekil 10’da bağımsız değişken rol aşırı yükünün aracı değişkenler çaba-ödül ilişkisi üzerinde ($b = ,6260$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliği üzerinde ($b = ,2078$; $p < ,01$) istatistiki olarak anlamlı pozitif etkisi olduğu görülmektedir.

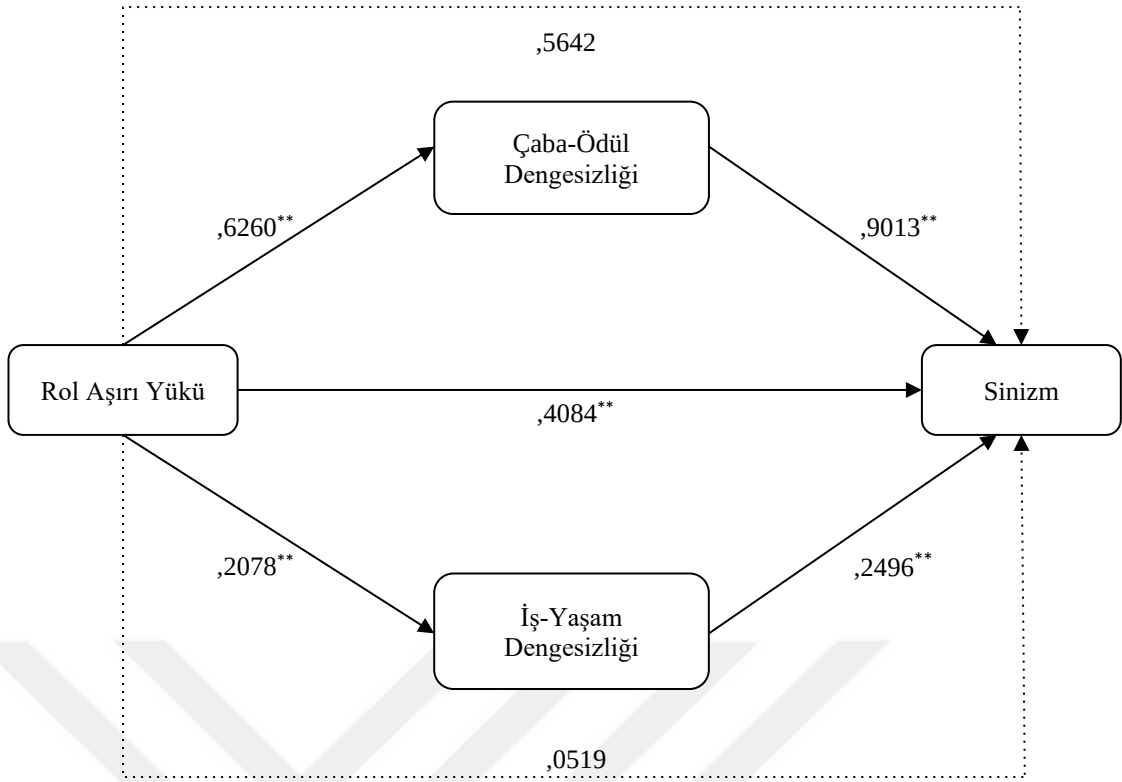
Aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelendiğinde ise çaba-ödül dengesizliğinin ($b = ,9013$; $p < ,01$) ve iş-yaşam dengesizliğinin ($b = ,2496$; $p < ,01$) sinizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu görülmektedir. Dolayısıyla araştırma modeli bağlamında, aracı değişkenler çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği a ve b yollarına ilişkin beklenen yönde etkiler göstermektedir.

Tablo 15. Rol aşırı yükü ve sinizm ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,1865	,0412	4,5226	,0000
RAŞRYK	,6260	,0273	22,9718	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1216	,0627	33,8441	,0000
RAŞRYK	,2078	,0414	5,0146	,0000
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,1379	,1713	,8050	,4211
RAŞRYK	,4084	,0927	4,4040	,0000
ÇÖD	,9013	,0964	9,3493	,0000
İYD	,2496	,0634	3,9358	,0001
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,5642	,0587	,4507	,6798
İYD	,0519	,0182	,0213	,0923
Toplam	,6161	,0610	,4991	,7361
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,8355	,1128	7,4042	,0000
RAŞRYK	1,0245	,0746	13,7383	,0000

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki ($b=,5642$) ve iş-yaşam dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etki ($b=,0519$) bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden istatistiki olarak anlamlı bir indirekt etkiyi ortaya koymaktadır. Rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki direkt etkinin (c') anlamlılığı ($b=,4084$; $p<,01$) ise bu aracı etkilerin kısmi aracılık olarak gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Oluşturulan aracılık modeline göre, rol aşırı yükünün sinizm üzerindeki toplam etkisinin ($b=1,0245$) ,4084'ü doğrudan etki iken, ,5642'si çaba ödül dengesizliği aracılığı ile; ,0519'u ise iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanabilmektedir. Sonuç olarak, “*Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_f ve “*Rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 2_f'yi destekleyen kanıtlar elde edilmiştir.



Şekil 10. Rol aşırı yükü ve sinizm ilişkisinde çaba-ödöl dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

** : $p < 0,01$

Hipotez 1_g: *Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödöl dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2_g: *Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Tablo 16 ve Şekil 11’de rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödöl dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak indirekt etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Tablonun ilk kısmında sunulan analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken rol çatışmasının aracı değişken çaba-ödöl ilişkisi üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($b = ,5657$; $p < ,01$). Benzer şekilde rol çatışmasının iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($b = ,1262$; $p < ,01$). Aracı değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, bulgular çaba-ödöl dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin beklenen yönün aksine pozitif ancak anlamsız olduğunu göstermektedir ($b = ,0702$; $p > ,05$). Ayrıca, çaba-ödöl dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etkisinin ($b = ,0395$) bootstrap sonuçları 0 içerdiğinden anlamsız olduğu görülmektedir. Sonuç olarak bulgular, “*Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödöl dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_g için kanıt sağlamamaktadır.

Tablo 16. Rol çatışması ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

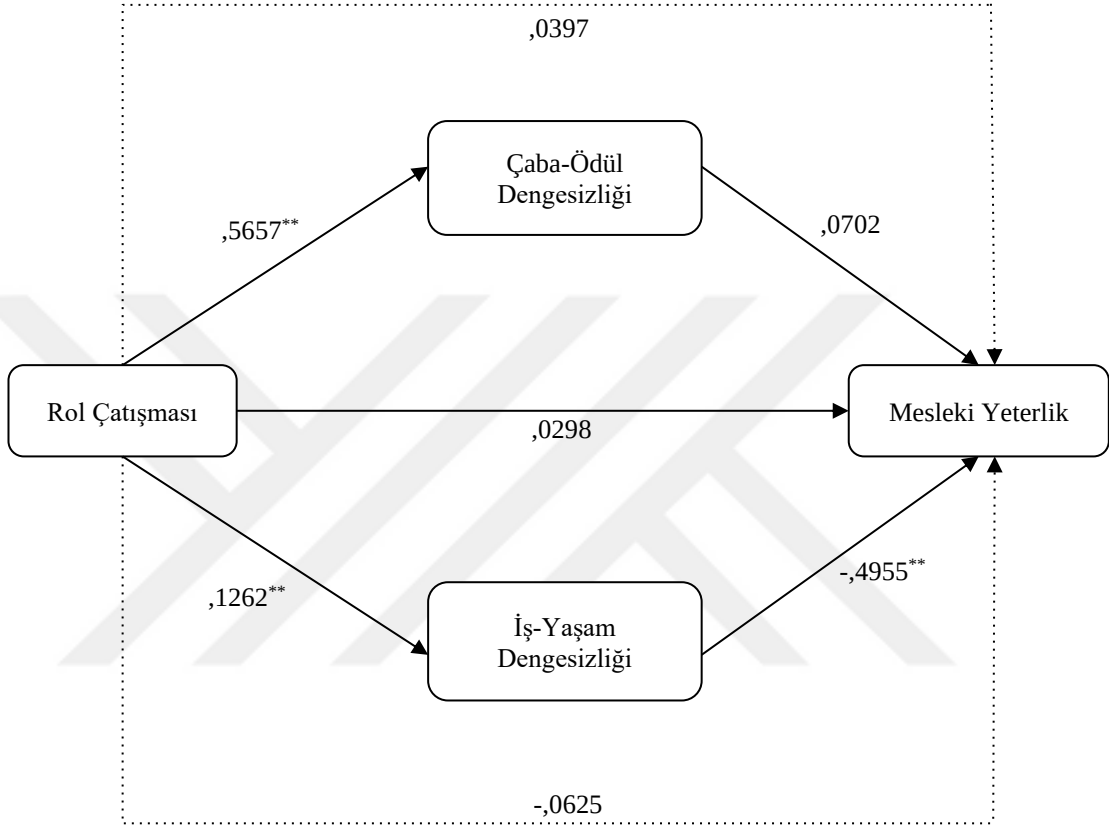
Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,2769	,0424	6,5307	,0000
RÇTŞM	,5657	,0283	20,0176	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,2271	,0617	36,0875	,0000
RÇTŞM	,1262	,0411	3,0685	,0022
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	5,5690	,1244	44,7614	,0000
RÇTŞM	,0298	,0614	,4858	,6272
ÇÖD	,0702	,0657	1,0680	,2859
İYD	-,4955	,0452	-10,9702	,0000
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,0397	,0404	-,0415	,1199
İYD	-,0625	,0228	-,1103	-,0203
Toplam	-,0228	,0430	-,1072	,0589
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4850	,0795	56,4412	,0000
RÇTŞM	,0070	,0530	,1326	,8945

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Diğer aracı değişken iş-yaşam dengesizliğinin ise mesleki yeterlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($b=-,4955$; $p<,01$). Ayrıca, iş-yaşam dengesizliğinin indirekt etkisine ilişkin bulgular beklenen yönde negatif ($-,0625$) ve bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden anlamlıdır. Ayrıca rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki anlamlı bir direkt etkinin (*c'*) olmaması ($b=,0298$; $p>,05$) tam aracılık durumuna işaret etmekle birlikte, araştırma modeli çerçevesinde değerlendirildiğinde rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki indirekt etkiler ile direkt etkinin toplamı olan toplam etkisinin anlamsız olduğu görülmektedir ($b=,007$; $p>,05$). Bu durumda bir indirekt etkinin varlığından söz edilip edilemeyeceğine ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır ancak güncel çalışmalar toplam etkinin anlamlı olmadığı durumlarda indirekt etkinin anlamlı olabildiğini göstermektedir (O'Rourke ve MacKinnon, 2018: 174).

Ayrıca toplam etkinin doğrudan ve dolaylı birçok farklı etki yolunun toplamı olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iki veya daha fazla dolaylı yolun bağımsız değişkenden bağımlı değişkene etkiyi taşıması ve bu yolların zıt yönlerde çalışması durumunda (*inconsistent mediation - istikrarsız aracılık*) zıt işaretli etkiler birbirini iptal edebilmekte, bu durumda anlamsız toplam etki ve hatta toplam indirekt etki üretebilmektedirler (Hayes, 2009: 414; O'Rourke ve MacKinnon, 2018: 177). Bu

tartışmalar ve Tablo 16’da sunulan bulgular ışığında, anlamlı bir direkt etki ve toplam endirekt etki elde edilmemiş olmakla birlikte rol çatışması ve mesleki yeterlik arasında iş-yaşam dengesizliği ile ortaya çıkan bir dolaylı etki (-,0625) olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, “*Rol çatışması ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen *Hipotez 2_g* desteklenmiştir.



Şekil 11. Rol çatışması ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

** : $p < 0,01$

Hipotez 1_h: *Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2_h: *Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

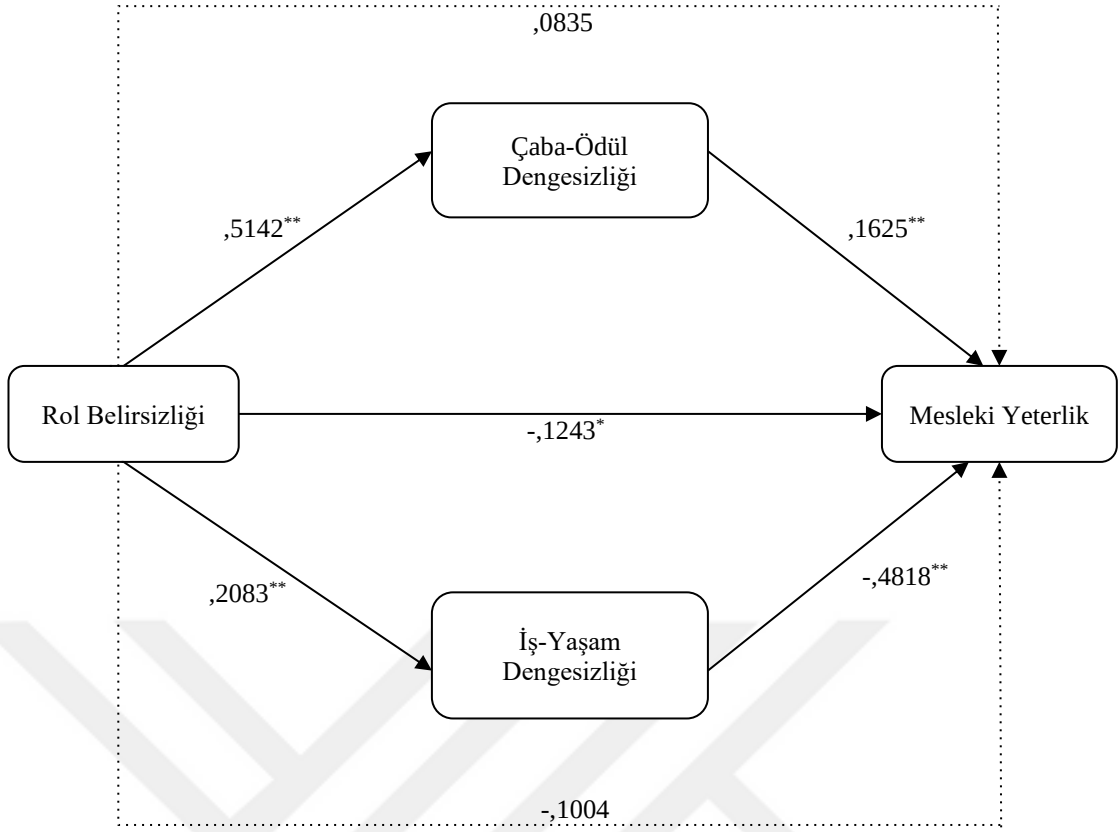
Tablo 17 ve Şekil 12’de rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin bulgular özetlenmiştir. Bağımsız değişken rol belirsizliğinin aracı değişken çaba-ödül ilişkisi üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı olarak tespit edilmiştir ($b = ,5142$; $p < ,01$). Rol belirsizliğinin iş-yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin de pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($b = ,2083$; $p < ,01$).

Tablo 17. Rol belirsizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi

Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,4620	,0381	12,1114	,0000
RBLSZ	,5142	,0288	17,8674	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1758	,0528	41,2333	,0000
RBLSZ	,2083	,0398	5,2335	,0000
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	5,6065	,1197	46,8268	,0000
RBLSZ	-,1243	,0582	-2,1340	,0332
ÇÖD	,1625	,0628	2,5860	,0099
İYD	-,4818	,0454	-10,6100	,0000
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	,0835	,0348	,0145	,1542
İYD	-,1004	,0242	-,1529	-,0569
Toplam	-,0169	,0406	-,0956	,0630
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,6332	,0684	67,7032	,0000
RBLSZ	-,1412	,0516	-2,7340	,0064

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aracı değişkenlerden çaba-ödül dengesizliğinin bağımlı değişken mesleki yeterlik üzerindeki etkisine ilişkin bulgular ise belenenin aksine pozitif yönlü ve anlamlıdır ($b=,1625$; $p<,01$). Diğer taraftan iş-yaşam dengesizliğinin etkisinin ise beklenen yönde negatif ve anlamlı olduğunu göstermektedir ($b=-,4818$; $p<,01$). Buna göre, aracı değişkenler çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği için a ve b yollarına ilişkin anlamlı etkiler elde edilmektedir. Aracı değişkenlerin indirekt etkilerine ilişkin bootstrap sonuçları 0 içermediğinden çaba-ödül dengesizliğinin indirekt etkisi ($b=,0835$) ve iş-yaşam dengesizliğinin indirekt etkisi ($b=-,1004$) istatistiki olarak anlamlıdır. Oluşturulan mediation modelinde rol belirsizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki doğrudan etkisinin (c') varlığı ($b=-,1243$) kısmi aracılık etkisini ortaya koymakla birlikte paralel aracı değişkenler ile gerçekleşen indirekt etkilerin (ÇÖD: $b=,0835$; İYD: $b=-,1004$) yönlerinin zıt olması nedeni ile istikrarsız bir kısmi aracılıktan bahsetmek mümkündür. Buna bağlı olarak indirekt etkilerin toplamına ilişkin bootstrap sonuçları istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur. Öte yandan toplam etki beklenen yönde negatif ve anlamlıdır ($b=-,1412$; $p<,01$).



Şekil 12. Rol belirsizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model
*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Ortaya çıkan tutarsız kısmi aracılık ile ilgili olarak rol belirsizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki toplam etkisinde ($b = -,1412$) çaba-ödül dengesizliği beklenenin aksine mesleki yeterliği artırıcı bir etki ($b = ,0835$) ortaya koyması nedeniyle “*Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_h desteklenmemiştir. Öte yandan rol belirsizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki toplam etkisinin ,1004’lük kısmı iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile açıklanabilmektedir ve “*Rol belirsizliği ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklindeki Hipotez 2_h desteklenmektedir.

Hipotez 1_i: *Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Hipotez 2_i: *Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken olarak rol oynayacaktır.*

Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin paralel aracı değişkenler olarak endirekt etkilerine ilişkin Tablo 18 ve Şekil 13’te özetlenen bulgulara göre, bağımsız değişken rol aşırı yükünün aracı

değişkenler çaba-ödül ilişkisi üzerinde ($b=,6260$; $p<,01$) ve iş-yaşam dengesizliği üzerinde ($b=,2078$; $p<,01$) anlamlı pozitif etkisi bulunmaktadır.

Tablo 18. Rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

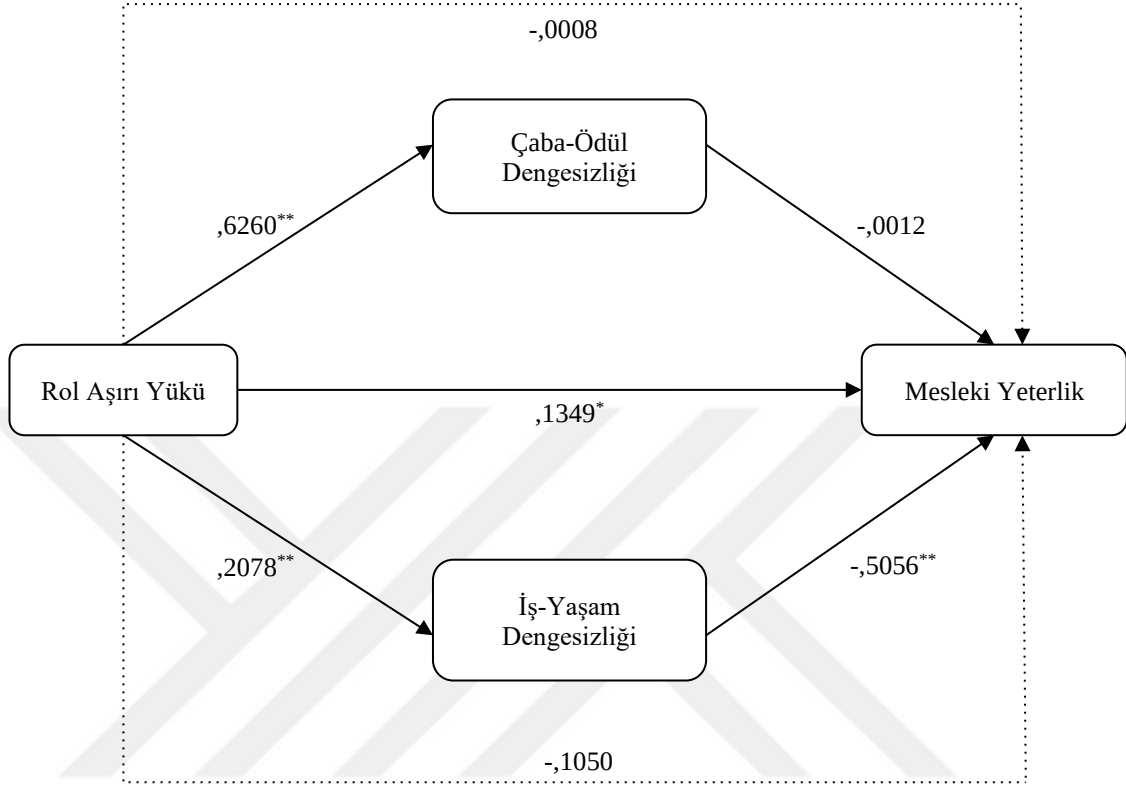
Aracı Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	,1865	,0412	4,5226	,0000
RAŞRYK	,6260	,0273	22,9718	,0000
Aracı Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1216	,0627	33,8441	,0000
RAŞRYK	,2078	,0414	5,0146	,0000
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	5,5301	,1224	45,1718	,4211
RAŞRYK	,1349	,0663	2,0345	,0423
ÇÖD	-,0012	,0689	-,0179	,9857
İYD	-,5056	,0453	-11,1534	,0000
Endirekt Etkiler				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
ÇÖD	-,0008	,0459	-,0920	,0858
İYD	-,1050	,0254	-,1574	-,0582
Toplam	-,1058	,0486	-,2025	-,0137
Toplam Etki				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4572	,0816	54,6296	,0000
RAŞRYK	,0291	,0539	,5389	,5902

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aracı değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, bulgular çaba-ödül dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin beklenen yönün aksine pozitif ancak anlamsız olduğunu göstermektedir ($b=-,0012$; $p>,05$). Ayrıca, çaba-ödül dengesizliğinin aracılığına ilişkin indirekt etkisinin ($b=-,0008$) bootstrap sonuçları 0 içerdiğinden anlamsız olduğu görülmektedir. Bu bulgular doğrultusunda, “*Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 1_i desteklenmemiştir.

İş-yaşam dengesizliğinin ise mesleki yeterlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($b=-,5056$; $p<,01$). Ayrıca, iş-yaşam dengesizliğinin indirekt etkisine ilişkin bulgular beklenen yönde negatif ($-,1050$) ve bootstrap analizi sonuçları 0 içermediğinden anlamlıdır. Oluşturulan mediation modelinde rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide toplam etkinin ise anlamsız olduğu görülmektedir ($b=,0291$; $p>,05$). Öte yandan, rol aşırı yükünün mesleki yeterlik üzerindeki doğrudan etkisinin varlığı ($b=,1349$; $p<,05$) kısmı aracılık etkisini ortaya koyarken doğrudan etki ile indirekt etkinin yönlerinin zıt olması dolayısıyla istikrarsız kısmi aracılık etkisinin

gerçekleştiği görülmektedir. Sunulan bulgular ışığında, “*Rol aşırı yükü ile mesleki yeterlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.*” şeklinde ifade edilen *Hipotez 2_i* hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 13. Rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik ilişkisinde çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin etkisi: Mediation model

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

4.5. Düzenleyici Değişkenin Etkilerine Yönelik Araştırma Bulguları

Veriler IBM-SPSS PROCESS eklentisi kullanılarak analiz edilmiş, sonuç değişkenleri olarak duygusal tükenme, sinizm, mesleki yeterlik (ayrı ayrı); bağımsız değişkenler olarak rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü (ayrı ayrı) ve aracılar olarak ÇÖD ve İYD (birlikte) gerçekleştirilen model analizlerine dahil edilmiştir. Aşırı bağlılık ise oluşturulan bu dokuz modelde moderatör olarak analizlere dahil edilmiştir. Hipotez 3: “*Rol stresörlerinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” ve Hipotez 4: “*Rol stresörlerinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf*

olacaktır.” doğrultusunda değişkenler arasındaki koşullu endirekt mekanizmaları araştırmak için, Model 58 (Hayes, 2013; Hayes 2022) kullanılarak PROCESS 4.1 ile iki paralel aracı değişkenli moderated mediation (koşullu aracılık) analizleri gerçekleştirilmiştir.

Hipotez 3a: Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3a’da aşırı bağlılığın rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol çatışması ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 19 ve Şekil 15 ile özetlenen bulgular, rol çatışmasının çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($b = ,4661$; $p < ,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiğini ($b = ,1587$; $p < ,01$) göstermektedir. Aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi öngörülen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise çaba-ödül dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b = ,9675$; $p < ,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b = -,3929$; $p < ,01$) görülmektedir. Öte yandan moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için koşullu etkinin her iki yol için de sıfırdan farklı ve anlamlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla a ve b yollarında moderated mediation Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ön koşulları sağlanmaktadır.

Rol çatışması ile ÇÖD arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde ilişkinin güçlendiği görülmektedir. Öte yandan, ÇÖD ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın düşük düzeylerinde ÇÖD ile duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin güçlendiği görülmektedir (Şekil 14).

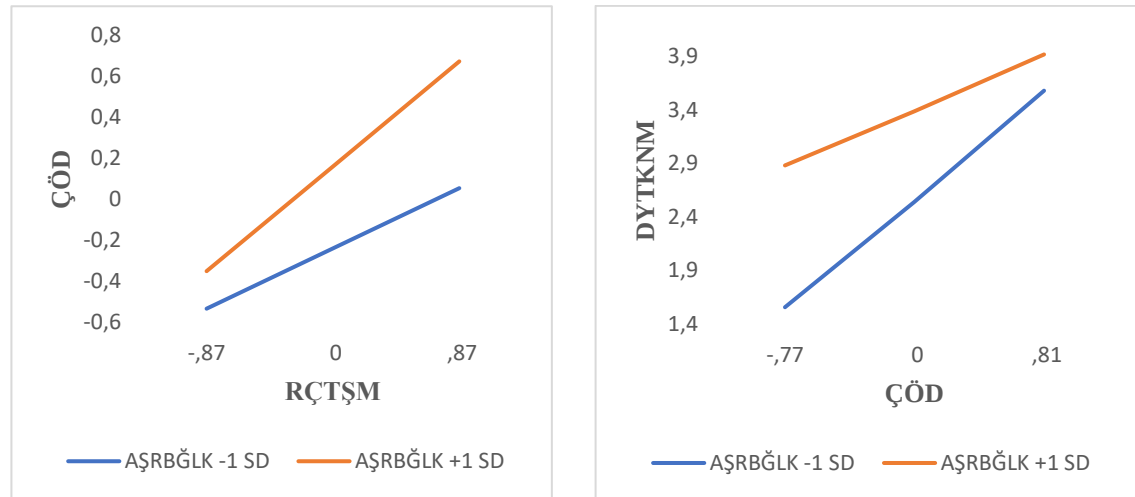
Tablonun son bölümünde ise rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulguları sunulmuştur. Buna göre ÇÖD aracılığıyla rol çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ($b=,4509$; LLCI= ,3431; ULCI= ,5795) düzenlendiği yönünde kanıt sağlanmıştır.

Tablo 19. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0391	,0244	-1,6015	,1097
RÇTŞM	,4661	,0286	16,2879	,0000
AŞRBĞLK	,2527	,0311	8,1259	,0000
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,1587	,0333	4,7698	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3401	,0408	8,3333	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,5920	,0370	16,0113	,0000
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9643	,0536	55,3497	,0000
RÇTŞM	,4334	,0718	6,0329	,0000
ÇÖD	,9675	,0884	10,9421	,0000
AŞRBĞLK	,5327	,0702	7,5894	,0000
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,3929	,0762	-5,1562	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,2794	,1271	10,0652	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,6555	,0824	7,9513	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,4351	,0741	,2951	,5892
AŞRBĞLK	,4509	,0604	,3431	,5795
AŞRBĞLK +1 SD	,3881	,0574	,2818	,5066

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 14. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Düşük aşırı bağlılık düzeylerinde rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi (-1 SD; $b=,4351$; LLCI= ,2951; ULCI= ,5892)

beklendiği yönde zayıflama göstermektedir. Öte yandan, aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi (+1 SD; $b = ,3881$; LLCI=,2818; ULCI=,5066) anlamlı olmakla birlikte beklenenin aksine zayıflamaktadır. Bu durum yukarıda bahsedilen ÇÖD ve duygusal tükenme ilişkisinde (yol b) aşırı bağlılığın negatif yönlü bir düzenleyici olmasına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu bulgular ışığında aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde b yolunda ortaya çıkan negatif yönlü düzenleyici etkisinin güçlenerek baskın geldiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte aşırı bağlılığın düşük düzeylerinde koşullu endirekt etkinin beklendiği gibi zayıflaması aşırı bağlılık düzeyi azaldıkça b yolundaki negatif yönlü etkisinin zayıfladığını göstermektedir. Sonuç olarak “*Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3_a istatistiksel olarak anlamlı düzenleyici etki tespit edilmesine karşın, farklı moderatör düzeylerinde etkinin yönüne ilişkin kısmı kanıt sağlanmış olması nedeniyle kısmen desteklenmiştir.

Hipotez 4_a: Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4_a’da aşırı bağlılığın rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol çatışması ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki iş yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki

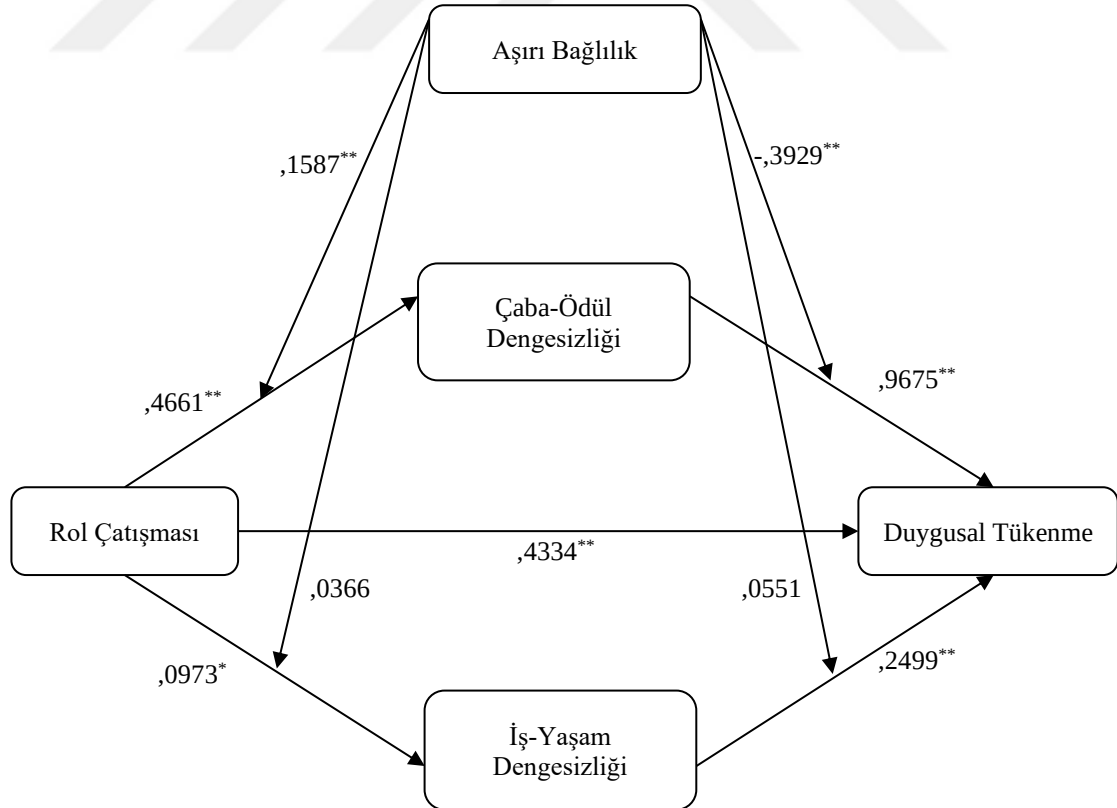
Tablo 20 ve Şekil 15 ile özetlenen bulgulara göre, rol çatışmasının iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermekte ($b = ,0973$; $p < ,05$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiğine ilişkin kanıt elde edilememiştir ($b = ,0366$; $p > ,05$). Aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi öngörülen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise iş-yaşam dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b = ,2499$; $p < ,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından

düzenlenmediği ($b=,0551$; $p>,05$) görülmüştür. Dolayısıyla a ve b yollarında moderated mediation ön koşulları sağlamamaktadır.

Tablo 20. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediator Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0090	,0377	-,2391	,8111
RÇTŞM	,0973	,0442	2,1990	,0282
AŞRBĞLK	,0763	,0481	1,5867	,1130
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,0366	,0514	,7121	,4766
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9643	,0536	55,3497	,0000
RÇTŞM	,4334	,0718	6,0329	,0000
İYD	,2499	,0523	4,7789	,0000
AŞRBĞLK	,5327	,0702	7,5894	,0000
İYD*AŞRBĞLK	,0551	,0568	,9710	,3319
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0141	,0156	-,0158	,0468
AŞRBĞLK	,0243	,0119	,0024	,0491
AŞRBĞLK +1 SD	,0371	,0199	,0033	,0808

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 15. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi: Moderated mediation model

*: $p<0,05$; **: $p<0,01$

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgular anlamlı ilişkiler sunmasına rağmen aşırı bağlılığın rol çatışması ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ön koşulların sağlanamamış olması nedeniyle bu ilişkiler yorumlanmamaktadır. Özetle “*Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_a desteklenmemiştir.

Hipotez 3_b: Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3_b’de aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

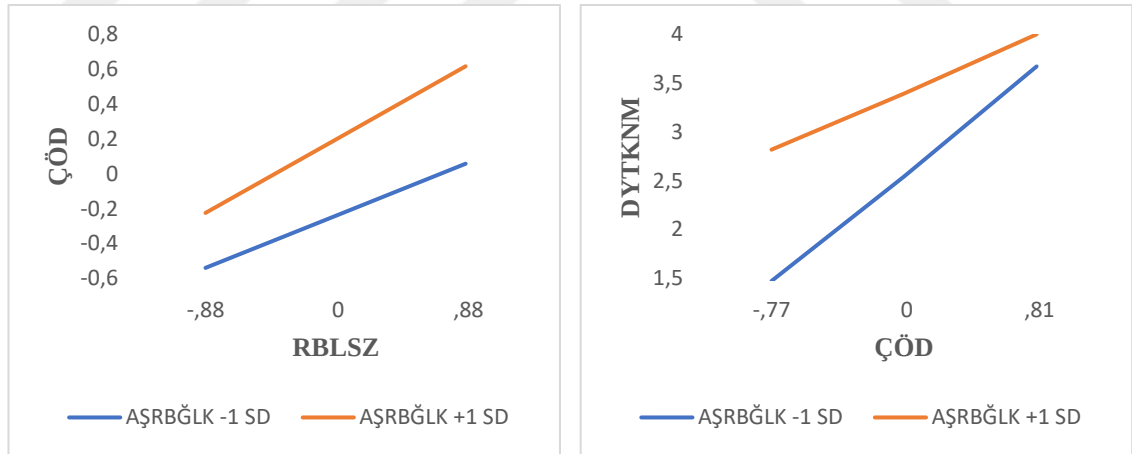
- (1) rol belirsizliği ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Rol belirsizliğinin çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisine ilişkin Tablo 21 ve Şekil 17’te sunulan bulgular incelendiğinde söz konusu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,4073$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b=,0869$; $p<,05$) görülmektedir. Aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi öngörülen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise çaba-ödül dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b=1,0672$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından negatif yönde düzenlendiği ($b=-,4044$; $p<,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için koşullu etkinin her iki yol için de sıfırdan farklı anlamlı etkileri nedeniyle moderated mediation ön koşullarının tamamı sağlanmaktadır.

Tablo 21. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0225	,0257	-,8764	,3811
RBLSZ	,4073	,0300	13,5655	,0000
AŞRBĞLK	,2753	,0327	8,4077	,0000
RBLSZ*AŞRBĞLK	,0869	,0337	2,5798	,0101
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3338	,0440	7,6906	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,4763	,0360	13,2157	,0000
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9681	,0542	54,7831	,0000
RBLSZ	,3066	,0695	4,4135	,0000
ÇÖD	1,0672	,0863	12,3697	,0000
AŞRBĞLK	,5358	,0713	7,5142	,0000
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,4044	,0771	-5,2474	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,3882	,1261	11,0130	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,7461	,0805	9,2662	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,4696	,0793	,3216	,6336
AŞRBĞLK	,4346	,0550	,3351	,5522
AŞRBĞLK +1 SD	,3554	,0477	,2681	,4540

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 16. Rol belirsizliği çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Rol belirsizliği ile ÇÖD arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde ilişkinin güçlendiği görülmektedir. Öte yandan ÇÖD ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın pozitif yönlü düzenleyici etkisinin aksine negatif yönlü bir etkisi ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde ÇÖD ile duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir (Şekil 16).

Son olarak, rol belirsizliğinin çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkisinin (a yolu ve b yolunda bir arada) aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulguları incelendiğinde ÇÖD aracılığıyla rol belirsizliğinin duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağıllık tarafından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düzenlendiği ($b=,4346$; LLCI=,3351; ULCI=,5522) tespit edilmiştir. Ancak düşük aşırı bağıllık düzeyinde rol belirsizliğinin ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi (-1 SD; $b=,4696$; LLCI=,3216; ULCI=,6336) anlamlı olmakla birlikte beklenenin aksine güçlenmektedir. Benzer şekilde, yüksek aşırı bağıllık düzeyleri için rol belirsizliğinin ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi (+1 SD; $b=,3554$; LLCI=,2681; ULCI=,4540) de beklenenin aksine zayıflamaktadır.

Sonuç olarak, anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmesine karşın a ve b yolları bir arada analiz edildiğinde, b yolunda beklenenin aksine ortaya çıkan ters yönlü etkinin aşırı bağıllığın daha düşük ve daha yüksek düzeyleri için endirekt koşullu etkinin yönünü belirlediği görülmektedir. Buna bağlı olarak bu koşullu endirekt ilişkide yüksek aşırı bağıllık düzeylerinde etkide zayıflama, düşük düzeylerinde ise güçlenme söz konusudur. “*Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağıllık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağıllığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklindeki Hipotez 3_b bulgularında beklenenin tam aksi yönde etkiler ortaya çıkması sebebiyle desteklenmemiştir.

Hipotez 4_b: Rol belirsizliğinin, iş yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağıllık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağıllığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4_b’de aşırı bağıllığın rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağıllığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol belirsizliği ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki iş yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

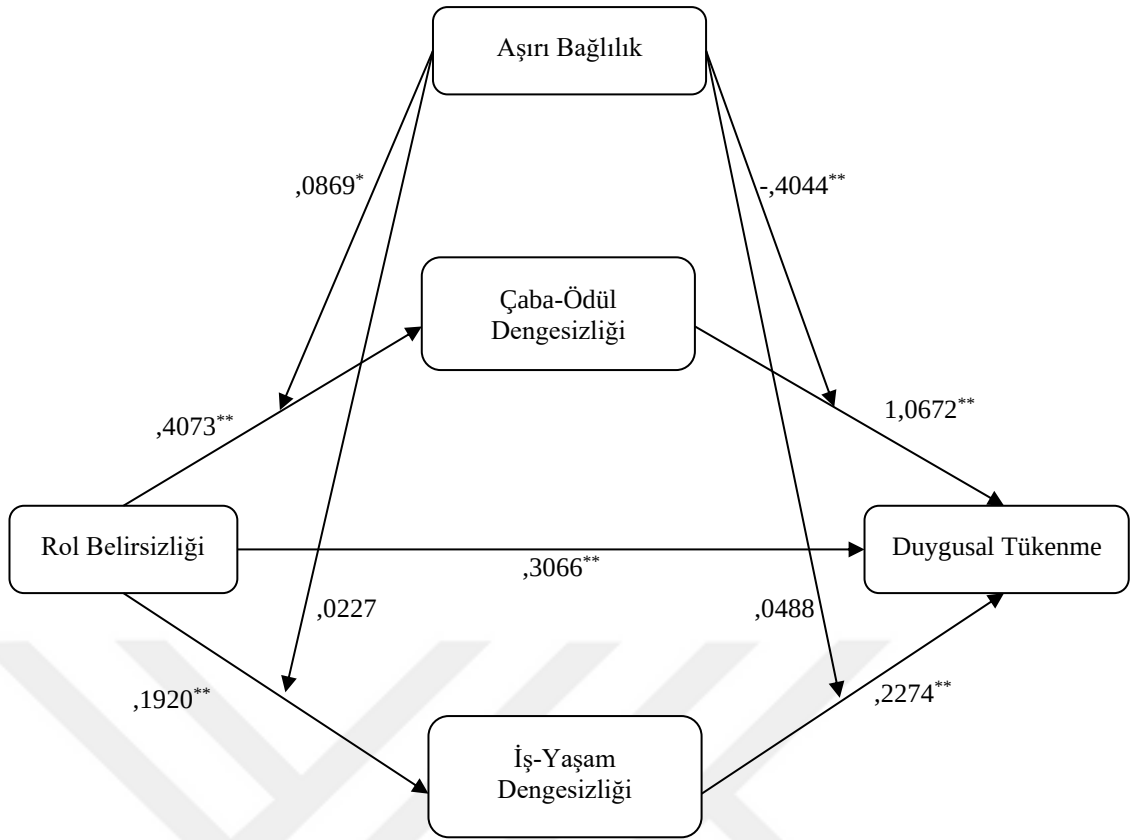
Aşırı bağıllığın rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesine ilişkin bulgular Tablo

22 ve Şekil 17 ile özetlenmiştir. Buna göre, rol belirsizliği bağımsız değişkeninin iş yaşam dengesizliği aracı değişkeni üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,1920$; $p<,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediği görülmektedir ($b=,0227$; $p>,05$). Aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise iş-yaşam dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b=,2274$; $p<,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmediği ($b=,0488$; $p>,05$) tespit edilmiştir. Bu durumda takip edilen Muller vd. (2005) moderated mediation koşulları sağlanamadığından tablonun son kısmında moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgular anlamlı ilişkiler sunmasına rağmen aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda kanıt elde edilememiştir. Bu nedenle “*Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_b desteklenmemiştir.

Tablo 22. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0059	,0374	-,1574	,8750
RBLSZ	,1920	,0437	4,3894	,0000
AŞRBĞLK	,0370	,0477	,7754	,4383
RBLSZ*AŞRBĞLK	,0227	,0491	,4633	,6433
Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9681	,0542	54,7831	,0000
RBLSZ	,3066	,0695	4,4135	,0000
İYD	,2274	,0533	4,2624	,0000
AŞRBĞLK	,5358	,0713	7,5142	,0000
İYD*AŞRBĞLK	,0488	,0574	,8501	,3956
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0328	,0179	,0050	,0743
AŞRBĞLK	,0437	,0137	,0196	,0736
AŞRBĞLK +1 SD	,0559	,0208	,0197	,1002

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayısının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 17. Rol belirsizliği, çaba ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3c: Rol aşırı yükünün, çaba-ödül yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3c’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve duygusal tükenme arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 23 ve Şekil 19’da raporlanan bulgularda ilk olarak rol aşırı yükünün çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = .5390$; $p < .01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b = .1146$; $p < .01$) tespit edilmiştir.

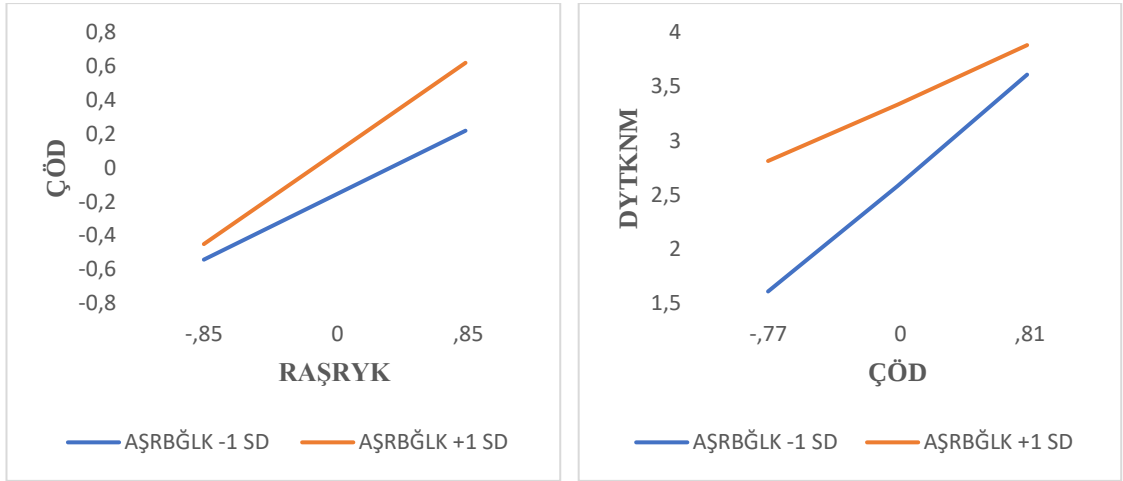
Tablo 23. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0382	,0254	-1,5051	,1328
RAŞRYK	,5390	,0310	17,3759	,0000
AŞRBĞLK	,1553	,0329	4,7250	,0000
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,1146	,0345	3,3192	,0009
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,4480	,0443	10,1152	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,6300	,0383	16,4571	,0000
Bağımlı değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9584	,0539	54,8506	,0000
RAŞRYK	,4332	,0820	5,2822	,0000
ÇÖD	,9699	,0920	10,5479	,0000
AŞRBĞLK	,4728	,0731	6,4647	,0000
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,3708	,0773	-4,8000	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,2642	,1320	9,5786	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,6755	,0837	8,0677	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,5664	,0855	,4051	,7366
AŞRBĞLK	,5228	,0690	,3984	,6691
AŞRBĞLK +1 SD	,4256	,0612	,3164	,5523

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi öngörülen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise rol çatışması ve rol belirsizliğinde olduğu gibi çaba-ödül dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu ($b=,9699$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından negatif yönde düzenlendiğini ($b=-,3708$; $p<,01$) ortaya koymaktadır. Ayrıca moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için her iki yol için de anlamlı bir koşullu etkisinin olması nedeniyle moderated mediation ön koşullarının tamamı sağlanmaktadır.

Bulgular rol aşırı yükü ile ÇÖD arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkinin aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde daha güçlü olduğunu göstermektedir. Öte yandan ÇÖD ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın öngörülen pozitif yönlü düzenleyici etkisinin aksine negatif yönlü bir etkisi ortaya çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile yüksek aşırı bağlılık düzeylerinde ÇÖD ile duygusal tükenme arasındaki pozitif yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir (Şekil 18).



Şekil 18. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

İlgili tablonun son kısmında, rol aşırı yükünün çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulguları incelendiğinde; ÇÖD aracılığıyla rol aşırı yükünün duygusal tükenme üzerindeki bu endirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düzenlendiği ($b=,5228$; $LLCI=,3984$; $ULCI=,6691$) tespit edilmiştir. Ancak düşük aşırı bağlılık düzeyinde ÇÖD aracılığıyla rol aşırı yükünün duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi (-1 SD; $b=,5664$; $LLCI=,4051$; $ULCI=,7366$) anlamlı olmakla birlikte beklenen yönün aksine güçlenmektedir. Ayrıca, yüksek aşırı bağlılık düzeyi için rol aşırı yükünün ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisi de (+1 SD; $b=,4256$; $LLCI=,3164$; $ULCI=,5523$) anlamlı olmakla birlikte beklenenin aksine zayıflamaktadır.

Dolayısıyla, moderated mediation önkoşulları sağlanmış ve ardından anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmiş olmasına karşın a ve b yolları bir arada değerlendirildiğinde, bir önceki aşamada (yol b) beklenenin aksine ortaya çıkan ters yönlü etkinin aşırı bağlılığın daha düşük ve daha yüksek düzeyleri için beklenen koşullu endirekt etkinin yönünü tersine çevirdiği görülmektedir. Bu durumda, bu koşullu endirekt ilişkide aşırı bağlılık düzeyi arttıkça rol aşırı yükünün ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki etkisinde azalış, azaldıkça ise artış ortaya çıktığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, “*Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3c bulgularında her iki düzeyde de beklenen değişimin aksi yönde ortaya çıkması sebebiyle desteklenmemiştir.

Hipotez 4c: Rol aşırı yükünün, iş yaşam dengesizliği yoluyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4c’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve duygusal tükenme arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation (koşullu aracılık) hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve duygusal tükenme arasındaki iş yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 24 ve Şekil 19 ile özetlenen rol aşırı yükünün iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile duygusal tükenme üzerindeki etkisinin aşırı tarafından düzenlenmesine ilişkin bulgulara göre, rol aşırı yükünün iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($b=,1961$; $p<,01$). Fakat bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiğine ilişkin kanıt elde edilememiştir ($b=,0533$; $p>,05$).

Tablo 24. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve duygusal tükenme ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0178	,0395	-,4502	,6527
RAŞRYK	,1961	,0482	4,0665	,0001
AŞRBĞLK	,0098	,0511	,1918	,8479
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,0533	,0537	,9928	,3211
Bağımlı değişken: Duygusal Tükenme				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,9584	,0539	54,8506	,0000
RAŞRYK	,4332	,0820	5,2822	,0000
İYD	,2266	,0529	4,2814	,0000
AŞRBĞLK	,4728	,0731	6,4647	,0000
İYD*AŞRBĞLK	,0511	,0571	,8949	,3712
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0286	,0184	,0008	,0720
AŞRBĞLK	,0444	,0152	,0185	,0781
AŞRBĞLK +1 SD	,0637	,0250	,0220	,1203

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aracı ve bağımlı değişken ilişkisine yönelik bulgular incelendiğinde ise iş-yaşam dengesizliğinin duygusal tükenme üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu

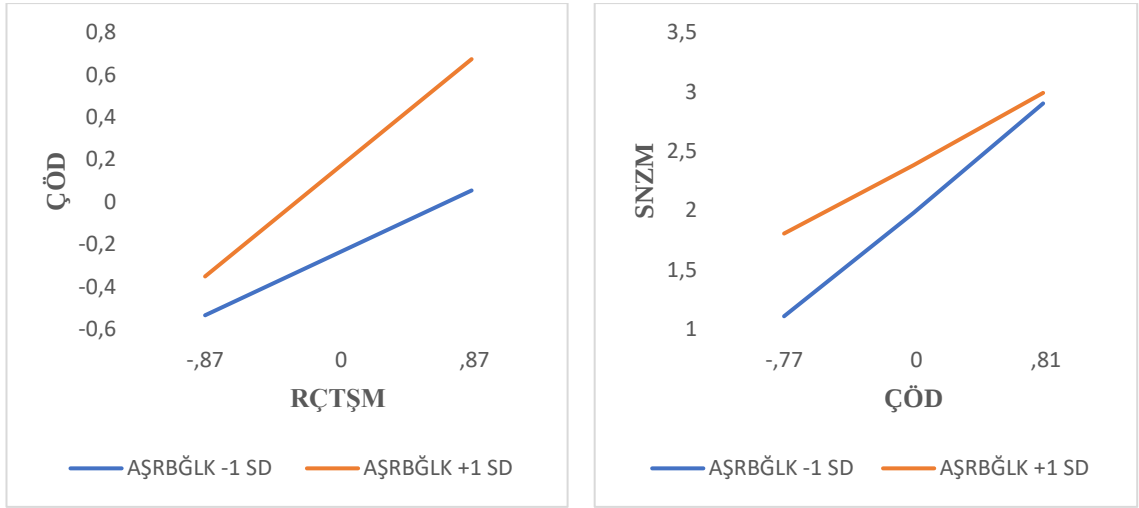
- (1) rol çatışması ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 25 ve Şekil 21 ile özetlenen bulgularda ilk olarak rol çatışmasının çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,4661$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b=,1587$; $p<,01$) tespit edilmiştir. Aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi öngörülen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise çaba-ödül dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu ($b=,9404$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılıkça negatif yönde düzenlendiğini ($b=-,2419$; $p<,01$) ortaya koymaktadır.

Tablo 25. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0391	,0244	-1,6015	,1097
RÇTŞM	,4661	,0286	16,2879	,0000
AŞRBĞLK	,2527	,0311	8,1259	,0000
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,1587	,0333	4,7698	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3401	,0408	8,3333	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,5920	,0370	16,0113	,0000
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1824	,0638	34,2165	,0000
RÇTŞM	,3485	,0856	4,0733	,0001
ÇÖD	,9404	,1053	8,9312	,0000
AŞRBĞLK	,2525	,0836	3,0205	,0026
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,2419	,0389	-2,6651	,0079
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,1324	,1514	7,4808	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,7484	,0982	7,6225	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,3851	,0622	,2751	,5213
AŞRBĞLK	,4383	,0582	,3375	,5653
AŞRBĞLK +1 SD	,4431	,0668	,3169	,5841

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 20. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Moderated mediation ön koşullarının sağlanıp sağlanmadığına ilişkin değerlendirme yapıldığında moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için koşullu etkinin her iki yol için de anlamlı olduğu görülmektedir. Moderatörün çeşitli değerleri için etkiler incelendiğinde rol çatışmasının ÇÖD üzerindeki pozitif yönlü etkisinin (yol a) aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde güçlendiği; düşük düzeylerinde ise zayıfladığı görülmektedir. Öte yandan, ÇÖD ve sinizm arasındaki ilişkide (yol b) aşırı bağlılığın yüksek düzeylerinde ÇÖD ile sinizm arasındaki pozitif yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir (Şekil 20).

Son olarak, rol çatışmasının çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla sinizm üzerindeki indirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulguları incelendiğinde; ÇÖD aracılığıyla rol çatışmasının sinizm üzerindeki indirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düzenlendiği tespit edilmiştir ($b=,4383$; $LLCI=,3375$; $ULCI=,5653$). Düşük aşırı bağlılık düzeyinde ÇÖD aracılığıyla rol çatışmasının sinizm üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı olup (-1 SD; $b=,3851$; $LLCI=,2751$; $ULCI=,5213$) beklenen yönde zayıflamaktadır. Ayrıca, yüksek aşırı bağlılık düzeyi için rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisi de anlamlı (+1 SD; $b=,4431$; $LLCI=,3169$; $ULCI=,5841$) olup bu etki beklendiği gibi güçlenmektedir.

Bulgular değerlendirildiğinde, moderated mediation önkoşulları sağlanmış ve anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında, “*Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha*

güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.” şeklinde ifade edilen Hipotez 3_d desteklenmiştir.

Hipotez 4_d: Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4_d'de aşırı bağlılığın rol çatışması ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol çatışması ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve sinizm arasındaki iş yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

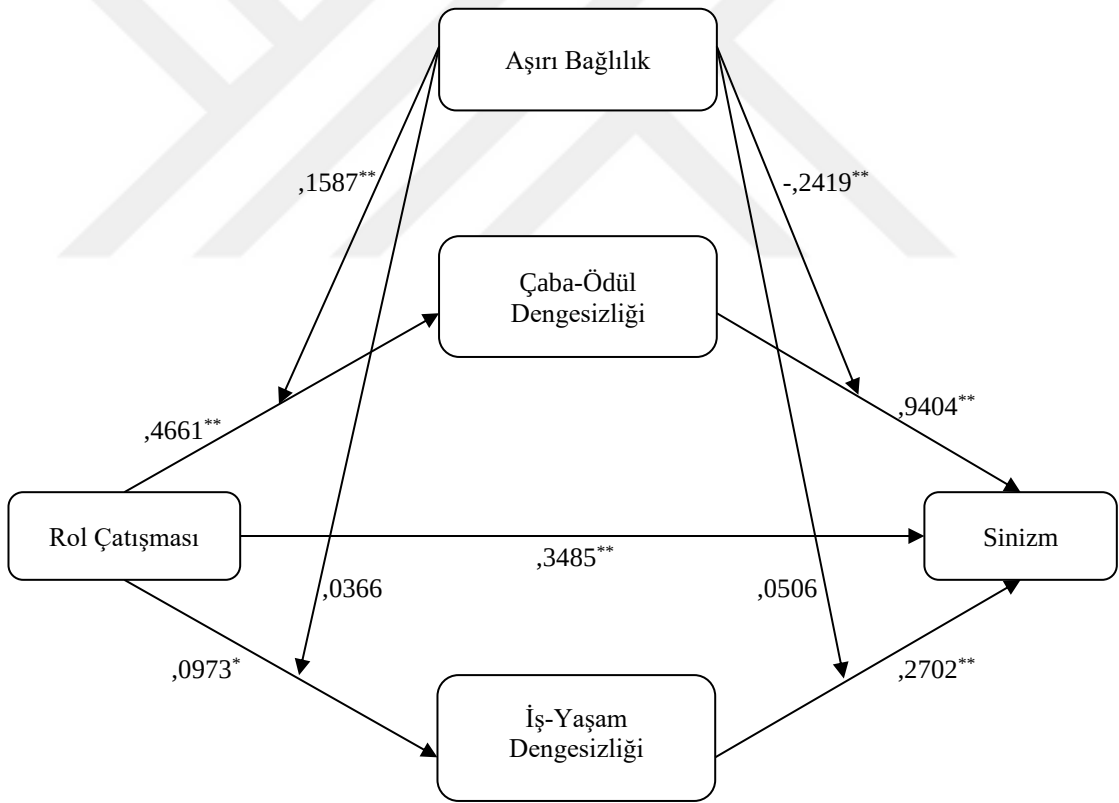
Tablo 26 ve Şekil 21 ile özetlenen bulgulara göre, rol çatışmasının iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($b=,0973$; $p<,05$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediğini ($b=,0366$; $p>,05$) göstermektedir. Bununla birlikte, aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi beklenen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise iş-yaşam dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b=,2702$; $p<,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediği ($b=,0606$; $p>,05$) yönündedir. Dolayısıyla a ve b yollarında moderated mediation ön koşulları sağlanamamaktadır.

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgular anlamlı ilişkiler sunmasına rağmen aşırı bağlılığın rol çatışması ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ön koşulların sağlanamamış olması nedeniyle bu ilişkiler yorumlanmamaktadır. Özetle *“Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.”* şeklinde ifade edilen Hipotez 4_d desteklenmemiştir.

Tablo 26. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediator Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0090	,0377	-,2391	,8111
RÇTŞM	,0973	,0442	2,1990	,0282
AŞRBĞLK	,0763	,0481	1,5867	,1130
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,0366	,0514	,7121	,4766
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1824	,0638	34,2165	,0000
RÇTŞM	,3485	,0856	4,0733	,0001
İYD	,2702	,0623	4,3388	,0000
AŞRBĞLK	,2525	,0836	3,0205	,0026
İYD*AŞRBĞLK	,0606	,0676	,8960	,3706
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0152	,0167	-,0159	,0511
AŞRBĞLK	,0263	,0133	,0028	,0556
AŞRBĞLK +1 SD	,0402	,0230	,0021	,0918

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 21. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi: Moderated mediation model

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3e: Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağıllık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağıllığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3_e'de aşırı bağıllığın rol belirsizliği ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağıllığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol belirsizliği ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

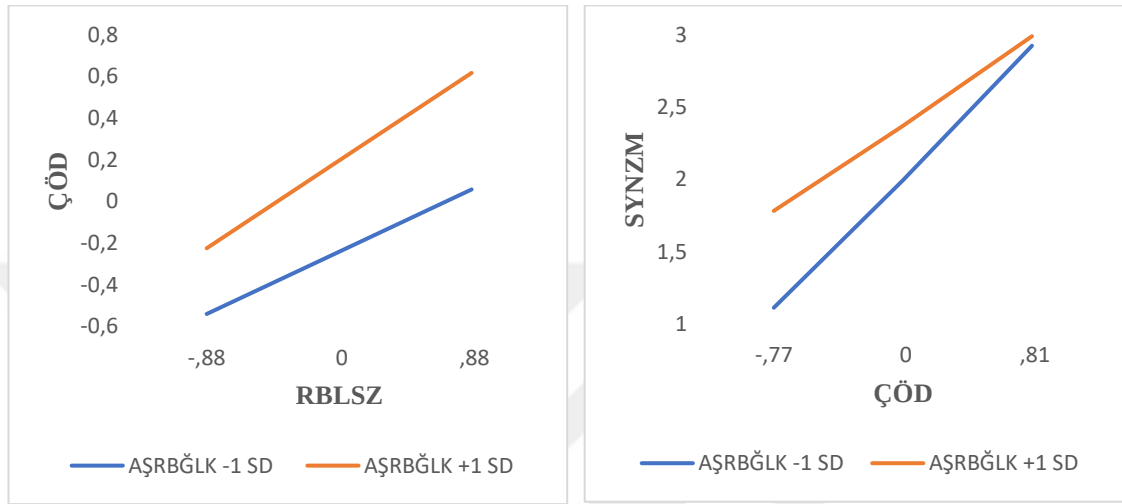
Rol belirsizliğinin çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisine ilişkin Tablo 27 ve Şekil 23'de sunulan bulgular incelendiğinde söz konusu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,4073$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağıllık tarafından düzenlendiği ($b=,0869$; $p<,05$) görülmektedir. Aracı ve bağımlı değişken ilişkisinde düzenleyici olması beklenen aşırı bağıllığa ilişkin bulgular incelendiğinde ise çaba-ödül dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b=,9531$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağıllık tarafından negatif yönde düzenlendiği ($b=-,2401$; $p<,01$) tespit edilmiştir.

Tablo 27. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0225	,0257	-,8764	,3811
RBSZ	,4073	,0300	13,5655	,0000
AŞRBĞLK	,2753	,0327	8,4077	,0000
RBSZ*AŞRBĞLK	,0869	,0337	2,5798	,0101
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3338	,0440	7,6906	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,4763	,0360	13,2157	,0000
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1823	,0636	34,3076	,0000
RBSZ	,3670	,0816	4,4998	,0000
ÇÖD	,9531	,1013	9,4090	,0000
AŞRBĞLK	,2365	,0837	2,8245	,0049
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,2401	,0905	-2,6532	,0082
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,1437	,1480	7,7275	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,7625	,0945	8,0653	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,3869	,0724	,2666	,5481
AŞRBĞLK	,3882	,0536	,2983	,5088
AŞRBĞLK +1 SD	,3632	,0543	,2639	,4781

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Ayrıca moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için koşullu etkinin her iki yol için de anlamlı olması nedeniyle tüm moderated mediation ön koşullarını sağlamaktadır. Ancak, ÇÖD ve sinizm arasındaki ilişkide aşırı bağlılığın öngörülen pozitif yönlü düzenleyici etkisinin aksine, etkisi negatiftir. Bu durum, çalışanların aşırı bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu durumlarda ÇÖD ile sinizm arasındaki pozitif yönlü ilişkinin zayıfladığını ifade etmektedir (Şekil 22).



Şekil 22. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Rol belirsizliğinin çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla sinizm üzerindeki endirekt etkisinin (a yolu ve b yolunda bir arada) aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulgularına göre ÇÖD aracılığıyla rol belirsizliğinin sinizm üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiği görülmektedir ($b=,3882$; $LLCI=,2983$; $ULCI=,5088$). Düşük aşırı bağlılık düzeylerinde rol belirsizliğinin ÇÖD aracılığıyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisi (-1 SD; $b=,3869$; $LLCI=,2666$; $ULCI=,5481$) anlamlı olup, beklenen yönde bir güçlenme göstermektedir. Öte yandan, bulgular yüksek aşırı bağlılık düzeyleri için rol belirsizliğinin ÇÖD aracılığıyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinin (+1 SD; $b=,3632$; $LLCI=,2639$; $ULCI=,4781$) beklenenin aksine zayıfladığını göstermektedir.

Bulgular bu doğrultuda değerlendirildiğinde, bir önceki aşamada b yolunda beklenenin aksine ortaya çıkan ters yönlü etkinin aşırı bağlılığın daha düşük ve daha yüksek düzeyleri için koşullu endirekt etkinin yönünü önemli ölçüde etkilediği söylenebilmektedir. Nitekim, a ve b yolları bir arada analiz edildiğinde koşullu endirekt ilişkide aşırı bağlılığın düşük düzeylerinde beklenen yönde anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmesine karşın yüksek aşırı bağlılık düzeylerinde endirekt etkinin güçlenmek

yerine zayıfladığı tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak, “*Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” Şeklinde ifade edilen Hipotez 3_e kısmen desteklenmiştir.

Hipotez 4_e: Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4_e'de aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol belirsizliği ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve sinizm arasındaki iş yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

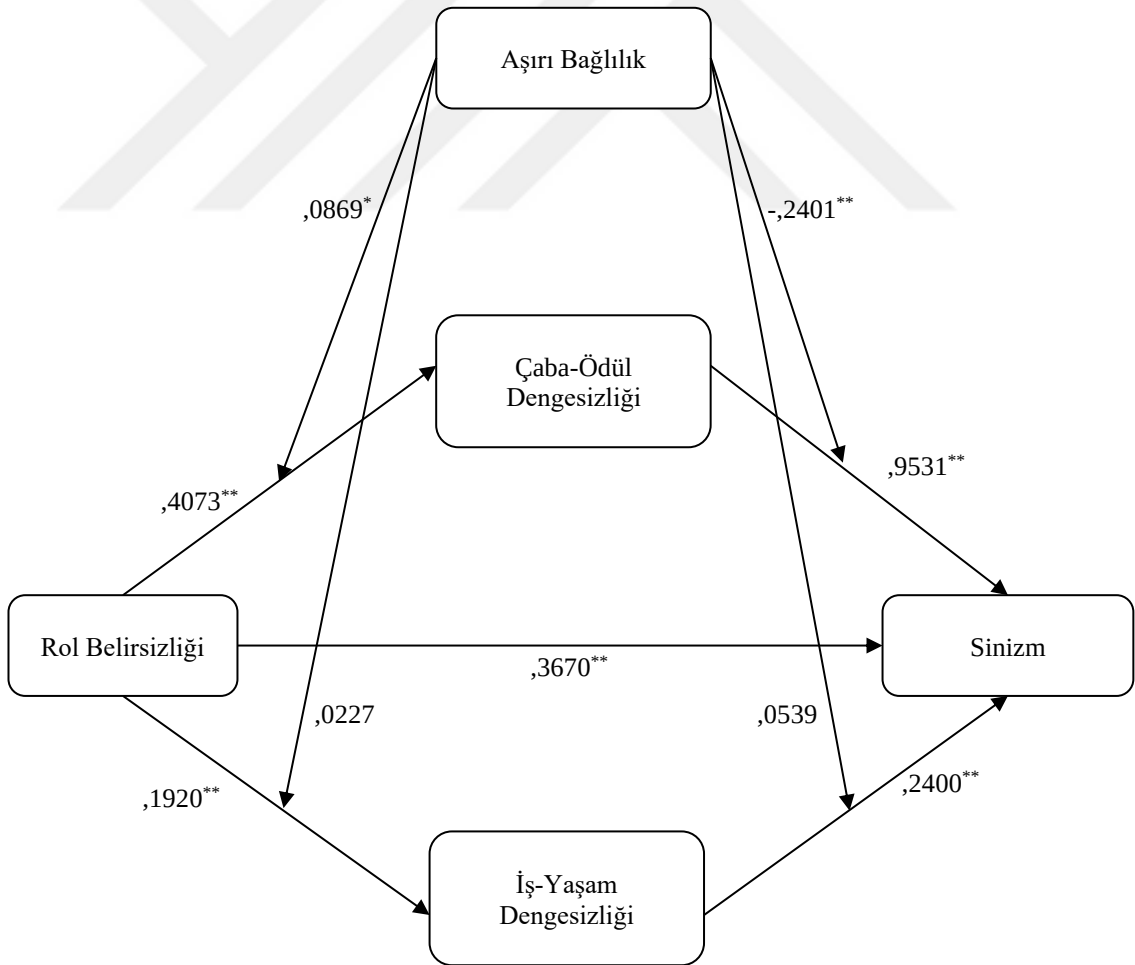
Tablo 28 ve Şekil 23 ile özetlenen aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesine ilişkin bulgular incelendiğinde, rol belirsizliği bağımsız değişkeninin iş yaşam dengesizliği aracı değişkeni üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,1920$; $p<,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediği görülmektedir ($b=,0227$; $p>,05$).

Aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise iş-yaşam dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($b=,2400$; $p<,01$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmediği ($b=,0539$; $p>,05$) tespit edilmiştir. Bu durumda takip edilen Muller vd. (2005) moderated mediation ön koşulları sağlanamadığından moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgular anlamlı ilişkiler sunmasına rağmen aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda kanıt elde edilememiştir. Bu doğrultuda, “*Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_e desteklenmemiştir.

Tablo 28. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediator Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0059	,0374	-,1574	,8750
RBLSZ	,1920	,0437	4,3894	,0000
AŞRBĞLK	,0370	,0477	,7754	,4383
RBLSZ*AŞRBĞLK	,0227	,0491	,4633	,6433
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1823	,0636	34,3076	,0000
RBLSZ	,3670	,0816	4,4998	,0000
İYD	,2400	,0626	3,8312	,0001
AŞRBĞLK	,2365	,0837	2,8245	,0049
İYD*AŞRBĞLK	,0539	,0674	,7990	,4246
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0343	,0197	,0045	,0801
AŞRBĞLK	,0461	,0166	,0184	,0845
AŞRBĞLK +1 SD	,0594	,0259	,0167	,1169

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 23. Rol belirsizliği, çaba-ödöl dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3f: Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3f’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 29 ve Şekil 25’da aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi ile ilgili bulgular incelendiğinde, tablonun ilk kısmında bağımsız ve aracı değişken ilişkisinde rol aşırı yükünün çaba-ödül dengesizliği üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($b=,5390$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b=,1146$; $p<,01$) görülmektedir.

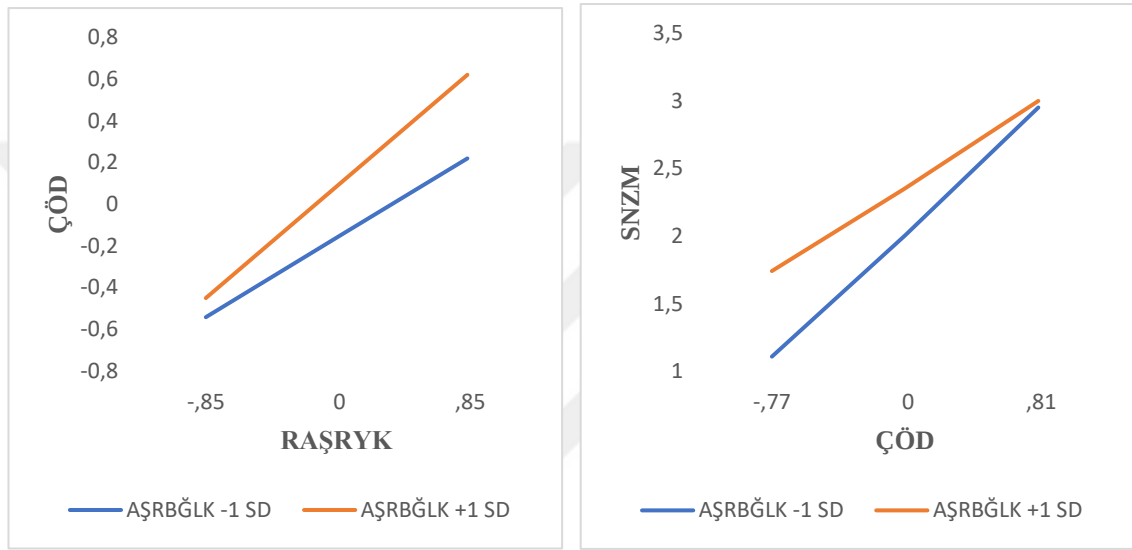
Tablo 29. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0382	,0254	-1,5051	,1328
RAŞRYK	,5390	,0310	17,3759	,0000
AŞRBĞLK	,1553	,0329	4,7250	,0000
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,1146	,0345	3,3192	,0009
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,4480	,0443	10,1152	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,6300	,0383	16,4571	,0000
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1800	,0642	33,9485	,0000
RAŞRYK	,2884	,0976	2,9536	,0032
ÇÖD	,9796	,1095	8,9482	,0000
AŞRBĞLK	,2196	,0871	2,5218	,0119
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,2326	,0920	-2,5292	,0117
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	1,1642	,1571	7,4090	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,7949	,0997	7,9741	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,5216	,0788	,3824	,6923
AŞRBĞLK	,5280	,0665	,4101	,6725
AŞRBĞLK +1 SD	,5008	,0670	,3745	,6404

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgulara ise çaba-ödül dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin anlamlı olduğunu ($b=,9796$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağıllık tarafından negatif yönde düzenlendiğini ($b=-,2326$; $p<,05$) göstermektedir.

Moderatörün farklı değerleri (-1 SD ve/veya +1 SD) için koşullu etkiler incelendiğinde, rol aşırı yükünün ÇÖD üzerindeki etkisinin (yol a) aşırı bağıllığın düşük düzeylerinde zayıfladığı, yüksek düzeylerinde ise güçlendiği görülmektedir. ÇÖD ve sinizm arasındaki ilişkide (yol b) mevcut pozitif yönlü etkinin aşırı bağıllığın yüksek düzeylerinde zayıfladığı, yüksek düzeylerinde ise güçlendiği görülmektedir (Şekil 24).



Şekil 24. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve sinizm ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Ayrıca moderatörün farklı değerleri için koşullu etkinin her iki yol için de anlamlı olup, moderated mediation ön koşullarının tamamı sağlanmaktadır. Ön koşulların sağlanmasının ardından, rol aşırı yükünün çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla sinizm üzerindeki endirekt etkisinin aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesine ilişkin bootstrapping analizi bulguları incelendiğinde; ÇÖD aracılığıyla rol aşırı yükünün sinizm üzerindeki bu endirekt etkisinin aşırı bağıllık tarafından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düzenlendiği ($b=,5280$; $LLCI=,4101$; $ULCI=,6725$) tespit edilmiştir. Aşırı bağıllığın düşük düzeyinde ÇÖD aracılığıyla rol aşırı yükünün sinizm üzerindeki dolaylı etkisi (-1 SD; $b=,5216$; $LLCI=,3824$; $ULCI=,6923$) beklenen yönde, anlamlı bir etki göstermektedir. Ayrıca, yüksek aşırı bağıllık düzeyi için rol aşırı yükünün ÇÖD aracılığıyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisi ise (+1 SD; $b=,5008$; $LLCI=,3745$; $ULCI=,6404$) istatistiksel olarak anlamlı olmakla birlikte beklenenin aksine negatif yönlü bir etki göstermektedir.

Dolayısıyla, anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmiş olmasına karşın a ve b yolları bir arada değerlendirildiğinde, bir önceki aşamada (yol b) ortaya çıkan negatif yönlü etkinin aşırı bağlılığın daha yüksek düzeyleri için beklenen koşullu endirekt etkinin yönünü tersine çevirdiği görülmektedir. Bu durumda, bu koşullu endirekt ilişkide aşırı bağlılığın hem yüksek hem de düşük düzeylerinde mevcut pozitif yönlü ilişkinin zayıfladığı görülmektedir. Buna bağlı olarak, *“Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.”* şeklinde ifade edilen Hipotez 3f kısmen desteklenmiştir.

Hipotez 4f: Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4f’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve sinizm arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

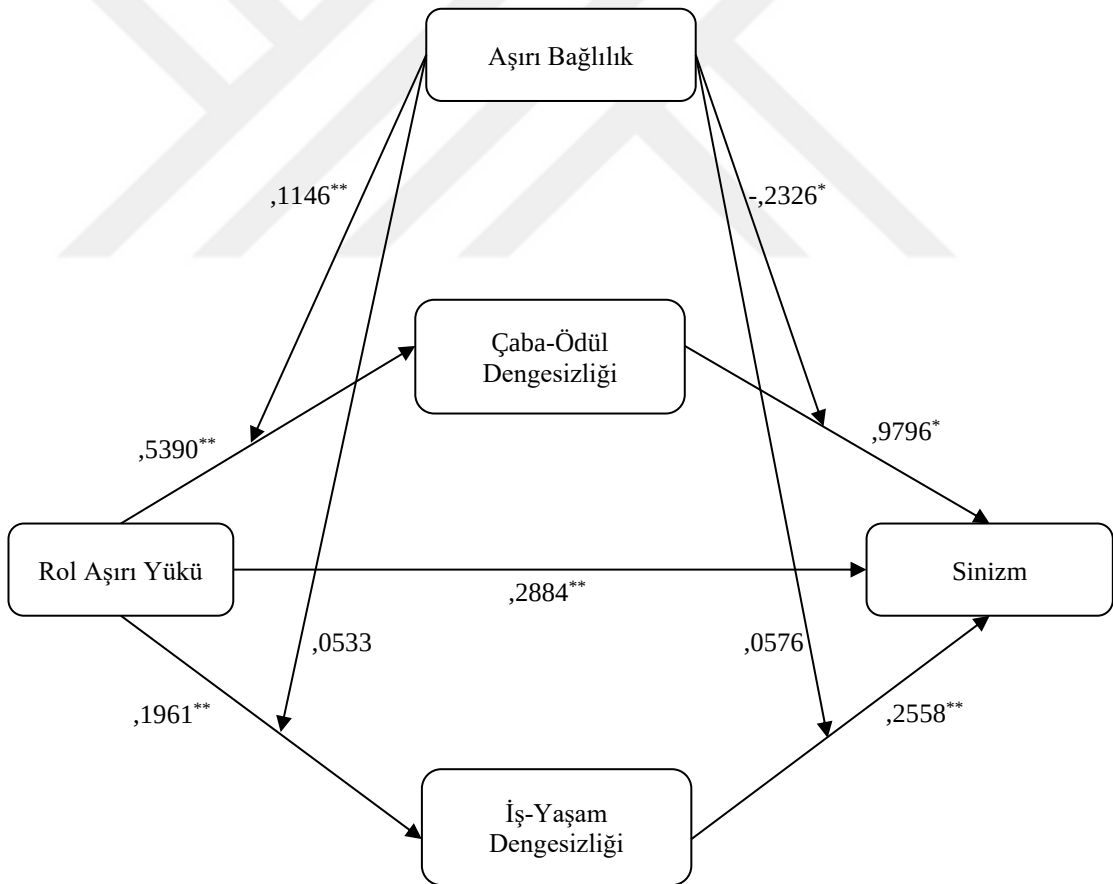
Tablo 30 ve Şekil 25, rol aşırı yükünün iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile sinizm üzerindeki etkisinin aşırı tarafından düzenlenmesine ilişkin bulguları özetlemektedir. Tabloda ilk olarak a yoluna ilişkin bulgularda rol aşırı yükünün iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisi incelendiğinde anlamlı bir etki tespit edilmiştir ($b=,1961$; $p<,01$). Fakat bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi hususunda anlamlı bir bulgu elde edilememiştir ($b=,0533$; $p>,05$). Aracı ve bağımlı değişken ilişkisine bakıldığında ise iş-yaşam dengesizliğinin sinizm üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu ($b=,2558$; $p<,01$) ancak bu etkide aşırı bağlılığın düzenleyici etkisinin yine anlamlı olmadığı görülmektedir ($b=,0576$; $p>,05$).

Aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve sinizm arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda moderated mediation ön koşullarının sağlanamamış olması nedeniyle *“Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla sinizm üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.”* şeklinde ifade edilen Hipotez 4f desteklenmemiştir.

Tablo 30. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0178	,0395	-,4502	,6527
RAŞRYK	,1961	,0482	4,0665	,0001
AŞRBĞLK	,0098	,0511	,1918	,8479
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,0533	,0537	,9928	,3211
Bağımlı Değişken: Sinizm				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	2,1800	,0642	33,9485	,0000
RAŞRYK	,2884	,0976	2,9536	,0032
İYD	,2558	,0630	4,0603	,0001
AŞRBĞLK	,2196	,0871	2,5218	,0119
İYD*AŞRBĞLK	,0576	,0680	,8472	,3972
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0323	,0201	,0011	,0791
AŞRBĞLK	,0502	,0173	,0205	,0892
AŞRBĞLK +1 SD	,0719	,0297	,0224	,1399

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi



Şekil 25. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve sinizm ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model

*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3_g: Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3_g'de aşırı bağlılığın rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol çatışması ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 31 ve Şekil 28 ile özetlenen bulgulara göre, rol çatışmasının çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($b=,4661$; $p<,01$) ayrıca bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiğini ($b=,1587$; $p<,01$) göstermektedir.

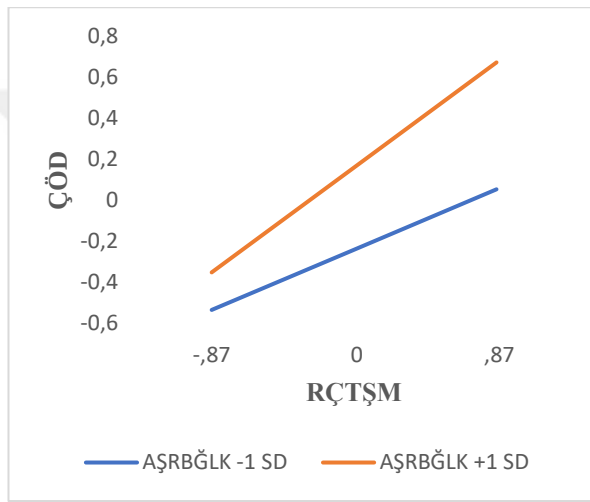
Tablo 31. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0391	,0244	-1,6015	,1097
RÇTŞM	,4661	,0286	16,2879	,0000
AŞRBĞLK	,2527	,0311	8,1259	,0000
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,1587	,0333	4,7698	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3401	,0408	8,3333	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,5920	,0370	16,0113	,0000
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4999	,0455	98,9137	,0000
RÇTŞM	,0109	,0610	,1791	,8579
ÇÖD	,0655	,0751	,8726	,3832
AŞRBĞLK	,0769	,0596	1,2890	,1978
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,0857	,0647	-1,3238	,1860
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0454	,0418	-,0399	,1227
AŞRBĞLK	,0305	,0391	-,0528	,0999
AŞRBĞLK +1 SD	-,0015	,0439	-,0902	,0809

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Çaba-ödül dengesizliği aracı değişkeni ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular incelendiğinde ise bulgular çaba-ödül dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisine ($b=,0655$; $p>,05$) ve bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesine ($b=-,0857$; $p>,05$) ilişkin kanıt sağlayamamaktadır. Dolayısıyla, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik yoluna ilişkin iki etkinin de anlamsız olması nedeniyle moderated mediation ön koşulları sağlamamaktadır.

Moderatörün farklı değerleri için koşullu etkiler incelendiğinde, rol çatışmasının ÇÖD üzerindeki etkisinin (yol a) aşırı bağlılığın düşük düzeylerinde zayıfladığı, yüksek düzeylerinde ise güçlendiği görülmektedir (Şekil 26).



Şekil 26. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgularda da anlamlı ilişkiler de sağlanmadığı görülmektedir. Dolayısıyla aşırı bağlılığın rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda “*Rol çatışmasının, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_g desteklenmemiştir.

Hipotez 4_g: *Rol çatışmasının, iş yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*

Hipotez 4_a'de aşırı bağıllığın rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağıllığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol çatışması ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 32 ve Şekil 28 ile özetlenmiş bulgulara göre, rol çatışmasının iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($b=,0973$; $p<,05$) ancak bu etkinin aşırı bağıllık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediğini ($b=,0366$; $p>,05$) göstermektedir.

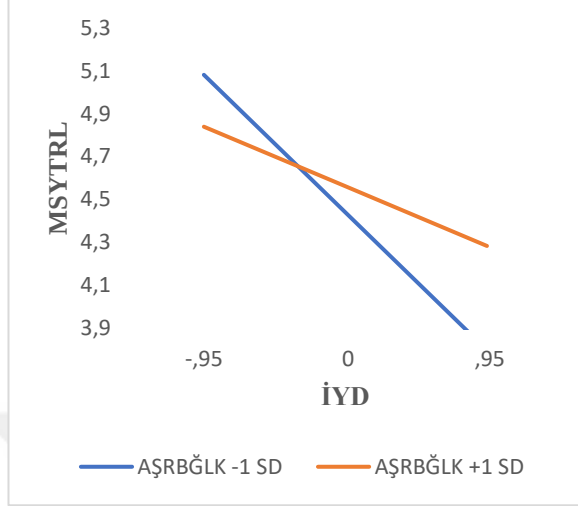
Tablo 32. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0090	,0377	-,2391	,8111
RÇTŞM	,0973	,0442	2,1990	,0282
AŞRBĞLK	,0763	,0481	1,5867	,1130
RÇTŞM*AŞRBĞLK	,0366	,0514	,7121	,4766
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4999	,0455	98,9137	,0000
RÇTŞM	,0109	,0610	,1791	,8579
İYD	-,4853	,0444	-10,9256	,0000
AŞRBĞLK	,0769	,0596	1,2890	,1978
İYD*AŞRBĞLK	,2417	,0482	5,0127	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	-,6772	,0570	-11,8888	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	-,2934	,0603	-4,8684	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	-,0462	,0491	-,1458	,0494
AŞRBĞLK	-,0472	,0230	-,0948	-,0048
AŞRBĞLK +1 SD	-,0371	,0210	-,0855	-,0024

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

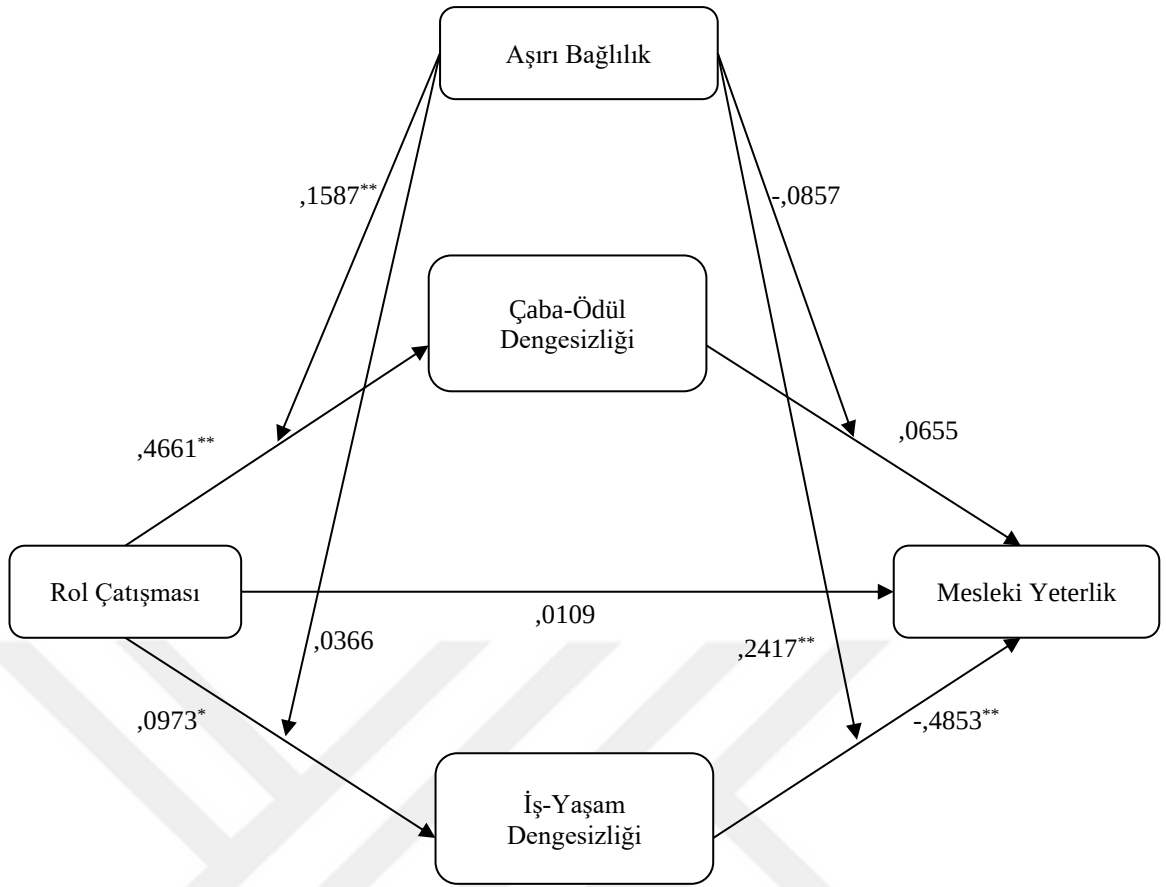
Bununla birlikte, aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesi beklenen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise iş-yaşam dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu ($b=-,4853$; $p<,01$) ayrıca bu etkinin aşırı bağıllık tarafından düzenlendiği ($b=,2417$; $p<,01$) yönündedir. Dolayısıyla Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ikinci koşul sağlanmakta ve koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmektedir.

Moderatörün farklı değerleri için koşullu etkiler incelendiğinde, İYD'nin mesleki yeterlik üzerindeki negatif yönlü etkisinin (yol b) aşırı bağıllığın düşük düzeylerinde güçlendiği, yüksek düzeylerinde ise zayıfladığı görülmektedir (Şekil 27).



Şekil 27. Rol çatışması, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bootstrap bulguları incelendiğinde aşırı bağıllığın düşük düzeyinde beklenen yönde bir zayıflama görülmekle birlikte, güven aralıkları 0 içerdiğinden koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilememiştir ($b=-,0462$; LLCI=-,1458; ULCI=-,0494). Öte yandan bulgular yüksek düzeyde aşırı bağıllık için anlamlı bir etki sunmakta ($b=-,0371$; LLCI=-,0855; ULCI=-,0024) ancak beklenen yönün tersine endirekt etki zayıflamaktadır. Özetle, aşırı bağıllığın rol çatışması ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi beklenen yönün tersine düzenlediği; yüksek aşırı bağıllığın mevcut negatif yönlü etkiyi zayıflatmış görülmektedir. Sonuç olarak, “*Rol çatışmasının, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağıllık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağıllığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_g desteklenmemiştir.



Şekil 28. Rol çatışması, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağılılığın etkisi: Moderated mediation model
*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3_h: *Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağılılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağılılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*

Hipotez 3_h'de aşırı bağılılığın rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağılılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol belirsizliği ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Aşırı bağılılığın rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkide düzenleyici rolüne ilişkin bulgular Tablo 33 ve Şekil 21 ile özetlenmiştir. Tablonun ilk kısmında sunulan bulgular, rol belirsizliğinin çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu

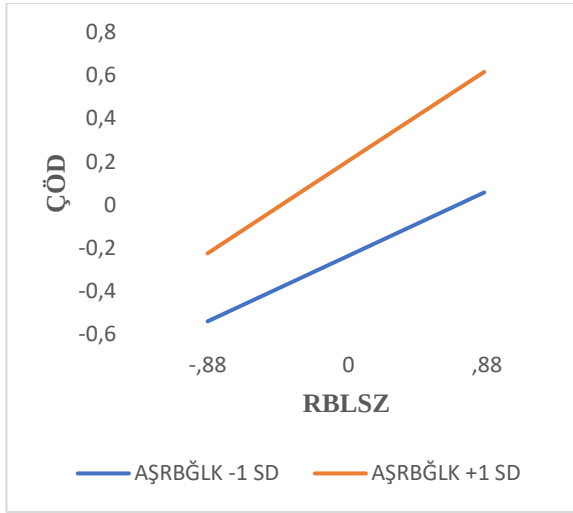
($b=,4073$; $p<,01$) ve bu etkinin aşırı bağıllık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiğini ($b=,0869$; $p<,05$) göstermektedir.

Tablo 33. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediator Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0225	,0257	-,8764	,3811
RBSZ	,4073	,0300	13,5655	,0000
AŞRBĞLK	,2753	,0327	8,4077	,0000
RBSZ*AŞRBĞLK	,0869	,0337	2,5798	,0101
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,3338	,0440	7,6906	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,4763	,0360	13,2157	,0000
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,5042	,0453	99,5369	,0000
RBSZ	-,1576	,0580	-2,7170	,0068
ÇÖD	,1607	,0721	2,2301	,0261
AŞRBĞLK	,1024	,0596	1,7188	,0861
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,1011	,0644	-1,5707	,1167
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0815	,0380	-,0014	,1497
AŞRBĞLK	,0655	,0310	-,0010	,1198
AŞRBĞLK +1 SD	,0383	,0344	-,0318	,1041

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Bununla birlikte, aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesi beklenen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise çaba-ödül dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğunu ($b=,1607$; $p<,05$) göstermektedir. Öte yandan bu ilişkideki düzenleyici etkiye ilişkin bulgular aşırı bağıllığın negatif yönde bir etkisinin oluşunu ancak bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır ($b=-,1011$; $p>,05$). Öte yandan moderatörün farklı değerleri için koşullu etkiler incelendiğinde, rol belirsizliğinin ÇÖD üzerindeki etkisinin (yol a) aşırı bağıllığın düşük düzeylerinde zayıfladığı, yüksek düzeylerinde ise güçlendiği görülmektedir (Şekil 29).



Şekil 29. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Mevcut durumda Muller vd. (2005) tarafından belirtilen birinci koşul sağlanmakta ve koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmektedir. Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bootstrap bulguları incelendiğinde ise aşırı bağlılığın düşük ($b=,0815$; LLCI=-,0014; ULCI=-,1497) ve yüksek ($b=-,0383$; LLCI=-,0318; ULCI=,1041) düzeylerinde güven aralıkları 0 içerdiğinden koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilememiştir. Sonuç olarak, “*Rol belirsizliğinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3_h desteklenmemiştir.

Hipotez 4_h: Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.

Hipotez 4_h’de aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol belirsizliği ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

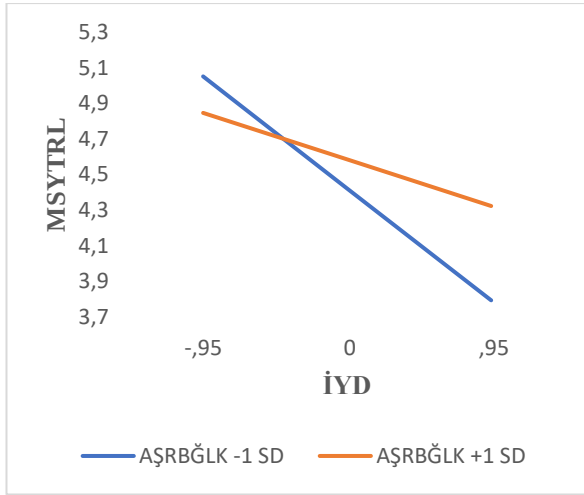
Tablo 34 ve Şekil 31’de özetlenen bulgular, rol belirsizliğinin iş yaşam dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ($b=,1920$; $p<,05$) ancak bu etkinin aşırı bağıllık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediğini ($b=,0227$; $p>,05$) göstermektedir.

Tablo 34. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0059	,0374	-,1574	,8750
RBLSZ	,1920	,0437	4,3894	,0000
AŞRBĞLK	,0370	,0477	,7754	,4383
RBLSZ*AŞRBĞLK	,0227	,0491	,4633	,6433
Bağımlı Değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,5042	,0453	99,5369	,0000
RBLSZ	-,1576	,0580	-2,7170	,0068
İYD	-,4692	,0446	-10,5313	,0000
AŞRBĞLK	,1024	,0596	1,7188	,0861
İYD*AŞRBĞLK	,2438	,0480	5,0817	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	-,6628	,0569	-11,6509	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	-,2757	,0603	-4,5725	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	-,1153	,0508	-,2237	-,0235
AŞRBĞLK	-,0901	,0243	-,1414	-,0474
AŞRBĞLK +1 SD	-,0579	,0226	-,1085	-,0199

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

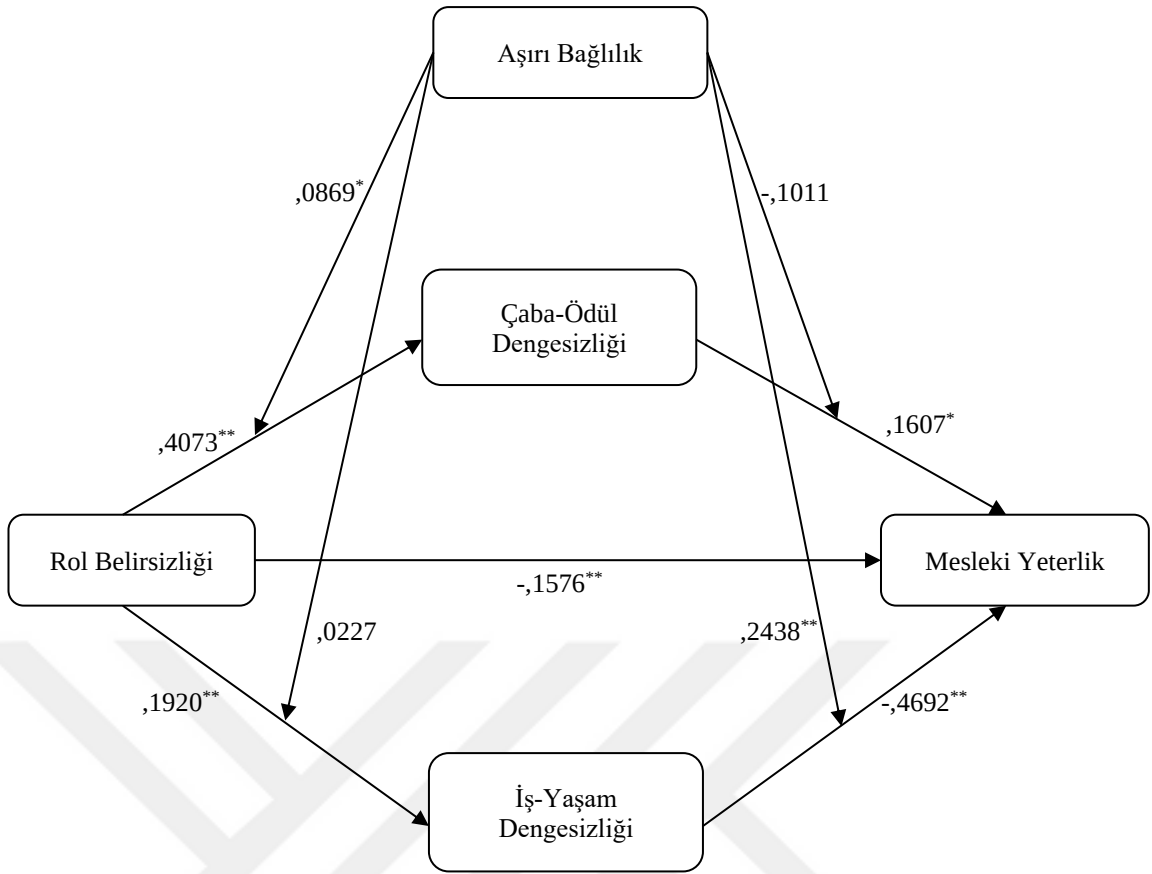
Bununla birlikte, aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesi beklenen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgular ise iş-yaşam dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu ($b=-,4692$; $p<,01$) ayrıca bu etkinin aşırı bağıllık tarafından tersi yönde düzenlendiği ($b=,2438$; $p<,01$) yönündedir. Yol b’ye ilişkin moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etki incelendiğinde İYD’nin mesleki yeterlik üzerindeki negatif yönlü etkisinin aşırı bağıllığın düşük düzeylerinde güçlendiği, yüksek düzeylerinde ise zayıfladığı görülmektedir (Şekil 30).



Şekil 30. Rol belirsizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ikinci koşul sağlanmakta ve koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmektedir. Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bootstrap bulguları incelendiğinde, aşırı bağlılığın düşük düzeyinde güven aralıkları 0 içermediğinden ($b=-,1153$; LLCI=-,2191; ULCI=-,0211) koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmiştir. Ancak etkinin yönü değerlendirildiğinde aşırı bağlılık düzeyinde düşüş olduğu durumda mesleki yeterlik üzerindeki etkinin de zayıflaması beklenirken bu etkinin aksi yönde ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, yüksek düzeyde aşırı bağlılık için bulgular anlamlı bir etkinin varlığına kanıt oluştururken ($b=-,0579$; LLCI=-,1092; ULCI=-,0201) bu durumda endirekt etki zayıflamaktadır.

Bu bulgular ışığında, aşırı bağlılığın rol belirsizliği ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi beklenen yönün tersine düzenlediği görülmektedir. Sonuç olarak, “*Rol belirsizliğinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4_h desteklenmemiştir.



Şekil 31. Rol belirsizliği, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model
*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Hipotez 3i: *Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*

Hipotez 3i’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın düzenleyici etkisine ilişkin bulguların özetlendiği Tablo 35 ve Şekil 34’e göre, rol aşırı yükünün çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu

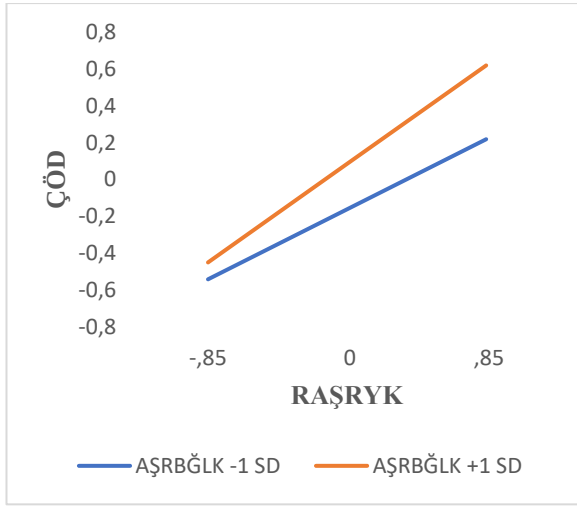
($b=1,2580$; $p<,01$) ayrıca bu etkinin aşırı bağıllık tarafından anlamlı düzeyde düzenlendiği ($b=,2675$; $p<,01$) görülmektedir. Çaba-ödül dengesizliği ve bağımlı değişken mesleki yeterlik ilişkisine ilişkin bulgulara bakıldığında ise çaba-ödül dengesizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisine ($b=,0059$; $p>,05$) ve bu etkinin aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesine ($b=-,0314$; $p>,05$) ilişkin kanıt sağlanamamaktadır. Dolayısıyla, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik yoluna ilişkin iki etkinin de anlamsız olması nedeniyle moderated mediation ön koşulları sağlamamaktadır.

Tablo 35. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağıllığın etkisi

Mediatör Değişken: Çaba-Ödül Dengesizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0382	,0254	-1,5051	,1328
RAŞRYK	,5390	,0310	17,3759	,0000
AŞRBĞLK	,1553	,0329	4,7250	,0000
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,1146	,0345	3,3192	,0009
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol a)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	,4480	,0443	10,1152	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	,6300	,0383	16,4571	,0000
Bağımlı değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4965	,0455	98,8450	,0000
RAŞRYK	,0944	,0692	1,3653	,1726
ÇÖD	,0137	,0776	,1770	,8596
AŞRBĞLK	,0541	,0617	,8770	,3808
ÇÖD*AŞRBĞLK	-,0732	,0652	-1,1241	,2613
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	,0322	,0546	-,0848	,1293
AŞRBĞLK	,0074	,0456	-,0935	,0872
AŞRBĞLK +1 SD	-,0280	,0469	-,1242	,0591

b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Öte yandan, aşırı bağıllığın çeşitli değerleri için koşullu etki bulguları incelendiğinde rol aşırı yükü ile ÇÖD arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkinin ($,5390$) aşırı bağıllığın düşük düzeylerinde zayıfladığı ($,4480$), yüksek düzeylerinde ise güçlendiği ($,6300$) görülmektedir (Şekil 32).



Şekil 32. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bulgularda da tüm düzeylerde güven aralıklarının 0 içermesi nedeniyle anlamlı koşullu endirekt etkilerin gerçekleşmediği görülmektedir. Dolayısıyla aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki çaba-ödül dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi hususunda “*Rol aşırı yükünün, çaba-ödül dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 3i desteklenmemiştir.

Hipotez 4i: *Rol aşırı yükünün, iş yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*

Hipotez 4i’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesi beklenmektedir. Moderated mediation hipotezini incelemek için aşırı bağlılığın aşağıdakiler üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir:

- (1) rol aşırı yükü ve iş-yaşam dengesizliği arasındaki ilişki;
- (2) iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik arasındaki ilişki;
- (3) rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişki.

Tablo 36’da ve Şekil 34’de aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi düzenlemesine ilişkin bulgular özetlenmektedir. Tablonun ilk kısmında, rol aşırı yükünün iş yaşam

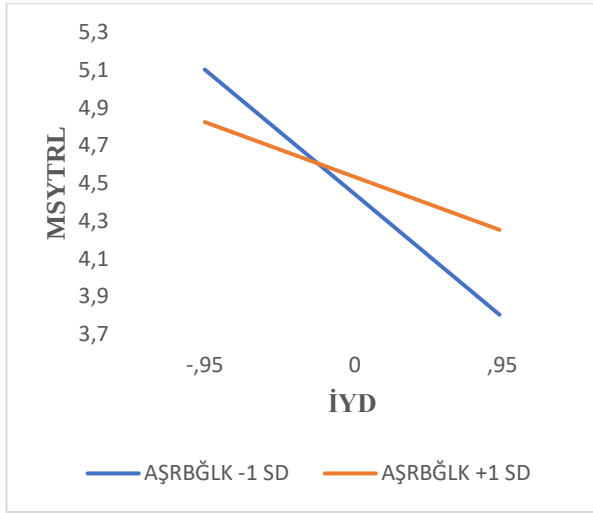
dengeşizliği üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b=,1961$; $p<,05$) ancak bu etkinin aşırı bağlılık tarafından anlamlı düzeyde düzenlenmediği ($b=,0533$; $p>,05$) görölmektedir. Bununla birlikte, aşırı bağlılık tarafından düzenlenmesi beklenen aracı ve bağımlı değişken ilişkisine ilişkin bulgularda, iş-yaşam dengeşizliğinin mesleki yeterlik üzerindeki etkisinin beklendiği gibi negatif yönde ve anlamlı olduğu ($b=-,4920$; $p<,01$) ayrıca bu etkinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği ($b=,2413$; $p<,01$) ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, Muller vd. (2005) tarafından belirtilen ikinci koşul sağlanmakta olup, koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmektedir.

Tablo 36. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengeşizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi

Mediatör Değişken: İş-Yaşam Dengeşizliği				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	-,0178	,0395	-,4502	,6527
RAŞRYK	,1961	,0482	4,0665	,0001
AŞRBĞLK	,0098	,0511	,1918	,8479
RAŞRYK*AŞRBĞLK	,0533	,0537	,9928	,3211
Bağımlı değişken: Mesleki Yeterlik				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Constant	4,4965	,0455	98,8450	,0000
RAŞRYK	,0944	,0692	1,3653	,1726
İYD	-,4920	,0446	-11,0232	,0000
AŞRBĞLK	,0541	,0617	,8770	,3808
İYD*AŞRBĞLK	,2413	,0482	5,0097	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Etki (yol b)				
	<i>b</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
AŞRBĞLK -1 SD	-,6835	,0571	-11,9764	,0000
AŞRBĞLK +1 SD	-,3005	,0604	-4,9735	,0000
Moderatörün Çeşitli Değerleri için Koşullu Endirekt Etki				
	<i>b</i>	SE	LLCI	ULCI
AŞRBĞLK -1 SD	-,1051	,0544	-,2193	-,0029
AŞRBĞLK	-,0965	,0282	-,1558	-,0447
AŞRBĞLK +1 SD	-,0717	,0283	-,1333	-,0244

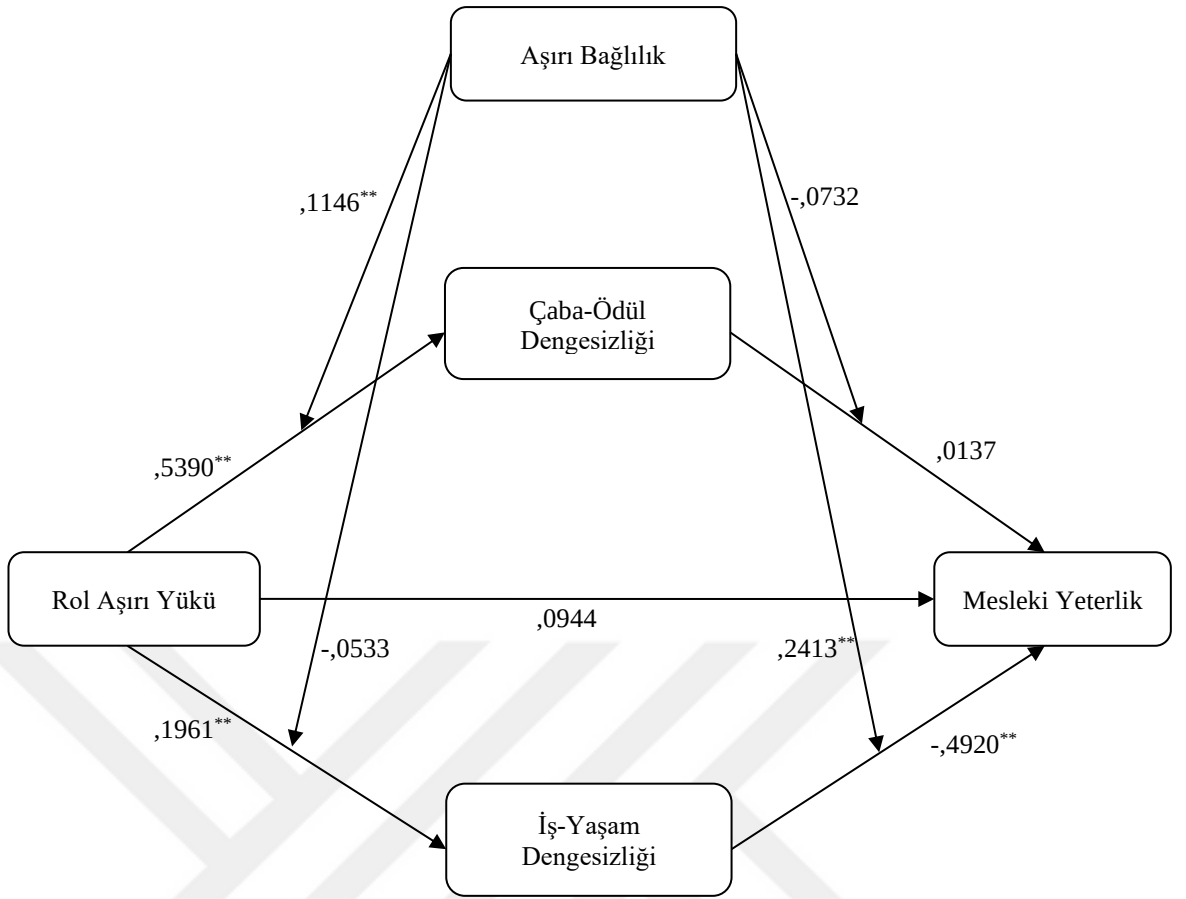
b, standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE, standardize edilmemiş katsayının standart hatası; LLCI, düşük güven aralığı; ULCI, yüksek güven aralığı; *p*, *b* katsayısının istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi

Öte yandan, aşırı bağlılık iş-yaşam dengeşizliği ile mesleki yeterlik arasındaki negatif yönlü ilişkiyi (-,4920) düzenleyerek bu ilişkinin gücünü düşük düzeylerde güçlendirmekte, yüksek düzeylerde zayıflatmaktadır (-1 SD: -,6835; +1 SD: -,3005) (Şekil 33).



Şekil 33. Rol aşırı yükü, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde moderatörün çeşitli değerleri için koşullu etkiler

Moderatörün çeşitli değerleri için koşullu endirekt etki değerlerine ilişkin bootstrap bulguları incelendiğinde, aşırı bağlılığın düşük düzeyinde güven aralıkları 0 içermemekte ($b=-,1051$; LLCI=-,2193; ULCI=-,0029) ve koşullu endirekt etkinin varlığına kanıt elde edilmektedir. Öte yandan, etkinin yönü değerlendirildiğinde daha düşük aşırı bağlılık durumunda mesleki yeterlik üzerindeki negatif yönlü etkide azalış görülmesi beklenirken bu etkinin aksi yönde ortaya çıktığı görülmektedir. Aynı doğrultuda, bulgular yüksek düzeyde aşırı bağlılık için anlamlı bir etkinin varlığına kanıt oluştururken ($b=-,0717$; LLCI=-,1333; ULCI=-,0244) beklenenin aksine bu endirekt etki zayıflamaktadır. Bulgular doğrultusunda, aşırı bağlılığın rol aşırı yükü ve mesleki yeterlik arasındaki iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla gerçekleşen dolaylı ilişkiyi beklenen yönün tersi yönde düzenlediği ve bu durumun Yol b’de ortaya çıkan zayıflatıcı yöndeki düzenleyici etki sebebiyle gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla, “*Rol aşırı yükünün, iş-yaşam dengesizliği yoluyla mesleki yeterlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır.*” şeklinde ifade edilen Hipotez 4i desteklenmemiştir.



Şekil 34. Rol aşırı yükü, çaba-ödül dengesizliği, iş-yaşam dengesizliği ve mesleki yeterlik ilişkisinde aşırı bağlılığın etkisi: Moderated mediation model
*: $p < 0,05$; **: $p < 0,01$

Tablo 37. Araştırma hipotezlerine ilişkin özet sonuçlar

Hipotezler	Alt Boyut Düzeyi	Sonuç	Beklenen Etki	Gerçekleşen Etki
Hipotez 1: Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.	H _{1a} : Rol Çatışması	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
	H _{1b} : Rol Belirsizliği	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
	H _{1c} : Rol Aşırı Yüğü	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
	H _{1d} : Rol Çatışması	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{1e} : Rol Belirsizliği	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{1f} : Aşırı Yüğü	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{1g} : Rol Çatışması	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	İY
	H _{1h} : Rol Belirsizliği	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	(+)
	H _{1i} : Rol Aşırı Yüğü	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	İY
	H _{2a} : Rol Çatışması	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
Hipotez 2: Rol stresörleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesizliği aracı değişken rolü oynayacaktır.	H _{2b} : Rol Belirsizliği	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
	H _{2c} : Rol Aşırı Yüğü	Duygusal Tükenme	Desteklendi	(+)
	H _{2d} : Rol Çatışması	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{2e} : Rol Belirsizliği	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{2f} : Aşırı Yüğü	Sinizm	Desteklendi	(+)
	H _{2g} : Rol Çatışması	Mesleki Yeterlik	Desteklendi	(-)
	H _{2h} : Rol Belirsizliği	Mesleki Yeterlik	Desteklendi	(-)
	H _{2i} : Rol Aşırı Yüğü	Mesleki Yeterlik	Desteklendi	(-)
	H _{3a} : Rol Çatışması	Duygusal Tükenme	Kısmen Desteklendi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3b} : Rol Belirsizliği	Duygusal Tükenme	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
Hipotez 3: Rol stresörlerinin, çaba-ödül dengesizliği yoluyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır. *	H _{3c} : Rol Aşırı Yüğü	Duygusal Tükenme	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3d} : Rol Çatışması	Sinizm	Desteklendi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3e} : Rol Belirsizliği	Sinizm	Kısmen Desteklendi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3f} : Aşırı Yüğü	Sinizm	Kısmen Desteklendi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3g} : Rol Çatışması	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3h} : Rol Belirsizliği	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3i} : Rol Aşırı Yüğü	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3j} : Rol Çatışması	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3k} : Rol Belirsizliği	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)
	H _{3l} : Rol Aşırı Yüğü	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)

Tablo 37. (Devamı)

Hipotezler	Alt Boyut Düzeyi		Sonuç	Beklenen Etki	Gerçekleşen Etki
Hipotez 4: Rol stresörlerinin, iş-yaşam dengesizliği yoluyla tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağlılık düzenleyici rol oynayacaktır; bu etki aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacaktır. *	H _{4a} : Rol Çatışması	Duygusal Tükenme	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4b} : Rol Belirsizliği	Duygusal Tükenme	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4c} : Rol Aşırı Yüğü	Duygusal Tükenme	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4d} : Rol Çatışması	Sinizm	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4e} : Rol Belirsizliği	Sinizm	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4f} : Aşırı Yüğü	Sinizm	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY İY
	H _{4g} : Rol Çatışması	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	İY (-)
	H _{4h} : Rol Belirsizliği	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	(+) (-)
	H _{4i} : Rol Aşırı Yüğü	Mesleki Yeterlik	Desteklenmedi	-1 SD: (-) +1 SD: (+)	(+) (-)

İY: İlişki Yok

* Moderated mediation koşullarından en az biri sağlanmalıdır: Koşul 1; (a) moderatör değişkenin düzeyi arttıkça/azaldıkça bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisindeki değişimin anlamlı olması (a yolu +1/-1 SD anlamlı) ve (b) moderatör değişkenin ortalama düzeyinde aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması (b yolu ortalama anlamlı). Koşul 2: (a) moderatör değişkenin ortalama düzeyinde bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması (a yolu ortalama anlamlı) ve (b) moderatör değişkenin düzeyi arttıkça/azaldıkça aracı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisindeki değişiminin anlamlı olması (b yolu +1/-1 SD anlamlı).

5. TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı, rol stresörlerinin tükenmişlik üzerindeki dolaylı etkisini, iş-yaşam dengesizliği (İYD) dahil edilmiş bir Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 1996, 1999, 2002) aracılığıyla değerlendirmektir. Daha spesifik olarak, öncelikle çaba-ödül dengesizliği (ÇÖD) ve iş-yaşam dengesizliğinin rol stresörleri ile tükenmişliğin tahmin edilmesindeki rolünü aydınlatmak için ikili paralel aracılı model tasarlanmıştır. Ayrıca, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin yoğunlukla göz ardı edilen aşırı bağlılık unsuru, varsayılan dolaylı ilişkilerin düzenleyicisi olarak bu modelin odağına dahil edilmiştir.

Genel olarak, kuramsal dayanaklar ve ilgili geçmiş araştırmalar doğrultusunda rol stresörleri (rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü) deneyimleyen örneklem dahilindeki çalışanların ÇÖD ve İYD vasıtasıyla tükenmişlik yaşama olasılıklarının daha yüksek olması beklenmiştir. Bununla birlikte, bu dolaylı etkilerin aşırı bağlılığın daha yüksek düzeylerinde daha güçlü, daha düşük düzeylerinde daha zayıf olacağı öngörülmüştür.

Takip eden alt bölümlerde araştırma modeline doğrultusunda geliştirilen aracılık ve koşullu aracılık modelleri çerçevesinde aracı ve koşullu aracı etkilerine yönelik hipotez testlerine ilişkin elde edilen bulgular önce kısaca özetlenecek ardından değerlendirme yapılarak tartışılacaktır.

5.1. Aracı Değişkenlerin Etkilerine Yönelik Analiz Bulgularının Değerlendirilmesi

Rol stresörleri olan rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü ile tükenmişlik boyutları olan duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik arasındaki ilişkide ÇÖD ve İYD etkilerine yönelik oluşturulan iki paralel aracı değişkenli modeller çerçevesinde ilgili hipotezler özetlendiğinde, elde edilen analiz sonuçları ÇÖD'ün duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında öngörüldüğü gibi pozitif yönde kısmi aracı rolünün olduğu tespit edilmiştir. Buna göre H1a, H1b, H1c, H1d, H1e ve H1f hipotezleri desteklenmiştir. Öte yandan, araştırma kapsamındaki tüm rol stresörlerinin ÇÖD aracılığıyla mesleki yeterliği olumsuz yönde etkileyeceğine yönelik hipotezler rol çatışması ve rol aşırı yükü bağlamında istatistiki olarak anlamlı etkinin tespit edilememesi, rol belirsizliği için ise beklenenin aksine olumlu yönde bir etkinin tespit edilmesi nedeniyle H1g, H1h ve H1i hipotezleri desteklenmemiştir. Dolayısıyla, rol stresörlerinin ÇÖD yoluyla duygusal

tükenme ve sinizm boyutlarında tükenmişliği yordadığı görülmüştür. İlgili modellerde ikinci aracı değişken olarak ele alınan İYD'ye ilişkin sonuçlar ise tüm rol stresörleri ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkide öngörüldüğü gibi istatistiki olarak anlamlı aracı etkiler tespit edilmiştir. Sonuçlar, rol stresörlerinin İYD vasıtasıyla tükenmişliğin tüm boyutlarını tahmin ettiğini gösterdiğinden H2a, H2b, H2c, H2d, H2e, H2f, H2g, H2h ve H2i hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırma modeli çerçevesinde rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği vasıtasıyla “duygusal tükenme” boyutunda tükenmişliği yordadığı düşünülmektedir geliştirilen aracı etki hipotezlerine ilişkin (H1a, H2a, H1b, H2b, H1c, H2c) elde edilen bulgular, rol stresörlerinin ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerinde anlamlı pozitif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular, duygusal tükenme boyutunda rol çatışması (Jackson vd., 1986; Örtqvist ve Wincent, 2006; Schwab ve Iwanicki, 1982), rol belirsizliği (Kelloway ve Barling, 1991; Tunç ve Kutanis, 2009) ve rol aşırı yükünün (Abbas vd., 2012; Fogarty vd. 2000) etkilerine yönelik yazınla örtüşmektedir. Araştırma sonucunda rol stresörlerinin ÇÖD üzerindeki etkilerine (yol a) yönelik yazındaki diğer destekleyici bulgular (Çelik, 2013; French vd., 1965; Jackson ve Schuler, 1985; Singh, 1993; Giacobbi ve Weinberg, 2000) ile aynı doğrultuda güçlü etkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, ÇÖD'ün duygusal tükenme üzerindeki etkisine (yol b) yönelik elde edilen pozitif yönde anlamlı bulgular ilgili çeşitli araştırmalar (Bakker vd., 2000a; Clinchamps vd., 2021; de Jonge vd., 2000; Feuerhahn vd., 2012; Kocalevent vd., 2020; Rasmussen vd., 2016; Wang vd., 2015; Xie vd., 2011) ile benzerlik göstermektedir.

Diğer taraftan, bulgular doğrultusunda yazınla (Au ve Ahmed, 2016; Bell, 2012; Frone vd., 1997; Parkes ve Langford, 2008) benzer şekilde rol stresörlerinin İYD üzerinde pozitif yönde etkisinin (yol a) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mevcut bulgular, rol stresörleri ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş ve iş dışı yaşama yönelik algının aracı etkisinin olacağı yönündeki çalışmalarla (Bacharach vd., 1991; Barnett vd., 1999; Buruck vd., 2020; Geurts vd., 2003) aynı doğrultuda İYD yoluyla (yol b) duygusal tükenmenin yordandığını göstermektedir.

Rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün ÇÖD ve İYD aracılığı ile duygusal tükenmeyi yordamasına ilişkin oluşturulan modeller (Şekil 5, Şekil 6 ve Şekil 7) genel olarak değerlendirildiğinde öngörülen ilişkilerin toplam etkisinin sırasıyla; $b=1,1227$, $b=1,0228$ ve $b=1,2529$ ve bu toplam etkilerde aracı değişkenler vasıtasıyla ortaya çıkan dolaylı etkilerinin toplamının ise sırasıyla; ,5794, ,5918 ve ,5882 olduğu

görülmektedir. Bu doğrultuda, duygusal tükenme boyutunda tükenmişliğin bu paralel ikili aracılık modelleri ile güçlü bir şekilde tahmin edilebileceği görülmektedir.

Araştırma modeli çerçevesinde tükenmişliğin “sinizm” boyutunun çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı tarafından yordanacağına ilişkin aracılık hipotezlerinin (H1d, H2d, H1e, H2e, H1f, H2f) analizlerinde sinizm/duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik üzerinde ÇÖD’ün pozitif yönlü etkisine (yol b) yönelik diğer araştırmalar (Abbas vd., 2012; Bakker vd., 2000a; Clinchamps vd. 2021; Wang vd., 2015) ile aynı doğrultuda sonuçlar elde edilmiştir. Dolayısıyla, bu ilişkilere yönelik aracılık analizleri bulguları, sinizm boyutunda tükenmişliğin rol stresörleri tarafından ÇÖD aracılığıyla güçlü şekilde yordandığını ortaya koymaktadır. İYD’nin aracı etkisi (yol b) çerçevesinde sonuçlar ele alındığında, İYD’nin istatistiki olarak anlamlı düzeyde sinizmi yordadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular yazındaki çeşitli araştırma (Kocalevent, 2020; Rupert vd., 2009; Smith vd., 2018; Tuğsal, 2017) bulguları ile aynı doğrultuda tespit edilmiştir.

Duygusal tükenme boyutunda elde edilen sonuçlar ile benzer şekilde, rol stresörlerinin ÇÖD ve İYD aracılığı ile sinizm boyutunda tükenmişliği yordamasına yönelik geliştirilen modeller (Şekil 8, Şekil 9 ve Şekil 10) de güçlü toplam etki ortaya koymaktadır (sırasıyla; $b=,9588$, $b=,9525$ ve $b=1,0245$). ÇÖD ve İYD yollarıyla ortaya çıkan toplam endirekt etkilerin payı ise sırasıyla; $,5528$, $,5240$ ve $,6161$ olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla geliştirilen aracılık modelleri sinizm boyutunda tükenmişliği güçlü şekilde tahmin edebilmektedir.

Araştırma çerçevesinde rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği vasıtasıyla “mesleki yeterlik” boyutunda tükenmişliği yordadığı düşünülerek geliştirilen ilgili aracılık hipotezleri (H1g, H2g, H1h, H2h, H1i, H2i) ele alındığında, rol stresörlerinin ÇÖD aracılığı ile mesleki yeterlik boyutunda tükenmişliğe yol açacağına ilişkin beklentilerin mevcut araştırma bulguları ile desteklenemediği görülmektedir. Bulgularda, spesifik olarak rol çatışması ve rol aşırı yükünün ÇÖD aracılığı ile mesleki yeterlik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi tespit edilememiş, öte yandan rol belirsizliğinin ÇÖD aracılığı ile anlamlı ancak beklenen yönün aksine mesleki yeterliği artırıcı bir etkisi olduğu görülmüştür. Oluşturulan modelde rol belirsizliğinin doğrudan mesleki yeterlik üzerindeki negatif etkisi çeşitli çalışma bulguları (Abbas vd., 2012; Fogarty vd., 2000; Jackson vd., 1986; Peiro vd., 2001; Schwab ve Iwanicki, 1982) ile uyumlu olmakla birlikte, ÇÖD’ün mesleki yeterlik boyutunda tükenmişliği yordadığı yönünde bulgular sunan çalışmalarla (Clinchamps vd., 2021; Feldt vd. 2013; Wang vd., 2015)

uyuşmamaktadır. Dolayısıyla, mevcut çalışmada sonuçlar, rol stresörlerinden önemli ölçüde etkilenen ÇÖD'ün bu stresli durumu mesleki yeterlik hissine aktarmadığı (yol b) aksine etkinin olumlu etkiye döndüğünü göstermektedir. Bu bulgular ışığında, b yolunda ortaya çıkan pozitif yönlü aracı etkinin baskın gelerek aracı etkiyi ortadan kaldırdığı veya tersine döndürdüğü söylenebilmektedir.

Bu noktada, tükenmişliğe ilişkin kavramsal çerçevenin çizildiği bölümde de ifade edildiği gibi, yazında halihazırda tükenmişliğin değerlendirilmesinde pek çok çalışmada (Feuerhahn vd., 2012; Hall vd., 2010; Jawahar vd., 2007; Lambert vd., 2012; Noor ve Zainuddin, 2011; Schadenhofer vd., 2018) mesleki yeterlik kapsam dışı bırakılmaktadır. Bu yönde, mesleki yeterliğin (kişisel başarı hissini) tükenmişliğin bir boyutu olmaktan öte duygusal tükenmenin etkisini artıran düzenleyici bir değişken (Koeske vd., 1993; Koeske ve Koeske, 1993; Kristensen vd., 2005; Shirom, 1989) veya duygusal tükenme ve duyarsızlaşma şeklinde ortaya çıkan tükenmişliğin ardından oluşan ayrı bir değişken (Lee ve Ashforth, 1996; Shirom, 2003) olarak ele alınması gerektiği yönünde öneriler sunulmaktadır. Bu tartışmalar, ÇÖD aracılığı bağlamında beklenen aracı etkilerin elde edilememesine kısmen açıklık getirebilmektedir.

Öte yandan, rol stresörlerinin İYD üzerindeki etkisi ele alındığında, rol stresörlerinin çalışanın yalnızca ÇÖD değil aynı zamanda İYD değerlendirmesine de etki ettiği görülmektedir. Nitekim rol stresörleri çalışanın daha fazla iş rol alanına kaymasına neden olması aynı zamanda yaşam alanından feragat etmesi yani bir rolünü önceliklendirmesi (Getzels ve Guba, 1954) anlamına gelebileceğinden bu durum çalışanın arzu ettiği roller arası performans tatminini yakalayamamasına neden olmaktadır. Öte yandan, bir rol alanın önceliklendirilmesi bunun istendiği anlamına gelmeyeceğinden Greenhaus ve Beutell'in (1985) altını çizdiği gerçekleşen ile arzu edilen katılım arasında fark olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, mevcut çalışmada bir rol alanına fiziken ve zihnen daha fazla çaba sarfetmek zorunda kalan çalışanların Kinman ve Jones (2008a) bulguları ile benzer şekilde iş dışı yaşamda sorun yasadıkları bu durumda İYD deneyimledikleri düşünülmektedir. Bununla birlikte, İYD'nin mesleki yeterlik üzerindeki etkisine yönelik bulgular yazındaki çeşitli çalışmalar (Çeribaş, 2022; Kuper vd., 2002; Reimann, 2016; Tement, 2017) ile örtüşerek aracılık etkisine kanıt sağlamaktadır.

Bu doğrultuda, mesleki yeterlik boyutunun daha önce isimlendirildiği gibi kişisel başarı olarak işlev görüyor olabileceği ve çalışanın çeşitli rol alanlarına ilişkin performansını birlikte değerlendirildiğinde dengesizlik yani tatminsizlik deneyimlediğinde kendini başarısız hissediyor olabildiği düşüncesini akla getirmektedir.

Dolayısıyla, bu unsurun mesleki tükenmişlik sonrası oluşan ayrı bir stres sonucu (Lee ve Ashforth, 1996; Shirom, 2003) olduğu görüşünün desteklenebilir olduğu ve kişisel başarı çerçevesinde genel tükenmişlik unsuru olarak işlev gördüğü düşünülmektedir.

Rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün ÇÖD ve İYD yollarıyla mesleki yeterliği yordamasına ilişkin oluşturulan modellerde (Şekil 11, Şekil 12 ve Şekil 13) öngörülen ilişkilere dair bulguların tükenmişliğin diğer boyutlarına göre oldukça farklılaştığı tespit edilmiştir. Aracı modellerin toplam etkileri bağlamında yalnızca rol belirsizliği özelinde anlamlı (-,1412) bir toplam etki tespit edilmiştir. Sonuç olarak ÇÖD’de ortaya çıkan beklenenin dışındaki etkilerin mesleki yeterlik boyutunda geliştirilen aracılık modellerinin tahmin edebilirliğini önemli ölçüde değiştirdiği görülmüştür. Bu doğrultuda, mesleki yeterlik boyutunda tükenmişliğin geliştirilen paralel ikili aracılık modelleri ile yalnızca rol belirsizliği bağlamında kısmen tahmin edilebileceği görülmektedir.

Buraya kadar ortaya konan aracılık modellerine ilişkin değerlendirmeler ilgili kuramsal varsayımlar (Beehr ve Glazer, 2005; Cooper ve Marshall 1976; Kahn vd., 1964; Kanner vd., 1981; Lazarus ve Folkman, 1984; LePine vd. 2007) çerçevesinde ele alındığında, çalışanların rol stresörlerini rol talep ve beklentilerini yerine getirmelerini zorlaştıran stres unsurları olarak değerlendirmeleri ve çözülmesi gereken sorun olarak algılanmaları neticesinde çaba-ödül dengesizliği perspektifinden ortaya konan çaba algısında artış yaratması olağandır. Ayrıca, çalışanın çoklu rollerine yönelik performans tatminine ilişkin denge değerlendirmesi açısından, rol stresörlerinin çalışanın işi ile fiilen ve zihnen daha fazla meşgul olması durumu yarattığından arzu edilen iş ve yaşam dengesine de olumsuz etki ederek dengesizlik yaratması söz konusudur. Rol kuramı perspektifinden, çatışma, belirsizlik ve aşırı yük durumlarında ortaya çıkan örgüt içi ve örgüt dışı stresli durumun çalışanın günlük iş yaşamını şekillendiren rol gereksinimleri doğrultusunda ortaya çıkması nedeniyle kronik bir stresli ortamı işaret ettiğinden çalışanın duygusal olarak yıpranmasına ve tükenmişlik yaşamasına neden olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla, araştırma sonuçlarının dayandığı kuramsal çerçeve ile genel olarak uyumlu olduğu ve oluşturulan aracılık modellerinin araştırma sorularına cevap verir nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Bununla birlikte, yazındaki kimi çalışmalarda (örn., Hämmig vd. 2012; Hausler vd., 2018) İYD’nin ÇÖD’den daha yüksek düzeyde tükenmişliği yordadığı ifade edilmektedir. Ancak, ilgili çalışmalarda ÇÖD ve İYD’nin bağımsız değişkenler olarak ele alındığının altının çizilmesinde fayda görülmektedir. Bu çalışmalarda stresli durumun kaynağına yönelik bir araştırma yapılmamış olması rol stresörleri bağlamında bu

kıyaslamanın farklı sonuçlar doğurabilmesi söz konusudur. Öte yandan, mevcut çalışmada mesleki yeterlik boyutunda tükenmişliğin ÇÖD ve İYD aracılığı ile yordanmasına ilişkin geliştirilen hipotezlerin testinde analiz bulguları diğer iki tükenmişlik boyutuna ilişkin bulgularla farklılaşmaktadır. Öyle ki, mesleki yeterlik boyutunda ÇÖD'e ilişkin beklenen etkiler gerçekleşmezken İYD'nin mesleki yeterliğin tahmin edilmesinde aracı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, yukarıda bahsedildiği gibi yazında tartışılan ve sıklıkla kapsam dışı bırakılan mesleki yeterlik boyutunun örgüt dışı rol alanlarına ilişkin bir faktörle tahmin edilebiliyor olması mesleki yeterlik boyutunun doğasına ilişkin tartışmalar doğurduğundan araştırma sonuçları açısından önem arz etmektedir.

5.2. Düzenleyici Değişkenin Etkilerine Yönelik Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırma modeli çerçevesinde rol stresörleri olan rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün tükenmişliği ÇÖD ve İYD aracılığıyla yordadığına yönelik öngörülen aracılık ilişkilerinde aşırı bağlılığın düzenleyici rol oynayacağına yönelik hipotezler (H3 ve H4) geliştirilmiştir. Buna göre, aşırı bağlılık düzeyinde ortaya çıkacak artışın rol stresörlerinin ÇÖD ve İYD aracılıklarıyla tükenmişlik boyutları üzerindeki etkilerini güçlendireceği, azalışın ise etkilerin şiddetini zayıflatacağı öngörülmüştür.

İşlemsel stres yaklaşımı çerçevesinde birincil değerlendirmede bir durumun tehdit unsuru yani stres kaynağı olarak algılanması sonrasında çalışanların başa çıkma yöntemlerini uygulamaya soktukları ifade edilmektedir. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde ise aşırı bağlılık bu bağlamda ortaya çıkan uyumsuz bir başa çıkma yöntemi olarak nitelendirilmekte olumsuz stres sonuçları ile ilişkilendirilmektedir. Mevcut araştırma kapsamında aşırı bağlılığın rol stresörleri ile çaba-ödül dengesizliği ilişkilerinde (yol a) beklendiği gibi pozitif yönde düzenleyici etkileri tespit edilmiştir. Buna göre rol stresörlerinin ÇÖD üzerindeki mevcut pozitif yönlü etkisi yani çalışanların daha fazla rol stresörü deneyimlediklerinde ÇÖD düzeylerinde gözlemlenen artış etkisi çalışanların aşırı bağlılıkları arttıkça güçlenmektedir. Dolayısıyla rol stresörleri arttıkça yüksek düzeyde aşırı bağlı çalışanlar bu durumdan daha fazla etkilenmekte ve daha az aşırı bağlı çalışanlara kıyasla daha fazla ÇÖD artışı deneyimlemektedirler. Bir diğer ifade ile aşırı bağlı çalışanların rol stresörlerindeki artışa daha duyarlı olmaları söz konusudur. Bu durum Feldt vd. (2016) tarafından boylamsal çalışmalarında aşırı bağlılığın ÇÖD'ü artırıcı etkisine yönelik bulgularını desteklemektedir. Öte yandan, Kinman ve Jones'un (2008) aşırı bağlı çalışanların daha fazla İYD yaşayacağı yönündeki tespitlerinin aksine

mevcut çalışmada aşırı bağıllığın rol stresörleri ile İYD arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir etkisi tespit edilememiştir.

Aracı değişkenler ÇÖD ve İYD ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkilerde (yol b) aşırı bağıllığın düzenleyici rolüne ilişkin araştırma bulguları ise boyutlar arasında farklılaşmaktadır. ÇÖD'ün duygusal tükenme ve sinizm boyutları üzerindeki mevcut pozitif yönlü etkisinin yönü değişmemekle birlikte çalışanların ÇÖD düzeyleri arttıkça duygusal tükenme ve sinizm düzeylerinde gözlemlenen artış çalışanların aşırı bağıllıkları arttıkça zayıflamaktadır. Dolayısıyla artan ÇÖD durumunda aşırı bağıllık düzeyleri daha yüksek çalışanlar daha az etkilenmekte ve daha az aşırı bağıllı çalışanlara kıyasla duygusal tükenme ve sinizm düzeyleri daha az artmaktadır. ÇÖD bağlamında mesleki yeterlik boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir düzenleyici etki tespit edilmemiştir. Öte yandan İYD aracı değişkeni söz konusu olduğunda ise boyutlar arasında tam tersi bir ilişki örüntüsü ortaya çıkmaktadır. Buna göre, duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında İYD aracı değişkenin mevcut pozitif yönlü etkisinin aşırı bağıllık tarafından düzenlenmesine ilişkin bir sonuç elde edilmemiştir. Aşırı bağıllıkta yaşanan değişimlere bağlı olarak İYD ile mesleki yeterlik boyutu arasındaki ilişkinin yönü değişmeyip negatif yönlü varlığını sürdürse de çalışanların İYD düzeyleri arttıkça mesleki yeterlik düzeylerinde gözlemlenen azalış aşırı bağıllığın yüksek düzeylerinde zayıflamaktadır. Dolayısıyla artan İYD durumunda aşırı bağıllık düzeyleri yüksek çalışanlar daha az etkilenmekte ve daha az aşırı bağıllı çalışanlara kıyasla mesleki yeterlik düzeyleri daha az azalmaktadır. Bu duruma bağlı olarak, aşırı bağıllığı düşük çalışanlar İYD azaldığında aşırı bağıllığı yüksek çalışanlardan daha fazla mesleki yeterlik deneyimlerken; aşırı bağıllığı yüksek çalışanlar ise İYD arttığında aşırı bağıllığı düşük çalışanlardan daha fazla mesleki yeterlik deneyimlemektedirler.

Geliştirilen model doğrultusunda hem rol stresörleri ile ÇÖD ve İYD arasındaki ilişkilerin hem de ÇÖD ve İYD ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkilerin aşırı bağıllık tarafından düzenleneceği (yol a ve yol b birlikte) bağlamındaki koşullu indirekt etki sonuçlarına göre, rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki etkisinin yalnızca daha düşük aşırı bağıllık düzeylerinde beklenen yönde düzenlenerek zayıfladığı tespit edilmiş ve H3a kısmen desteklenmiştir. Benzer şekilde, ÇÖD vasıtasıyla rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün sinizm üzerindeki dolaylı etkilerinde düşük aşırı bağıllık düzeylerinde beklenen yönde zayıflatıcı bir düzenleyici etki tespit edilmiş ve hipotezler H3e ve H3f kısmen desteklenmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, duygusal tükenme boyutunda aşırı bağıllık azaldıkça rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki etkisi beklendiği gibi

zayıflarken, yüksek aşırı bağıllık düzeylerinde beklenenin aksine bir zayıflama görülmektedir. Buna göre, rol çatışmasının ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki mevcut pozitif yönlü etkisi yani çalışanların rol çatışması düzeyleri arttıkça ÇÖD aracılığıyla duygusal tükenmelerinde gözlemlenen artış çalışanların aşırı bağıllıkları arttıkça zayıflamaktadır. Dolayısıyla aşırı bağıllık düzeyleri daha yüksek çalışanlar daha az etkilenmekte ve daha az aşırı bağıllı çalışanlara kıyasla duygusal tükenme düzeyleri daha az artmaktadır. Öte yandan, elde edilen bu ters yönlü etki yüksek aşırı bağıllık durumunda tükenmişlik düzeyinde zayıflatıcı düzenleyici etki tespit eden Lau (2008) ve duygusal tükenme tespit eden Li vd.'nin (2021) araştırma sonuçları ile bu noktada benzeşmektedir. Ayrıca bu durum rol belirsizliği ve rol aşırı yükü stresörleri ile sinizm arasındaki ÇÖD aracılık ilişkisinde de tespit edilmiştir. Bu bulgular, aşırı bağıllığın ÇÖD ile duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında (yol b) ortaya çıkan negatif yönlü düzenleyici etkisinin güçlenerek baskın geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte düşük düzeyde aşırı bağıllık durumunda koşullu endirekt etkinin beklenen yönde yani azalış göstermesi düzeyi azalan aşırı bağıllığın b yolundaki negatif etkisinin zayıflayarak etkisini yitirdiğini göstermektedir.

Bununla birlikte, rol çatışmasının tükenmişliğin sinizm boyutu ile arasındaki ÇÖD üzerinden ortaya çıkan dolaylı etkisinin aşırı bağıllık tarafından beklendiği yönlerde düzenlendiği tespit edilmiş, sonuç olarak geliştirilen koşullu aracılık hipotezi H3d desteklenmiştir. Bu sonuç değerlendirildiğinde ise rol çatışması sonucunda ÇÖD yaşayan ve bu nedenle de sinizm deneyimleyen çalışanların aşırı bağıllıkları yüksek ise bu ilişkinin daha güçlü olduğu yani bu çalışanların sonuç olarak az aşırı bağıllı çalışanlara kıyasla daha fazla sinizm deneyimledikleri tespit edilmiştir. Bu sonuç Burisch'in (2002) tükenmişlik boyutları bağlamında kişinin kendisi veya işle ilgili tutumlarının çalışanın duygu, davranış, düşünce ve başa çıkma eğilimleri gibi bireyin kişiliğini oluşturan unsurlardan etkileneceği yönündeki görüşünü destekler niteliktedir. Ayrıca, sonuçların Avanzi vd.'nin (2020) aşırı bağıllığın istenen sonuçları vermediğinde çalışanın işine karşı kızgınlık bıkkınlık gibi olumsuz duygular besleyebileceği yönündeki görüşü ile benzeştiği görülmektedir. Bu noktada, Kuper vd. (2002) ve Reimann (2016) tarafından altı çizilen iş akdi ve sözleşmenin ihlal edildiği yönünde bir algı oluşması söz konusu olabileceği düşünülmektedir. Bu durum ise sosyal mübadele kuramı ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde beklentilerin psikolojik sözleşmeye dayandırılması ve ihlalinin tükenmişliğe neden olabileceği (Schaufeli vd., 1996) şeklinde açıklanabilmektedir.

Rol belirsizliği ve rol aşırı yükünün ÇÖD yoluyla duygusal tükenme boyutu üzerindeki dolaylı etkisinde aşırı bağıllığın düzenleyici rolüne ilişkin etkilerin beklenen yönün

tersine gerçekleşmesi nedeniyle ilgili hipotezler (H3b, H3c) desteklenmemiştir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde aşırı bağlılığın bu ilişkide öngörüldüğü gibi pozitif yönlü bir etkisinin olmadığı aksine mevcut pozitif yönlü ilişkiyi zayıflatarak çalışanları duygusal tükenmeye karşı koruyan bir başa çıkma mekanizması olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Aynı durumun İYD aracılığıyla mesleki yeterlik boyutunda da karşımıza çıktığı görülmektedir ve bu nedenle ilgili hipotezler (H4h ve H4i) de desteklenmemiştir. Daha önce bahsedildiği gibi çalışmada aşırı bağlılığın çaba-ödül ve iş-yaşam dengesizliklerin tükenmişlik boyutlarına olan anlamlı etkilerinde (yol b) beklenenin aksi yönde tükenmişliği önleyici etkisinin olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, mevcut araştırmada aşırı bağlılığın ÇÖD ve İYD araçları yoluyla rol stresörlerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini şiddetlendirmesi beklenirken bazı durumlarda kısmi tampon etkisi yaratarak zayıflatması dikkat çekicidir. Bu durum Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin etkileşim hipotezinin yazınla benzer bir şekilde (Lau, 2008; Li vd., 2021; Preckel vd., 2007; Steptoe vd., 2004) mevcut çalışmada da karşılık bulmadığını göstermektedir. Nitekim aşırı bağlılığın olumsuz stres sonuçlarını düzenleyici etkisine yönelik çelişen bulgular elde edilmesi (van Vegchel vd., 2005) nedeni ile sıklıkla (örn., Franche vd., 2006; Gorgievski vd., 2019; Hämmig vd. 2012; Häusler vd. 2018) kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir.

Sosyal mübadele kuramı perspektifi ile çaba-ödül dengesizliği açısından bu durumda, çalışanların rol stresörlerine bağlı ortaya çıkan ÇÖD nedeniyle algıladıkları bir karşılıklılık asimetrisi nedeniyle değil de yalnızca ortaya konması gereken çabalarda ortaya çıkan artışı bir meydan okuma olarak görüp bu bağlamda ilgili çabalarını artırarak mevcut dengesizliğin ortaya çıkaracağı potansiyel olumsuz sonuçları başarılı bir şekilde bertaraf etmeyi başardıkları da düşünülebilir. Örneğin, Ben-Zur ve Michael (2007) çalışanların işlerine yönelik yüksek düzeyde meydan okuma/kontrol algılarının tükenmişliğin oluşumunu tüm boyutlarda azalttığını gözlemlemiştir. Bununla birlikte, Hall ve Richter (1988: 214) çalışanların kariyer başarısı elde etmek için ailelerinden yine “onlar için” fedakârlık yaptıklarını söylemeler de aslında bunu kendi başarı, güç ve saygınlık ihtiyaçları için yaptıklarını belirtmektedir. Böyle bir içsel motivasyona yönelik, du Prel vd. (2018) öğrenilmiş bir davranış olarak ele aldığı aşırı bağlılığın özellikle çalışanların (özellikle de kariyerlerinin başlarında) yüksek motivasyon ve enerji ile tetiklendiği, eğer olumlu geri dönüşler elde edilirse olumlu etkiler ortaya çıkararak aşırı bağlılığa devam etme eğilimi gösterdiklerini ifade etmektedir. Bu durumda, aşırı bağlılığın çalışanın artırdıkları çabalarına karşılık gerçekçi olmayan abartılı ödül beklentileri içinde oldukları şeklindeki varsayımın her zaman geçerli olmayabileceği

şeklinde yorumlanabilmektedir. Böylece, aşırı bağıllık ile dengesizlik artsa da bu durumun arzu edilmeyen bir durum olmadığı ve bu nedenle de aşırı bağıllığın dengesizliğin olumsuz sonuçlarını olumlu yönde değiştiren etkin bir başa çıkma unsuru olarak görev yapabileceği düşünülmektedir.

Bu noktada, aşırı bağıllığın beklenen düzenleyici etkileri göstermemesine ilişkin ortaya konabilecek bir tartışma ise çalışanların farklı kişisel özelliklerin olası ilişkisinin yönünü değiştirici etkisi olabileceği yönündendir. Yazında işine çok anlam atfeden çalışanların işten kendini alıkoymada zorluk çekebilecekleri ancak işe yüklenen bu yüksek anlam nedeniyle aynı zamanda kendini işten alıkoyamamanın negatif etkilerini daha az algılayabileceklerinin altı çizilmektedir (du Puel, 2018; Sonnentag ve Fritz, 2007). Örneğin, Schadenhofer vd. (2018) ampirik çalışmalarında çalışanlarca hissedilen iş anlamlılığının aşırı bağıllık ile tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu arasındaki ilişkiyi modere ettiğini tespit etmiş ve yüksek anlam yükleyen çalışanların tükenmişlik yaşamadıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Van Yperen meslektaşları ile gerçekleştirdikleri bir dizi çalışma ile (Van Yperen vd., 1992, Van Yperen, 1996; Buunk vd., 2001) sosyal mübadele ve eşitlik kuramsal perspektifinden çalışanların işlerine dair ortaya koydukları çaba karşılığında yeteri kadar ödül alamadığını düşünerek dengesizlik yaşamaları ile tükenmişlik deneyimlemeleri arasındaki ilişkisinde topluma diğerlerinin iyiliği için bir şeyler verip karşılığında bir şeyler alma arzusu olarak ifade edilen toplumsal yönelimin (communal orientation) etkileri üzerinde önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Yazarın çalışma sonuçlarına göre hem mübadelede dengesizlik durumunda olan hem de topluma toplumsal yönelimleri düşük düzeyde olan çalışanlar en yüksek düzeyde tükenirken, yüksek toplumsal yönelim tükenmişliği azaltmaktadır. Dolayısıyla, işe atfedilen önem ve topluma fayda sağlama gibi farklı kişisel motivasyon unsurları durumunda aşırı bağıllığın ortaya çıkması halinde iş ve iş dışı dengesizliklerin tükenmişlik ile olan ilişkisindeki düzenleyici rolünün nötrlenebileceği hatta olumlu yönde etkiye dönüşebileceği düşüncesi mevcut çalışmada elde edilen beklenmedik yöndeki bulgulara açıklık getirebilmektedir.

Yukarıda yürütülen tartışmalar doğrultusunda, aşırı bağıllığın ÇÖD ve İYD aracılığıyla tükenmişliğin yordanmasındaki düzenleyici rolünün anlamsız veya negatif yönde gerçekleşmesi çalışmada geliştirilen hipotezlerin önemli bir kısmının desteklenmemesine neden olsa da mevcut çalışmanın model genişletme amacı göze alındığında potansiyel farklı model bileşenlerine yönelik çıkarımlara işaret etmesinin çalışma açısından önemli bir sonuç olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇLAR

İşlemsel stres yaklaşımı çerçevesinde bu çalışmada stresin ortaya çıkışı ve stresle başa çıkma süreçlerinde çalışanın bilişsel değerlendirme mekanizmalarının belirleyici unsur olduğu ve iş stresinin birbirinden etkilenen ancak kesin sınırları olan aşamalardan değil sürekli etkileşim içinde olan dinamik bir süreç şeklinde işlediği görüşü benimsenmiştir. İş yaşamında çalışanın esenliği ve örgütlerin başarısında önemli bir yer tutan iş stresi ve tükenmişliğin nedenleri ve işleyiş mekanizmalarını anlamaya yönelik yazında süregelen kuramsal tartışmalar bulunmakta ve çeşitli kuramsal modeller ile ampirik araştırmalar yürütülmektedir.

Bu çerçevede Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli (Siegrist, 1996; 1999; 2002) günümüz işlemsel stres yaklaşımı çerçevesinde geliştirilmiş sosyal mübadele kuramına dayanan bir model olup çalışanların işlerine ilişkin ortaya koydukları örgütsel çabalar ve karşılığında elde ettikleri ödüller arasında dengeye dayanmaktadır. Buna göre, çaba-ödül ilişkisinde yüksek çaba düşük ödül durumu söz konusu olduğunda çalışan iş stresinin olumsuz sonuçlarını deneyimlemektedir. Ayrıca, model kişisel özelliğe dayanan aşırı bağlılık davranış kalıbının bir başa çıkma mekanizması olarak işlev gördüğünü ancak dengesizlik nedeniyle ortaya çıkan stresi azaltmadığı gibi aksine şiddetlendirdiğini varsaymaktadır.

Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli geliştirildiği günden bugüne çeşitli sağlık sorunları, psikomatik sorunlar ve örgütsel tutum ve davranışlar gibi olguların değerlendirilmesi için kullanılmaktadır. Bununla birlikte, günümüzde iş yaşamının sosyal bir varlık olan çalışanın tüm yaşamı ile etkileşim halinde olduğu ve bu nedenle iş stresinin ve sonuçlarının yalnızca örgütsel rol alanı kapsamında değil örgüt dışı rol alanlarını da kapsayan unsurlar çerçevesinde değerlendirilmesi gerekliliği benimsenmektedir. Bu doğrultuda yürütülen az sayıdaki çalışmada ise aşırı bağlılık unsurunun göz ardı edildiği görülmektedir. Oysa ki, modelin kuramsal dayanakları çerçevesinde aşırı bağlılığın, stresin sonuçlarını ortaya koymada kritik rol oynayacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, mevcut çalışmada iş stresi ve olumsuz sonuçları hususunda rol kuramı ve sosyal mübadele kuramı çerçevesinde işlemsel stres yaklaşımı perspektifinden örgütsel-dışsal ve kişisel-içsel değişkenlerin birlikte yer aldığı örgüt içi ve örgüt dışı rol alanlarını kapsayıcı dinamik bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Mevcut araştırmada oluşturulan model ile çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin rol stresörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkide oynadığı aracı roller ve bu ilişkilerde kişisel faktör

olarak aşırı bağıllık başa çıkma mekanizmasının düzenleyici etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında örneklemin elde edileceği meslekler olarak yoğun ve talepkar çalışma koşulları, insanlarla yüksek düzeyde etkileşim gibi etkenler göz önünde bulundurularak öğretim elemanlarından oluşan akademi, hekim ve hemşirelerden oluşan sağlık sektörü belirlenmiştir. Türkiye genelinde 42 ildeki üniversitelerden 412, 38 ildeki sağlık kuruluşlarından 293 geri dönüş sağlanarak 705 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada geliştirilen ikili paralel aracılık hipotezlerine ilişkin rol çatışması, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü stresörleri ile duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkide çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin aracı rollerinin incelenmesi için SPSS Makro 4.1 Model-4 (Hayes, 2022) kullanılarak çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, bu aracılık ilişkilerinde aşırı bağıllık düzeyinde ortaya çıkacak artışın rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği üzerindeki ve çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkilerin şiddetini artıracak, azalışın ise azaltacak yönündeki öngörülen düzenleyici rolünün yani koşullu aracılığın incelenmesi amacıyla SPSS Makro 4.1 Model-58 (Hayes, 2022) kullanılarak çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Geliştirilen aracılık modellerine ilişkin analiz sonuçlarına göre rol stresörlerinin tüm boyutlarda çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu, bu etkinin tükenmişliğe aktarılması hususunda ise çaba-ödül dengesizliğinin tükenmişliğin duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında rol stresörlerinin etkisine güçlü şekilde aracılık ettiği tespit edilmiştir. Mesleki yeterlik boyutunda ise beklenen etkilere destek sağlanamamıştır. İş-yaşam dengesizliği aracı değişkenin ise tüm rol stresörleri ve tükenmişliğin tüm boyutlarında anlamlı aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. Model toplam etkileri bağlamında, oluşturulan paralel aracılıkların duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında tükenmişliği güçlü şekilde tahmin ettiği, mesleki yeterlik boyutunda ise yalnızca rol belirsizliği stresörü bağlamında tahmin edebildiği görülmüştür. Sonuç olarak, çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliklerinin aracı etkileri karşılaştırıldığında duygusal tükenme ve sinizm boyutlarında çaba-ödül dengesizliğinin çok daha yüksek düzeyde aracılık etkisinin olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki yeterlik boyutunda ise yalnızca iş-yaşam dengesizliğinin beklenen yönde ve anlamlı aracı rol oynadığı görülmüştür.

Gerçekleştirilen koşullu aracılık analizlerine göre genel olarak aşırı bağıllığın rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkilerini beklediği yönde düzenlediği

yani bu etkiyi güçlendirdiği görülmüştür. Çaba-ödül dengesizliğinin duygusal tükenme ve sinizm boyutları, iş-yaşam dengesizliğinin ise mesleki yeterlik boyutu üzerindeki etkilerinin aşırı bağlılık tarafından düzenlendiği tespit edilmiştir. Ancak tespit edilen düzenleyici rolün beklenenin aksine çalışanları tükenmişliği önleyici olarak karşımıza çıktığı görülmüştür. Öte yandan, aşırı bağlılığın çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkilerini çoğunlukla desteklemediği görülmüştür. Çaba-ödül dengesizliği aracılığında rol çatışması ile sinizm ilişkisinde öngörülen etkiler tespit edilirken rol çatışması ile duygusal tükenme, rol belirsizliği ve rol aşırı yükü ile sinizm arasındaki dolaylı ilişkilerde yalnızca aşırı bağlılığın düşük düzeylerinde beklenen yönde düzenleyici etki tespit edilmiştir. Bu ilişkiler dışındaki tüm ilişkilerde aşırı bağlılığın çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracılığıyla rol stresörlerinin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkilerini düzenlemediği veya beklenenden aksi yönde düzenlediği görülmüştür. Beklenenin aksi yönünde ortaya çıkan bu düzenleyici rolün ise yukarıda ifade edilen aşırı bağlılığın aracı değişkenler ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkide üstlendiği önleyici etkisi dolayısıyla gerçekleştiği görülmektedir. Dolayısıyla, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin aşırı bağlılığın olumsuz sağlık sorunlarını şiddetlendireceği yönündeki etkileşim hipotezleri mevcut çalışmada büyük oranda karşılık bulamamıştır.

6.1. Teorik Katkılar

Öncelikle mevcut çalışma kapsamında oluşturan araştırma modeline Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli çerçevesinde son dönemde farklı çalışmalarda da yer almaya başlayan iş dışı rol alanı unsuru da dahil edilmiştir. Mevcut çalışmanın diğer çalışmalardan ayrıştığı nokta ise iş dışı rol alanına ilişkin unsurun çaba-ödül dengesizliği ile birlikte bir bağımsız değişken olarak veya onun öncülü/ardılı olarak değil, çaba-ödül dengesizliği ile birlikte paralel bir aracı değişken olarak ele alınmasıdır. Bağımsız değişken olarak rol stresörlerinin modele dahil edilerek geliştirilen aracılık hipotezleri ile modelin kişisel unsuru olan aşırı bağlılığın yalnız stresin olumsuz sonuçlar doğurması yönündeki düzenleyici etkisi değil, stres algı düzeyine olan etkilerinin değerlendirilmesi sağlanmıştır. Dolayısıyla oluşturulan bu özgün model ile hem tükenmişliğin ortaya çıkışı hem de Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin işleyişine yönelik farklı mekanizmaların değerlendirilmesi yönünde bir çaba ortaya konarak bu alanda yazına katkı sağlandığı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, mevcut araştırma modeli ile aşırı bağlılığın rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği üzerindeki etkilerini düzenlediği ancak çaba-ödül dengesizliği ve iş-

yaşam dengesizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini çoğunlukla düzenlemediği veya beklenenin ters yönünde etkilediği görüldüğünden teorik bir katkı olarak Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde aşırı bağlılığa ilişkin etkileşim hipotezinin stresörler ile çaba-ödül dengesizliği arasındaki ilişkiyi düzenleyici şekilde kuramsal olarak genişletilebilme potansiyelinin olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca, yazında mesleki yeterlik (kişisel başarı hissi) boyutunda tükenmişlik değerlendirmeleri üzerinde gerçekleşen çeşitli eleştiriler ve tartışmaların mevcut araştırma modelinde de çaba-ödül dengesizliği aracı değişkeni bağlamında kendini gösterdiği görülmektedir. Öte yandan, bu tartışmalı boyutun diğer paralel aracı değişken iş-yaşam dengesizliği aracılığı ile düşük düzeyde de olsa yordaniyor olması Maslach'ın (1982) üçlü kavramsallaştırması temel alınmasına rağmen sıklıkla eleştirilerek bir tükenmişlik boyutu olarak değerlendirilememesi gerektiği yönündeki eleştirilere ampirik bulgularla katkı sağlamaktadır.

6.2. Pratik Katkılar

Araştırma sonuçları doğrultusunda, günümüzde örgütler için önemli bir sorun teşkil eden iş stresi ve tükenmişliğin sosyal mübadele perspektifinden çalışanların iş rolleri gereği ortaya koydukları çabalar ve karşılığında elde ettikleri ödüller çerçevesinde denge unsuru gözetilerek önlenmesi/azaltılmasının mümkün olduğu görülmektedir. Araştırmada rol stresörlerinin hem örgüt içi hem de örgüt dışı rol alanlarında dengesizliğe önemli düzeyde etki ettiğinin tespit edilmiş olması, çalışanların iş rollerinde çatışma, belirsizlik ve aşırı yük unsurlarını minimize etmeye yönelik önleyici pratikler geliştirilmesinin iş stresini kaynağında önlemeye yönelik önemli faydalar sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, örgütler çalışanların örgüt içindeki rollerinin farkında olmalarını sağlamak amacıyla çalışanların görev hedeflerini ve beklenen çıktıları açıkça tanımlayan çalışma planları geliştirmelerine yardımcı olarak, tutarsız ve aşırı taleplerde bulunmaktan kaçınarak ve çalışanların geri bildirim sağlayabilecekleri bir çalışma ortamı geliştirerek rol stresörlerinin etkilerini en aza indirmelerinin mümkün olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, ödüller bağlamında çalışanların farkındalığının artırılması, ödül beklentilerini daha gerçekçi ve ödül algılarını daha yüksek kılmak adına çalışan iş ve yaşam deneyimlerini iyileştirmeye ve mevcut potansiyeli ortaya çıkarmaya iş tasarımı, çalışma ortamı ve çalışma koşulları odaklı uygulamaların iş stresi ve tükenmişlik ile mücadelede fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

6.3. Kısıtlar

Bu tez çalışmasının önemli kısıtlarından ilki, saha çalışmasının gerçekleştirildiği dönem olarak değerlendirilmektedir. Bütün dünyayı etkisi altına alan pandemi sürecinde özellikle mevcut çalışmanın odaklandığı meslek gruplarını oluşturan akademi ve sağlık sektöründe olağan iş rutinlerinin önemli ölçüde değiştiği görülmüştür. Bu nedenle uzun bir süre normalleşme sürecinin beklenmesi uygun görülmüş ancak zaman kısıtı nedeniyle henüz normal iş rutinlerine tam anlamıyla dönülemeden tezin saha çalışması gerçekleştirilmek durumunda kalmıştır.

Ayrıca, araştırma verileri niteliksel olarak uygun görülen iki meslek grubundan toplanmıştır. Bu durumun, toplam popülasyonu temsil eden bir örneklem üzerinde çalışılamamasına ve dolayısıyla geliştirilen modelin tüm çalışanlar ve meslek grupları için genellenebilirliğinin kısıtlanmasına neden olduğu düşünülmektedir.

Son olarak, mevcut araştırmanın temel amacının durum tespiti yapmak olmayıp genişletilmiş bir model uygulaması yapmak olması nedeniyle tanımlayıcı istatistikler çerçevesinde fark analizleri gerçekleştirilmemiştir. Elde edilen sonuçların gerekçelendirilmesi hususunda bir kısıt olduğu kabul edilmekle birlikte araştırmanın odak noktasından sapmamak adına bu yönde tercihte bulunulmuştur.

6.4. Öneriler

Mevcut araştırma modeli ile rol stresörlerinin çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracı değişkenleri üzerindeki etkilerini düzenlediği ancak çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini çoğunlukla düzenlemediği veya beklenenin ters yönünde düzenlediği görülmüştür. Bu nedenle Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli çerçevesinde yapılacak gelecek çalışmalarda aşırı bağlılığın etkileşim hipotezinin çaba-ödül dengesizliğinin (veya iş-yaşam dengesizliği gibi olası diğer değişkenlerin) olumsuz sonuçlarını düzenlemesinden ziyade öncül stresörlerin çaba-ödül dengesizliği ile arasındaki ilişkiyi düzenleyici şekilde ele alınmasının faydalı olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca elde edilen sonuçlar, aşırı bağlılığın yalnızca olumsuz etkileri değil potansiyel olumlu etkileri de olabileceğine işaret etmektedir. Bu durumda, aşırı bağlılığın düzenleyici rolüne ilişkin hangi koşullarda olumlu hangi koşullarda ise olumsuz sonuçları tetikleyeceği araştırılmalıdır. Lazarus ve Folkman'ın (1980) da işaret ettiği gibi bir başa çıkma mekanizmasının etkinliği, stresörün türü, durumun özellikleri ve mesleğe bağlı olarak değişebilmektedir. Bu doğrultuda, aşırı bağlılığın farklı stresörler, stres sonuçları ile farklı meslek gruplarında karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesinin aşırı bağlılığın

etkilerine yönelik farklı sonuçlar ortaya çıkarma potansiyeline ve daha genellenebilir değerlendirmeler yapabilmesine olanak sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışanın iş tatmini ve işe atfettiği önem gibi çeşitli unsurların da farklı araştırma modelleri ile bu ilişkilere dahil edilmesinin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Dolayısıyla, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nde kişisel bir özellik olarak ortaya çıkan ve uyumsuz başa çıkma mekanizması olan aşırı bağlılığın ilgili yazınla benzer şekilde mevcut çalışmada da yeteri kadar desteklenmediği görüldüğünden bu bağlamda aşırı bağlılığın işleyişine ilişkin yapıları anlamaya yönelik yeni çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yönde, gelecek çalışmalarda farklı meslek, cinsiyet, çalışma yılı, çalışama saati vb. unsurlar analizlere dahil edilebileceği gibi potansiyel diğer moderatör değişkenlerin de modellere dahil edileceği düşünülmektedir. Böylece, diğer mekanizmaların stres sonuçları üzerinde etki gösterip göstermediğini veya çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliğinin sosyo-demografik özelliklere bağlı olarak tükenmişlik üzerinde farklı etkileri olup olmadığının belirlenebileceği öngörülmektedir.

Bununla birlikte, mesleki yeterlik (kişisel başarı hissi) boyutunun gelecek çalışmalarda iş-yaşam dengesizliği veya iş dışı rol alanlarına ilişkin farklı faktörler çerçevesinde bir tükenmişlik boyutu olarak değil tükenmişliğin bir sonucu olarak araştırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca, farklı tükenmişlik ölçüm araçları ile mevcut çalışmada oluşturulan çaba-ödül dengesizliği ve iş-yaşam dengesizliği aracılığı ve aşırı bağlılık düzenleyiciliğinin tükenmişlik üzerindeki etkilerinin gelecek çalışmalarla araştırılmasının yazına katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir.

Son olarak yukarıda sunulan araştırma önerileri ile ortaya konan potansiyel ilişkilere yönelik boylamsal araştırma desenleri ile çalışmalar yürütülmesinin daha güçlü nedensel açıklamalar yapılabilmesi adına gerekli olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abbas, S. G., Roger, A. ve Asadullah, M. A. (2012). Impact of organizational role stressors on faculty stress and burnout (An exploratory analysis of a public sector university of Pakistan). 4ème colloque international (ISEOR - AOM), 5-6 June 2012, Lyon, France, ss. 1-18.
- Acker, G. M. (2003). Role conflict and ambiguity: Do they predict burnout among mental health service providers?. *Social Work in Mental Health*, 1(3), 63-80.
- Allis, P. ve O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 273-291.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- American Psychological Association (APA) (2020). *Stress in America™ 2020: A National Mental Health Crisis*. 13 Mart 2021 tarihinde <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2020/sia-mental-health-crisis.pdf> adresinden erişildi.
- Amick, B. ve Kasl S. (2000). *Work stress*. C. McDonald (Der.), Epidemiology of work related diseases içinde (ss. 283-308). London: BMJ Publishing Group. <https://doi.org/10.1002/9780470695005.ch14>.
- Antoniou, A. S. G. ve Cooper, C. L. (Der.). (2005). *Research companion to organizational health psychology*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Appley, M. H. ve Trumbull, R. (1986). *Development of the stress concept*. M. H. Appley ve R. Trumbull (Der.), Dynamics of stress içinde (ss. 3-18). Boston, MA: Springer.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491.
- Au, W. C. ve Ahmed, P. K. (2016). Relationships between superior support, work role stressors and work-life experience. *Personnel Review*, 45(4), 782-803. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2014-0175>
- Avanzi, L., Savadori, L., Fraccaroli, F., Ciampa, V. ve van Dick, R. (2020). Too-much-of-a-good-thing? The curvilinear relation between identification, overcommitment, and employee well-being. *Current Psychology*, 41, 1256-1266.
- Avanzi, L., Zaniboni, S., Balducci, C. ve Fraccaroli, F. (2014). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction?.

- Anxiety, Stress and Coping*, 27(4), 455-465.
- Babatunde, A. (2013). Occupational stress: A review on conceptualisations, causes and cure. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 65(3), 73-80.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. ve Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), 39-53.
<https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Bagaajav, A., Myagmarjav, S., Nanjid, K., Otgon, S. ve Chae, Y. M. (2011). Burnout and job stress among Mongolian doctors and nurses. *Industrial Health*, 49(5), 582-588.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J. ve Schaufeli, W. B. (2000a). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884-891. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01361.x>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., Bosveld, W. ve Van Dierendonck, D. (2000b). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.
- Baldwin, B. A. (1981). Professional burnout: Occupational hazard and preventable problem. *Pace*, 8(1), 20-21.
- Barling, J. ve Macintyre, A. T. (1993). Daily work role stressors, mood and emotional exhaustion. *Work & Stress*, 7(4), 315-325.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Barnett, R. C., Brennan, R. T. ve Gareis, K. C. (1999). A closer look at the measurement of burnout. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 4(2), 65-78.
<https://doi.org/10.1111/j.1751-9861.1999.tb00055.x>
- Batlis, N. C. (1980). Dimensions of role conflict and relationships with individual outcomes. *Perceptual and Motor Skills*, 51(1), 179-185.
- Batt, R. ve Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations*, 42(2), 189-220.
<https://doi.org/10.1111/1468-232X.00287>
- Bedeian, A. G. ve Armenakis, A. A. (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *The Academy of Management Journal*, 24(2), 417-424.
- Beehr, T. A. ve Franz, T. M. (1987). The current debate about the meaning of job stress.

- Journal of Organizational Behavior Management*, 8(2), 5-18.
<https://doi.org/10.1300/J075v08n02>
- Beehr, T. A. ve Glazer, S. (2005) *Organizational role stress*. J. Barling, E. K. Kelloway ve M. R. Frone (Der.), *Handbook of work stress* içinde (ss. 7-33). Thousand Oaks: Sage.
- Bell, A. S., Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-journal of Applied Psychology*, 8(1). 4 Nisan 2020 tarihinde [https://researchbank.swinburne.edu.au/file/a683eb5c-fef5-463a-84a26e01fa90260c/1/PDF%20\(Published%20version\).pdf](https://researchbank.swinburne.edu.au/file/a683eb5c-fef5-463a-84a26e01fa90260c/1/PDF%20(Published%20version).pdf) adresinden erişildi.
- Ben-Zur, H. ve Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses: The role of challenge/control appraisals. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63-82.
- Biggs, A., Brough, P. ve Drummond, S. (2017). *Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory*. C. Cooper ve J. Cambell Quick (Der.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* içinde (ss. 351-364). West Sussex: Wiley & Sons.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. New York: Academic Press.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12(1), 67-92.
- Birtch, T. A., Chiang, F. F. T. ve Van Esch, E. (2016). A social exchange theory framework for understanding the job characteristics-job outcomes relationship: the mediating role of psychological contract fulfillment. *International Journal of Human Resource Management*, 27(11), 1217-1236.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley & Sons.
- Blaug, R., Kenyon, A. ve Lekhi, R. (2007). *Stress at work: A report prepared for the work foundations principal partners*. Project Report. London: The Work Foundation.
- Bliese, P. D., Edwards, J. R. ve Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389-402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Boles, J. S. ve Babin, B. J. (1996). On the front lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research*, 37(1), 41-50.
- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: The

- relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 740-748.
- Breaugh, J. A. ve Colihan, J. P. (1994). Measuring facets of job ambiguity: Construct validity evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 191.
- Bria, M., Spânu, F., Băban, A. ve Dumitrașcu, D. L. (2014). Maslach burnout inventory-general survey: Factorial validity and invariance among Romanian healthcare professionals. *Burnout Research*, 1(3), 103-111.
- Brotheridge, C. M. ve Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.203>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. ve Lo, D. (2014). Work-life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Buddeberg-Fischer, B., Klaghofer, R., Stamm, M., Siegrist, J. ve Buddeberg, C. (2008). Work stress and reduced health in young physicians: Prospective evidence from Swiss residents. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(1), 31-38. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0303-7>
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress*, 16(1), 1-17.
- Burke, R. J. (1994). Stressful events, work-family conflict, coping, psychological burnout, and well-being among police officers. *Psychological Reports*, 75, 787-800.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. ve Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9(3), 261-275.
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Aldershot, UK: Gower.
- Buruck, G., Pfarr, A. L., Penz, M., Wekenborg, M., Rothe, N. ve Walther, A. (2020). The Influence of workload and work flexibility on work-life conflict and the role of emotional exhaustion. *Behavioral Sciences*, 10(11), 174-191.
- Butterworth, T., Carson, J., Jeacock, J., White, E. ve Clements, A. (1999). Stress, coping, burnout and job satisfaction in British nurses: Findings from the clinical supervision evaluation project. *Stress Medicine*, 15(1), 27-33.
- Buunk, B. P. ve Schaufeli, W. B. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison*

- theory*. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Der.), Professional burnout: Recent developments in theory and research içinde (ss. 53-69). London: Taylor & Francis.
- Buunk, B. P., Van der Zee, K. ve VanYperen, N. W. (2001). Neuroticism and social comparison orientation as moderators of affective responses to social comparison at work. *Journal of Personality*, 69(5), 745-762.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. ve Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment?. *Human Relations*, 62(10), 1459-1486.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S. ve Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182-214.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V. ve Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.
- Celik, K. (2013). The effect of role ambiguity and role conflict on performance of vice principals: The mediating role of burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, (51), 195-213.
- Chell, E. (1985). *Participation and organization: A social psychological approach* London: Palgrave Macmillan.
- Chen, L., Liu, J., Yang, H., Ma, H., Wang, H., Huang, Y., ...Zhang, N. (2018) Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: The mediating role of coping styles. *Gen Psychiatr.* 31:000004 <http://dx.doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 490-510.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. London: Sage Publications.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C. ve Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal*

- of *Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*, 52(3), 443-456.
- Chua, W. F. (1986). Radical developments in accounting thought. *Accounting Review*, 61(4), 601-632.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clinchamps, M., Auclair, C., Prunet, D., Pfabigan, D., Lesage, F. X., Baker, J. S., ... Dutheil, F. (2021). Burnout among hospital non-healthcare staff: influence of job Demand-Control-Support, and Effort-Reward Imbalance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(1), 13-20.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach*. London: Psychology Press.
- Colindres, C. V., Bryce, E., Coral-Rosero, P., Ramos-Soto, R. M., Bonilla, F. ve Yassi, A. (2018). Effect of effort-reward imbalance and burnout on infection control among Ecuadorian nurses. *International Nursing Review*, 65(2), 190-199.
- Colligan T. W. ve Higgins E. M. (2005) Workplace Stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97.
- Constable, J. F. ve Russell, D. W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*, 12(1), 20-26. <https://doi.org/10.1080/0097840X.1986.9936762>
- Cook, K. S. ve Rice, E. (2003). *Social exchange theory*. J. Delamater (Der.), Handbook of social psychology içinde (ss. 53-76). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Cooper, C. L. ve Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1), 11-28.
- Cooper, C. ve Quick, J. C. (2017). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Cordes, C. L. ve Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict, and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67(4), 965-982.
- Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: Putting theory to work*. Sudbury: Hse Books.

- Cox, T., Griffiths, A. ve Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Creary, S. J. ve Gordon, J. R. (2016). *Role conflict, role overload, and role strain*. C. L. Shehan (Der.), Encyclopedia of family studies içinde (ss. 1-6). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbef012>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. (4. Baskı), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çeribaş, E. (2022) *Hemşirelerin işkoliklik, iş-yaşam dengesi ve tükenme düzeylerini etkileyen etmenlerin ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul.
- Darvishmotevali, M. ve Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. ve Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large- scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50(9), 1317-1327. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D. ve Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. ve Bulters, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 131-149.
- Demerouti, E., Bouwman, K. ve Sanz-Vergel, A. I. (2011). Job resources buffer the impact of work-family conflict on absenteeism in female employees. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 166-176.
- Dén-Nagy, I. (2014). A double-edged sword?: A critical evaluation of the mobile phone in creating work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 193-211.

- Dewe, P. (1997). The transactional model of stress: Some implications for stress management programs. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 35(2), 41-51. <https://doi.org/10.1177/103841119703500205>
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. ve Cooper, C. L. (2012). *Theories of psychological stress at work*. R. J. Gatchel ve I. Z. Schultz (Der.), Handbook of Occupational Health and Wellness içinde (ss. 23-38). Berlin: Springer Science+Business Media.
- Dodanwala, T. C., San Santoso, D. ve Shrestha, P. (2022). The mediating role of work-family conflict on role overload and job stress linkage. *Built Environment Project and Asset Management*, 12(6), 924-939.
- du Prel, J. B., Runeson-Broberg, R., Westerholm, P., Alfredsson, L., Fahlén, G., Knutsson, A., ...Peter, R. (2018). Work overcommitment: Is it a trait or a state?. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(1), 1-11.
- Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2003). *Where to work in Canada?: An examination of regional differences in work life practices*. British Colombia: BC Council for Families.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Edelwich, J. ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Eikhof, D. R., Warhurst, C. ve Haunschild, A. (2007). What work? What life? What balance? Critical reflections on the work-life balance debate. *Employee Relations*, 29(4), 325-333.
- Elkind, D. (1995). *Ties that stress: The new family imbalance*. Cambridge: Harvard University Press.
- Emerson, R. M. (1962). Power-dependence relations. *American Sociological Review*, 27, 31-40.
- Emerson, R. M. (1972). *Exchange theory, Part I: A psychological basis for social exchange*. J. Berger, M. Zelditch Jr. ve B. Anderson (Der.), Sociological theories in progress, Vol. 2. içinde (ss. 38-57). Boston: Houghton Mifflin.
- Ernst Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-

- human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615-622. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.4.615>
- Etzion, D. ve Bailyn, L. (1994). Patterns of adjustment to career/family conflict of technically trained women in USA and Israel. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1520-1549.
- Eurofound (2020). *Living, working and COVID-19, COVID-19 series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2019, 20 Kasım). Third European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-3). 2 Şubat 2022 tarihinde <https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-3> adresinden erişildi.
- Fazlıoğulları, O. (2012). Scientific research paradigms in social sciences. *International Journal of Educational Policies*, 6(1), 41-55.
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A. ve Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27(1), 64-87.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M. ve Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(4), 309-319.
- Feuerhahn, N., Kühnel, J. ve Kudielka, B. M. (2012). Interaction effects of effort-reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 105-131.
- Fineman, S. ve Payne, R. (1981). Role Stress-A Methodological Trap?. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 51-64.
- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K. ve Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31-68.
- Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J. ve DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping,

- health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Franché, R. L., Williams, A., Ibrahim, S., Grace, S. L., Mustard, C., Minore, B. ve Stewart, D. E. (2006). Path analysis of work conditions and work-family spillover as modifiable workplace factors associated with depressive symptomatology. *Stress and Health*, 22(2), 91-103. <https://doi.org/10.1002/smi.1087>
- French, Jr. P., Caplan, R. D. ve Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.
- French, Jr. P., Tupper, C. J. ve Mueller, E. F. (1965). *Work load of university professors*. Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research, The University of Michigan,
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy*, 12(1), 73-82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Freudenberger, H. J. ve Richelson, G. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. Garden City, N.Y.: Anchor Press.
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Der.), Handbook of Occupational Health Psychology içinde (ss. 143-162). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 167(50), 145-167.
- Gable, G. G. (1994). Integrating case study and survey research methods: an example in information systems. *European Journal of Information Systems*, 3(2), 112-126.
- Gaffikin, M. (2006). The critique of accounting theory, school of accounting & finance. *Accounting & Finance Working Papers*, 6(25), 1-21.
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. London: Routledge.
- Getzels, J. W. ve Guba, E. G. (1954). Role, role conflict, and effectiveness: An empirical study. *American Sociological Review*, 19(2), 164-175.

- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S. ve Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559.
- Geurts, S., Schaufeli, W. B. ve De Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341-362.
- Ghorpade, J., Lackritz, J. ve Singh, G. (2007). Burnout and personality: Evidence from academia. *Journal of Career Assessment*, 15(2), 240-256. <https://doi.org/10.1177/1069072706298156>
- Giacobbi, P. R. ve Weinberg, R. S. (2000). An examination of coping in sport: Individual trait anxiety differences and situational consistency. *The Sport Psychologist*, 14(1), 42-62.
- Gilbert-Ouimet, M., Brisson, C. ve Vézina, M. (2020). Psychosocial work stressors, high family responsibilities, and psychological distress among women: A 5-year prospective study. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(2), 170-179.
- Gillespie, N. A., Walsh, M. H. W. A., Winefield, A. H., Dua, J. ve Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15(1), 53-72.
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. ve Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine*, 66(7), 564-570.
- Gmelch, W. H., Wilke, P. K. ve Lovrich, N. P. (1986). Dimensions of stress among university faculty: Factor-analytic results from a national study. *Research in Higher Education*, 24(3), 266-286. <https://doi.org/10.1007/BF00992075>
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P. ve Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- Goertz, G. ve Mahoney, J. (2012). Concepts and measurement: Ontology and epistemology. *Social Science Information*, 51(2), 205-216.
- Goff, S. J., Mount, M. K. ve Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>
- Gomes, A. R. ve Teixeira, P. M. (2016). Stress, cognitive appraisal and psychological health: testing instruments for health professionals. *Stress and Health*, 32(2), 167-172.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-

- Gorgievski, M. J., Van der Heijden, B. I. J. M. ve Bakker, A. B. (2019). Effort-reward imbalance and work-home interference: a two-wave study among European male nurses. *Work & Stress*, 33(4), 315-333.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1503358>
- Gragnano, A., Simbula, S. ve Miglioretti, M. (2020). Work-life balance: weighing the importance of work-family and work-health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907-1017.
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K. ve Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276.
- Gray, D. E. (2014). *Doing research in the real world*. London: Sage.
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining. *Organizational Dynamics*, 31(2), 177-193.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H. ve Parasuraman, S. (1994). *Work - family conflict, social support, and well-being*. M. J. Davidson, ve R. J. Burke (Der.), *Women in management: current research issues* içinde (ss. 213 - 229). London: Paul Chapman.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Grzywacz, J. G. ve Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471.
- Guba, E. G. ve Lincoln, Y. S. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Der.), *Handbook of qualitative research* içinde (ss. 105-117). London: Sage.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Guo, L., Huang, M., Wang, Y., Shi, S., Yang, M. ve Shuai, J. (2022). Effort-reward imbalance and job burnout in preschool teachers: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(1), 1-13.

- Guttek, B. A., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Guttek, B. A., Stromberg, A. H., ve Larwood, L. (1988). *Women and work: An Annual Review*, Vol. 3. Beverly Hills, CA.: Sage Publications.
- Gürbüz, S. ve Bayık, M. E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hâlâ geçerli mi?. *Türk Psikoloji Dergisi*, 37(88), 1-14.
- Halbesleben, J. R. B. ve Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H. ve Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 237-250.
- Hall, D. T. ve Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
- Hallebone, E. and Priest, J. (2009), *Business and Management Research: Paradigms and Practices*. New York: Palgrave Macmillan.
- Hämmig, O. ve Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88-95. <https://doi.org/10.1007/s00038-009-8031-7>
- Hämmig, O., Brauchli, R. ve Bauer, G. F. (2012). Effort-reward and work-life imbalance, general stress and burnout among employees of a large public hospital in Switzerland. *Swiss Medical Weekly*, 142, 1-11.
- Hämmig, O., Gutzwiller, F. ve Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work- and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9, 1-15. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-435>
- Hankin, B. L. ve Abramson, L. Y. (2001). Development of gender differences in depression: An elaborated cognitive vulnerability-transactional stress theory. *Psychological Bulletin*, 127(6), 773-796.
- Hart, M. P. ve Cooper, C. L. (2001). *Occupational stress: Toward a more integrated framework*. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil ve C. Viswesvaran (Der.), Handbook of industrial, work and organizational psychology (vol 2: Personnel psychology) içinde (ss. 93-114). London: Sage.
- Haslam, S. A. ve Van Dick, R. (2011). *A social identity approach to workplace stress*. D. D. Cremer, R. van Dick ve J. K. Murnighan (Der.), Social Psychology and

- Organizations içinde (ss. 325-352). New York: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203846957>
- Hasselhorn, H. M., Tackenberg, P. ve Peter, R. (2004). Effort-reward imbalance among nurses in stable countries and in countries in transition. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 401-408.
- Häusler, N., Bopp, M. ve Hämmig, O. (2018). Effort-reward imbalance, work-privacy conflict, and burnout among hospital employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(4), 183-187.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: The Guilford Press
- Hayes, A. F. (2015). An index and test of linear moderated mediation. *Multivariate Behavioral Research*, 50(1), 1-22.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3. Baskı). New York: Guilford Publications.
- Hendel, D. D. ve Horn, A. S. (2008). The relationship between academic life conditions and perceived sources of faculty stress over time. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 61-88.
- Hewett, R., Liefvooghe, A., Visockaite, G. ve Roongrerngsuke, S. (2018). Bullying at work: Cognitive appraisal of negative acts, coping, wellbeing, and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 71.
- Holmes, T. H. ve Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: Its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Hopper, T. ve Powell, A. (1985). Making sense of research into the organizational and social aspects of management accounting: a review of its underlying assumptions. *Journal of Management Studies*, 22(5), 429-465.
- Houston, D. M. (2005). *Work-life balance in the 21st century*. D. Houston (Der.), Work-life balance in the 21st century içinde (ss. 1-10). London: Palgrave Macmillan.
- Huang, G. D., Feuerstein, M. ve Sauter, S. L. (2002). Occupational stress and work-related upper extremity disorders: Concepts and models. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 298-314.

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Espnes, G. A., Falkum, E. ve Aasland, O. G. (2008). Positive and negative work-family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress*, 22(1), 1-15.
- Ito, J. K. ve Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490-509.
- Jackson, S. E. ve Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Organizational Behavior*, 3(1), 63-77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Jackson, S. E. ve Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Jackson, S. E., Schwab, R.L. ve Schuler, R.S. (1986). Towards an understanding of the burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71: 630-40.
- Jaffe, D. T. (1995). *The healthy company: Research paradigms for personal and organizational health*. S. L. Sauter ve L. R. Murphy, (Der.), Organizational risk factors for job stress içinde (ss. 13-39). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S. ve Ahmed, K. (2014). Effect of role conflict, work life balance and job stress on turnover intention: Evidence from Pakistan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(3), 125-133.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H. ve Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142-159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>
- Jex, S. M., Beehr, T. A. ve Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of applied Psychology*, 77(5), 623-628.
- Johnson, V. E. (1973). *I'll quit tomorrow*. New York: Harper & Row.
- Johnson, J. V. ve Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of random sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Jones, B., Flynn, D. M. ve Kelloway, E. K. (1995). *Perception of support from the organization in relation to work stress, satisfaction, and commitment*. S. L. Sauter ve L. R. Murphy (Der.), Organizational risk factors for job stress içinde (ss. 41-52).

- Washington, DC.: American Psychological Association.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (Der.) (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New Jersey: John Wiley.
- Kan, D. ve Yu, X. (2016). Occupational stress, work-family conflict and depressive symptoms among Chinese bank employees: The role of psychological capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(1), 134-144.
- Kang, B., Twigg, N. W. ve Hertzman, J. (2010). An examination of social support and social identity factors and their relationship to certified chefs' burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 168-176.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C. ve Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1-39. <https://doi.org/10.1007/BF00844845>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. ve Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. ve Ryan, A. M. (2013). From “work-family” to “work-life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221-237.
- Kelloway, E. K. ve Barling, J. (1991). Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 64, 291-304.
- Kerr, S. T. (1978). Consensus for change in the role of the learning resources specialist: order and position differences. *Sociology of Education*, 51(4), 304-323.
- Keser, A., Li, J. ve Siegrist, J. (2019). Examining effort-reward imbalance and depressive symptoms among Turkish University workers. *Workplace Health & Safety*, 67(3), 131-136.
- Khateeb, F. R. (2021). Work life balance - A review of theories, definitions and policies. *Cross Cultural Management Journal*, 23(1), 27-55.
- Kim, B., Kim, E. ve Lee, S. M. (2017). Examining longitudinal relationship among effort reward imbalance, coping strategies and academic burnout in Korean middle school students. *School Psychology International*, 38(6), 628-646.
- Kinman, G. (2019). Effort-reward imbalance in academic employees: Examining different reward systems. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 184-

192. <https://doi.org/10.1037/str0000128>

- Kinman, G. ve Jones, F. (2008a). A life beyond work? job demands, work-life balance, and wellbeing in UK Academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- Kinman, G. ve Jones, F. (2008b). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251. <https://doi.org/10.1108/02683940810861365>
- Kirchmeyer, C. (2000). *Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time?*. C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Der.), Trends in organizational behavior içinde (ss. 79-93). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Klein, H. J. (2016). Commitment in organizational contexts. *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 489-493.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Publications.
- Kocalevent, R., Pinnschmidt, H., Selch, S., Nehls, S., Meyer, J., Boczor, S., ... ve van den Bussche, H. (2020). Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BMC Medical Education*, 20(1), 1-8.
- Koeske, G. F., Kirk, S. A. ve Koeske, R. D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 319-335.
- Koeske, G. F. ve Koeske, R. D. (1993). A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research*, 17(3-4), 107-135. https://doi.org/10.1300/J079v17n03_06
- Kop, N., Euwema, M. ve Schaufeli, W. B. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13(4), 326-340.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 198-215.
- Kotter, J. P. (1973). The Psychological Contract: Managing the Joining-Up Process. *California Management Review*, 15(3), 91-99. <https://doi.org/10.2307/41164442>
- Kossek, E. E., Meece, D., Barratt, M. E., Prince, B. E. ve Poelmans, S. A. Y. (2005). US Latino migrant farm workers: Managing acculturative stress and conserving work-family resources. *Work and Family: An International Research Perspective*, 1, 47-70.

- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Kunz, C. (2019). The influence of working conditions on health satisfaction, physical and mental health: testing the effort-reward imbalance (ERI) model and its moderation with over-commitment using a representative sample of German employees (GSOEP). *BMC Public Health*, 19(1), 1-11.
- Kuper, H., Singh-Manoux, A., Siegrist, J. ve Marmot, M. (2002). When reciprocity fails: Effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(11), 777-784. <https://doi.org/10.1136/oem.59.11.777>
- Kurspahić-Mujčić, A., Hadžagić-Ćatibušić, F., Sivić, S. ve Hadžović, E. (2014). Association between high levels of stress and risky health behavior. *Medicinski Glasnik*, 11(2), 367-372.
- Kyriacou, C. ve Sutcliffe, J. (1978). A Model of Teacher Stress. *Educational Studies*, 4(1), 1-6. <https://doi.org/10.1080/0305569780040101>
- Lambert, E., Hogan, N. L. ve Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(1), 37-55. <https://doi.org/10.1007/s12103-009-9067-1>
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., Dial, K. C., Jiang, S. ve Khondaker, M. I. (2012). Is the job burning me out? An exploratory test of the job characteristics model on the emotional burnout of prison staff. *The Prison Journal*, 92(1), 3-23.
- Lau, B. (2008). Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in a Norwegian municipality: A cross sectional study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-3-9>
- Lourel, M. ve Gueguen, N. (2007). A meta-analysis of job burnout using the MBI scale. *L'encephale*, 33(6), 947-953.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S. (2020). *Psychological stress in the workplace*. Florida: CRC Press.
- Lazarus, R. S. ve Cohen, J. B. (1977). *Environmental stress*. I. Altman ve J. F. Wohlwill (Der.), Human behavior and environment advances in theory and research içinde (ss. 89-126). New York: Plenum Press.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-

- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Berlin: Springer.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141-169.
- Lease, S. H. (1999). Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in Higher Education*, 40(3), 285-307. <https://doi.org/10.1023/A:1018747000082>
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133.
- Lee, J., Lim, N., Yang, E. ve Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(3), 252.
- Lehr, D., Koch, S. ve Hillert, A. (2010). Where is (im)balance? Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort-reward imbalance and overcommitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 251-261. <https://doi.org/10.1348/096317909X406772>
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 21(4), 472-489.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (2005). Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work. New Jersey: John Wiley & Sons.
- LePine, J. A., LePine, M. A. ve Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883.
- LePine, J. A., LePine, M. A. ve Saul, J. R. (2007). *Relationships among work and non-work challenge and hindrance stressors and non-work and work criteria: a model of cross-domain stressor effects*. P.L. Perrewe ve D.C. Ganster (Der.), Exploring the work and non-work interface içinde (ss. 35-72). Binkley: Emerald.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P. ve LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Li, N., Zhang, L., Li, X. ve Lu, Q. (2021). The influence of operating room nurses' job stress on burnout and organizational commitment: The moderating effect of over-

- commitment. *Journal of Advanced Nursing*, 77(4), 1772-1782.
- Linton, R. (1936). *The study of man: An introduction*. Oxford, Appleton-Century.
- Lyons, T. F. (1971). Role clarity, need for clarity, satisfaction, tension, and withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 99-110.
- Halpern, D. F. (2009) *Introduction*. A. Marcus-Newhall, D.F. Halpern ve S.J. Tan (Der.), *Changing Realities of Work and Family* içinde (ss. 5-22). West Sussex: John Wiley & Sons.
- McCormack, N. ve Cotter, C. (2013). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professionals*. London: Elsevier.
- Mark, G. M. ve Smith, A. P. (2008). *Stress models: A review and suggested new direction*. J. Houdmont ve S. Leka (Der.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* içinde (ss. 111-144). Nottingham: Nottingham University Press.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Marks, S. R. ve MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Maslach, C. (1976). Burned out. *Human Behaviour*, 5, 16-22.
- Maslach, C. (1982). *Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*. W.S. Paine (Der.). *Job stress and burnout: research, theory and intervention perspectives* içinde (ss. 29-40). Beverly Hills: Sage Focus Editions.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E. ve Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*, 7, 1-7.
- Maslach, C., Leiter, M. P. ve Schaufeli, W.B. (2008). *Measuring burnout*. S. Cartwright ve C.L. Cooper (Der.), *The Oxford handbook of organizational well being* içinde (ss. 86-108). Oxford: Oxford University Press.

- Maslach, C. ve Schaufeli, W.B. (1993) *Historical and conceptual development of burnout*. W.B. Schaufeli, C. Maslach and T. Marek (Der.), Professional burnout: Recent developments in theory and research içinde (ss. 1-16). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.
<https://doi.org/10.1177/001872678303601003>
- Merton, R. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 106-120.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-69.
https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991.
- Meyer, J. P. ve Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323-337.
- Michel, J. S. ve Clark, M. A. (2009). Has it been affect all along? A test of work-to-family and family-to-work models of conflict, enrichment, and satisfaction. *Personality and individual Differences*, 47(3), 163-168.
- Miles, R. H. ve Perreault, W. D. (1976). Organizational role conflict: Its antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Performance*, 17(1), 19-44.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90051-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90051-9)
- Milfont, T. L., Denny, S., Ameratunga, S., Robinson, E. ve Merry, S. (2008). Burnout and wellbeing: Testing the Copenhagen burnout inventory in New Zealand teachers. *Social Indicators Research*, 89(1), 169-177.
<https://doi.org/10.1007/s11205-007-9229-9>
- Miller, T. A. ve McCool, S. F. (2003). Coping with stress in outdoor recreational settings: An application of transactional stress theory. *Leisure Sciences*, 25(2-3), 257-275.
- Moen, P. (1997). *Women's roles and resilience: Trajectories of advantage or turning points*. I.H. Gotlib ve B. Wheaton (Der.), Stress and adversity over the life course: Trajectories and turning points içinde (ss. 133-156). Cambridge: Cambridge University Press.

- Montgomery, A. J., Panagopolou, E. ve Benos, A. (2006). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22(3), 203-212.
- Muller, D., Judd, C. M. ve Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863.
- Myers, M. D. (2019). *Qualitative research in business and management*. New York: Sage.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N. M. ve Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293.
- Nuebling, M., Seidler, A., Garthus-Niegel, S., Latza, U., Wagner, M., Hegewald, J., ... Liebers, F. (2013). The Gutenberg Health Study: Measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health*, 13, 1-13.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W. ve Greene-Shortridge, T. M. (2013). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 28-40. <https://doi.org/10.1037/a0026428>
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. ve Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Olson-Buchanan, J. B. ve Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432-445.
- Orthner, D. K. ve Pittman, J. F. (1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48(3), 573-581.
- O'Rourke, H. P. ve MacKinnon, D. P. (2018). Reasons for testing mediation in the absence of an intervention effect: A research imperative in prevention and intervention research. *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 79(2), 171-181.
- Örtqvist, D. ve Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399-422.

<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>

- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236.
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, 8(2), 110-129. <https://doi.org/10.1080/02678379408259984>
- Parkes, L. P. ve Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organisations. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 267-284.
- Peacock, E. J., ve Wong, P. T. (1990). The stress appraisal measure (SAM): A multidimensional approach to cognitive appraisal. *Stress Medicine*, 6(3), 227-236.
- Pelissier, C., Fontana, L., Fort, E., Vohito, M., Sellier, B., Perrier, C., ... Charbotel, B. (2015). Impaired mental well-being and psychosocial risk: a cross-sectional study in female nursing home direct staff. *BMJ Open*, 5(3), 1-10.
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Tordera, N. ve Mañas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals?. *Psychology and Health*, 16(5), 511-525. <https://doi.org/10.1080/08870440108405524>
- Perrewé, P. L. ve Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 739-752.
- Pichler, F. (2009). Determinants of work-life balance: Shortcomings in the contemporary measurement of WLB in large-scale surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5>
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. Detroit: Free Press.
- Pines, A. ve Maslach, C. (1980). Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 9(1), 5-16.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. ve LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Ponto, J. (2015). Understanding and evaluating survey research. *Journal of the Advanced*

- Practitioner in Oncology*, 6(2), 168-171.
- Porter, L. W., Richard M. S., Richard T. M. ve Paul V. B. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Posig, M. ve Kickul, J. (2003). Extending our understanding of burnout: Test of an integrated model in nonservice occupations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 3-19. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.3>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D. ve Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Preckel, D. (2005). *Effort-reward-imbalance, overcommitment and employee's health: Testing the validity of the ERI model*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of Zurich, Zurich.
- Preckel, D., Meinel, M., Kudielka, B. M., Haug, H. J. ve Fischer, J. E. (2007). Effort-reward-imbalance, overcommitment and self-reported health: Is it the interaction that matters? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 91-107. <https://doi.org/10.1348/096317905X80183>
- Preckel, D., von Känel, R., Kudielka, B. M. ve Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(2), 117-122. <https://doi.org/10.1007/s00420-004-0572-8>
- Rasmussen, V., Turnell, A., Butow, P., Juraskova, I., Kirsten, L., Wiener, L., ... IPOS Research Committee. (2016). Burnout among psychosocial oncologists: an application and extension of the effort-reward imbalance model. *Psycho-Oncology*, 25(2), 194-202.
- Reimann, M. (2016). The moderating role of overcommitment in the relationship between psychological contract breach and employee mental health. *Journal of Occupational Health*, 58(5), 425-433. <https://doi.org/10.1539/joh.16-0032-OA>
- Richards, K. A. R. ve Levesque-Bristol, C. (2016). Assisting in the Management of Faculty Role Stress: Recommendations for Faculty Developers. *Journal of Faculty Development*, 30(1), 7-14.
- Roesch, S. C., Weiner, B. ve Vaughn, A. A. (2002). Cognitive approaches to stress and coping. *Current Opinion in Psychiatry*, 15(6), 627-632.
- Rosenthal, R., ve Rosnow, R. L. (1991). *Essentials of behavioral research: Methods and data analysis*. New York: McGraw-Hill.

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K. ve King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P. ve Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61. <https://doi.org/10.1037/a0012538>
- Russell, D. W., Altmaier, E. ve Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269-274.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L. ve De Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *Plos One*, 12(10), 1-29.
- Saunders, M., Lewis, P. ve Thornhill, A. (2009) *Research methods for business students*. New York: Pearson.
- Sauter, S. L. ve Murphy, L. R. (1995). *Organizational risk factors for job stress*. Washington DC: American Psychological Association.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. ve Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. (2. Baskı). New Jersey: John Wiley ve Sons.
- Schadenhofer, P., Kundi, M., Abrahamian, H., Blasche, G., Stummer, H. ve Kautzky-Willer, A. (2018). Job-related meaningfulness moderates the association between over-commitment and emotional exhaustion in nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 820-832. <https://doi.org/10.1111/jonm.12602>
- Schaubroeck, J., Cotton, J. L. ve Jennings, K. R. (1989). Antecedents and consequences of role stress: A covariance structure analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 10(1), 35-58.
- Schaufeli, W. B. (2006). The balance of give and take: Toward a social exchange model of burnout. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 19(1), 87-131.
- Schaufeli, W. ve Bunk, B. P. (2003). *Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing*. M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst ve C.L.Cooper (Der.), The handbook of work and health psychology içinde (ss. 383-425). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., Dierendonck, D. Van ve Gorp, K. Van. (1996). Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model. *Work & Stress*, 10(3), 225-237.

- Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. <https://doi.org/10.1080/02678370500385913>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Bakker, A. B. (2008). *It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively*. C. Cooper ve J.R. Burke (Der.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* içinde (ss. 203-226). Bingley: Emerald.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Boca Raton, Florida: CRC press.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Boston: Addison-Wesley.
- Scher, S. J. ve Heise, D. R. (1993). Affect and the perception of injustice. *Advances in Group Processes*, 10, 223-252.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schuler, R. S. (1986). *Organizational stress and coping: A model and overview*. A. Sethi and R. Schuler (Der.), *Handbook of organizational stress coping strategies* içinde (ss. 35-67). Cambridge, MA: Ballinger Publishing.
- Schuler, R. S., Aldag, R. J. ve Brief, A. P. (1981). Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 20, 111-128.
- Schulz, M., Damkröger, A., Heins, C., Wehlitz, L., Löhr, M., Driessen, M., ... Wingenfeld, K. (2009). Effort-reward imbalance and burnout among German nurses in medical compared with psychiatric hospital settings. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 16(3), 225-233.
- Schwab, R. L. ve Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18(1), 60-74. <https://doi.org/10.1177/0013161X82018001005>
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. Pensilvanya: J.B. Lippincot Company.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworths Group.
- Shirom, A. (1989). *Burnout in work organizations*. J. P. Hodgkinson ve J.K. Ford (Der.), *International review of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 25-48). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Shockley, K. M. ve Singla, N. (2011). Reconsidering work-family interactions and

- satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Siefert, K., Jayaratne, S. ve Chess, W. A. (1991). Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers. *Health and Social Work*, 16(3), 193-202. <https://doi.org/10.1093/hsw/16.3.193>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (2001). *A theory of occupational stress*. J. Dunham (Der.), Stress in the workplace: Past, present and future içinde (ss. 52-66). London: Whurr Publishers.
- Siegrist, J. (1999). *Occupational health and public health in Germany*. P. M. Le Blanc, M. C. W. Peeters, A. Bussing ve W. B. Schaufeli (Der.), Organizational psychology and healthcare: European contributions içinde (ss. 35-44). Münih: Rainer Hampp Verlag.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2, 261-291.
- Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *SJWEH Suppl*, 6, 163-168.
- Siegrist, J. (2012). Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence. Department of Medical Sociology, University Düsseldorf, Düsseldorf, 1-19.
- Siegrist, J. (2016). *A theoretical model in the context of economic globalization*. J. Siegrist ve M. Wahrendorf (Der.), Work stress and health in a globalized economy içinde (ss. 3-19). Edinburgh: Springer, Cham.
- Siegrist, J. (2017). *The Effort-Reward Imbalance Model*. C. L. Cooper; J. C. Quick (Der.), The handbook of stress and health: A guide to research and practice içinde (ss. 24-35). New Jersey: John Wiley and Sons.
- Siegrist, J. ve Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: a systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4), 432-445.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. ve Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483-1499.
- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F. ve Wahrendorf, M. (2009). A short generic measure of work stress in the era of globalization: Effort-reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), 1005-1013.
- Singh, J. (1993). Boundary role ambiguity: Facets, determinants, and impacts. *Journal of*

Marketing, 57(2), 11-31.

- Sirois, F. M. ve Kitner, R. (2015). Less adaptive or more maladaptive? A meta-analytic investigation of procrastination and coping. *European Journal of Personality*, 29(4), 433-444. <https://doi.org/10.1002/per.1985>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M. ve Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287-292.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16(1), 49-58.
- Sonnentag, S. ve Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204.
- Spence Laschinger, H. K. ve Finegan, J. (2008). Situational and dispositional predictors of nurse manager burnout: A time-lagged analysis. *Journal of Nursing Management*, 16(5), 601-607.
- Steptoe, A., Siegrist, J., Kirschbaum, C. ve Marmot, M. (2004). Effort-reward imbalance, overcommitment, and measures of cortisol and blood pressure over the working day. *Psychosomatic Medicine*, 66(3), 323-329.
- Sutherland, V. ve Cooper, C. (2000). *Strategic stress management: An organizational approach*. Berlin: Springer.
- Swider, B. W. ve Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487-506.
- Taris, T. W. (2017). *Models in work and health research: The JDC (S), ERI and JD-R frameworks*. R.J. Burke ve K.M. Page (Der.), Research handbook on work and well-being içinde (ss. 77-97). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Tattersall, A. J. ve Farmer, E. W. (1995). *The regulation of work demands and strain*. S. L. Sauter ve L. R. Murphy (Der.), Organizational risk factors for job stress içinde (ss. 139-156). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Tei-Tominaga, M., Akiyama, T., Miyake, Y. ve Sakai, Y. (2009). The relationship between temperament, job stress and overcommitment: A cross-sectional study using the TEMPS-A and a scale of ERI. *Industrial Health*, 47(5), 509-517.
- Tement, S. (2017). Burnout and work-life balance: A review of linkages and mechanisms. Proc. of Health Professionals - Stress, Burnout and Prevention the International

- Conference, 6 October, 2017, Maribor-Slovenya: Der: R.F. Zlatka, ss. 1-9.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tetrick, L. E. (1992). *Mediating effect of perceived role stress: A confirmatory analysis*. J.C. Quick, J.J. Hurrell ve L.R. Murphy (Der.), Stress and well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health içinde (ss. 134-152). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Trougakos, J. P. ve Hideg, I. (2009). *Momentary work recovery: The role of within-day work breaks*. S. Sonnentag, P.L. Perewe, ve D.C. Ganster (Der.), Current perspectives on job-stress recovery içinde (ss. 37-84). Bingley: Emerald.
- Tsutsumi, A. ve Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59(11), 2335-2359.
- Tuğsal, T. (2017). The effects of socio-demographic factors and work-life balance on employees' emotional exhaustion. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 653-665.
- Tulgan, B. (2020). The art of being indispensable at work: Win influence, beat overcommitment, and get the right things done. *Harvard Business Press*, 1-20.
- Tunc, T. ve Özen-Kutanis, R. (2009). Role conflict, role ambiguity, and burnout in nurses and physicians at a university hospital in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, 11(4), 410-416. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00475.x>
- Turner, R. H. (1956). Role-taking, role standpoint, and reference-group behavior. *American Journal of Sociology*, 61(4), 316-328.
- Turner, R. H. (2002). *Role theory*. J. H. Turner (Der.), Handbook of sociological theory içinde (ss. 233-254). New York: Springer US.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griehaber, V., Müller, U., Wesche, H., ... Frommhold, M. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 433-441. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0169-0>
- URL-1, <https://www.findacode.com/icd-11/code-129180281.html>. 4 Nisan 2022.
- Väänänen, A., Kumpulainen, R., Kevin, M. V., Ala-Mursula, L., Kouvonen, A., Kivimäki, M., ... Toivanen, M. (2008). Work-family characteristics as determinants of sickness absence: a large-scale cohort study of three occupational grades. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 181-196. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.181>

- Van Der Doef, M. ve Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Van Sell, M., Brief, A. P. ve Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bakker, A. ve Schaufeli, W. (2002). Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: Does it make any difference?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(4), 403-421.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. ve Schaufeli, W. B. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine*, 60, 1117-1131.
- Van Yperen, N. W., Buunk, B. P. ve Schaufeli, W. B. (1992). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(3), 173-189.
- Van Yperen, N. W. (1996). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses: A replication and extension. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(4), 338-354.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Allison, P., Gu, J. K., ve Fekedulegn, D. (2018). Effort-reward imbalance and overcommitment at work: Associations with police burnout. *Police Quarterly*, 21(4), 440-460.
- Von Emster, G. R. ve Harrison, A. A. (1998). Role ambiguity, spheres of control, burnout, and work-related attitudes of teleservice professionals. *Journal of Social Behavior and Personality*, 13(2), 375-385.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wang, Y., Ramos, A., Wu, H., Liu, L., Yang, X., Wang, J. ve Wang, L. (2015). Relationship between occupational stress and burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(5), 589-597.
- Wang, M. L. ve Tsai, L. J. (2014). Work-family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*, 22(3), 200-207. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000040>

- Ward, C. H. ve Eisler, R. M. (1987a). Type A achievement striving and failure to achieve personal goals. *Cognitive Therapy and Research*, 11(4), 463-471.
- Ward, C. H. ve Eisler, R. M. (1987b). Type A behavior, achievement striving, and a dysfunctional self-evaluation system. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 318.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E. ve Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41(5), 540-555.
- Wheaton, B. ve Montazer, S. (2010). *Stressors, stress, and distress*. T. L. Scheid ve T. N. Brown (Der.), A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems içinde (ss. 171-199). Cambridge University Press, New York.
- Wicks, A. C. ve Freeman, R. E. (1998). Organization studies and the new pragmatism: Positivism, anti-positivism, and the search for ethics. *Organization Science*, 9(2), 123-140.
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*, 12(4), 543-560.
- Williams, K. J. ve Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Winefield, A. H., Boyd, C., Saebel, J. ve Pignata, S. (2008). *Job stress in university staff: An Australian research study*. Queensland: Australian Academic Press.
- Winstanley, S. ve Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work & Stress*, 16(4), 302-315. <https://doi.org/10.1080/0267837021000058650>
- Wirtz, P. H., Siegrist, J., Rimmele, U. ve Ehlert, U. (2008). Higher overcommitment to work is associated with lower norepinephrine secretion before and after acute psychosocial stress in men. *Psychoneuroendocrinology*, 33(1), 92-99. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2007.10.003>
- Worlu, R., Olokundun, M., Akinbode, M., Augusta, A. ve Inelo, F. (2016). Stress arising from work roles and impediments to organizational performance. *Research Journal of Medical Sciences*, 10(1), 1-5.
- Wright, T. A. ve Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83, 486-493.
- Xie, Z., Wang, A. ve Chen, B. (2011). Nurse burnout and its association with occupational

- stress in a cross-sectional study in Shanghai. *Journal of Advanced Nursing*, 67(7), 1537-1546.
- Yan, J., Kim, S., Zhang, S. X., Foo, M. D., Alvarez-Risco, A., Del-Aguila-Arcentales, S. ve Yáñez, J. A. (2021). Hospitality workers' COVID-19 risk perception and depression: A contingent model based on transactional theory of stress model. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102935.
- Ye, Z., Yang, X., Zeng, C., Wang, Y., Shen, Z., Li, X. ve Lin, D. (2020). Resilience, social support, and coping as mediators between COVID-19-related stressful experiences and acute stress disorder among college students in China. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 1074-1094.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 99-112.
- Zedeck, S. (1987). *Work, family, and organizations: An untapped research triangle*. (IRLE Working Paper No. 10-87). <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/10-87.pdf>
- Zhang, S., Kwok, R. C. W., Lowry, P. B., Liu, Z. ve Wu, J. (2019). The influence of role stress on self-disclosure on social networking sites: A conservation of resources perspective. *Information & Management*, 56(7), 1-12.
- Zohar, D. (1997). Predicting burnout with a hassle-based measure of role demands. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 101-115.

EKLER

Ek 1: Anket Formu

Tükenmişliğin Dengesi: Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği, İş-Yaşam Dengesizliği ve Aşırı Bağlılık (Genişletilmiş Bir İşlemsel Stres Modeli Uygulaması)

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Programı çerçevesinde iş stresini değerlendirmek amacıyla Rol Stresörleri, Çaba-Ödül Dengesizliği, İş-Aile/Yaşam Dengesizliği, Aşırı Bağlılık ve Tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere tasarlanmıştır. Sorulara eksiksiz, gerçekçi ve içtenlikle cevap vermeniz araştırmanın amacına ulaşmasında esas oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında paylaşacağınız veriler gizli tutulacak ve bilimsel analizler dışında kullanılmayacaktır. Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Arş. Gör. Şerife ÖRS
Dr. Öğr. Üyesi Orkan Demirbağ
Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

DEMOGRAFİK SORULAR (Sağlık Çalışanları İçin)

Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐ **Yaşınız:** **İlişki durumunuz?:** Evli (veya partneriyle yaşıyor) ☐ İlişkisi var ☐ İlişkisi yok ☐
Çocuk sayısı / yaş(lar)ı: **Eğitim durumunuz:** Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek L. ☐ Doktora (devam ediyor) ☐ Doktora ☐
Unvanınız: Hekim ☐ Uzm. Hekim ☐ Diş Hekimi ☐ Uzm. Diş Hekimi ☐ Hemşire ☐
Branşınız: **Meslekte çalışma yılınız:** **Haftalık çalışma saati yükü?** **Çalıştığınız şehir:**
Çalıştığınız kurum: **İdari/yönetmel göreviniz var mı?** **İdari/yönetmel görev(ler)inizi belirtiniz.**

İdari/yönetmel görev(ler)inizi ayırdığınız ortalama süre?

İş dışı (aile, arkadaşlık vb.) görev ve sorumluluklarınız* ayırdığınız haftalık ortalama süre? (saat)

* Ev işleri, çocuk bakımı, evcil hayvan bakımı, eş/dost/akraba gibi yakınlarla zaman ayırma, sivil toplum faaliyetleri vb. zaman ayırma sorumluluğu hissettiğiniz şeyler.

DEMOGRAFİK SORULAR (Akademisyenler İçin)

Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐ **Yaşınız:** **İlişki durumunuz?:** Evli (veya partneriyle yaşıyor) ☐ İlişkisi var ☐ İlişkisi yok ☐
Çocuk sayısı / yaş(lar)ı: **Eğitim durumunuz:** Lisans ☐ Yüksek L. ☐ Doktora (devam ediyor) ☐ Doktora ☐
Unvanınız: Araştırma Görevlisi ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Dr. Öğr. Üyesi ☐ Doç. Dr. ☐ Prof. Dr. ☐
Meslekte çalışma yılınız: **Çalıştığınız kurum:** **Mevcut kurumda çalışma yılınız:** **Biriminiz:**
Sorumlusu olduğunuz ders sayısı?* : **Haftalık ders saati yükünüz?*** **Lisansüstü tez danışmanlığı yaptığınız öğrenci sayısı?*****
Bilimsel çalışmalara ayırdığınız haftalık ortalama süre?: **İdari/yönetmel göreviniz var mı?** **İdari/yönetmel görev(ler)inizi belirtiniz.**
İdari/yönetmel görev(ler)inizi ayırdığınız ortalama süre?

İş dışı (aile, arkadaşlık vb.) görev ve sorumluluklarınız* ayırdığınız haftalık ortalama süre? (saat)

* 2021-2022 Güz ve Bahar dönemleri ortalama ders sayısı (örn. iki dönem ortalaması 3,5 ise 4 yazınız). Lisans ve lisansüstü derslerinizi birlikte değerlendiriniz. Yoksa lütfen 0 yazınız.
*** 2021-2022 Güz ve Bahar dönemleri ortalama ders yükü (örn. iki dönem ortalaması 18,5 ise 19 yazınız). Lisans ve lisansüstü derslerinizi birlikte değerlendiriniz. Yoksa lütfen 0 yazınız.
**** 2021-2022 Güz ve Bahar dönemleri ortalama öğrenci sayısı (örn. iki dönem ortalaması 3,5 ise 4 yazınız). Yoksa lütfen 0 yazınız.
Ev işleri, çocuk bakımı, evcil hayvan bakımı, eş/dost/akraba gibi yakınlarla zaman ayırma, sivil toplum faaliyetleri vb. zaman ayırma sorumluluğu hissettiğiniz şeyler.

İş Rol Talepleri Güçlükleri - Lütfen <i>son bir (1) ay içerisinde</i> aşağıdaki iş ile ilgili durumlardan hangisi/hangilerini deneyimlediğinizi ve bu deneyimlerin fiziksel veya duygusal olarak rahatsız ediciliği ile ilgili görüşlerinizi belirtiniz.	Deneyimlemedim	Deneyimledim: Az rahatsız edici buldum	Deneyimledim: Rahatsız edici buldum	Deneyimledim: Çok rahatsız edici buldum
Farklı görüşler üzerinde tartışma ya da çatışmalar yaşadım.	☐	☐	☐	☐
Alanuma müdahale girişimleri ile karşılaştım.	☐	☐	☐	☐
İş birliği eksikleri veya düşüncesizlikler ile karşılaştım.	☐	☐	☐	☐
Önemli meseleler ile ilgili üssümü ikna etmekte zorlandım.	☐	☐	☐	☐
Kaba/ düşüncesiz veya sevmediğim kişilerle muhatap olmak zorunda kaldım.	☐	☐	☐	☐
Olumsuz veya eleştirel yorumlar aldım.	☐	☐	☐	☐
Farklı insanlardan gelen çelişkili beklentilerle uğraşmak zorunda kaldım.	☐	☐	☐	☐
Üstlerimden geri bildirim almakta zorluk çektim.	☐	☐	☐	☐
Zaman baskısı altında hissettim, yetersiz zaman nedeniyle zorlandım.	☐	☐	☐	☐
Yapmam gereken çok fazla iş, çok fazla şey vardı.	☐	☐	☐	☐
Çok fazla ekstra saat çalışmak veya uygun olmayan çalışma programları uygulamak zorunda kaldım.	☐	☐	☐	☐
Bürokratik kısıtlar nedeniyle görevleri yerine getirmekte zorlanıyorum.	☐	☐	☐	☐
Verilen görevlerle başa çıkmak için çok az kaynağa (yardım, ekipman, bütçe) sahibim.	☐	☐	☐	☐
Önemsiz faaliyetler üzerinde zaman harcamak zorunda kalıyorum.	☐	☐	☐	☐
İşleri kendi yöntemimle yapmak için resmi yetkim yetersizdi.	☐	☐	☐	☐
Bir sorunu nasıl çözeceğim konusunda endişeler yaşadım.	☐	☐	☐	☐
Benden tam olarak ne beklediğini bilmeden harekete geçmek zorunda kaldım.	☐	☐	☐	☐
Hata yaptım ya da yapmaktan endişe duydum.	☐	☐	☐	☐
İhtiyacım olan bilgiyi elde etmekte zorlandım.	☐	☐	☐	☐
Net öncelikler veya hedefler olmadan taleplere yanıt vermek zorunda kaldım.	☐	☐	☐	☐

Çaba-Ödül Dengesizliği (Çaba) Lütfen işinizin tipik bir unsuru olarak aşağıdaki ifadeler ile ilgili kendinizi ne derece stresli hissettiğinizi değerlendiriniz.	Katılmıyorum	Katılıyorum: Stresli hissetmiyorum	Katılıyorum: Biraz stresli hissediyorum	Katılıyorum: Stresli hissediyorum	Katılıyorum: Çok stresli hissediyorum
Ağır iş yükü sebebi ile sürekli zaman baskısı yaşıyorum	☐	☐	☐	☐	☐
İşimi yaparken pek çok kez bölünür ve rahatsız edilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
Geçtiğimiz son birkaç yıl süresinde işim gittikçe daha talepkar hale gelmiştir.	☐	☐	☐	☐	☐



İşimde yükselme şansım zayıftır.	☐	☐	☐	☐	☐
İş durumumda arzu edilmeyen bir değişim yaşadım veya yaşamayı bekliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
İş güvencem zayıftır.	☐	☐	☐	☐	☐
Çaba-Ödül Dengesizliği (Ödül) Lütfen işinizin tipik bir unsuru olarak aşağıdaki ifadeler ile ilgili kendinizi ne derece stresli hissettiğinizi değerlendiriniz.	Katılıyorum	Katılmıyorum: Stresli hissetmiyorum	Katılmıyorum: Biraz stresli hissediyorum	Katılmıyorum: Stresli hissediyorum	Katılmıyorum: Çok stresli hissediyorum
Üstüm ya da eş düzeyim kişilerden hak ettiğim saygıyı görürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
Tüm çabalarım ve başarılarımı göz önünde bulundurursak, işyerinde hak ettiğim saygı ve itibarı görürüm.	☐	☐	☐	☐	☐
Tüm çabalarım ve başarılarımı göz önünde bulundurursak, işyerinde yükselme şansım yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐
Tüm çabalarım ve başarılarımı göz önünde bulundurursak, maaşım/gelirim yeterlidir.	☐	☐	☐	☐	☐

Aşırı Bağlılık - Lütfen aşağıdaki her bir ifadenin deneyimlerinizi ne derece yansıttığını değerlendiriniz.	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum
İş yerinde kolaylıkla zaman baskısı altında ezilirim	☐	☐	☐	☐
Sabah kalkar kalkmaz iş sorunlarını düşünmeye başlarım.	☐	☐	☐	☐
Eve gelince kolayca rahatlar ve iş ile ilgili her şeyi kafamdan atarım.	☐	☐	☐	☐
Bana yakın insanlar işim için çok fazla fedakârlık yaptığımı söylerler.	☐	☐	☐	☐
İş ile ilgili düşünceler nadiren peşimi bırakır, yatağa gittiğimde aklımda hala iş olur.	☐	☐	☐	☐
Bugün yapmam gereken bir şeyi ertelersem, gece uyumakta zorlanırım.	☐	☐	☐	☐

İş-Yaşam Dengesi - Lütfen aşağıdaki her bir ifadenin deneyimlerinizi ne derece yansıttığını değerlendiriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İş yerinde ve ailemde/iş dışı yaşamımda benden beklenenleri müzakere edebilir ve başarabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
İş ve aile/iş dışı yaşamımda kritik insanların rol beklentilerini karşılamada iyi bir iş çıkarıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
(Onlara sorulsa) Yakın olduğum insanlar iş ve aileyi/iş dışı yaşamı dengelemede iyi bir iş çıkardığımı söylerler.	☐	☐	☐	☐	☐
Üslerimin ve ailemin/yakınlarımla benimle ilgili beklentilerini yerine getirebiliyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
(Onlara sorulsa) İş arkadaşlarım ve aile üyelerim/yakınlarım beklentilerini karşıladığımı söylerler.	☐	☐	☐	☐	☐
İş arkadaşlarımdan ve aile üyelerimden/yakınlardan gelen geri bildirimlere dayanarak hem işimi hem de aile/iş dışı yaşam sorumluluklarımı yerine getirdiğimi açıkça görüyorum.	☐	☐	☐	☐	☐

Tükenmişlik - Lütfen aşağıdaki her bir ifadenin size en uygun sıklık derecesini belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda bir kez	Ayda birkaç kez	Haftada bir kez	Çoğu günler	Her gün
İşimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşgütünün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sabah uyanıp da bir başka iş günü ile yüzleşmek zorunda kaldığımda yorgun hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tüm gün işimde çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde ortaya çıkan sorunları etkili bir şekilde çözebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşimden dolayı tükenmiş hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bu örgütün işlerine etkili bir katkı yaptığımı hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bu işe başladığımdan beri işime daha az ilgili hale geldim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşim konusunda daha az hevesli hale geldim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bence işimde iyiyim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşte bir şey başardığımda coşkulu hissediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Bu işte kayda değer pek çok şey başardım.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sadece işimi yapmak ve rahatsız edilmemek istiyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşimin bir şeye katkıda bulunup bulunmadığı konusunda daha kuşkulu hale geldim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşimin öneminden şüphe ediyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
İşimde, bir şeyleri halletmede etkili olduğum konusunda kendime güveniyorum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-044-149305

28.12.2022

Konu : Etik Onay

Sayın Arş. Gör. Şerife ÖRS

“TÜKENMİŞLİĞİN DENGESİ: ROL STRESÖRLERİ, ÇABA-ÖDÜL DENGESİZLİĞİ, İŞ-YAŞAM DENGESİZLİĞİ VE AŞIRI BAĞLILIK(GENİŞLETİLMİŞ BİR İŞLEMSEL STRES MODELİ UYGULAMASI)” konulu doktora tez çalışmanız, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 2022/1 Sayılı ve 23/02/2022 Tarihli Etik Kurul toplantısında oybirliği ile kabul edilmiştir. Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Bayram NAZIR
Kurul Başkanı V.

Ek: Etik Kurul Formu

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 082M-2V29-0P07

Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.gumushane.edu.tr/>

Adres:

Telefon No : Fax No :

e-Posta : İnternet Adresi : <http://www.gumushane.edu.tr/>

Kep Adresi : gumushaneuniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Av. Nuray HANZADE

Avukat

Dahili No:



ÖZGEÇMİŞ

Şerife ÖRS, lise eğitimini Kadıköy AİHL’de tamamladıktan sonra, sırasıyla Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Emet MYO Muhasebe (2006), Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme (2008) ve YLSY Bursiyeri olarak University of Essex MSc Accounting and Management programlarından (2012) mezun olmuştur. Örs, ileri düzeyde İngilizce bilmektedir.

Yayınlar:

- Örs, Ş. (2023). Spor yönetiminde kriz iletişimi: İmaj tamir teorisi ve durumsal kriz iletişim teorisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(37), 335-370. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1097189>
- Demirelli, Ş. (2022). Neoliberal bir ürün olarak uluslararası finansal raporlama standartlarının eleştirel bir okuması. *Paradigma:Güncel Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 52-59.
- Okan, T., Peker, İ. ve Demirelli, Ş. (2015). A corporate social responsibility framework for mining sector using analytic network process. *International Business Research*, 8(12), 9-25.
- Demirelli Ş. (2017). Environmental management accounting systems in local governments: Eastern Black Sea region. Book of Abstracts of the 2nd International Conference on Business Management, 15-16 November 2017, Cyprus, s. 7.
- Demirelli Ş., Peker, İ. ve Okan, T. (2017). Analysis of corporate environmental performance criteria with DELPHI, DEMATEL and ANP methods: Automotive manufacturers in Turkey. Book of Abstracts of the 2nd International Conference on Business Management, 15-16 November 2017, Cyprus, s. 17.
- Demirelli Ş. ve Sekmen Ö. (2016) *Çin mucizesinin sürdürülebilirliği için yeşil kalkınma*. B. Doğru (Der.), Çin ekonomisi: Bir sosyalist piyasa tahlili içinde (ss. 97-118). Ankara: Akademisyen Kitapevi.