

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

## İŞ SONRASI TOPARLANMANIN YAŞAM TATMINİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İŞE TUTULMANIN ARACI ROLÜ\*

### THE EFFECT OF POST-WORK RECOVERY ON LIFE SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF WORK ENGAGEMENT

Nusret ERCEYLAN<sup>1</sup>

Doç. Dr. İnan ERYILMAZ<sup>2</sup>

Doç. Dr. Gaye ATILLA<sup>3</sup>

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı; çalışanların iş saatleri sonrasında deneyimledikleri toparlanma sürecinin, işe tutulma ve yaşam tatminleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi ve iş sonrası toparlanma ile yaşam tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracılık rolünün sorgulanmasıdır. Bu doğrultuda, Isparta ilinde kamu ve özel sağlık kuruluşlarında görevli toplam 216 sağlık çalışanına araştırma ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. İlişkisel tarama deseni kullanılarak yürütülen araştırmadan elde edilen veriler SPSS ve AMOS programları vasıtasıyla doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi uygulanarak test edilmiştir. Yürütülen analizler sonucunda; sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma seviyelerinin hem işe tutulmalarını hem de yaşam tatminlerini anlamlı ve olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca, iş sonrası toparlanma ile yaşam tatmini ilişkisinde işe tutulmanın kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur. Araştırma bulguları, değişkenler arası ilişkilerin kuramsal altyapısı temelinde değerlendirilerek tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sonrası Toparlanma, İşe Tutulma, Yaşam Tatmini, Sağlık Çalışanları.

**JEL Sınıflandırma Kodları:** D23, M12, M19, M54.

#### ABSTRACT

The aim of the study is to examine the effect of the post-work recovery on work engagement and life satisfaction of employees. The mediating role of work engagement in the relation between post-work recovery and life satisfaction is also investigated. Accordingly, research scale is applied to 216 health care staff who works in public and private health institutions in Isparta province. The cross-sectional data is analyzed through SPSS and AMOS software by conducting confirmatory factor, correlation and structural equation modeling analyses. As a result of the research, it is determined that post-work recovery level of health care staff have a significant positive relationship with both their work engagement and life satisfaction. Moreover, it is shown that work engagement has a partial mediator role in the effect of post-work recovery on life satisfaction. The research findings are discussed based on theoretical infrastructure of the relationship among variables.

**Keywords:** Post-Work Recovery, Work Engagement, Life Satisfaction, Health Care Staff.

**JEL Classification Codes:** D23, M12, M19, M54.

\* Bu çalışma için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan E-87432956-050.99-216494 (117/25) sayılı ve 16.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, nusreterceylan@hotmail.com

<sup>2</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi Bölümü, inaneryilmaz@sdu.edu.tr

<sup>3</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, gayeatilla@sdu.edu.tr

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose and Scope:

This research is carried out to investigate the relationship between the post-work recovery process and life satisfaction of employees. Additionally, the mediator role of work engagement between the recovery and life satisfaction relationship is examined. Recovery has been defined in several ways, but most definitions have in common that recovery occurs after strain when the stressor is no longer present. It represents the process that repairs the negative strain effects. More specifically, recovery is the process which an individual's functioning returns to its prestressor level and in which strain is vanished or reduced. Life satisfaction is one of the important indicators of life quality. Along with mental and physical health, it indicates a positive evaluation of a person's own life. It also constitutes the primary cognitive component of subjective well-being. Recent studies have shown that recovery is an important predictor of life satisfaction (Song et al., 2021; Cooper, 2010). Work engagement refers a positive, fulfilling, affective-motivational state of work-related wellbeing. Kühnel et al. (2009) found that recovery has positive effect on work engagement. Work engagement can also be seen as the antipode of burnout and might have an important mediator between recovery and life satisfaction. In this context, research hypotheses were created and tested on 216 health care staff working in Isparta province of Turkey.

### Design/methodology/approach:

The data required to test the hypotheses were collected online by survey method. "Recovery Experience Scale" developed by Sonnentag and Fritz (2007), "Work Engagement Scale" by Schaufeli et al. (2006) and "Life Satisfaction Scale" by Diener et al. (1985) were used. IBM SPSS and IBM AMOS software were used for the data analysis. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis, correlation, and structural equation modeling analyses were used to analyze the collected data.

### Findings:

Complete and valid data used in the analysis is (N=216). Initially, descriptive statistics and scale items were investigated using mean and standard deviation for normally distributed variables and median for the non-normally distributed factors. All distributions are found within thresholds ( $\pm 1$ ). The internal consistency of the items that comprise each construct within the model was measured by Cronbach's Alpha (CA) and all three scales found above (Recovery Experience Scale: .86, Work Engagement Scale: .74, Life Satisfaction Scale: .84) the threshold value of (.70). To test the validity of the scales, Confirmatory Factor Analysis (CFA) applied to each one and validity and goodness of fit values are found within the acceptable ranges. After the scale validity was seen to be appropriate, correlation analysis was performed to determine the relationship between the main variables. It is seen that there is a significant, positive, and moderate relationship between the recovery experienced by the health workers who make up the sample after work and the levels of retention to their work. Similarly, when the correlation between recovery experience and life satisfaction level examined, a significant, positive, and moderate relationship found. This result shows that the level of recovery experience experienced by the employee increases and decreases with the level of retention and life satisfaction. On the final step, Structural Equation Modeling (SEM) was used to test the research hypotheses. Results revealed that post-work recovery has statistically significant and positive effect on both life satisfaction and work engagement. Furthermore, work engagement has mediator role on the relationship between post-work recovery and life satisfaction.

### Conclusion and Discussion:

This study revealed that post-work recovery level of health care staff may predict their work engagement and life satisfaction. Also, the mediator role of work engagement between the relationship of post-work recovery and life satisfaction has been determined. This result is in line with the theoretical background of the recovery experience and the results of studies conducted in different countries. After the workday, psychological experiences of employees affect their level of recovery for the next working day. When subdimensions of recovery experiences -psychological detachment, relaxation, mastery, and control- are separately investigated in terms of their relationships with both work engagement and life satisfaction, results showed that relaxation, mastery, and control are significant predictors of work engagement and life satisfaction while psychological detachment has only low-level relation. Notably, recovery experiences are gaining more attention in working literature and it is getting more important for managers to raise awareness about the recovery experience of working individuals. Managers should take recovery into consideration to use it as a tool for improving positive organizational outcomes. In this respect, implementing after-work recovery training programs may have positive effect to improve employees' work engagement as well as their well-being. Working individuals also need to know more about after-work recovery concept and discover their own ways to reach higher levels of recovery.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde hemen tüm sektörlerde çalışanlar, yoğun iş yükü ve stres altında iş yaşamlarını sürdürmek durumundadır. İş sonrası toparlanma kavramı, çalışma ortamının bu olumsuz etkilerinden iş saatleri sonrasında olabildiğince kurtularak yeni bir iş gününe başlayabilmeyi ifade etmektedir. İş sonrası toparlanma, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığının muhafazası başta olmak üzere, olumlu çalışma döngüsünün sürdürülebilirliği adına oldukça önemli bir değişken olmakla birlikte kuramsal altyapısı çerçevesinde incelendiğinde; çalışanların yaşam tatmini, iyi oluş ve işe tutulma düzeylerini etkileyebilecek önemli bir fenomen olarak ele alınabileceği değerlendirilmektedir.

İnsanın en temel hakkı olan yaşama hakkının sürdürülebilmesi amacıyla büyük bir özveri ile çalışan sağlık çalışanları, iş gereklerinin yol açtığı olumsuz etkilere en fazla maruz kalan ve her geçen gün emek yoğun sektör karakterine daha çok bürünen büyük hacimli iş gruplarından biridir. Yürüttükleri işin doğasında var olan yoğun tempo, gerginlik ve ağır iş yükü, Covid-19 pandemi sürecinin de etkisiyle katlanarak artış göstermiştir. Her seviyede uzmanlaşmaya dayalı olarak çalışan sağlık çalışanlarının olası hataları diğer pek çok sektörde olduğu gibi para kaybına değil, doğrudan insan yaşamına mâl olabilecek ciddi sonuçlar doğurabilmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak sürekli görevlerini yerine getirmeye hazır olmaları için işlerini sevmeleri, yaptıkları işe gönülden bağlı olmaları, zorlu çalışma şartları altında motivasyonlarını sürdürebilmeleri büyük önem arz etmektedir. Literatürde “işe tutulma” olarak kavramsallaştırılan bu durumu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen birçok faktör olabileceği gibi, sağlık çalışanları özelinde değerlendirildiğinde özellikle pandemi koşulları gibi iş yükünün radikal şekilde artış gösterdiği ve iş ortamında risk düzeyinin arttığı dönemlerde işe tutulma düzeylerinde belirgin düşüşler görülebileceği değerlendirilmektedir. Bu noktada, çalışanların iş sonrası toparlanmışlık düzeylerinin işe tutulmaları üzerinde önemli bir etken olabileceğinin çeşitli çalışmalar sonucunda ortaya konmuş olduğu görülmektedir (Sonnentag vd., 2012; Xanthopoulou, 2013; Molino vd., 2015).

Kuramsal temelde işe tutulma üzerindeki etkisinin yanı sıra, iş sonrasında yeterince toparlanmadan çalışma döngüsünün sürdürülmesi, bireylerin tüm yaşam kalitelerini değerlendirme derecesi olarak tanımlanabilen yaşam doyumunu da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu durumun gerçekleşmesi, çalışan açısından işine ve özel hayatına ilişkin diğer birçok olumsuz sonucu doğurabilecek bir paradoksun başlangıcı olabilir. Konuya ilişkin yapılan literatür incelemesinde, uluslararası düzeyde ilgi gören iş sonrası toparlanma ve etkilerinin Türkiye’de kısıtlı sayıda çalışmada ele alındığı ve sağlık çalışanları örnekleminde bir araştırmaya konu olmadığı görülmektedir. Yürütülen bu araştırma ile, insan sağlığı gibi hataya yer olmayan bir konuda görev alan sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma düzeylerinin yaşam tatminlerine ve işe tutulmalarına olan etkileri ile işe tutulmanın toparlanma ile yaşam tatmini ilişkisindeki olası aracılık rolünün sorgulanması hedeflenmektedir. Örgütsel bağlamda, toparlanma deneyimi konusuna ilişkin Türkiye’de yapılan çalışmaların yok denecek kadar az oluşu ve iş sonrası toparlanmanın birey ve örgütler açısından etkilerinin birlikte ele alınması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İş Sonrası Toparlanma

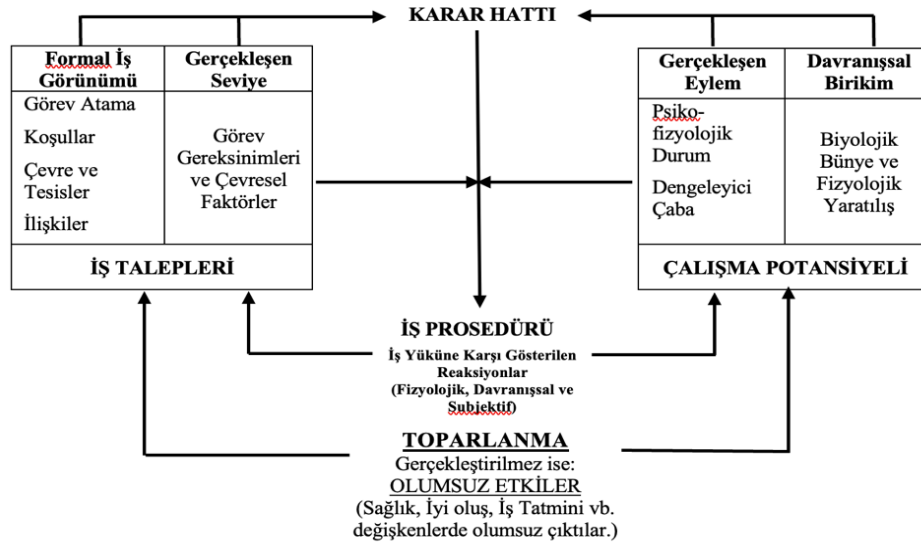
İş ortamında stres, yüksek seviyede iş talebi, çalışma sürelerinin uzunluğu ve düşük iş kaynakları gibi faktörlerin çalışanların sağlıklarını ve iyi oluş seviyelerini doğrudan etkilediği farklı çalışmalarda ortaya konmuştur (Lee ve Ashword, 1996; Danne ve Griffin, 1999). En temel haliyle, çalışanlar üzerinde biriken bu olumsuz faktörlerden mesai sonrasında uzaklaşılabilmesi ve etkilerinin uzun vadede mümkün olduğunca azaltılmasını ifade eden iş sonrası toparlanma (post-work recovery) kavramı, psikoloji alanında olduğu kadar son yıllarda örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe de ilgi gören bir kavram haline gelmiştir (Sonnentag, 2003; Binnewies vd., 2009; Volman vd., 2013; Molino vd., 2015; Venz vd., 2021).

Toparlanma, birey üzerindeki gerginliğin ortadan kalktığı ya da etkinliğinin azaldığı ve fonksiyonlarının gerginliğe maruz kalmadan önceki normal konumuna dönmesidir (Sonnentag ve Natter, 2004, s. 368). İşin uzun vadede çalışan sağlığı ve performansı üzerindeki olumsuz etkilerinin en aza indirilebilmesi için uygun aralıklarla toparlanma için uygun zaman ve ortamın sağlanması ön koşuldur. Bu bağlamda toparlanmayı işte yaşanan gergin ortamın tam tersi bir süreç olarak görmek mümkündür. Yeni bir iş döngüsü öncesinde çalışan üzerindeki fizyolojik ve zihinsel yorgunluk ancak başarılı bir toparlanma ile ortadan kaldırılabilir.

Toparlanma kavramını bir süreci ya da sonucu ifade etmesi açısından iki farklı şekilde kavramsallaştırmak mümkündür (Sonnentag ve Geurts, 2009, s. 4). Toparlanma bir süreç olarak ele alındığında, bireyin iş ortamında üzerine yüklenen gerginliği üzerinden atmak üzere iş ortamında veya iş ortamı dışında gerçekleştirdiği tüm eylemler ve deneyimlerini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bunlar; iş ortamında kısa molalar, iş arkadaşları ile sohbetler, öğle yemeğine çıkılması ya da basit fiziksel egzersizler yapılması olabilir. Çalışanlar için asıl toparlanma ise iş ortamı ve işin gerektirdiklerinden zihinsel olarak ayrıldıklarında gerçekleşecektir. Bunun için iş ortamından fiziksel olarak uzaklaşmak temel gereksinim olarak gözüke de gerçekte bireyin iş hakkında düşünmeyi bırakabilmesi ve işin olumlu-olumsuz tüm yönlerinden zihinsel olarak uzaklaşabilmeyi başarabilmesi gerekmektedir (Fritz ve Sonnentag, 2006, s. 937). Toparlanmanın bu bağlamda, gerginlik halinin tam zıttı bir süreci ifade ettiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Craig ve Cooper, 1992; Meijman ve Mulder, 1998). Toparlanma bir sonucu ifade edecek şekilde ele alındığında ise, stres kaynağının birey üzerindeki etkisinin sona ermesi ve sonucunda birey üzerindeki gerginliğin azalarak ortadan kalkması durumunu ifade etmektedir (Demerouti vd., 2009, s. 90).

Toparlanmanın kuramsal altyapısı Meijman ve Mulder (1998)'in Çaba-Toparlanma Modeli (Effort-Recovery Model) ve Hubfoll (1998)'un Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources Theory) ile açıklanmaktadır (Sonnentag, 2001, s. 196). Çaba-Toparlanma Modeli, iş taleplerini karşılayabilmek için gösterilen çabanın kısa vadede çalışanları fizyolojik, davranışsal ve sübjektif olarak olumsuz etkileyebileceğini savunmaktadır. Çalışanın, iş taleplerini karşılayabilmesi için maruz kaldığı bu olumsuz sonuçların toparlanma süreçleriyle ortadan kaldırılması gerekmektedir. Normal koşullarda, çalışını etkileyen olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmasıyla toparlanmadan bahsedilebilir. Çalışanın iş taleplerini karşılamada ihtiyaç duyduğu öz kaynakların uzun vadede muhafaza edilebilmesi için düzenli bir toparlanma programı bulunması şarttır. Diğer yandan, belirli iş talepleri olduğu müddetçe çalışanların işleri ile aktif şekilde meşgul olmaları beklenir. Çalışanların iş ortamında pasif durumda kalmasının önüne geçilebilmesi için de iş prosedürleri oluşturularak işlerin düzenlenmesi sağlanmalıdır. Hangi iş prosedürünün benimsenmesi gerektiği ise; iş talebinin niteliği ve düzeyi, çalışanın karar verebilme toleransı, çalışanın bilgi/beceri düzeyi, iş taleplerini karşılama konusundaki istekliliği ve son olarak çalışanın psikofizyolojik durumuna göre belirlenmelidir.

Şekil 1. Çaba-Toparlanma Modeli



Kaynak: Wolff vd., 2013, s. 9'dan uyarlanmıştır.

Şekil 1'de görülen Çaba-Toparlanma modeli, belirlenen iş prosedürleri ve gerçekleşen durumlardan oluşan "iş talepleri" ile çalışanın bu iş taleplerine mevcut koşullardaki yanıt verebilmesini ifade eden "çalışma potansiyeli" arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkiyi etkileyen karar verme mekanizmasını göstermektedir. İşin yapılmasıyla elde edilen ürünle işi yapan çalışanın psikolojik ve fizyolojik reaksiyonu, iş prosedürünün tasarlanmasında belirleyici olacaktır. Kısa vadede işin gerçekleştirilmesi sonucu çalışan üzerinde oluşan olumsuz psikolojik ve fizyolojik yüklerin bir sonraki iş talebinin yerine getirilmesine kadar ortadan kaldırılması gerekir. Çalışan üzerindeki iş

yükünün ortadan kalkmasıyla belirli bir süre içerisinde bu olumsuz etkilerin azalması ve çalışanın yeni iş taleplerini karşılamaya hazır hale gelebilmesi beklenir. Bu sürecin uygun şekilde oluşturulması durumunda “toparlanma” gerçekleşmiş ve çalışan bir önceki iş talebinin olumsuz etkilerinden kurtularak yeni döngüye hazır olmuş olacaktır. Uzun vadede yeterli kadar toparlanmadan yeni iş talepleriyle karşılaşmaya devam eden çalışan üzerinde biriken olumsuz etkilerin ortadan kaldırılabilmesi için daha uzun süreler gerekecek ya da bu olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması mümkün olmayabilecektir.

Kaynakların Korunması Teorisi (Hubfoll, 1998) ise, bireylerin kaynaklarını elde etmeye, sahip olduklarını elde tutmaya ve korumaya çalıştıklarını savunur. Bu kaynaklar çeşitli nesnelere, finansal varlıklar vb. olabileceği gibi kişisel özellikler ya da yetenekler de olabilir (Sonntag ve Fritz, 2007, s. 205). Çalışanlar açısından ele alındığında, iş ortamında maruz kalınan stres, yorgunluk vb. faktörler çalışanın sahip olduğu kaynakları tehdit edebilecek hale gelebilir. İş ortamında ya da iş sonrasındaki toparlanma/dinlenme süreçleri çalışanların kısa vadede kaybettiği değerli kaynaklarını yeniden kazanabilmelerini sağlayacaktır. Ancak bu sayede uzun vadede çalışanların kaynaklarını ve işe devam edebilme potansiyellerini korumaları mümkündür.

Toparlanmanın kısaca açıklanan bu kuramsal altyapısı üzerinde, sürecin temelini destekleyen psikolojik etmenler Sonntag ve Fritz (2007) tarafından, “işten psikolojik ayrılma”, “rahatlama/dinlenme”, “iş dışı aktiviteler” ve “boş zaman kontrolü” olarak dört alt boyut şeklinde ortaya konmuştur.

*Psikolojik Ayrılma:* İşle ilgili her türlü faaliyetten (telefon görüşmeleri, e-postalar vb.) uzak kalmanın yanında işin gereklilikleri, işe dair sorunlar, yapılacak planlamalar ve işle ilgili her türlü aktiviteden mental olarak uzaklaşmayı tanımlamaktadır.

*Rahatlama/Dinlenme:* Fiziki olarak istirahat ya da bireyi psikolojik olarak rahatlatacak çeşitli hobilerle boş vakitlerin değerlendirilmesini ifade etmektedir. Pek çok birey, kendilerini zorlamayacak, düşük miktarda fiziksel ve sosyal çaba gerektirecek ve kendilerini zihinsel olarak yormayacak aktiviteler yaparak rahatlayabilir (Tinsley ve Elredge, 1995, s. 123).

*İş Dışı Aktiviteler:* İş dışı aktiviteler, bireyin işten psikolojik ayrılmasına yardımcı olacağı gibi öz düzenleme yeterliliğini de artırıcı etki oluşturması açısından önemlidir. İş dışı aktiviteler birey üzerinde ek bir yük oluşturmaya karşın, bireyin içinde saklı yeteneklerini ve eğilimlerini ortaya çıkararak öz yeterliliğini artırmasıyla toparlanma sürecine olumlu katkı sağlamaktadır (Hubfoll, 1998, s. 249).

*Boş Zaman Kontrolü:* Bireyin neyi ne zaman ve ne şekilde yapacağına karar verebilme derecesini ve boş zamanını ne şekilde değerlendireceği üzerindeki kontrol gücünü ifade eder. Boş zamanını kontrol edebilme ve planlayabilme yeteneği bireyin öz yeterlilik ve mücadeleci yönünü besler ve iyi oluşuna katkı sağlar. Bu haliyle boş zaman kontrolünün, iş sonrası toparlanmaya katkı sağlayan harici bir etmen olduğu düşünülebilir (Sonntag ve Fritz, 2007, s. 207).

İş sonrası başarılı bir toparlanma sürecinin bireysel ve örgütsel açıdan pek çok olumlu çıktısı olduğunu söylemek mümkündür. Yürütülen çalışmalar neticesinde çalışanların iş sonrası toparlanmışlık seviyeleri ile; işe adanma düzeyleri (Sonntag vd., 2012), örgütsel vatandaşlık ve proaktif davranış sergilemeleri (Binnewies vd., 2009; Volman vd., 2013), iş akış deneyimi yaşamaları (Demerouti vd., 2009), iş ortamında daha dinç olmaları (Kinnunen, Mauno ve Sitaloppi, 2010) ve iş-aile çatışmalarında azalma (Molino vd., 2015) gibi örgütsel davranış değişkenleri arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Kavramın ilişkili olduğu teorik altyapısı açısından ele alındığında bunların ötesinde pek çok farklı değişken ile ilişkisinin incelenebileceği değerlendirilmektedir.

## 2.2. Yaşam Tatmini

Yaşam tatmini kavramı ilk olarak 19. yy. sonlarında anılmaya başlanmış ve 20. yy. ortalarında yaşam kalitesi olgusunun tartışılmaya başlanmasıyla birlikte daha çok bireylerin maddi zenginlikleri ile ilişkilendirilmiştir. 1980’lerden itibaren ise paranın tek başına mutluluğu getirmeyeceği görüşü benimsenmiş ve yaşam tatmini kişisel, iş ve aile çevresindeki değişkenlerin tamamı göz önünde bulundurularak ele alınmaya başlanmıştır (Prasoon ve Chaturvedi, 2016, s. 24). Yaşam tatmini günümüzde bireylerin iyi oluşlarının önemli bir göstergesi olarak, bireylerarası psikolojik, davranışsal ve sosyal yönden birçok olumlu sonuçların elde edilmesinde önemli bir etken olarak görülmektedir.

Yaşamın karmaşıklığı ve sayısız değişken ile etkileşim içerisinde olması yaşam tatminine ilişkin pek çok farklı tanımlamanın yapılmasına neden olmuştur. Yaşam tatminini; Veenhoven (1993), “bireyin hayatını tüm yönleriyle

ele aldığında kendi hayatını olumlu yönde değerlendirme derecesi”, Diener vd. (1999), “fiziksel ve zihinsel diğer göstergelerin yanında bireyin yaşam kalitesini belirleyen göstergelerden biri”, Polatçı (2015), “bireyin yaşamını beğenmesi, onaylaması ve yaşamından memnun olması”, Prasoon ve Chaturvedi (2016) ise “yaşamını tüm yönleriyle ele aldığında bireyin olmak istediği ile gerçekte var olduğu yer arasında yaptığı karşılaştırma sonucunun olumlu sonuçlanma derecesi” olarak tanımlamaktadır. Yapılan tüm bu tanımlamalardan hareketle bir tutum olarak yaşam tatminini bireyin kendi hayatına ilişkin hoşnut olup olmadığı yönlerinin özet bir değerlendirmesini yapması olarak ele almak yanlış olmayacaktır.

Yaşam tatmini, bireyin kendini bilişsel olarak değerlendirmesi sonucu hayatına dair tatminkâr hissetmesi ve kendisini hoşnut kılan pozitif duygular içerisinde bulunması olarak tanımlanabilen öznel iyi oluş kavramı ile yakından ilişkilidir. Diener (1985)’e göre öznel iyi oluş halinin duyuşsal kısmını bireyin olumlu ya da olumsuz duyguları, bilişsel kısmını ise yaşam tatmini oluşturmaktadır ve yaşam tatminini öznel iyi oluşun bir bileşeni olarak ele almak mümkündür. Bu doğrultuda kimi araştırmacılar tarafından öznel iyi oluş ile aynı anlamda açıklanan yaşam tatminini öznel oluştan ayıran en önemli unsur ise, öznel iyi oluş ya da mutluluk olgusunun kişinin zihninde anlık olarak olumlu duygularının ağır basması sonucu ortaya çıkarken, yaşam tatmininin çok daha geniş anlamlı, uzun süreli olarak kişinin yaşamını değerlendirmesiyle oluşmasıdır (Song vd., 2021, s. 32).

Çalışanların iş sonrası dinlenme sürelerinde yeterince toparlanamamaları halinde işe dönük olumsuz sonuçlarının neler olacağı ve bunun da ötesinde çalışanın yaşam tatminlerinin de bu durumdan olumsuz etkilenip etkilenmeyeceği sorusu pek çok araştırmaya konu olmuştur (Sonnentag ve Natter, 2004; Dewe vd., 2010; Ganster ve Rosen, 2013; Song vd., 2021). Benzer şekilde, işe tutulma gibi işe ilişkin duygu ve tutumlar ile yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin arasındaki ilişkiler de incelenmeye devam edilmektedir. Bu kapsamda ilk olarak Tait vd. (1989), işe tutulma ile yaşam tatmini arasındaki ilişkileri incelemiş, Judge ve Watanabe (1993) ise, işe tutulma ile yaşam tatmininin karşılıklı olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan literatür incelemesinden hareketle, çalışanların toparlanma deneyimlerinin bireyin yaşam tatmini ile ilişkisine yönelik olarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir;

***H1: Sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma düzeyleri, yaşam tatminlerini istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.***

### **2.3. İşe Tutulma**

21. yüzyılın bilgi ve hizmete dayalı ekonomik sistemi içerisinde, çalışanların işleriyle olan psikolojik bağlantıları belirlenen örgütsel hedeflere ulaşılması açısından kritik öneme haiz değişkenlerden biri haline gelmiştir. Günümüz örgütleri, çalışanlarının proaktif davranmalarını, inisiyatif kullanmalarını, yaratıcılıklarını harekete geçirmelerini ve yüksek performans sergilemelerini beklemektedir. Bunun için ise çalışanların işlerine kendilerini adanmaları, istekle ve motive olmuş şekilde işlerine “tutulmuş” olmaları gerekmektedir.

İşe tutulma temel olarak, çalışanın işini yaparken mutlu ve yaptığı işten memnun olması, olumlu ve kendini motive edici hisler duyması hem işine hem de iş ortamında bağlı bulunduğu örgüte karşı derin olumlu bağlarının mevcudiyetini ifade etmektedir. Bu haliyle işe tutulmayı, tükenmişliğin tersi olarak düşünmek mümkündür (Bakker ve Laiter 2010, s. 1). Yapılan çalışmalar, işine tutulmuş çalışanların iş yerinde daha enerjik oldukları ve hevesle işlerini yürüttüklerini göstermektedir (Bakker vd., 2008, s. 196). İşe tutulmanın örgütsel açıdan sağladığı bu yararların yanında bireyin iş dışı yaşamına da olumlu etkisi olduğu, işe tutulmuş bireylerin genellikle öz yeterlilikleri ve psikolojik sermayeleri yüksek, hayata olumlu bakabilen, mutlu insanlar oldukları ortaya konmuştur (Weigl vd., 2010, Lisboa vd., 2018).

İşe tutulma, ilk kez Kahn (1990) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Kahn’a göre işe tutulma; örgüt üyelerinin kendilerini iş rollerine tam anlamıyla adanmaları ve işlerini yerine getirirken kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak bu role uyumlandırmaları (Kahn, 1990, s. 694) olarak tanımlanabilir. Çalışanların işe tutulmuşluk seviyeleri; işlerini içselleştirme dereceleri, işlerinde karar verme yetkisinin seviyesi ve iş arkadaşları ile olan ilişkileri gibi faktörlerden etkilenmektedir. Bu anlamda, çalışanın rolüne önem vermesi, bu rolün imajına, çalıştığı pozisyona zarar vermeyeceğine inanması ve rolü başarmak için gerekli fiziksel, duygusal, örgütsel ve sosyal kaynaklara sahip olmasının gerekmektedir (Kahn, 1990, aktaran Asar, 2021, s. 38).

İşine tutkun çalışanların yoğun çalışma günlerinin sonunda toparlanabilmeleri ve yeni çalışma gününe hazır olabilmeleri, işlerine olan tutkunluklarının sağladığı olumlu etki ve enerjiyle daha kolay olacaktır. Benzer şekilde, iş sonrası toparlanmışlık düzeyleri yüksek olan çalışanlar, önceki iş gününden kalan fiziki ve ruhsal gerginliklerini

üzerlerinden atılmış olarak yeni iş gününe başlayacak ve bu durum işe tutulma düzeylerine olumlu yansiyacaktır (Binnewies vd., 2009, akt. Sonnentag, 2012, s. 115). Toparlanmış şekilde işine dönen çalışanların, karşılıklarına çıkacak yeni zorluklarla baş edebilmek için bilişsel, duygusal ve fiziksel olarak yorgun olanlara oranla daha avantajlı olmaları ve işlerine gömülerek daha konsantre şekilde çalışmalarını beklenir.

Kaynak temelli teoriler çerçevesinde ele alındığında, toparlanmışlığın bireyi daha enerjik ve işe ilişkin gerekli tüm çabayı ortaya koymaya hazır olması üzerinde olumlu etkisinin olması (Xanthopoulou vd., 2009, s. 47) ve böylece yüksek seviyede toparlanmanın işe tutulma üzerinde etkisinin olacağı düşünülebilir. Bu önermeye ilişkin geliştirilen araştırma hipotezi şu şekildedir;

**H<sub>2</sub>: Sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma düzeyleri, işe tutulmalarını istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilemektedir.**

Çaba-Toparlanma Modeli kapsamında ele alındığında, çalışanların işlerine tutkunluklarının toparlanma süreçlerini daha kısa sürede deneyimlemesini sağlayabileceği düşünülebilir. Bu durumda işe tutulmanın, toparlanma ile yaşam tatmini arasındaki ilişki üzerinde aracı etkisi olduğu varsayılmaktadır. Buna göre geliştirilen son araştırma hipotezi ise şu şekildedir;

**H<sub>3</sub>: Sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma düzeyleri ile yaşam tatminleri arasındaki ilişkide işe tutulmaları aracılık rolü üstlenmektedir.**

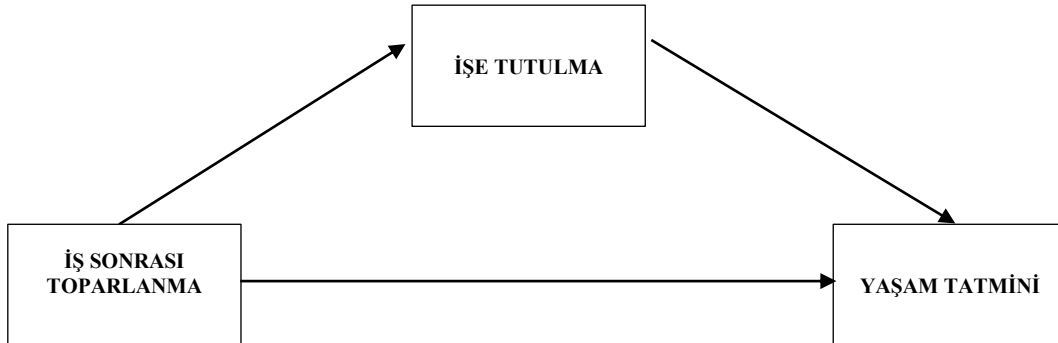
### 3. YÖNTEM

Bu bölümde, yürütülen çalışmanın amacı ve modeli ile araştırma kapsamında kullanılan örneklem, veri toplama araçları ve veri analiz süreçleri aktarılacaktır.

#### 3.1. Araştırma Örneklemi ve Veri Toplama Yöntemi

Bu araştırma, çalışanların iş sonrası toparlanma düzeylerinin yaşam tatminleri ve işe tutulmaları üzerindeki etkisi ile, iş sonrası toparlanmanın yaşam tatmini üzerindeki etkisinde işe tutulmanın olası aracılık rolünün incelenmesi amacıyla yürütülmüştür. Araştırma örneklemini olarak, yaptıkları işin niteliği ve pandemi süreci içerisinde iş taleplerinin artış göstermesi nedeniyle değişkenler arasındaki ilişkileri en doğru şekilde yansıtacağı değerlendirilen sağlık çalışanları seçilmiştir. Isparta ilinde bulunan kamu ve özel sağlık kurum/kuruluşlarında görevli sağlık çalışanları (doktor, hemşire, sağlık teknisyenleri) araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Ölçekleri geliştiren araştırmacıların yazılı izinleri ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 15.02.2022 tarihli ve 117/25 sayılı etik kurul onayı alındıktan sonra 20 Şubat-15 Mart 2022 tarihleri arasında veri toplama faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemiyle toplam 216 sağlık çalışanından dijital anket formları vasıtasıyla elde edilmiştir.

Şekil 2. Araştırma Modeli



#### 3.2. Veri Toplama Araçları

**Demografik Değişkenler:** Yürütülen araştırma kapsamında, değişkenler arası kuramsal ilişkileri etkileyebileceği değerlendirilen cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni hal, meslekteki toplam süreler, haftalık ortalama çalışma saatleri, vardiyalı/nöbet sisteminde çalışıp çalışmadıkları ve son olarak toplamda ne kadar süredir çalışma hayatında buldukları sorulmuştur.

*Toparlanma Deneyimi Ölçeği:* Ölçek, Sonnentag ve Fritz (2007) tarafından geliştirilmiş olup, mevcut çalışma kapsamında Türkçe'ye uyarlanması yapılmıştır. Toplam 4 boyutu ve 16 ifadesi bulunan ölçekte, “Psikolojik Ayrılma”, “Rahatlama/Dinlenme”, “İş Dışı Aktiviteler” ve “Kontrol” şeklinde ifade edilen alt boyutların her biri 4'er ifade ile ölçülmektedir. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini iş saatleri sonrasındaki deneyimlerini göz önünde bulundurmak suretiyle “1: Kesinlikle katılmıyorum/Asla ve 5: Kesinlikle katılıyorum/Her zaman” şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Dört boyutlu kullanılan ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri;  $\chi^2/sd=2,723$ , RMSEA =0,090, CFI=0,900, AGFI=0,880 olarak modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu, iç tutarlılık katsayısı ise 0,86 olmak üzere ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

*Yaşam Tatmini Ölçeği:* Orijinal hali Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkiye örnekleminde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bekmezci ve Mert (2018) tarafından yapılmıştır. Tek boyut ve 5 ifadeden oluşan ölçekte Katılımcılardan, ölçek ifadelerini algıladıkları yaşam tatminlerini göz önünde bulundurarak “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,84 olarak güvenilir aralıkta bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri;  $\chi^2/sd=1,894$ , RMSEA =0,064, CFI=0,994, AGFI=0,980 olarak modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

*İşe Tutulma Ölçeği:* Yürütülen araştırma kapsamında; Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 9 ifadeden oluşan Utrecht İşe Tutulma Ölçeği (UWES)'nin 3 ifadeye indirgenerek kısaltılmış versiyonu (UWES-3) kullanılmıştır. Ölçeğin 3 maddelik bu kısa versiyonunun Türkçe dilinde ve Türkiye örnekleminde geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Güler vd. (2019) tarafından yapılmış olup, kabul edilebilir geçerlilik ve güvenilirlik düzeyinde olduğu ve 9 maddelik ölçek versiyonuyla benzer ölçüm değerleri sağladığı tespit edilmiştir. Katılımcılardan, ölçek ifadelerini kendilerine uygun şekilde “1: Kesinlikle katılmıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum” şeklinde 5'li Likert tipi bir derecelendirme ile değerlendirmeleri istenmiştir. Tek boyutlu kullanılan ölçeğe ilişkin uyum iyiliği değerleri;  $\chi^2/sd=2,892$ , RMSEA =0,090, CFI=0,910, AGFI=0,898 olarak modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise 0,72 olarak güvenilir aralıkta bulunmuştur.

### 3.3. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler kullanılarak gerekli istatistik analizlerin gerçekleştirilmesi için IBM SPSS ve IBM AMOS programlarından yararlanılmıştır. Araştırma modeline ilişkin değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler belirlenmiş, ölçek geçerliliklerinin kontrolü için Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesi ve yapılacak regresyon analizine temel oluşturması amacıyla değişkenler arası korelasyon analizi yapılmış, hipotezlerin doğruluklarının testi ise Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) uygulanarak gerçekleştirilmiştir.

## 4. BULGULAR

Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde ilk olarak örneklemin demografik özelliklerine ait tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Buna göre; katılımcıların 86'sı (%39,8) kadın, 130'u (%60,2) erkektir ve 88'inin (%40,7) evli, 128'inin (%59,3) bekar olduğu görülmektedir. Kamu ve özel sektör sağlık çalışanları benzer görevleri yürütmelerine karşın, çalışma koşulları, süreleri, nöbet/vardiya yoğunluğu ve maaş, sigorta vb. özlük hakları büyük değişkenlikler göstermektedir. Bu durumun çalışma kapsamında ele alınan tüm değişkenleri doğrudan etkileyebilecek önemli bir etken olduğu değerlendirilmektedir. Elde edilen verilere göre katılımcıların 194'ünün (%89,8) kamu sağlık kurumlarında, 22'sinin (%10,2) ise özel sağlık kurumlarında çalışmakta olduğu görülmektedir. Vardiyalı ya da belirli günlerde nöbet tutularak çalışılması sağlık hizmetinin kesintisiz yürütülebilmesi açısından sektörde sıklıkla yürütülen bir uygulamadır. Çalışma kapsamında katılımcıların 129'unun (%59,7) vardiya/nöbet döngüsünde çalıştığı, 87'sinin (%40,3) normal mesai yürüttüğü, vardiya/nöbet sayısının ise aylık ortalama 4 kez olarak ifade edildiği tespit edilmiştir. Son olarak, çalışanların toplam çalışma süreleri incelendiğinde, 1 ile 40 yıl arasında ve ortalama 8,8 yıllık çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir.

Demografik verilerin incelenmesinin ardından ölçeklerin tutarlılığının tespitine yönelik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan her üç ölçeğin de Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayıları (.70) eşik değerinin üstünde bulunduğundan ölçeklerin araştırma için güvenilir oldukları görülmüştür. Ölçeklerin madde bazında ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde ise her üç ölçeğin de madde dağılımında çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1$  eşik değerleri içerisinde ve sıfıra yakın olması nedeni ile madde dağılımları normal olarak değerlendirilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013, s. 79).



Bir sonraki aşamada, ölçeklerin geçerliliklerinin test edilebilmesine yönelik olarak tüm ölçeklerin daha önce farklı çalışmalarda kullanılmış olmasından dolayı doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır. Ölçekler için yürütülen DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği ve iç tutarlılık katsayıları veri toplama araçları bölümünde verilmiş olup, tüm ölçekler için model-veri uyumunu destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Ölçek geçerliliklerinin uygun olduğunun görülmesinin ardından ana değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçekler ve alt boyutlarına ilişkin dağılım istatistikleri ile değişkenler arası ilişkiler Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1.** Ölçek İstatistikleri ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler (N=216)	Ort.	SS	1	1a	1b	1c	1d	2	3
1. Toparlanma Deneyimi	3,27	,59	<b>(,86)</b>						
<i>Psikolojik Ayrılma</i>	2,60	,83	,655**	<b>(,81)</b>					
<i>Rahatlama Dinlenme</i>	3,42	,85	,864**	,507**	<b>(,81)</b>				
<i>İş Dışı Aktiviteler</i>	3,48	,77	,667**	,129	,465**	<b>(,78)</b>			
<i>Kontrol</i>	3,58	,79	,739**	,246**	,537**	,397**	<b>(,79)</b>		
2. İşe Tutulma	3,56	,79	,362**	,008	,318**	,375**	,373**	<b>(,72)</b>	
3. Yaşam Tatmini	2,95	,82	,392**	,146*	,309**	,342**	,361**	,505**	<b>(,84)</b>

\*p<0,05, \*\*p<0,01, Parantez içi değerler iç tutarlılık katsayılarıdır.

Bu sonuçlara göre; örneklemi oluşturan sağlık çalışanlarının iş sonrası tecrübe ettikleri toparlanma deneyimleri ile işlerine tutulma düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r(216) = .362, p < .001$ ). Benzer şekilde, toparlanma deneyimi ile yaşam tatmini düzeyleri arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde, anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki varlığı gözlemlenmektedir ( $r(216) = .392, p < .001$ ). Bu durum, çalışan tarafından tecrübe edilen toparlanma deneyimi düzeyinin, işe tutulma düzeyi ve yaşam tatminiyle beraber artıp azaldığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Toparlanma deneyiminin alt boyutları açısından ele alındığında, rahatlama/dinlenme, iş dışı aktiviteler ve kontrol boyutları işe tutulmayı anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde etkilerken psikolojik ayrılma boyutunun işe tutulma üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanılmamıştır. Bu durum işe tutulmuş bireylerin mesai saatleri dışında da işleri ile ilgili düşünmeye devam ettiklerini açıklamaktadır. Toparlanmanın alt boyutları ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide ise benzer bir durum söz konusudur ve psikolojik ayrılma ile yaşam tatmini arasında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki mevcutken diğer boyutlarla arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırma modeline uygun şekilde; sağlık çalışanlarının iş sonrası toparlanma deneyimlerinin yaşam tatminleri üzerindeki etkisi ile işe tutulmalarının toparlanma deneyimi-yaşam tatmini ilişkisindeki aracı etkisini test edebilmek amacıyla aracı değişken analizi yapısal eşitlik modellemesi kurularak %95 güven aralığında ve 5000 bootstrap yapılarak uygulanmıştır. Yürütülen aracı değişken analizine ilişkin istatistikleri veriler toplu halde Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Yapısal Eşitlik Modellemesi Sonuçları

Yapısal Model	İşe Tutulma		Yaşam Tahmini	
	Std.Reg.	Std.Hata	Std.Reg.	Std.Hata
İş Sonrası Toparlanma			0,377**	0,087
R <sup>2</sup>				0,142
İş Sonrası Toparlanma	0,366**	0,083		
R <sup>2</sup>		0,134		
Dolaylı Etki			0,206**	
Bootstrap Güven Aralığı		LB		0,112
		UB		0,320

\*\*P<0,01

Bağımsız değişken durumundaki iş sonrası toparlanmanın bağımlı değişken yaşam tatmini üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde anlamlı ve olumlu yönde etki olduğu görülmüştür ( $\beta=.37$ ,  $SE=.08$ ,  $p<0,01$ ). İş sonrası toparlanma düzeyi, genel yaşam tatminindeki değişimin %14'ünü ( $R^2=.14$ ) açıklamaktadır. Bu sonuç, aracı değişken olmasa bile iş sonrası toparlanmanın genel yaşam tatmini üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

**Buna göre araştırmanın H<sub>1</sub> hipotezi desteklenmiştir.**

İş sonrası toparlanmanın işe tutulma üzerindeki etkilerine bakıldığında işe tutulma üzerinde iş sonrasındaki toparlanışlığın anlamlı ve olumlu yönde etkisi olduğu ( $\beta=.36$ ,  $SE=.08$ ,  $p<0,01$ ) görülmektedir. Elde edilen bu sonuç, iş sonrası toparlanmanın işe tutulma ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin büyük benzerlik gösterdiğini de ortaya koymaktadır. İş sonrası toparlanma düzeyi, işe tutulma düzeyi üzerindeki değişimin %13'ünü ( $R^2=.13$ ) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuca göre **araştırmanın H<sub>2</sub> hipotezi desteklenmiştir.**

Son olarak, iş sonrası toparlanma düzeyi ile yaşam tatmini ilişkisinde işe tutulmanın aracı rolüne bakıldığında, ( $\beta=.20$ ,  $p<0,01$ ) olduğu görülmektedir. Bu sonuç, oluşturulan modelde işe tutulmanın kısmi aracılık etkisini göstermiştir. Bootstrap güven aralığı değerleri (LB:.112 UB:.32) ilişkinin anlamlı olduğunu göstermektedir. **Buna göre araştırmanın H<sub>3</sub> hipotezi desteklenmiştir.**

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları yorgunluk, stres vb. olumsuz faktörlerden mesai saatleri sonrasında, bir sonraki çalışma gününe kadar geçen süreçte zihnen ve bedenen arınabilmelerini kavramsallaştıran iş sonrası toparlanma, çalışanların işe tutulmaları ve yaşam tatminlerine olan etkilerinin ele alınması amacıyla yürütülen çalışma sonucunda toparlanma düzeyinin ele alınan her iki değişkeni de istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu sonuç, iş sonrası toparlanmanın kuramsal altyapısı ve farklı örneklerde yürütülmüş çalışmaların sonuçlarıyla uyum göstermektedir.

Çalışanlar açısından iş sonrası toparlanabilmenin iş gerginliğinin olumsuz etkilerini ortadan kaldırdığı ve çalışanın iş performansını, genel ruh halini, iyi oluşunu ve yaşam tatmini düzeyini olumlu yönde etkilediği yapılan pek çok çalışma ile ortaya konmuştur (Sonnentag ve Natter, 2004, Ryan vd., 2010, Ragsdale vd., 2011, Brummelhuis ve Bakker, 2012, Hahn ve Dormann, 2013). Toparlanma, son yirmi yılda artarak ilgi gören bir değişken olmasına karşın Türkiye'de konuya ilişkin yürütülmüş az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Günümüz iş ortamında bireylerin üstesinden gelmek zorunda olduğu sorunların ve iş ortamındaki gerginlik düzeylerinin genel olarak artması, gelişen teknolojiyle birlikte işin artık mesai saatleriyle kısıtlı olmayışı, iş ortamı ve işin gerektirdiklerinden zihinsel olarak ayrılma gereksinimini arttırmakta ve iş sonrası toparlanmayı hem örgütsel hem de bireysel düzeyde önemli kılmaktadır. Çalışanların iş sonrası zihnen ve bedenen dinlenebilmesi önemli bir ihtiyaçtır. Bu durum yasal düzenlemelerle belirlenmiş ve hukuki açıdan korunma altına alınmış olsa da iş gereklerinden ve iş esnasında yaşanan gerginliklerden bu dinlenme süreleri içerisinde psikolojik olarak ayrılabilmek, dinlenme sürelerini verimli olarak kullanabilmek ve zihinsel/fiziksel tam anlamıyla toparlanabilmek günümüz çalışanları için oldukça zor hale gelmiştir.

Çalışan bireylerin iş yaşamlarında olduğu kadar bütünsel anlamda tüm yaşantılarını da doğrudan etkileyebilecek toparlanma deneyimi konusunda örgütsel ve bireysel anlamda farkındalığın artırılması önemlidir. Bu çalışmada yapılan işin doğası gereği ve halen içerisinde bulunulan pandemi sürecinin de etkileriyle, ağır mesai koşullarında bedenen, zihnen ve duygusal olarak yorulan ve yıpranan sağlık çalışanları örneklem olarak seçilmiş olup, örneklemin toparlanma seviyesi etkisini en belirgin şekilde yansıtabilecek çalışan gruplarından bir tanesi olduğu değerlendirilmektedir. İşin konusunun insan sağlığı olması, vardiya/nöbet döngüsündeki yoğunluk, uzun ve belirsiz çalışma saatleri gibi faktörler sağlık çalışanlarının mesai saatleri sonrasında toparlanabilme süreçlerini de olumsuz şekilde etkilemektedir. Haftalık ortalama çalışma saatleri toparlanmayı çok etkilemezken, toplam çalışma yılındaki artış ve vardiya/nöbet döngüsündeki yoğunluğun toparlanmayı olumsuz etkilediği ortaya konmuş, diğer kontrol değişkenlerinin ise toparlanma üzerinde anlamlı etkiler oluşturmadığı gözlemlenmiştir.

Bununla birlikte çalışmanın bazı kısıtları da mevcuttur. Araştırmanın yalnızca sağlık çalışanları örnekleminde ve kesitsel olarak elde edilmiş olmasını çalışmanın en önemli kısıtı olarak görmek mümkündür. Ele alınan değişkenler arası ilişkilerin yürütülen işin ve ele alınan örneklemin niteliğine göre farklılık göstermesi olasıdır. Türkiye'de iş sonrası toparlanmaya bakışın kültürel görüntüsünün ve etkilerinin daha objektif şekilde ortaya konulabilmesi için farklı sektörler üzerinde daha geniş örneklerle araştırmalar yapılmalıdır. Toplanan verilerin bireylerin kendi öz değerlendirmelerine dayalı oluşu, elde edilen bulguların ortak yöntem varyansından etkilenmiş olmasına sebep

olabileceğinden bu çalışmanın bir diğer önemli kısıtı sayılabilir. Bireylerin toparlanma düzeyleri, işe tutulma ve yaşam tatminlerini kendilerine yöneltilen sorulara göre değerlendirmeleri sırasında objektif olmamaları mümkündür ve bu durum değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkmasını engelleyebildiği gibi mevcut ilişkinin kuvvetini arttırabilmekte veya azaltabilmektedir. Son olarak, bu çalışma içerisinde yalnızca iş günü sonrasında ertesi mesai gününe kadar geçen süreçteki toparlanmanın gelecek çalışmalarda çok yönlü olarak ele alınmasının yararlı olacağını vurgulamak gerekmektedir. Nitekim literatürde toparlanma, mesai saatlerindeki molalar (Sonnentag, 2012), hafta sonları (Binnewies vd., 2010), yıllık izinler (Kühnel ve Sonnentag, 2012) gibi farklı dinlenme süreçleri özelinde de ele alındığı görülmektedir. Farklı dinlenme süreçlerinin ele alınan diğer değişkenler üzerinde farklı sonuçlar yaratabileceği de değerlendirilmelidir.

Yürütülen bu çalışma ile iş sonrası toparlanmanın çalışan açısından bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu etkiler doğurabileceği belirlenmiştir. Öte yandan günümüz çalışma koşullarında mesai sonrası işten ve iş gereklerinden kopabilmenin giderek zorlaştığı ve sağlık çalışanları gibi mesai/vardiya usulü çalışanlar için bu durumun daha da zor hale geldiği, uzun süreli olarak toparlanamadan çalışma temposuna devam etmenin bireyin yaşam kalitesini ve paralelinde çalışma ve sosyal yaşamını önemli ölçüde olumsuz yönde etkileyebileceğini ortaya koymuş olması bakımından önemlidir ve toparlanmaya ilişkin gelecek çalışmalara ışık tutması hedeflenmektedir.

#### YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

#### KAYNAKÇA

- Alparslan, A. M. (2016). Emek işçilerinde fazladan rol davranışının öncülü: iş tatmini mi işyerinde mutluluk mu?. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(1), 203-215.
- Andrews, F. A. ve Withey, S. B. (1974), Developing measures of perceived life quality. *Social Indicators Research*, 1, 1-26.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Asar, E. ve Ocak, M. (2021). Mersin şehir hastanesi sağlık çalışanlarının işe tutulma düzeylerinin iş performansı ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 36-50.
- Bakker, A. B. ve Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (1. Baskı). Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work ve Stress*, 22, 187-200.
- Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 546-552). Eskişehir, Türkiye.
- Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2018). Yaşam tatmini ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Toros Üniversitesi İİBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 166-177.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. ve Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. ve Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441.
- Bovornusvakool, W., Vodanovich, S. J., Ariyabuddhipongs, K. ve Ngamake, S. T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(1), 56-70.

- Craig, A. ve Cooper, R. E. (1992). Symptoms of acute and chronic fatigue. A. P. Smith ve D. M. Jones (Ed.), *Handbook of human performance* içinde (s. 125-137). Academic Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. ve Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Current perspectives on job-stress recovery* içinde (s. 85-123). Emerald Group Publishing.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P. ve Cooper, C. (2010). Coping with work stress: A review and critique (8. Baskı). John Wiley and Sons Publication.
- Diener, E., Suh, E.H., Lucas, R.E. ve Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, Ed, Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Eryılmaz, A. ve Doğa, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Etzion, D., Eden, D. ve Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Fritz, C. ve Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-945.
- Ganster, D. C. ve Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122.
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Réveillère, C., Colombat, P. ve Fouquereau, E. (2020). The effects of job demands on nurses' burnout and presenteeism through sleep quality and relaxation. *Journal of Clinical Nursing*, 29(3-4), 583-592.
- Griffin, M. A. ve Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (s. 359-397).
- Güler, M., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2019). İşe tutulma ölçeği çok kısa versiyonu (UWES-3) geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Alternatif bir versiyon (UWES-6) önerisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 189-197.
- Güneşer, A. B. (2007). *The effect of person-organization fit on organizational commitment and work engagement: the role of person-supervisor fit* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Haar, J. ve Brougham, D. (2020). Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 784-807.
- Hahn V, Dormann C. (2013). The role of partners and children for employees psychological detachment from work and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 98, 26-36.
- Hartig, T., Johansson, G. ve Kylin, C. (2007). The telework tradeoff: Stress mitigation vs. constrained restoration. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 231-253.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. Plenum Press.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice* (5. Baskı). Sage Publishing.
- Judge, T. A. ve Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: A study of their relationship at work and at home. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 661-674.

- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-945.
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. ve Brymer, R. A. (1999). Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. *Educational and Psychological Measurement*, 59(6), 976-994.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kalkın, G. (2021). İş-yaşam dengesinin işe tutkunluk üzerine etkisi: Yer hizmetleri çalışanları üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 60, 359-379.
- Kinnunen, U., Mauno, S. ve Siltaloppi, M. (2010). Job insecurity, recovery, and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 179-194.
- Kühnel, J. ve Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 125-143.
- Leiter, M. P. ve Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, Psychology Press.
- Lisbona, A., Palaci, F., Salanova, M. ve Frese, M. (2018). The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*, 30(1), 89-96.
- Lu, L., Cooper, C.L., Kao, S. ve Zhou, Y. (2003), Work stress, control beliefs and well-being in Greater China: An exploration of sub-cultural differences between the PRC and Taiwan, *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 479-510.
- Metin, Ü. B. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. [Yüksek Lisans Tezi]. Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B. ve Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20, 686-702.
- Nadkarni, S. ve Stening, B. W. (1989). Human resource management in remote communities. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 27(3), 41-63.
- Öner, Z. H. (2008). *The mediating effect of organizational justice: moderating roles of sense of coherence and job complexity on the relationship between servant leadership and work engagement* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business ve Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşlığının aracılık rolü. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 261-278.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44.
- Prasoon, R. ve Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: A literature review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 24-31.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 23(4), 717-731.
- Preacher, K. J. ve Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.
- Ragsdale, J. M., Beehr, T. A., Grebner, S. ve Han, K. (2011), An integrated model of weekday stress and weekend recovery of students. *International Journal of Stress Management*, 18, 153-180.

- Ryan, R. M., Bernstein, J. H. ve Brown, K. W. (2010), Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of Social Clinical Psychology, 29*, 95-122.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinto, A. M., Salanova, M. ve Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*(5), 464-481.
- Song, Y., Jia, Y., Sznajder, K., Ding, J. ve Yang, X. (2021). Recovery experiences mediate the effect of burnout on life satisfaction among Chinese physicians: A structural equation modeling analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 94*(1), 31-41.
- Song, Y., Jia, Y., Sznajder, K., Ding, J. ve Yang, X. (2021). Recovery experiences mediate the effect of burnout on life satisfaction among Chinese physicians: A structural equation modeling analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 94*(1), 31-41.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science, 21*(2), 114-118.
- 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), 204-221.
- Sonnentag, S. ve Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. S. Sonnentag, P. L. Perrewé, ve D. C. Ganster (Ed.), *Current perspectives on job-stress recovery: Research in occupational stress and well-being* içinde (s. 1-36). Emerald Publishing Group.
- Sonnentag, S. ve Natter, E. (2004). Flight attendants' daily recovery from work: Is there no place like home? *International Journal of Stress Management, 11*, 366-391.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E. ve Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology, 97*, 842-853.
- Sonnentag, S., Venz, L. ve Casper, A. (2017). Advances in Recovery Research: What Have We Learned? What Should Be Done Next? *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 365-379.
- Sumner, L. W. (1995). The subjectivity of welfare. *The University of Chicago Journal, 105*(4), 764-790.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Pearson.
- Tail, M. Padgett, M. Y. ve Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reexamination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology, 74*, 502-507.
- Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the general work stress scale. *Journal of Nursing Management, 29*(4), 710-720.
- Tinsley, H. E. A., ve Eldredge, B. D. (1995). Psychological benefits of leisure participation: A taxonomy of leisure activities based on their need-gratifying properties. *Journal of Counseling Psychology, 42*(2), 123-132.
- Veenhoven, R. (1993). Happiness as an indicator in social policy evaluation: Some objections considered. *Essays on Social Policy Research*. 1-13.
- Venz, L., Connelly, C. ve Boettcher, K. (2021). The implications of knowledge hiding at work for recovery after work: A diary study. *Academy of Management Proceedings* içinde (s. 1070-1096). Briarcliff Manor.

- Volman, F. E., Bakker, A. B. ve Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 218-234.
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, S. K., Petru, R., Glaser, J. ve Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 140-153.
- Wolff, C. J., Thierry, H. ve Drenth, P. J. D. (2013). *A Handbook of Work and Organizational Psychology* (2. Basım). Taylor ve Francis.
- World Health Organization, (1998). *Mastering depression in primary care*. WHO Psychiatric Research Unit, Frederiksberg.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141