

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ALGILANAN İŞ YÜKÜ İLE DUYGUSAL TÜKENME ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ARACILIK ETKİSİ VE CİNSİYETİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: BİR DÜZENLENMİŞ ARACILIK MODELİ*

THE MEDIATING EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT AND THE MODERATING ROLE OF GENDER IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED WORKLOAD AND EMOTIONAL EXHAUSTION: A MODERATED MEDIATION MODEL

Doç. Dr. Şeyma Gün EROĞLU¹

Dr. Öğr. Üyesi Utku DEMİRCİ²

Dr. Füsün TOROS³

ÖZ

Bireylerin sınırlı psikolojik kaynaklarını koruma çabası ile çalışma yaşamının getirdiği ağır yükümlülükler arasındaki dengesizlik, örgütsel davranış yazınında giderek artan bir ilgiyle incelenmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma, iş-aile çatışmasının, algılanan iş yükü ile duygusal tükenme etkileşiminde oynadığı aracılık rolü, cinsiyetin ise düzenleyicilik rolünü Kaynakların Korunması Teorisi perspektifinden test etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini, İzmir'deki 14 organize sanayi bölgesinde çalışan 315 tam zamanlı beyaz yakalı personel oluşturmaktadır. Toplanan anket verileri, R tabanlı Jamovi yazılımı kullanılarak Hayes'in Model 58 prosedürlerine göre analiz edilmiştir. Analiz sonuçları, iş-aile çatışmasının algılanan iş yükü ve duygusal tükenme arasında kısmi aracı değişken olarak işlev gördüğünü ortaya koymuştur. Buna karşın, cinsiyet değişkeninin söz konusu modeldeki yollar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir düzenleyici etkisine rastlanmamıştır. Söz konusu sonuç, beyaz yakalı çalışan grubunda profesyonel sorumlulukların ve iş taleplerinin getirdiği baskının, geleneksel cinsiyet rollerinin ötesine geçerek benzer psikolojik mekanizmaları tetiklediğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan İş Yükü, Duygusal Tükenme, İş-Aile Çatışması, Cinsiyet, Hayes Model 58.

JEL Sınıflandırma Kodları: M12, M19.


ABSTRACT


The growing imbalance between individuals' efforts to conserve their limited psychological resources and the heavy demands imposed by working life has attracted increasing attention in the organizational behaviour literature. Utilizing the Conservation of Resources Theory, the study proposes a model to analyse the bridging role of work-family conflict between workload and exhaustion, while simultaneously testing gender as a moderator. The sample comprises 315 full-time white-collar employees working in 14 organized industrial zones in İzmir. Survey data are analysed using the R-based Jamovi software following Hayes' PROCESS Model 58 procedures. The results demonstrate that work-family conflict acts as a partial mediator linking perceived workload to emotional exhaustion. Conversely, the analysis reveal no statistically significant moderation by gender across the model's pathways. This result suggests that, within the white-collar employee group, the pressure stemming from professional responsibilities and job demands may activate similar psychological mechanisms that transcend traditional gender roles.

Keywords: Perceived Workload, Emotional Exhaustion, Work-Family Conflict, Gender, Hayes Model 58.

JEL Classification Codes: M12, M19.

* Bu çalışma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 240046-66 sayılı ve 15.04.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Türkiye, guneroglu@mu.edu.tr

²  Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Türkiye, utkudemirci@mu.edu.tr

³  Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, dr.fusunoros@gmail.com

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET

Amaç ve Kapsam:

Kaynakların korunması teorisi temelinde bu araştırmanın amacı, çalışanlar tarafından algılanan iş yükünün (AİY) duygusal tükenme (DT) üzerinde yarattığı etkide iş-aile çatışması (İAÇ) değişkeninin aracılık rolünün olup olmadığını incelemektir. Söz konusu amaç doğrultusunda, çalışmada Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) kavramsallaştırdığı İAÇ ve aile-iş çatışması (AİÇ) alt boyutlarından sadece İAÇ değişkeni temel alınmıştır. Çünkü alanyazındaki önemli çalışmalardan birinde (Grandey ve Cropanzano, 1999) İAÇ olgusunun işe ilişkin faktörlerle, AİÇ olgusunun ise aile ile ilgili faktörlerle ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayanarak iş yükünün iş alanına ait bir faktör olması sebebiyle çalışmada sadece İAÇ değişkeni araştırmanın modeline dâhil edilmiştir. Ayrıca araştırma modelinde bağımlı değişken olarak, tükenmişlik boyutlarından (Maslach ve Jackson, 1981) sadece DT boyutu esas alınmıştır. Bunun en önemli nedeni, DT alt boyutunun tükenmişlik sürecini anlatan merkezi bir değişken olarak ön plana çıkması ve tükenmişliğin temel anlamını en iyi şekilde yansıtmasıdır (Cropanzano vd., 2003). Bu çalışmanın diğer bir amacı da kadın ve erkek çalışanlar tarafından AİY'nin ev alanını nasıl etkilediğini açıklamak ve bunun bir sonucu olarak oluşan DT durumunda cinsiyetin rolünü araştırmaktır. Bu noktada araştırma modeline, AİY değişkeninin İAÇ değişkeni üzerindeki etkisinde ve İAÇ aracılığıyla AİY'nin DT üzerindeki etkisinde düzenleyici bir değişken olarak cinsiyet eklenmiştir.

Yöntem:

Araştırmanın evreni, İzmir ili sınırları içerisinde bulunan organize sanayi bölgelerinde (OSB) faaliyet gösteren firmalarda görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. İzmir'de T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından kurulan 14 adet OSB bulunmaktadır (T.C. İzmir Valiliği, 2024). Öncelikle 14 OSB içerisinde faaliyet gösteren firmalar tespit edilmiş, ardından bu firmalardaki yönetici, mühendis, ofis çalışanı gibi beyaz yakalılara LinkedIn üzerinden ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu, çevrimiçi olarak tam zamanlı çalışan iş görenlere gönderilmiştir. Araştırmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri içerisinde kolayda örnekleme ile 315 gönüllü katılımcıdan veriler elde edilmiştir. Çalışma, kesitsel bir araştırma desenine göre tasarlanmıştır. Veri setinin çok değişkenli normallik varsayımını karşıladığı bulunmuştur. Araştırmada veri toplama araçları olarak; AİY ölçeği (Duxbury ve Higgins, 1991; Aycan ve Eskin, 2005), İAÇ ölçeği (Netemeyer vd., 1996; Aycan ve Eskin, 2005) ve DT ölçeği (Maslach ve Jackson, 1981; Çam, 1991) kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin her biri için ayrı ayrı güvenilirlik testi ve geçerlilik testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki tanımlayıcı istatistikler ve korelasyonlar ortaya konulmuştur.

Bulgular:

Araştırma modelindeki doğrudan, dolaylı ve düzenlenmiş aracılık etkisinin analizleri için Hayes (2017) tarafından Model 58 olarak ifade edilen araştırma modeline göre analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak AİY, bağımlı değişken olarak DT, aracı değişken olarak İAÇ ve düzenleyici değişken olarak ise cinsiyet belirlenmiştir. Hayes ve Rockwood (2020) tarafından koşullu süreç analizi olarak adlandırılan analiz neticesinde araştırmanın bulguları ortaya konulmuştur. AİY'nin DT üzerindeki toplam etkisi pozitif ve anlamlıdır ($B=0,6962$; $CI=[0,5966; 0,796]$). Buna göre H_1 hipotezi desteklenmektedir. Katsayılar incelendiğinde ($B=0,8728$; $GI=[0,7682; 0,977]$), AİY'nin İAÇ üzerinde artırıcı bir role sahip olduğu görülmüş ve araştırma kapsamında öne sürülen H_2 hipotezinin desteklendiği anlaşılmıştır. Ayrıca DT üzerinde İAÇ'nin pozitif ve anlamlı ($B=0,1318$; $CI=[0,0281; 0,235]$) bir etkisinin bulunması dolayısıyla H_3 hipotezi de desteklenmiştir. İAÇ'nin üstlendiği aracılık rolüne ilişkin analizler gerçekleştirilmeden evvel; cinsiyetin, AİY ile İAÇ arasındaki ilişkiyi ne düzeyde düzenlediği test edilmiştir. İlk etkileşim teriminin (AİY x Cinsiyet) anlamlı olmaması ($CI=[-0,123; 0,295]$) sebebiyle H_5 hipotezinin desteklenmediği anlaşılmıştır. Basit aracılık etkisine dair bulgular göz önüne alındığında, İAÇ aracı değişken olarak modele dahil edildiğindeki dolaylı etkinin anlamlı olduğu ($B=0,1150$; $CI=[0,0235; 0,206]$), fakat aynı zamanda doğrudan etkinin de ($B=0,5825$; $CI=[0,4487; 0,716]$) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu noktada hem dolaylı etkinin hem de doğrudan etkinin anlamlı olması sebebiyle H_4 hipotezi kısmen desteklenmektedir. Başka bir deyişle, AİY'nin DT üzerindeki etkisinde İAÇ'nin kısmi aracılık rolü söz konusudur. Son olarak, ikinci etkileşim terimine (Cinsiyet x İAÇ) ait değerler incelendiğinde, AİY'nin İAÇ aracılığıyla DT üzerindeki dolaylı etkisinin cinsiyete göre farklılaşmadığı ($CI=[-0,271; 0,144]$) anlaşılmaktadır. Buna göre düzenleyici aracılık etkisinin ileri sürüldüğü H_6 hipotezi desteklenmemiştir. Yani, AİY'nin İAÇ vasıtasıyla DT üzerindeki etki mekanizmasında (AİY→İAÇ→DT) cinsiyetin düzenleyici rolü yoktur.

Sonuç ve Tartışma:

Çalışmada, AİY'nin DT üzerindeki etkisinde İAÇ'nin kısmi bir aracılık rolünün olduğu bulunmuştur. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda (Hall vd., 2010; Tayfur ve Arslan, 2012; Buruck vd., 2020; Yalçın, 2022; Pileri vd., 2024) benzer sonuçların olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın en ilgi çekici sonuçlarından biri, modelde kurulan ilişkilerde cinsiyetin moderatör rolünün olmamasıdır. Cinsiyetin AİY ve İAÇ arasındaki ilişkiyi moderatör olarak etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de geleneksel cinsiyet rollerinin hakim olduğu bir sosyal yapının hakim olduğu düşünüldüğünde, ulaşılan bu sonuç şaşırtıcıdır. Söz konusu sonucun nedeni, örneklemin özellikleri üzerinden açıklanabilir. Katılımcıların %74,5'i 45 yaş ve altındadır ve örneklem beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Nispeten genç ve yüksek eğitilmiş olan bu çalışan grubu, genel nüfusa kıyasla cinsiyet rolleri konusunda daha eşitlikçi bir yaşam tarzı benimsemiş olabilir. Bu çalışmada elde edilen bir diğer önemli sonuç ise İAÇ'nin aracılık ettiği AİY'nin DT üzerindeki etki mekanizmasında erkek ve kadın çalışanlar arasında önemli bir farkın bulunmamasıdır. Başka bir deyişle, cinsiyet değişkeni araştırma modelindeki dolaylı etki üzerinde moderatör rol oynamamaktadır. Bu sonucun, Bakker ve arkadaşlarının (2008) araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu tespit edilmiştir.

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The study aims to examine whether work-family conflict (WFC) mediates the effect of perceived workload (PW) on emotional exhaustion (EE). In this context, only the WFC variable, as proposed by Netemeyer et al. (1996), is considered, excluding family-work conflict. This decision is based on findings indicating that WFC is associated with work-related factors, while family-work conflict is linked to family-related factors (Grandey & Cropanzano, 1999). Given that workload is a work-related factor, only WFC is included in the research model. Additionally, among the burnout dimensions proposed by Maslach and Jackson (1981), only EE is taken as the dependent variable. This choice is due to EE being the central variable in the burnout process and best reflecting the core meaning of burnout (Cropanzano et al., 2003). In addition to its primary objectives, the study aims to evaluate gender differences to the extent to which perceived workload (PW) spills over into the home domain and to test the role of gender with respect to emotional exhaustion (EE). Given the growing labour-market participation of generation Z and the possibility of shifts in traditional gender-role expectations in Türkiye, the study further explores the role of gender in work-family conflict (WFC).

Design/methodology/approach:

The sample is composed of 315 employees who are white-collar working full-time in companies located in an organized industrial zone in İzmir. Survey method is used in the data collection process. A quantitative research approach is selected in the study. The study is designed as a cross-sectional research design. The dataset is found to meet the assumption of multivariate normality. Reliability test and validity test are carried out for the measurement scales, and descriptive statistics and correlations are identified between variables. In the study, data are collected using the Perceived Workload (PW) scale (Duxbury & Higgins, 1991; Aycan & Eskin, 2005), the Work-Family Conflict (WFC) scale (Netemeyer et al., 1996; Aycan & Eskin, 2005), and the Emotional Exhaustion (EE) scale (Maslach & Jackson, 1981; Çam, 1991). Reliability and validity analyses are conducted separately for each scale, and descriptive statistics and bivariate correlations among the study variables are reported.

Findings:

Building on Hayes' (2017) recommended procedures for PROCESS Model 58, the hypothesized conditional process model specifies perceived workload (PW) as the independent variable, emotional exhaustion (EE) as the dependent variable, work-family conflict (WFC) as the mediator, and gender as the moderator. Using conditional process analysis (Hayes & Rockwood, 2020), the results indicate that the total effect of PW on EE is positive and statistically significant ($B = 0.6962$, $CI = [0.5966, 0.796]$). PW also exerts a positive and significant effect on WFC ($B = 0.8728$, $CI = [0.7682, 0.977]$), and WFC, in turn, has a positive and significant effect on EE ($B = 0.1318$, $CI = [0.0281, 0.235]$). Prior to evaluating the mediation mechanism, the model tests whether gender moderates the $PW \rightarrow WFC$ path. The interaction term ($PW \times Gender$) is not statistically significant ($CI = [-0.123, 0.295]$), suggesting no evidence that the effect of PW on WFC differs by gender. When WFC is included as a mediator, the indirect effect of PW on EE through WFC is significant ($B = 0.1150$, $CI = [0.0235, 0.206]$); however, the direct effect of PW on EE remains significant as well ($B = 0.5825$, $CI = [0.4487, 0.716]$). Taken together, these findings support partial mediation, indicating that WFC transmits part - but not all - of the effect of PW on EE. Finally, the moderation of the $WFC \rightarrow EE$ path is not supported: the interaction term ($Gender \times WFC$) suggests that the indirect effect of PW on EE via WFC does not vary by gender ($CI = [-0.271, 0.144]$). Accordingly, gender does not condition the $PW \rightarrow WFC \rightarrow EE$ mechanism in this sample.

Conclusion and Discussion:

The findings indicate that WFC partially mediates the effect of PW on EE. Prior research on this association report comparable evidence (Hall et al., 2010; Tayfur & Arslan, 2012; Buruck et al., 2020; Yalçın, 2022; Pileri et al., 2024). A particularly noteworthy result is the lack of any gender-based moderation in the relationships specified by the model. Specifically, gender does not moderate the PW-WFC link. This outcome is somewhat unexpected given that Türkiye is often characterized as a context in which traditional gender-role norms remain salient. A plausible explanation may lie in the composition of the sample: 74.5% of respondents are aged 45 or younger, and all participants are white-collar employees. As a relatively younger and more highly educated segment of the workforce, this group may endorse more egalitarian gender-role orientations than the broader population. In addition, the conditional process analysis provides no evidence that the indirect effect of PW on EE via WFC differs between male and female employees. In other words, gender does not appear to condition the mediated ($PW \rightarrow WFC \rightarrow EE$) pathway in the present study. Similar evidence is reported by Bakker et al. (2008), lending support to this result. This result suggests that, within the white-collar employee group, the pressure stemming from professional responsibilities and job demands may activate similar psychological mechanisms that transcend traditional gender roles.

1. GİRİŞ

Çalışan hakları, iş-yaşam dengesi, tükenmişlik, iş stresi, fazla mesai gibi kavramların alanyazında daha çok tartışılır hale gelmesi, mevcut çalışma saatlerinin yeniden gözden geçirilmesi noktasında önemli gelişmelerin yaşanmasına yol açmıştır. Geçtiğimiz yüzyıla nazaran bireylerin çalışma saatlerinde bir azalış eğiliminin görülmesine karşın çalışanların iş yükünde meydana gelen düzenli artış, fiziksel ve zihinsel yorgunluğun oluşmasına zemin hazırlamıştır. İş dünyasında günden güne şiddeti artan rekabet ortamı ve oldukça hızlı değişen piyasa koşulları nedeniyle çalışanların pek çoğu üstlendikleri görev ve sorumlulukları, kendilerine verilen süre içerisinde bitirme noktasında sıkıntılar yaşamaktadır. Bu durum, bireyler üzerinde gittikçe artan bir baskı oluştururken, iş yükünün de daha fazla algılanmasına neden olmaktadır.

Çalışanlar üzerindeki işe ilişkin baskının ve algılanan iş yükünün artması bir taraftan bireyin psikolojik olarak tükenmesine sebep olurken (Maslach vd., 2001; Diehl vd., 2021; De Beer vd., 2024; Tavassoli ve Sunyer, 2025), diğer taraftan işi ile aile hayatı arasındaki dengeyi bozulmasına yol açmaktadır (Goh vd., 2015; Ilies vd., 2015; Dinç, 2021). Aşırı iş yükü ile birlikte bireyin yaşadığı olumsuz duygusal değişimler, özel hayatına da sirayet etmektedir. Hayatının önemli bir bölümünü işi ile ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirmeye çalışarak geçiren kişilerin iş ve aile yaşantıları birbirinden etkilenmektedir (Boles vd., 1997). İş ve aile yaşantısındaki çatışma sebebiyle ortaya çıkan en önemli sonuçlardan birinin ise yine tükenmişlik olduğu görülmektedir (Baek vd., 2023; Huang vd., 2024; Kim ve Yeo, 2024). Bu bağlamda çalışmanın ana hedefi; algılanan iş yükü, iş-aile çatışması ve duygusal tükenme değişkenleri arasındaki etkileşimleri ve cinsiyet faktörünün bu dinamikler üzerindeki rolünü irdelemektir.

Bahsedilen faktörler, alanyazında çoğunlukla kaynakların korunması teorisi çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu teoriye göre kaynakların fiili kaybı, kaynak kaybı tehdidinin varlığı ve kaynak elde etmek için yapılan yatırım ya da çabaların sonucunda istenen kaynağın elde edilememesi durumlarında ortaya çıkan algılanan ya da fiili kaynak kayıpları bireylerde stres yaratmaktadır. Kaynaklar ise bireyler için değer ifade eden ve amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olacak araçsallık fonksiyonuna sahip bireysel özellikler, enerji, bazı nesne ve koşulları sembolize etmektedir (Hobfoll, 1989). İş yerindeki koşullar insanların kaynakları elde etmesini veya korumasını tehdit ettiğinde stres ortaya çıkmaktadır (Hobfoll ve Freedy, 1993). Kaynakların korunması teorisi açısından görev talepleri ya da iş yükü arttıkça, bir görevi gerçekleştirmek için daha fazla çaba gerekecektir ve sonuç olarak iş yükü artarken daha fazla kaynak harcanacaktır (Funke vd., 2012). Dolayısıyla bireylerde oluşan stresin kronikleşmiş hali olarak kabul edilen tükenmişlik de bu teoriye göre aslında kaynak kayıplarıyla ilgilidir. Kaynakların korunması teorisi açısından tükenmişlik, işi desteklemek için önemli miktarda zaman ve enerji harcanması sonucunda bazı fırsatların kaçırılması, aileye ayrılacak zamandan ve aile yakınlığından ödünç almanın ardından gelen kaynak kazanımı eksikliğiyle açıklanmaktadır (Hobfoll, 2001). Bu sebeple araştırma konusunun, kaynakların korunması teorisi çerçevesinde incelenmesi uygun görülmüştür. Kaynakların korunması teorisinin esas alınmasındaki diğer bir neden ise bu teorisin hem rol içi hem de roller arası stres sonuçlarını açıklaması ve bireysel farklılıkları kaynak olarak ele almasıdır (Grandey ve Cropanzano, 1999). Bu açıdan bakıldığında iş-aile çatışmasını daha geniş bir perspektiften değerlendirme imkânı doğmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan İş Yükü

Küreselleşme olgusu ve yoğun rekabet ortamı iş görenleri daha üretken olmaya zorlarken, yapılan görevlere ilişkin iş yükü algılarını da değiştirmektedir. Sorumlulukların artışına paralel olarak iş miktarının artması, iş stresinin ve algılanan iş yükünün de doğru orantılı olarak artışına neden olmaktadır (Bliese ve Castro, 2000). Alanyazına bakıldığında algılanan iş yükü kavramı hakkında farklı tanımlamaların olduğu görülmektedir. Greenhaus vd. (1989)'ne göre algılanan iş yükü, iş ortamındaki görevlerin ve rollerin zorlayıcılığı olarak ifade edilmiştir. Söz konusu zorlayıcılık; fazla mesai, vardiya usulü çalışma şartları, iş tanımında yer almayan sorumluluklar, çalışanların kapasitesini aşan görev talepleri şeklinde sıralanmaktadır. Başka bir tanımlamada iş yükü, her bir çalışana hem bireysel olarak hem de ekip halinde yöneltilen zihinsel, fiziksel ve duygusal yönleri olan iş taleplerini veya sorumluluklarını ifade etmektedir (Mezalan vd., 2024). Elloy ve Smith (2003) ise iş yükü kavramını nicel ve nitel iş yükü olmak üzere iki yönüyle ele almıştır. Nitel iş yükü, tamamlanması neredeyse imkânsız olan zorluk derecesine sahip görevlerin talebini ifade etmektedir. Nicel iş yükü ise çalışma saatlerinin fazla olması ve bu duruma bağlı olarak görevlerin mesai saatleri içerisinde tamamlanamamasını ifade etmektedir. Bu durum sonucunda çalışanlar tarafından oluşan farkındalığa algılanan iş yükü denilmektedir (Elloy ve Smith, 2003).

Öte yandan Wallace (1999) yaptığı çalışmada, algılanan iş yükünü belirleyen özellikleri; zaman baskısı, işin teslim tarihi, hafta sonları da çalışmayı gerektirecek işler, bilgi yükünün fazlalığı ve yönetilmesi gereken çalışan sayısı şeklinde sıralamıştır. Bir başka çalışmada Torun ve Ercan (2006) algılanan iş yükü kavramını, çalışanların ailelerine daha az zaman ayırmasına neden olan fazla çalışma süreleri olarak tanımlamışlardır. Dolayısıyla iş yüküne bağlı olarak ortaya çıkan zaman temelli çatışmalar, çalışanların sosyal yaşantılarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Zaman temelli çatışmaların yanı sıra algılanan iş yükü duygu temelli sorunlara da yol açmaktadır. Yoğun çalışma temposu, çalışanlar üzerinde negatif anlamda fizyolojik ve psikolojik etkiler yaratmaktadır. Bu etkiler; iş stresi (Vanishree 2014), kaygı (Ahmad ve Saud, 2016), işten ayrılma niyeti (Duxbury ve Halinski, 2014), tükenmişlik (Lee ve Ashforth, 1993), yorgunluk ve uykusuzluk (Burke vd., 2009) gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.

2.2. İş-Aile Çatışması

Çalışma ortamında ve aile hayatında bireyin üstlendiği roller, yaşamındaki en mühim roller olarak görülmektedir. İşteki ve ailedeki çeşitli rollere bağlı olarak bireyin üstlendiği sorumluluklar, kişinin tüm yaşamını kontrol etmektedir. Bu görev ve sorumlulukların eş zamanlı olarak yerine getirildiği durumlarda kişi, işindeki ve aile içindeki rolleri arasında birtakım çelişkiler yaşayabilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar, yaptıkları işten kaynaklanan talepler ile aileden gelen beklentileri karşılama noktasında bir denge kurmak zorundadırlar. İş ve aile yaşantısındaki rol beklentileri, kişinin hayatında uyum göstermediği takdirde çatışmanın oluşmasına yol açmaktadır (Netemeyer vd., 1996). İş-aile yaşam çatışması şeklinde ifade edilen bu olgu, işte veya aile içerisinde üstlenilen rollerin kişinin sahip olduğu diğer rollerin etkisi nedeniyle roller arası çatışma haline gelmesidir. Alanyazında iş-aile çatışması, işten aileye ve aileden işe doğru gelişen müdahaleler şeklinde beliren iki yönlü bir olgu olarak değerlendirilmektedir. İş-aile çatışması boyutu, günümüzde pek çok insanın karşılaştığı bir stres faktörüdür. Bu çatışma boyutu, işteki ve ailedeki rollerin baskısı sonucu meydana gelen bir tür rol çatışması olarak tanımlanmıştır (Carlson ve Kacmar, 2000).

Her ne kadar iş ve aile yaşantısındaki görev ve sorumluluklar ayrı ayrı öneme sahip olsalar da birbirlerinden etkilenmektedir (Boles vd., 1997). İş-aile çatışması, çalışanların aynı zaman aralığında oldukça fazla rolü üstlenmesi ve üstlendikleri rollerin birbirleriyle çatışması sonucunda meydana gelmektedir (Dubrin, 1997). Bir başka tanıma göre ise iş-aile çatışması, işteki ve ailedeki rollerin eş zamanlı bir şekilde meydana gelmesine bağlı olarak bireyin yaşadığı uyumsuzluk halidir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Esasında rol çatışmasının en tipik türlerinden biri olan iş-aile çatışması, profesyonel yaşam ile aile yaşantısında üstlenilen rollere ilişkin taleplerin birbirleriyle tutarsız olmasıyla da ifade edilmektedir (Greenhaus vd., 1989).

Frone vd. (1992)'ne göre, iş hayatı ve aile yaşantısı arasındaki ilişki çift yönlü olarak ele alınmalıdır. Bu noktada bireyin aile yaşantısı iş hayatını etkilerken, iş hayatı da aile yaşantısı üzerinde etki yaratmaktadır. İş-aile çatışmasında, bireyin yaptığı işten kaynaklı ailesine yansıyan sorunlar ve bu sorunlar nedeniyle oluşan bir çatışma durumu oluşmaktadır (Frone vd., 1992). Fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, düşük maaş, yönetimden gelen baskılar, olumsuz iş ilişkileri, örgütün büyüklüğü, terfi fırsatlarının olmaması, yapılan işin zorluğu, performans kriterleri, aile beklentileri gibi çeşitli faktörler iş-aile çatışmasının doğmasına neden olmaktadır (Parasuraman ve Simmers, 2001; Madsen, 2003).

Bireylerin karşılaştığı iş-aile çatışması durumu, demografik özelliklere göre de farklılaşabilmektedir (Madsen, 2003). Özellikle cinsiyet faktörünün iş-aile çatışması üzerinde yarattığı etkiyi inceleyen araştırmalarda, kadın çalışanların erkek çalışanlara nazaran daha fazla çatışmaya maruz kaldıkları tespit edilmiştir (Gutek vd., 1991). Cinsiyetin faktörüyle birlikte çalışanların yaşı küçük ve bakıma muhtaç çocuk sahibi olmaları her iki eşin de çalışması ve eşlerin aile ve ev sorumluluklarında birbirlerine destek vermemeleri gibi durumlar iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamaktadır (Madsen, 2003).

2.3. Duygusal Tükenme

İş-aile çatışması olgusu ile ilişkilendirilen tükenmişlik kavramı alanyazında ilk kez Freudenberger (1974) tarafından işte meydana gelen stresi tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişlik; güç kaybı, enerji yoksunluğu, başarısızlık ve karşılanamayan isteklerin sonucunda bireyin iç kaynaklarındaki tükenmedir (Freudenberger, 1974). Tükenmişlik, iş icabı farklı kişilerle yoğun bir etkileşim içerisinde olan çalışanlarda görülen düşük başarı hissi, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma durumudur (Maslach ve Jackson, 1981). Bir başka tanıma göre tükenmişlik, diğer insanların kolay bir şekilde gözlemleyebildikleri bireylerin duygusal ve fiziksel olarak güçlerinin azalması ve enerjilerini düşmesine bağlı olarak yaşadıkları yorgunluk, bıkkınlık ve bitkinlik halidir (Maslach vd., 2001).

Tükenmişlik ile karşılaşan çalışanlar, iş bırakma düşüncesi ve başka fırsatları arama eğilimine girmektedirler. Tükenmişlik durumu, işe geç gelme ve devamsızlıkların artmasına neden olmaktadır. Bununla bağlantılı olarak tükenmişlik, çalışanlarda iş performansının ve motivasyonun azalmasına, bireyin yaptığı işten kaynaklı stres ve gerginlik yaşamasına yol açmaktadır (Anvari vd., 2011). Tükenmişlik yazınında yapılan bazı araştırmalarda, iş-aile çatışmasının tükenmişlik sendromunun gelişmesine yol açtığına dair bulgular tespit edilmiştir (Netemeyer vd., 1996; Kinnunen ve Mauo, 1998).

Tükenmişlik kavramı Maslach ve Jackson (1981) tarafından; duygusal tükenme, kişisel başarıya ilişkin duygular ve duyarsızlaşma olmak üzere üç boyuta sahip bir yapı olarak değerlendirilmiştir. Söz konusu boyutlar içerisinde duygusal tükenmişlik, tükenmişlik olgusunun en çok incelenen alt boyutu olarak dikkati çekmektedir (Lee ve Ashforth, 1993). Adından da anlaşılacağı üzere duygusal tükenme, kişinin fiziksel ve duygusal anlamda öz kaynaklarındaki azalışı yansıtmaktadır. Duygusal olarak tükenme yaşayan bireylerde; enerji kaybı, bıkkınlık, yorgunluk ve duygusal açıdan yıpranmışlık hali oluşmaktadır (Maslach vd., 2001). Duygusal anlamda tükenmiş bir çalışan, işindeki görev ve sorumluluklarını yerine getiremezken kendini sürekli yetersiz hissetme eğiliminde olur (Anvari vd., 2011).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş ortamında meydana gelen sürekli değişimlerin yarattığı sonuçlar, aile yaşantısına farklı şekillerde yansıtılabilmektedir. Hızla ilerleyen bilgi iletişim teknolojileri ve bu teknolojilerin COVID-19 pandemisi ile birlikte daha yaygın hale gelmesi, çalışanların iş yaşam alanı ile aile yaşam alanı arasındaki sınırları belirsizleştirmektedir. Bu durum iş taleplerinin, işe ayrılan zaman ve işten kaynaklanan sorunların aileyle ilgili taleplerin yerine getirilmesini zorlaştıran bir tür iş-aile rol çatışmasına dönüşme riskini artırmaktadır (Jensen, 2016). Diğer taraftan iş ve aile hayatında yaşanan belirsizlikler, çalışanların duygusal tükenme yaşamalarına da sebep olabilmektedir.

Kaynakların korunması teorisi temelinde bu araştırmanın amacı, çalışanlar tarafından algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerinde yarattığı etkide iş-aile çatışması değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını incelemektir. Söz konusu amaç doğrultusunda, çalışmada Netemeyer ve diğerlerinin (1996) kavramsallaştırdığı iş-aile ve aile-iş çatışması alt boyutlarından sadece iş-aile çatışması değişkeni temel alınmıştır. Çünkü alanyazındaki önemli çalışmalardan birinde (Grandey ve Cropanzano, 1999) iş-aile çatışması olgusunun işe ilişkin faktörlerle, aile-iş çatışması olgusunun ise aile ile ilgili faktörlerle ilişkili olduğu saptanmıştır. Bu bulguya dayanarak iş yükünün iş alanına ait bir faktör olması sebebiyle çalışmada sadece iş-aile çatışması değişkeni araştırmanın modeline dâhil edilmiştir. Ayrıca araştırma modelinde bağımlı değişken olarak, tükenmişlik boyutlarından (Maslach ve Jackson, 1981) sadece duygusal tükenme boyutu esas alınmıştır. Bunun en önemli nedeni, duygusal tükenme alt boyutunun tükenmişlik sürecini anlatan merkezi bir değişken olarak ön plana çıkması ve tükenmişliğin temel anlamını en iyi şekilde yansıtmasıdır (Cropanzano vd., 2003).

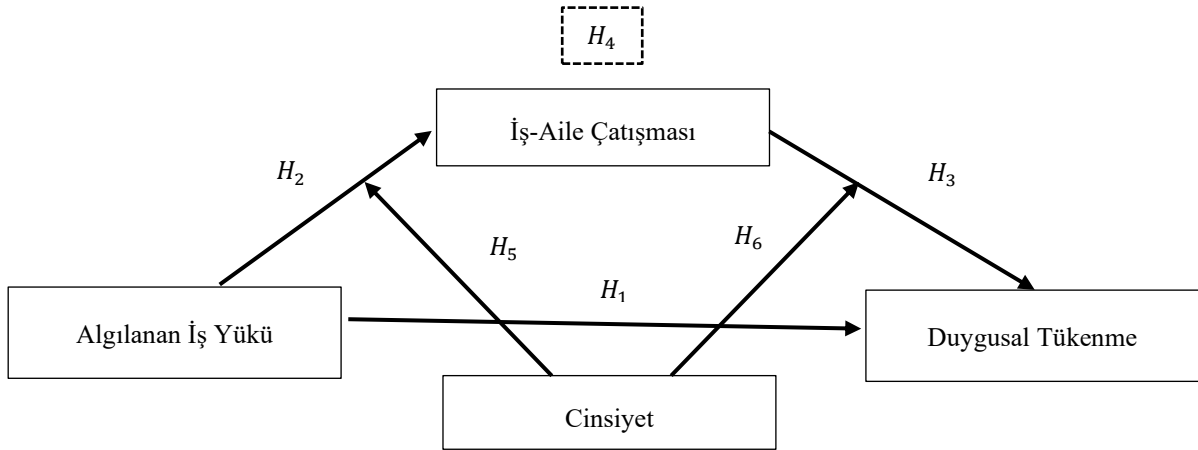
Bu çalışmanın diğer bir amacı da kadın ve erkek çalışanlar tarafından algılanan iş yükünün ev alanını nasıl etkilediğini açıklamak ve bunun bir sonucu olarak oluşan duygusal tükenme durumunda cinsiyetin rolünü araştırmaktır. Batı kaynaklı alanyazında yer alan bir araştırmada (Bakker vd., 2008), cinsiyet rollerine dair erkeklerin iş-aile çatışması yaşadıkça, eşlerinin evde daha fazla sorumluluk üstleneceği ve bu durumun kadınlar için daha yüksek ev talepleriyle sonuçlandığı ortaya konulmuştur. Ancak bu bulgu, hızlı sosyal değişimler sebebiyle günümüzde geçerliliğini kaybetmiş olabilir. Ayrıca Batılı toplumlardaki sosyal dinamiklerle önemli farklılıklara sahip olan Türk toplumundaki iş-aile çatışması süreci farklı şekillerde meydana gelebilir. Dolayısıyla araştırmadan elde edilecek bulgular, sosyolojik anlamda da bazı önemli ipuçları verebilir.

Bahsedilen nedenlerden dolayı araştırma modeline, algılanan iş yükü değişkeninin iş-aile çatışması değişkeni üzerindeki etkisinde ve iş-aile çatışması aracılığıyla algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerindeki etkisinde düzenleyici bir değişken olarak cinsiyet eklenmiştir. Ancak bu noktada şunu belirtmek gerekir ki cinsiyetin düzenleyici değişken olarak çalışmada ele alınmasında, kadınların erkeklerden daha naif ve güçsüz olduğu şeklindeki temelsiz basmakalıp bir yargıdan hareket edilmemiştir. Esasında cinsiyet-tükenmişlik ilişkisinin doğası halen belirsizliğini korumaktadır ve ortaya çıkan bulgular karışık ve tutarsız bir görünüm arz etmektedir (Purvanova ve Muros, 2010). Bu sebeple çalışmadaki temel amaç cinsiyetin, algılanan iş yükü, iş-aile çatışması ve duygusal tükenme ilişkilerindeki rolünü objektif olarak ortaya koyabilmektir.

3.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma amacına bağlı olarak, Hayes'in Model 58 şeklinde ifade ettiği modele uygun düştüğü belirlenen araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 1'den anlaşılacağı üzere araştırma modelinde; algılanan iş yükü bağımsız değişken, duygusal tükenme bağımlı değişken, iş-aile çatışması aracı değişken ve cinsiyet ise düzenleyici değişken olarak yer almaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Şekildeki H_4 hipotezi, Algılanan İş Yükünün İş-Aile Çatışması aracılığıyla Duygusal Tükenme üzerindeki dolaylı etkisini göstermektedir.

Alanyazındaki diğer araştırma bulgularına dayanarak önerilen araştırma modelindeki ilişkilere yönelik altı hipotez oluşturulmuştur. İlgili alanyazın çerçevesinde oluşturulan bu hipotezler gerekçeleriyle birlikte aşağıda sunulmuştur.

Bolat (2011) yaptığı çalışmada katılımcıların iş yükü algısı arttıkça, tükenmişlik düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Alanyazında yer alan Güran ve Güler'in (2019) çalışması, iş yükü algısının tükenmişlik üzerinde anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olduğunu göstermektedir. Karacaoğlu ve Çetin (2015) ise gerçekleştirdikleri çalışmada afet ve acil durum hizmeti sağlayan çalışanlardan oluşan katılımcıların algıladıkları iş yükünün duygusal tükenme düzeylerini pozitif yönde etkilediği bulgusuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde Karatepe (2013) iş yükü ile duygusal tükenme arasında doğrusal ve pozitif bir bağlantı saptamıştır. Bir başka çalışmada algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yarattığı sonucu ortaya çıkmıştır (Baeriswyl vd., 2017). Bu bulgulara dayanarak araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur.

H_1 : Algılanan iş yükü ile duygusal tükenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Turgut (2011) hizmet sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, özellikle esnek çalışma imkânına sahip olmayan çalışanların iş yükü algıları arttıkça, iş-aile çatışmalarının da arttığını tespit etmiştir. Söz konusu bulguyu destekler nitelikteki bir başka çalışmada (Kahraman ve Çelik, 2018), algılanan iş yükü ile iş-aile çatışmasının birbirine paralel bir gelişim gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ilies vd. (2007) ise algılanan iş yükünün, katılımcıların iş-aile çatışması düzeyleri üzerinde oldukça güçlü bir pozitif etki yarattığını saptamışlardır. Bu bilgilerin ışığında araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

H_2 : Algılanan iş yükü ile iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Çoban (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, duygusal tükenme üzerinde iş-aile çatışmasının pozitif yönlü bir etki yarattığı belirlenmiştir. Durak vd. (2021) özel sektör çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, iş-aile çatışmasının bir bütün olarak tükenmişlik üzerinde pozitif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Karatepe (2013), Romanya'daki otel personeli hakkında gerçekleştirdiği çalışmada iş-aile çatışması arttıkça duygusal tükenmenin de arttığını belirtmiştir. Rupert vd. (2009) ise Amerika'daki psikologlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeyi pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yordadığını tespit etmişlerdir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın üçüncü hipotezi oluşturulmuştur.

H_3 : İş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tayfur ve Arslan (2012), iş-aile çatışmasının iş yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide kritik bir aracı rol üstlendiğini vurgulamışlardır. Bu bulguyu destekler nitelikte, Buruck vd. (2020) tarafından gerçekleştirilen boylamsal araştırma da söz konusu ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisini doğrulamıştır. Literatürdeki bu tutarlı kanıtlardan hareketle, araştırmanın dördüncü hipotezi şu şekilde formüle edilmiştir:

H₄: Algılanan iş yükü ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık rolü vardır.

Posig ve Kickul (2004), kadınlar ile erkekler ücretli işlerde hemen hemen aynı zamanı geçiriyorsa ve ayrıca kadınlar aile ve evle ilgili faaliyetlere erkeklerden önemli ölçüde daha fazla zaman ayırıyorsa, kadınların toplam yükümlülüklerinin erkeklerinkinden daha yüksek olacağını ve böylece kadın çalışanların rol gereklerinin fazlalığı sebebiyle daha fazla gerilim yaşayacaklarını ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Pileri vd. (2024) İtalya'daki çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, algılanan iş yükünün iş-aile çatışması üzerindeki pozitif yönlü etkisinde cinsiyetin düzenleyici bir rol oynadığını saptamışlardır. Pileri vd. (2024) ağır iş yüküne sahip kadınların, işten aileye yönelik olumsuz müdahaleyi daha çok hissettiklerini belirtmişlerdir. Bu bulguların ışığında araştırmanın beşinci hipotezi oluşturulmuştur.

H₅: Cinsiyet, algılanan iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir.

Bu çalışmada, çalışanların algıladığı iş yükü ile duygusal tükenme durumu arasında oluşan ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin kadın ve erkek bireylerde farklı olabileceği öngörülmektedir. Başka bir ifadeyle ortaya çıkması beklenen aracılık etkisinin cinsiyet değişkeni tarafından düzenlendiği varsayılmaktadır. Bu noktadan hareketle araştırmanın altıncı hipotezi oluşturulmuştur.

H₆: Cinsiyet, algılanan iş yükünün iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisini düzenlemektedir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evreni, İzmir ili sınırları içerisinde bulunan organize sanayi bölgelerinde (OSB) faaliyet gösteren firmalarda görev yapan beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. İzmir ili sınırları içerisinde T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından kurulan 14 adet OSB bulunmaktadır (T.C. İzmir Valiliği, 2024). Öncelikle 14 OSB içerisinde faaliyet gösteren firmalar tespit edilmiş, ardından bu firmalardaki yönetici, mühendis ve ofis çalışanı gibi beyaz yakalılara LinkedIn üzerinden ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmacılar tarafından hazırlanan anket formu, çevrimiçi olarak tam zamanlı çalışan iş görenlere gönderilmiştir. Araştırmada, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemleri içerisinde kolayda örnekleme ile 315 gönüllü katılımcıdan veriler elde edilmiştir. Tinsley ve Kass (1979), anket verilerine dayalı çalışmalarda örneklem büyüklüğünün, ya madde sayısı başına beş katılımcı oranını (5:1) karşılaması ya da mutlak değer olarak en az 300 kişiye ulaşması gerektiğini savunmaktadır. Tabachnick vd. (2007), güvenilir analiz sonuçlarına ulaşabilmek adına en az 300 katılımcıdan oluşan bir örneklem grubunu gerekli görmektedir. Bu referans noktasından hareketle, mevcut çalışmanın örneklem büyüklüğünün istatistiksel işlemler için yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Ayrıca hazırlanan anket formunun gönderilmesine "Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu" nun onayı alındıktan sonra başlanmıştır. Araştırmanın örnekleme ait demografik özellikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Demografik Faktörler	Özellikler	Sıklık	Yüzde	Demografik Faktörler	Özellikler	Sıklık	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	193	61,3	Çocuk Sayısı	Yok	154	48,9
	Erkek	122	38,7		1	92	29,2
Yaş	25 yaş ve altı	20	6,3	2	58	18,4	
	26-35 yaş	111	35,2	3 ve üzeri	11	3,5	
	36-45 yaş	104	33	0-5 yıl	66	21	
	46-55 yaş	54	17,1	6-10 yıl	59	18,7	
	56-65 yaş	26	8,3	Çalışma Süresi	11-15 yıl	54	17,1
Medeni Durum	Evli	191	60,6	16-20 yıl	47	14,9	
	Bekar	124	39,4	21 yıl ve üzeri	89	28,3	

Demografik Faktörler	Özellikler	Sıklık	Yüzde	Demografik Faktörler	Özellikler	Sıklık	Yüzde
Eğitim Durumu	Lise	38	12,1	Haftalık Fazla Mesai Süresi	0-3 saat	156	49,5
	Önlisans	28	8,9		4-6 saat	44	14
	Lisans	148	47		7-9 saat	45	14,3
	Lisansüstü	101	32,1		10 saat ve üzeri	70	22,2

Katılımcıların 193'ü (%61,3) kadın, 122'si (%38,7) erkektir. Yaş faktörüne göre 20 katılımcı (%6,3) 25 ve altı yaş grubundadır. 111 katılımcı (%35,2) 26-35 yaş grubunda, 104 katılımcı (%33) 36-45 yaş grubunda, 54 katılımcı (%17,1) 46-55 yaş grubunda ve 26 katılımcı da (%8,3) 56-65 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların 191'i (%60,6) evli iken 124'ü (%39,4) bekaardır. Eğitim durumu açısından 38 katılımcı (%12,1) lise, 28 katılımcı (%8,9) önlisans, 148 katılımcı (%47) lisans ve 101 katılımcı (%32,1) ise lisansüstü düzeyde mezuniyete sahiptir. Bu bilgilerden hareketle örneklemin eğitim düzeyinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

Katılımcıların 154'ünün (%48,9) çocuk sahibi olmadığı, 92'sinin (%29,2) bir çocuk sahibi olduğu, 58'inin (%18,4) iki çocuk ve 11'inin (%3,5) üç ve daha fazla sayıda çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir. Çalışma sürelerine bakıldığında 5 yıldan az iş tecrübesine sahip 66 katılımcı (%21), 6-10 yıl arasında çalışan 59 katılımcı (%18,7), 11-15 yıl aralığında çalışma süresine sahip 54 katılımcı (%17,1), 16-20 yıl arasında çalışan 47 katılımcı (%14,9), 21 yılın üzerinde çalışma süresine sahip olan 89 katılımcının (%28,3) olduğu tespit edilmiştir. Haftalık fazla mesai süresi açısından değerlendirildiğinde 156 katılımcı (%49,5) 3 saat ve daha az bir süre, 44 katılımcı (%14) 4-6 saat, 45 katılımcı (%14,3) 7-9 saat ve 70 katılımcı (%22,2) ise 10 saat ve daha fazla süre haftalık fazla mesai yaptığını bildirmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Algılanan İş Yükü Ölçeği: Orijinali Duxbury ve Higgins (1991) tarafından hazırlanan ölçeğin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, Aycan ve Eskin (2005) tarafından yapılmıştır. Algılanan iş yükü ölçeği, tek boyutludur ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Söz konusu ölçekteki 'İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum' ifadesinin ters kodlanması gerekmektedir. Katılımcıların yanıtları için 5'li Likert skalası ("1=Kesinlikle katılmıyorum", "5=Kesinlikle katılıyorum") belirlenmiştir. Yüksek puanlar, katılımcıların algıladıkları iş yükünün yüksek olduğunu göstermektedir.

Algılanan iş yükü ölçeği için veri setinin normallik varsayımının değerlendirilmesi amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Buna göre çarpıklık değerinin 0,286, basıklık değerinin ise -0,392 olduğu tespit edilmiştir. İlgili alanyazında, çarpıklık ve basıklık değerleri için ± 2 kritik eşliğinin aşılması, verilerin normallik varsayımını karşıladığına dair yeterli bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir (George ve Mallery, 2010). Buna göre veri setinde algılanan iş yükü değişkeninin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin teorik yapısının ampirik verilerle uyumunu değerlendirmek üzere gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi (DFA) aracılığıyla yapı geçerliği test edilmiştir. Analizin neticesinde ters kodlanması gereken 'İşlerimi rahat ve zamanında yetiştirebiliyorum' maddesinin faktör yükü 0,106 olarak bulunmuştur. Bu madde, Velicer ve Fava (1998) tarafından minimum değer olarak belirlenen 0,40'tan düşük olduğu için analiz dışında tutulmuştur. Ayrıca, güvenilirlik analizi yapılmış ve bu analiz sonucunda ölçeğin Cronbach alpha değerinin 0,907 olduğu saptanmıştır. Algılanan iş yükü ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine ait nihai bulguları ve ölçeğin güvenilirlik düzeyini gösteren Cronbach alpha değeri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Algılanan İş Yükü Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yükü
"İşimde benden talep edilenler kapasitemin üstünde"	0,769
"İş yüküm oldukça ağır"	0,774
"İşim hafta sonları ve akşamları da çalışmamı gerektiriyor"	0,492
"İş yüküm beni aşıyor"	0,810
"İşlerimi yetiştirebilmek için özel hayatımdan fedakârlık yapmam gerekiyor"	0,773
"Normal iş saatleri içinde işlerimi bitirmekte zorlanıyorum"	0,787
"Yaptığım iş bilgi ve beceri seviyemin üzerinde"	0,462

Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü
“İş yükümün ve aldığım sorumlulukların altında eziliyorum”	0,752
“İşim çok ve uzun saatler çalışmamı gerektiriyor”	0,750
“Şu anda çalıştığım pozisyon çok fazla işle ve kişiyle uğraşmamı gerektiriyor”	0,540
- Algılanan İş Yüğü Ölçeğinin Cronbach Alpha Değeri=0,907	

Doğrulatoryı faktör analizinin ardından modifikasyon indisleri incelenmiş ve maddelerin hata terimleri arasında kovaryanslar kurulmuştur. CFI ve SRMR uyum indeks değerlerinin iyi; χ^2/df , TLI ve RMSEA uyum indeks değerlerinin de kabul edilebilir aralıklar içerisinde olduğu anlaşılmıştır (Schermelleh-Engel vd., 2003). Ölçeğe ait modelin uyum indeks değerleri ise Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Algılanan İş Yüğü Ölçeğine Ait Uyum İndeks Değeri

Uyum İndeksleri	Uyum İndeks Değeri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2,19	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
CFI	0,982	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
TLI	0,969	$0,97 \leq TLI \leq 1$	$0,95 \leq TLI \leq 0,97$
SRMR	0,029	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
RMSEA	0,061	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Araştırmada, Netemeyer vd. (1996)’nin ortaya koyduğu iki boyutlu ölçekte 5 maddeden oluşan iş yaşamının aile yaşamına olumsuz müdahalesini ifade eden iş-aile çatışması boyutu temel alınmıştır. Çalışma hayatındaki iş disiplini gereğince cinsiyetlerine bakılmaksızın tüm çalışanlardan aile sorunlarını işe yansıtılmaları beklenildiği için aile-iş çatışmasının cinsiyet değişkenine göre bir farklılık göstermeyeceği düşünülmektedir (Pileri vd., 2024). Bu nedenle söz konusu ölçekte yalnızca iş-aile çatışması dikkate alınmıştır. İş-aile çatışması ölçeği, Aycan ve Eskin’in (2005) çalışmasıyla Türkçe alanyazına kazandırılmıştır. Katılımcıların yanıtları için 5’li Likert skalası (“1= Kesinlikle katılmıyorum”, 5= Kesinlikle katılıyorum”) belirlenmiştir. Ölçekteki yüksek dereceli puanlar, bireylerin iş-aile çatışması yüksek düzeyde yaşadıklarını göstermektedir.

İş-aile çatışması ölçeği için veri setinin çarpıklık değerinin -0,026 ve basıklık değerinin ise -1,005 olduğu tespit edilmiştir. Böylece bu ölçek için veri setinin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulatoryı faktör analizi uygulanarak incelenmiş, ölçekteki tüm maddelerin faktör yüklerinin alanyazında genel olarak kabul gören 0,40’tan yüksek olduğu anlaşılmıştır. Gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde ise ölçeğin Cronbach alpha değerinin 0,938 olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ölçeğinin doğrulatoryı faktör analizine ait bulguları ile ölçeğin güvenilirlik düzeyini gösteren Cronbach alpha değeri Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. İş-Aile Çatışması Ölçeğine Ait Doğrulatoryı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü
“İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel olabiliyor”	0,872
“İşime ayırmam gereken zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor”	0,942
“Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum”	0,886
“İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor”	0,795
“İşimle ilgili görevlerden dolayı aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum”	0,798
- İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Cronbach Alpha Değeri=0,938	

Doğrulatoryı faktör analizinin ardından modifikasyon indisleri incelenmiş ve maddelerin hata terimleri arasında kovaryanslar kurulmuştur. CFI, TLI ve SRMR uyum indeks değerlerinin iyi; χ^2/df ve RMSEA uyum indeks değerlerinin de kabul edilebilir aralıklar içerisinde olduğu anlaşılmıştır (Schermelleh-Engel vd., 2003). Ölçeğe ait modelin uyum indeksleri ise Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. İş-Aile Çatışması Ölçeğine Ait Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2,49	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
CFI	0,997	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
TLI	0,989	$0,97 \leq TLI \leq 1$	$0,95 \leq TLI \leq 0,97$
SRMR	0,008	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
RMSEA	0,068	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$

Duygusal Tükenme: Duygusal tükenme değişkeninin ölçülmesi amacıyla Maslach ve Jackson'ın (1981) geliştirdiği tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme boyutunu oluşturan 9 maddelik alt ölçek belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Çam (1991) tarafından yapılmıştır. Katılımcıların yanıtları için 5'li Likert skalası ("1=Hiçbir zaman", "5=Her zaman") belirlenmiştir. Yüksek puanlar bireylerin yüksek düzeyde duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. Çalışmanın bağımlı değişkeni, tükenmişlik kavramının üç alt boyutundan biri olan duygusal tükenme olduğu için bu çalışmada yalnızca duygusal tükenme boyutuna ait maddeler değerlendirilmiştir.

Duygusal tükenme ölçeği için veri setinin çarpıklık değerinin 0,108 ve basıklık değerinin ise -0,798 olduğu tespit edilmiştir. Böylece bu ölçek için veri setinin normal dağılıma sahip olduğu anlaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde tüm maddelerin faktör yüklerinin genel olarak kabul gören 0,40'tan yüksek olduğu anlaşılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alpha değerinin 0,947 olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenme ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizinin nihai bulguları ile ölçeğin güvenilirlik düzeyini gösteren Cronbach alpha değeri Tablo 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6. Duygusal Tükenme Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçek İfadeleri	Faktör Yüğü
"İşimden soğuduğumu hissediyorum"	0,857
"İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum"	0,858
"Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum"	0,862
"Bütün gün insanlarla ilgilenmenin gerçekten çok yıpratıcı olduğunu düşünüyorum"	0,755
"Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum"	0,912
"İşimin beni kısıtladığını hissediyorum"	0,848
"İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum"	0,728
"Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor"	0,697
"İşimde yolun sonuna geldiğimi, tükendiğimi hissediyorum"	0,826
- Duygusal Tükenme Ölçeğinin Cronbach Alpha Değeri=0,947	

Doğrulayıcı faktör analizinin ardından modifikasyon indisleri incelenmiş ve maddelerin hata terimleri arasında kovaryanslar kurulmuştur. CFI ve TLI uyum indeks değerlerinin iyi; χ^2/df , SRMR ve RMSEA uyum indeks değerlerinin iyi ve kabul edilebilir sınırlar (Schermelleh-Engel vd., 2003) içerisinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait modelin uyum indeks değerleri ise Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Duygusal Tükenme Ölçeğine Ait Uyum İndeks Değerleri

Uyum İndeksleri	Uyum İndeks Değerleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/df	2,93	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
CFI	0,984	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$
TLI	0,972	$0,97 \leq TLI \leq 1$	$0,95 \leq TLI \leq 0,97$
SRMR	0,072	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$
RMSEA	0,078	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$

4. BULGULAR

Hipotezleri test etmeden önce algılanan iş yükü, iş-aile çatışması ve duygusal tükenme değişkenlerinin ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmış, ayrıca bu değişkenler arasındaki korelasyonun yönüne ve gücüne de göz atılmıştır (Tablo 8). Bu noktada katılımcıların algılanan iş yükünün ortalama değerinin 2,67 (ss=0,874), iş-aile çatışması ortalama değerinin 2,98 (ss=1,110) ve duygusal tükenme ortalama değerinin 2,71 (ss=0,981) olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi neticesinde; algılanan iş yükü değişkeni ile iş-aile çatışması değişkeni arasında aynı yönde ve anlamlı bir korelasyon ($r=0,680$; $p<0,001$), algılanan iş yükü değişkeni ile duygusal tükenme değişkeni arasında aynı yönde ve anlamlı bir korelasyon ($r=0,612$; $p<0,001$), iş-aile çatışması değişkeni ile duygusal tükenme değişkeni arasında da aynı yönde ve anlamlı bir korelasyonun ($r=0,505$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

	\bar{x}	SS	1	2	3
1. Algılanan İş Yükü	2,67	0,874	-		
2. İş-Aile Çatışması	2,98	1,11	0,680*	-	
3. Duygusal Tükenme	2,71	0,981	0,612*	0,505*	-

* $p<0,001$

Araştırmanın amacına bağlı olarak oluşturulan ve Şekil 1’de verilen araştırma modelindeki doğrudan, dolaylı ve düzenlenmiş aracılık etkisinin analizleri için Hayes (2017) tarafından Model 58 olarak ifade edilen araştırma modeli temel alınmış ve analizler bu modele göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak algılanan iş yükü (AİY), bağımlı değişken olarak duygusal tükenme (DT), aracı değişken olarak iş-aile çatışması (İAÇ) ve düzenleyici değişken olarak ise cinsiyet belirlenmiştir. Hayes ve Rockwood (2020) tarafından koşullu süreç analizi (conditional process analysis) olarak adlandırılan bu analiz neticesinde ortaya çıkan bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. Koşullu Süreç Analizi (Düzenleyici Aracılık Etkisi Analizi) Bulguları

Etkiler ve Etkileşimler	B	SH	%95 Güven Aralığı (CI)	β	p
AİY→İAÇ (a)	0,8728	0,0534	[0,7682; 0,977]	0,6871	<0,001
Düzenleyici Etki (X x V)					
AİY x Cinsiyet	0,0858	0,107	[-0,123; 0,295]	0,0337	0,421
İAÇ→DT (b)	0,1318	0,0529	[0,0281; 0,235]	0,1492	0,013
Dolaylı Etki (a x b)					
AİY→İAÇ→DT	0,1150	0,0467	[0,0235; 0,206]	0,1025	0,014
Doğrudan Etki: (c’)	0,5825	0,068	[0,4487; 0,716]	0,5192	<0,001
Toplam Etki: (c)	0,6962	0,0508	[0,5966; 0,796]	0,6198	<0,001
Düzenleyici Etki (M xV):					
Cinsiyet x İAÇ	-0,063	0,106	[-0,271; 0,144]	-0,1007	0,549

Bağımsız Değişken: Algılanan İş Yükü (AİY)

Bağımlı Değişken: Duygusal Tükenme (DT)

Aracı Değişken: İş-Aile Çatışması (İAÇ)

Düzenleyici Değişken: Cinsiyet

-Güven aralıklarını elde etmek için 1000 kez bootstrap tekrarı yapılmıştır.

Tablo 9’dan anlaşılacağı üzere algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerindeki toplam etkisi pozitif ve anlamlıdır ($B=0,6962$; $CI=[0,5966; 0,796]$). Buna göre H_1 hipotezi desteklenmektedir. Katsayılar incelendiğinde ($B=0,8728$; $GI=[0,7682; 0,977]$), algılanan iş yükünün iş-aile çatışmasını artırıcı bir role sahip olduğu görülmüş ve araştırma kapsamında öne sürülen H_2 hipotezinin desteklendiği anlaşılmıştır. Ayrıca duygusal tükenme üzerinde iş-aile çatışmasının pozitif ve anlamlı ($B=0,1318$; $CI=[0,0281; 0,235]$) bir etkisinin bulunması dolayısıyla H_3 hipotezi de desteklenmiştir.

İş-aile çatışmasının üstlendiği aracılık rolüne ilişkin analizler gerçekleştirilmeden evvel; cinsiyetin, algılanan iş yükü ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi ne düzeyde düzenlediği test edilmiştir. Tablo 9'daki ilk etkileşim teriminin (AİY x Cinsiyet) anlamlı olmaması (CI=[-0,123; 0,295]) sebebiyle H₃ hipotezinin desteklenmediği anlaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, bu çalışmada algılanan iş yükünün iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin kadın katılımcılara ve erkek katılımcılara göre farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Basit aracılık etkisine dair Tablo 9'daki bulgular göz önüne alındığında, iş-aile çatışması aracı değişken olarak modele dahil edildiğindeki dolaylı etkinin anlamlı olduğu (B=0,1150; CI=[0,0235; 0,206]), fakat aynı zamanda doğrudan etkinin de (B=0,5825; CI=[0,4487; 0,716]) anlamlı olduğu görülmektedir. Bu noktada hem dolaylı etkinin hem de doğrudan etkinin anlamlı olması sebebiyle H₄ hipotezi kısmen desteklenmektedir. Başka bir deyişle, algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerindeki etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracılık rolü söz konusudur.

Son olarak, Tablo 9'daki ikinci etkileşim terimine (Cinsiyet x İAÇ) ait değerler incelendiğinde, algılanan iş yükünün iş-aile çatışması aracılığıyla duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkisinin cinsiyete göre farklılaşmadığı (CI=[-0,271; 0,144]) anlaşılmaktadır. Buna göre düzenleyici aracılık etkisinin ileri sürüldüğü H₆ hipotezi desteklenmemiştir. Yani, algılanan iş yükünün iş-aile çatışması vasıtasıyla duygusal tükenme üzerindeki etki mekanizmasında (AİY→İAÇ→DT) cinsiyetin düzenleyici rolü yoktur. Başka bir anlatımla kadın ya da erkek olmak, bu aracılık mekanizmasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Modern toplumlarda iş hayatı ve aile olgusu hem kadınların hem de erkeklerin yaşamlarındaki en önemli alanlar olarak görülmektedir. İşteki ve ailedeki rollerden kaynaklanan çatışmalar, günümüz mesleki dünyasında dikkatle ele alınması gereken psikososyal risklerden biri haline gelmiştir (Rubio vd., 2015). Bu risklerin başında duygusal tükenme gelmektedir. Duygusal tükenmenin yalnızca birey için değil, aynı zamanda kuruluşlar için de zararlı sonuçlara yol açabileceğine dair birtakım kanıtlar bulunmaktadır (Jensen, 2016). Duygusal tükenmenin; örgütsel vatandaşlık davranışı, iş performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla negatif yönlü (Tourigny vd., 2013; Babadağ ve Arlı, 2018; McDowell vd., 2019), işten ayrılma niyetiyle pozitif yönlü ilişkili (Cropanzano vd., 2003) olduğunu gösteren araştırma bulguları mevcuttur. Bu sebeple duygusal tükenmenin gerisindeki mekanizmaların anlaşılması gerekliliği önemini sürdürmektedir.

Duygusal tükenmeye neden olabilecek bu mekanizmalardan birini incelemek için ortaya konulan araştırma modelindeki ilişkilere dair yapılan analizler neticesinde algılanan iş yükünün duygusal tükenmeyi aynı yönde etkileyeceğinin ileri sürüldüğü birinci hipotezin desteklendiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonucun alanyazındaki diğer araştırma (Ray ve Miller, 1994; Oscharaf, 2001; Demerouti vd., 2004; Karatepe, 2013; Welp vd., 2015; Baeriswyl vd., 2017; Erer, 2021) bulgularıyla tutarlı olduğu görülmektedir. Algılanan iş yükünün iş-aile çatışmasını pozitif yönde etkileyeceğinin ileri sürüldüğü araştırmanın ikinci hipotezinin de desteklendiği tespit edilmiştir. Bu bulgunun da diğer birçok araştırma (Ilies vd., 2007; Turgut, 2011; Mansour ve Tremblay, 2016; Kahraman ve Çelik, 2018; Çingir ve Sarıtaş, 2023) bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir.

İş-aile çatışması olgusunun incelenmesi, iş, aile ve sağlıkla ilgili sonuçlarla ilişkilendirilmiş olması bakımından önemli görülmektedir (Allen vd., 2019). Bu çalışmada da duygusal tükenme üzerinde iş-aile çatışmasının pozitif yönde etkisi olduğunun öne sürüldüğü üçüncü hipotezin desteklendiği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç, yine alanyazındaki birçok araştırmanın (Yavaş vd., 2008; Rupert vd., 2009; Karatepe, 2013; Çoban, 2014; Altıntop ve Aydın, 2021; Durak vd., 2021; Jia ve Li, 2021; Terry ve Woo, 2021) sonucuyla aynı yöndedir. İş-aile çatışması yoluyla algılanan iş yükünün duygusal tükenmeye neden olacağına ileri sürüldüğü dördüncü hipotezin kısmen desteklendiği anlaşılmıştır. Zira ileri sürülen aracılık mekanizmasına dair yapılan analizler neticesinde hem dolaylı hem de doğrudan ilişkilerin aynı anda anlamlı olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmada iş-aile çatışmasının, algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün bulunduğu saptanmıştır. Bu konu üzerine yapılan sınırlı sayıda araştırma incelendiğinde aslında ortaya çıkan bulguların benzer ve tutarlı bir görünüm arz ettiği söylenebilir. Pileri vd. (2024) olumsuz iş-aile etkileşimin iş yükü ile kişilerarası gerginlik arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahip olduğunu bulmuşlardır. Hall vd. (2010) tarafından Avustralyalı polis memurları üzerinde yapılan analizler, artan iş taleplerinin aile yaşamında yarattığı çatışma nedeniyle duygusal tükenmeye yol açtığını göstermektedir.

Yalçın (2022), COVID-19 pandemisinde öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, aşırı iş yükü algısının bir bütün olarak tükenmişlik üzerinde yarattığı pozitif yönlü etkide iş-aile çatışmasının aracılık rolü

üstlendiğini belirlemiştir. Bunlardan başka Buruck vd. (2020) Alman katılımcılardan oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada niceliksel iş taleplerinin iş yaşamı-özel yaşam çatışması vasıtasıyla duygusal tükenmeyi dolaylı olarak etkilediğini belirlemiştir. Ayrıca yazarlar iş-özel yaşam çatışmasının kısmi aracılık etkisinin söz konusu olduğunu da vurgulamışlardır. Öte yandan Tayfur ve Arslan (2012) kamu ve özel bankalarda görev yapan beyaz yakalı çalışanlar arasında gerçekleştirdikleri çalışmada, aşırı iş yükünün duygusal tükenme üzerinde oluşturduğu etkide iş-aile çatışmasının kısmi aracılık rolünün olduğunu bulmuşlardır.

Bahsedilen sonuçlar, kaynakların korunması teorisi çerçevesinden ele alınabilir. Bu teoriye göre bir alanda daha fazla çaba gösterip daha fazla kaynak kullandıkça, kişinin başka bir alandaki rolünü yerine getirmek için ihtiyaç duyacağı kaynakları azalmaya başlar. Dolayısıyla işyerinde yüksek düzeydeki görev talepleri, bireyi mevcut kaynaklarını kullanmaya zorlayabilir ve böylece aile talepleri için bireye daha az kaynak kalabilir (Grandey ve Cropanzano, 1999; Jensen, 2016). Kaynakların korunması teorisine ve bu araştırmanın bulgularına dayanarak iş alanındaki aşırı yükün ev alanına taşınması ve böylelikle aşırı iş yükünün hem iş-aile çatışması yoluyla dolaylı yoldan hem de doğrudan olarak duygusal tükenmeyi artırması olasılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Hayes'in model 58'de önerdiği ilişkiler çerçevesinde oluşturulan araştırmanın beşinci hipotezinde, algılanan iş yükü değişkeninin iş-aile çatışması üzerinde yarattığı etkide cinsiyetin düzenleyicilik rolünün olduğu ileri sürülmüştür. Ancak yapılan analizler neticesinde bu hipotezin desteklenmediği görülmüştür. Yazındaki ilgili çalışmalara bakıldığında, cinsiyet farklılıklarına dair net bir sonucun olmadığı dikkat çekmektedir. Örneğin Pakistanlı çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında Ansari (2011), iş-aile çatışması düzeylerinde cinsiyetten kaynaklanan anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Grandey ve Cropanzano (1999), diğer araştırma bulgularının aksine, iş-aile çatışması ve iş rolü stresinin cinsiyetle bağlantılı olmadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Çingir ve Sarıtaş (2023) iş-aile çatışması, algılanan iş yükü ve duygusal tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği bulgusuna ulaşmıştır.

Bu çalışmaların yanında Pileri vd. (2024), cinsiyetin iş yükü ile olumsuz iş-aile etkileşimi ilişkisinde düzenleyici rolü olduğunu bulmuşlardır. Bu bulguya göre yüksek iş yükü koşulları altında çalışan kadınların, işin aileye olumsuz müdahalesini daha fazla hissettikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Van Veldhoven ve Beijer (2012) ise Belçika'da çocuk sahibi olup olmama durumu gibi farklı aile yapılarına sahip çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, iş yükünün iş-aile çatışmasını yordama gücünün, çocuklu ve çift gelirli erkeklerde aynı durumdaki kadınlara göre daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir.

Beşinci hipotezin analiziyle ortaya çıkan bulgular esasında oldukça dikkat çekicidir. Çünkü Türkiye, geleneksel cinsiyet rollerinin baskın olduğu kabul edilen bir toplumsal yapıya sahiptir. Geleneksel toplum yapılarında kadına yönelik toplumsal cinsiyet algıları, aile ve ev hayatı etrafında daha fazla şekillenmektedir (Bakker vd., 2008). Fakat bu çalışmada çalışanların algıladıkları iş yükünün onlarda yarattığı iş-aile çatışması ilişkisinde kadın ve erkek çalışanların algılamalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu sonucun nedenlerinden biri olarak örneklemin özelliğinden bahsedilebilir. Bu araştırmanın örnekleminin %74,5'i 45 ve altı yaş grubundadır ve ayrıca örneklem beyaz yakalılardan oluşmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek, kariyer hedefleri olan ve genç sayılabilecek bu çalışan grubunda toplumun geneline oranla kadın-erkek toplumsal cinsiyet rolleri açısından nispeten daha eşitlikçi bir yaşam tarzı söz konusu olabilir.

Çalışma hayatında Z kuşağının gittikçe baskın hale gelmeye başlaması sebebiyle Türk toplumsal yapısında ve çalışma hayatında toplumsal cinsiyet algılamalarına yönelik trendin daha derinlemesine incelenmesine ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Bundan başka örnekleme yer alan katılımcıların neredeyse yarısının (%48,9) çocuk sahibi olmaması da bu sonuçlar üzerinde etkili olmuş olabilir. Çocuk sahibi olmayanların ev ve aile sorumluluklarının daha az olması sebebiyle iş taleplerinin özel yaşama taşınması sorunu onlar tarafından daha fazla tolere ediliyor olabilir. Bu sebeple iş-aile çatışmasında cinsiyetin rolü incelenirken, katılımcıların ebeveyn olup olmama durumunun da dikkate alınması önerilebilir.

Çalışmanın nihai hipotezinde, iş-aile çatışması vasıtasıyla algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerinde yarattığı dolaylı etkinin, cinsiyete bağlı olarak farklılaşacağı öngörülmüştür. Ancak koşullu süreç analizi ya da düzenlenmiş aracılık etkisi analizi olarak ifade edilen analizin sonucunda, iş-aile çatışmasının aracılık ettiği algılanan iş yükünün duygusal tükenme üzerindeki etki mekanizmasının kadın ve erkek çalışanlarda herhangi bir anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle araştırma modelindeki dolaylı etkide cinsiyetin düzenleyicilik rolü söz konusu değildir.

Alanyazında bu aracılık mekanizmasını cinsiyet değişkeni açısından inceleyen oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bakker vd. (2008)'nin cinsiyet açısından eşitlikçi ve aile dostu bir toplum yapısına sahip olduklarını belirttikleri Hollanda'da yürüttükleri çalışmada iş gereklilikleri, ev gereklilikleri, iş-aile çatışması ve duygusal tükenme arasındaki ilişkilerde cinsiyete dair tutarlı bir örüntü bulunmadığı saptanmıştır. Benzer şekilde Purvanova ve Muros (2010) da Avrupa Birliği üyeleri gibi daha gelişmiş işgücü politikalarına sahip ülkelere kıyasla daha az gelişmiş işgücü politikalarına sahip ABD gibi ülkelerde duygusal tükenme düzeylerinde kadın erkek farklılığının daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sebeple daha sonra yapılacak çalışmalarda, örneklemin yer aldığı ülkedeki işgücü politikaları ve çeşitli uygulamaların da göz önünde bulundurulması işgücü açısından daha ileri yaklaşımların geliştirilmesini destekleme noktasında önemlidir.

Çalışmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak birtakım önerilerde bulunulabilir. Yakın gelecekte çalışanların yeni teknolojileri hızla öğrenmesi, bu teknolojileri en verimli şekilde kullanması ve insan-makine etkileşiminin yoğunluğu zihinsel iş yükünün daha da artmasına neden olabilir. Zira özellikle Endüstri 4.0'a geçişte çalışanların yeni dijital beceri setleri geliştirmelerinin zorunlu görülmesi (Ozkan-Ozen ve Kazancoğlu, 2022) sonraki yıllarda işgücünün zihinsel iş yükünde ciddi artışların yaşanacağını bir göstergesi niteliğindedir. Bu sebeple, belirli meslek grupları için karmaşık, dinamik, kişiye özgü, doğrusal olmayan bir yapı (Longo vd., 2022) olarak tanımlanan zihinsel iş yükünün yapısının ve sonuçlarının özel olarak incelenmesi önerilebilir.

Öte yandan Z kuşağının toplumsal süreçlerde daha fazla yer almasına bağlı olarak bu kuşaktaki bireylerin toplumsal cinsiyet algısının sosyal yapıda daha belirgin hale gelmesi ve yön verici olması mümkündür. Bu konuda yapılacak detaylı sosyolojik ve örgütsel araştırmalar, gelecekte hem iş hayatında hem de diğer toplumsal alanlarda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik daha etkili yöntemlerin hayata geçirilmesini de sağlayabilir. Bunlardan başka bu çalışmanın örneklemini tam zamanlı istihdam edilen çalışanlardan oluşmaktadır. Fakat bu süreç, farklı istihdam türlerine göre çalışan bireyler için farklılık gösterebilir. Dolayısıyla günümüzde özellikle COVID-19 pandemisinden sonra daha hızlı bir şekilde yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerine (Garrattley ve Goode, 2024) göre istihdam edilen bireyler üzerinde de benzer araştırmaların yapılması gerekli görülmektedir.

Bu çalışmanın kesitsel araştırma desenine göre gerçekleştirilmiş olması, bazı sınırlılıkları beraberinde getirmiştir. Allen vd. (2019) iş-aile çatışmasının, yaşam boyu meydana gelen ve tekrar eden doğası gereği dinamik bir deneyim olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla boylamsal araştırmalarla alanyazının zenginleştirilmesi gerekliliği söz konusudur. Ayrıca Demerouti vd. (2004), kaynakların korunması teorisindeki kayıp sarmalı kavramına dayanarak iş baskısının, iş-ev müdahalesine yol açacağını ve dolayısıyla bunun da çalışanlarda tükenme hissi uyandıracaklarını vurgulamışlardır. Yazarlar bu sürecin sonunda yaşanan kronik tükenme hissinin daha fazla iş baskısına ve iş-aile hayatı müdahalesine neden olabileceğini ifade etmişlerdir. Buradan yola çıkarak bu şekildeki çift yönlü etki süreçlerinin boylamsal araştırmalarla Türk toplumu özelinde incelenmesine ihtiyaç olduğu söylenebilir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %40 oranında, ikinci yazar %40 oranında ve üçüncü yazar%20 oranında 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.

Etik Beyanı: Bu çalışma için Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 240046-66 sayılı ve 15.04.2024 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

DECLARATION OF THE AUTHORS

Declaration of Contribution Rate: The first author contributed 40%, the second author 40%, and the third author 20% to the study.

Declaration of Support and Thanksgiving: No support is taken from any institution or organization.

Declaration of Conflict: There is no potential conflict of interest in the study.

Declaration of Ethics: For this study the approval of ethical committee no 240046-66 dated 15.04.2024 was taken from the Social and Human Sciences Research Ethical Committee, Muğla Sıtkı Koçman University.

KAYNAKÇA

- Ahmad, A. ve Saud, S. (2016). The effect of role overload on employee anxiety and organization citizenship behavior. *Journal of Managerial Sciences*, 10(1), 45-54.
- Allen, T. D., French, K. A., Braun, M. T. ve Fletcher, K. (2019). The passage of time in work-family research: Toward a more dynamic perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.013>
- Altıntop, F. F. ve Aydın, B. (2021). Öğretmenlerde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının tükenmişlik üzerine etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1), 38-54. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2021.7.1.003>
- Ansari, S. A. (2011). Gender difference: Work and family conflicts and family-work conflicts. *Pakistan Business Review*, 13(2), 315-331.
- Anvari, M., Kalali, N. ve Gholipour, A. (2011). How does personality affect on job burnout?. *International Journal of Trade Economics and Finance*, 2(2), 115-119.
- Aycan, Z. ve Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey, *Sex Roles*, 53, 453-471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Babadağ, M. ve Arlı, O. E. (2018). Duygusal tükenme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17.UİK Özel Sayısı), 167-182. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.432875>
- Baek, S. U., Won, J. U. ve Yoon, J. H. (2023). The role of work-family conflict in the association between long working hours and workers' sleep disturbance and burnout: results from the sixth Korean Working Conditions Survey. *BJPsych Open*, 9(5), 165. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.555>
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A. ve Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 52.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
- Bliese, P. D. ve Castro, C. A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work & Stress*, 14(1), 65-73. <https://doi.org/10.1080/026783700417230>
- Bolat, O. (2011). İş yükü, İş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Boles, J. S., Johnston, M. W. ve Hair, J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28. <https://doi.org/10.1080/08853134.1997.10754079>
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L. ve Acar, T. F. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 12-30. <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i2.264>
- 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. <https://doi.org/10.3390/bs10110174>

- Carlson, D. S. ve Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E. ve Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied psychology*, 88(1), 160. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- Çam, M. O. (1991). Hemşirelerde tükenmişlik (burnout) sendromunun araştırılması [Doktora Tezi]. Ege Üniversitesi.
- Çaparlar, C. Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır?. *Turkish Journal of Anaesthesiology and Reanimation*, 44(4), 212-218. <https://doi.org/10.5152/TJAR.2016.34711>
- Çıngı, F. ve Şantaş, G. (2023). 112 Çalışanlarında iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş yükü fazlalığı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(2), 393-424.
- Çoban, H. (2014). İş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir araştırma [Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- De Beer, L. T., van der Vaart, L., Escaffi-Schwarz, M., De Witte, H. ve Schaufeli, W. B. (2024). Maslach Burnout Inventory—General survey: A systematic review and meta-analysis of measurement properties. *European Journal of Psychological Assessment*, 40(5), 360-375. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000797>
- 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, 131-149. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00030-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00030-7)
- Demerouti, E., Geurts, S., Bakker, A. B. ve Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002. <https://doi.org/10.1080/00140130410001670408>
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar Pinzon, L. C., et al. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS ONE* 16(1): e0245798. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Dinç, M. (2021). Aşırı iş yükünün ve aile gereklerinin iş-aile çatışmasına etkisi: özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 45-72.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. South Western College Publishing.
- Durak, İ., Altınışık, S. ve Karagöz, Y. (2021). İş-aile çatışmasının iş memnuniyetine etkisinde tükenmişliğin aracı rolü. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 129-147. <https://doi.org/10.46452/baksoder.955148>
- Duxbury, L. ve Halinski, M. (2014). Dealing with the grumpy boomers: Reengaging the disengaged and retaining talent. *Journal of Organizational Change Management*, 27(4), 660-676. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2014-0106>
- Duxbury, L. E., ve Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-73. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Elloy, D. F. ve Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10(1), 55-66. <https://doi.org/10.1108/13527600310797531>

- Erer, B. (2021). Covid-19 sürecinde hastane çalışanlarının yaşadığı duygusal tükenme algıladıkları aşırı iş yükü ile açıklanabilir mi?. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 680-693. <https://doi.org/10.32709/akusosbil.851104>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Funke, G. J., Knott, B. A., Salas, E., Pavlas, D. ve Strang, A. J. (2012). Conceptualization and measurement of team workload: A critical need. *Human Factors*, 54(1), 36-51. <https://doi.org/10.1177/001872081142790>
- Garrattley, E. G. ve Goode, C. E. (2024). The shifting spatial contours of employment: evaluating the evolution of post-Covid strategic planning in England in response to third space and the flexible work model. *Town Planning Review*, 95(5), 557-578. <https://doi.org/10.3828/tp.2024.28>
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update*. Pearson.
- Goh, Z., Iliş, R. ve Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.009>
- Grandey, A. A. ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1666>
- Greenhaus, J. L., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Raminowitz, S. ve Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9)
- Gutek, B., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Güran, R. ve Güler, B. K. (2019). Termik santral çalışanlarında iş yükü ve zaman baskısının tükenmişlik üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasını yönetme öz-yeterliliğinin aracılık etkisi. *Journal of Research in Economics*, 3(2), 153-176.
- 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. <https://doi.org/10.1348/096317908X401723>
- Hayes, A. F. ve Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19-54. <https://doi.org/10.1177/0002764219859633>
- Hayes, A.F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. ve Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. W. B. Schaufeli, C. Maslach ve T. Marek (Ed.), *Professional burnout recent developments in -theory and research içinde* (s. 115-130). Routledge.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.

- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Huang, Y., Guo, H., Wang, S., Zhong, S., He, Y., Chen, H., Zhou, J. ve Wang, X. (2024). Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: a moderated mediation model of burnout and resilience. *BMC Public Health, 24*(1), 17. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-17514-6>
- Ilies, R., Huth, M., Ryan, A. M. ve Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work-family conflict among school employees: Physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of educational psychology, 107*(4), 1136.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. ve Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368.
- Jensen, M. T. (2016). A two wave cross-lagged study of work-role conflict, work-family conflict and emotional exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology, 57*(6), 591-600. <https://doi.org/10.1111/sjop.12328>
- Jia, C. X. ve Li, J. C. M. (2022). Work-family conflict, burnout, and turnover intention among Chinese social workers: The moderating role of work support. *Journal of Social Service Research, 48*(1), 12-27. <https://doi.org/10.1080/01488376.2021.1942393>
- Kahraman, Ü. ve Çelik, K. (2018). Akademisyenlerin iş yükü algıları ile iş ve aile çatışmaları arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 1*, 95-105.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 5*(1), 46-69.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 25*(4), 614-634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>
- Kim, L. ve Yeo, S. F. (2024). Are you happy with your work? Side effects of workloads and work-family conflict in higher education. *The TQM Journal, 36*(9), 437-455. <https://doi.org/10.1108/TQM-03-2024-0114>
- Kinnunen, U. ve Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 157-177. <https://doi.org/10.1177/001872679805100203>
- Lee, R. T. ve Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54*(3), 369-398. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1016>
- Longo, L., Wickens, C. D., Hancock, G. ve Hancock, P. A. (2022). Human mental workload: A survey and a novel inclusive definition. *Frontiers in Psychology, 13*, 883321. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.883321>
- Madsen S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly, 14*(1), 35-58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- Mansour, S. ve Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work-family specific social supports and job stress: Mediating role of work-family and family-work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 28*(8), 1778-1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R. ve Ward, C. B. (2019). The price of success: balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15, 1179-1192. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>
- Mezaluna, M., Jurana, J., Pattawe, A. ve Latifa, L. (2024). The effect of work-life balance and workload on employee performance. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 5(5), 1299-1310. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v5i5.1171>
- 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.
- Oscharoff, A. (2011). Emotional exhaustion, work-family conflict and marital satisfaction among professional psychologists [Master Thesis]. Loyola University.
- Ozkan-Ozen, Y. D. ve Kazancoglu, Y. (2022). Analysing workforce development challenges in the industry 4.0. *International Journal of Manpower*, 43(2), 310-333. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0167>
- Parasuraman, S. ve Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Pileri, J., Mondo, M., Sgualdini, A. ve de Simone, S. (2024). The mediating role of work-family interface in the relationship between quantitative workload and interpersonal strain: A gender-based moderation analysis. *Healthcare*, 12(23), 2324. <https://doi.org/10.3390/healthcare12232324>
- Posig, M. ve Kickul, J. (2004). Work-role expectations and work-family conflict: Gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386. <https://doi.org/10.1108/09649420410563430>
- Purvanova, R. K. ve Muros, J.P. (2010). Gender differences in burnout: A metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Ray, E. B. ve Miller, K. (1994). Social support, home/work stress and burnout: Who can help?. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(3), 357-373. <https://doi.org/10.1177/0021886394303>
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B. ve Peiró, J. M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 147-154. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- 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>
- 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. <https://doi.org/10.23668/psycharchives.12784>
- Şahin, F. (2011). Liderin kültürel zekâsının astların örgütsel vatandaşlık davranışı ile iş doyumunu üzerine etkisi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 10(2), 80-104.
- T. C. İzmir Valiliği. (2024). <http://www.izmir.gov.tr/> adresinden 20 Nisan 2024 tarihinde alınmıştır.

- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn and Bacon.
- Tavassoli, T. ve Sunyer, A. (2025). The Impact of Work–family conflict and burnout on satisfaction and turnover intentions across a Middle Eastern and a European country. *Administrative Sciences*, 15(3), 81. <https://doi.org/10.3390/admsci15030081>
- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), 147-172.
- Terry, D. L. ve Woo, M. J. (2021). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 196-203. <https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1750663>
- Tinsley, H. E. ve Kass, R. A. (1979). The latent structure of the need satisfying properties of leisure activities. *Journal of Leisure Research*, 11(4), 278-291. <https://doi.org/10.1080/00222216.1979.11969406>
- Torun, A. ve Ercan, S. N. (2006). *Küçük işletmelerde iş-aile çatışmaları, çalışma hayatından duyulan memnuniyet ve firma başarısıyla ilgili algılar*. (G. Gençyılmaz, Der.), (3), 17-18.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J. ve Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514-532. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.694109>
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Van Veldhoven, M. J. M. ve Beijer, S. E. (2012). Workload, work-to-family conflict, and health: Gender differences and the influence of private life context. *Journal of Social Issues*, 68(4), 665-683. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01770.x>
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict and role overload on job stress in small and medium scale industries. *Research Journal of Management Sciences*, 3, 10-13.
- Velicer, W. F. ve Fava, J. L. (1998). Affects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.2.231>
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<797::AID-JOB942>3.0.CO;2-D)
- Welp, A., Meier, L. L. ve Manser, T. (2015). Emotional exhaustion and workload predict clinician-rated and objective patient safety. *Frontiers in Psychology*, 5, 1573. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01573>
- Yalçın, R. C. (2022). Covid-19 salgını sürecinde iş yükü fazlalığı algısı ve tükenmişlik ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 820-834. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1412>
- Yavaş, U., Babakuş, E. ve Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), 7-31. <https://doi.org/10.1108/09564230810855699>