



2026, 15 (3), 2079-2102 | Araştırma Makalesi

Kent Mekânında Çalışma Yaşamı: İş-Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma

Hanieh Arastouei ¹

Şerafettin Sevgili ²

Hazal Koray Alay ³

Öz

Bu çalışmada, kent mekânında çalışan bireylerin iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri incelenmektedir. Araştırmanın temel amacı, iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişliğin ikamet süresi, kente aidiyet, kentte güvende hissetme, ulaşım süresi, gürültü ve kalabalık düzeyi gibi kent yaşamına ilişkin değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Bunun yanında, işe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki yordayıcı rolü de araştırma kapsamında ele alınmıştır. Nicel araştırma desenine dayanan çalışmanın örneklemi 301 katılımcı oluşturmaktadır. Veriler, çevrim içi anket aracılığıyla “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” ve “İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Analiz sürecinde betimsel istatistikler, fark testleri ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgular, ulaşım süresi ve kentte ikamet süresinin iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir. Buna karşılık gürültü düzeyi, kalabalık algısı, kentte güvende hissetme ve kente aidiyet değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Regresyon analizi sonuçları, işe bağlı duygusal tükenmişliğin genel iş-yaşam dengesini ve ölçeğin kişisel hayat, iş hayatı ve iyileştirme alt boyutlarını negatif yönde anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Bu etkinin en belirgin biçimde kişisel hayat boyutunda ortaya çıktığı görülmektedir. Sonuç olarak araştırma, kent yaşamına ilişkin mekânsal ve algısal değişkenlerin çalışanların iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik deneyimleriyle ilişkili olduğunu, işe bağlı duygusal tükenmişliğin ise iş-yaşam dengesinin güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik, Kent Mekânı, Çalışma Yaşamı

Arastouei, H., Sevgili, Ş., & Alay, H. K. (2026). Kent Mekânında Çalışma Yaşamı: İş-Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 15(3), 2079-2102. <https://izlik.org/JA94MR68TN> <https://doi.org/10.15869/itobiad.1878778>

Geliş Tarihi	31.01.2026
Kabul Tarihi	30.06.2026
Yayın Tarihi	30.09.2026
*Bu CC BY-NC lisansı altında açık erişimli bir makaledir.	

1 Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, haniyearastouei@gmail.com, ORCID: 0009-0001-1476-1471

2 Dr. Öğr. Üyesi, Biruni Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, İstanbul, Türkiye, serafsevgili@gmail.com, ORCID: 0009-0003-1268-0138

3 Doç. Dr. Batman Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Batman, Türkiye, hazalkoraygenc@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6638-3089



2026, 15 (3), 2079-2102 | Research Article

Working Life in Urban Space: A Study on Work–Life Balance and Job-Related Emotional Exhaustion

Hanieh Arastouei ¹

Şerafettin Sevgili ²

Hazal Koray Alay ³

Abstract

This study examines the levels of work–life balance and job-related emotional exhaustion among individuals working in urban space. The primary aim of the research is to determine whether work–life balance and job-related emotional exhaustion differ according to urban life-related variables such as length of residence, sense of belonging to the city, perceived safety in the city, commuting time, noise level, and crowding. In addition, the study investigates the predictive role of job-related emotional exhaustion on work–life balance. Based on a quantitative research design, the sample of the study consists of 301 participants. Data were collected through an online survey using the “Work–Life Balance Scale” and the “Job-Related Emotional Exhaustion Scale.” Descriptive statistics, difference tests, and regression analyses were employed in the data analysis process. The findings indicate that commuting time and length of residence in the city do not create significant differences in work–life balance and job-related emotional exhaustion scores. In contrast, significant differences were found in terms of noise level, perceived crowding, perceived safety in the city, and sense of belonging to the city. The regression analysis results show that job-related emotional exhaustion significantly and negatively predicts overall work–life balance as well as the personal life, work life, and improvement subdimensions of the scale. This effect appears most prominently in the personal life dimension. Overall, the study reveals that spatial and perceptual variables related to urban life are associated with employees’ experiences of work–life balance and burnout, while job-related emotional exhaustion is a strong predictor of work–life balance.

Keywords: Work–Life Balance, Job-Related Emotional Exhaustion, Urban Space, Working Life

Arastouei, H., Sevgili, Ş., & Alay, H. K. (2026). Working Life in Urban Space: A Study on Work–Life Balance and Job-Related Emotional Exhaustion. *Journal of the Human and Social Science Researches*, 15(3), 2079-2102. <https://izlik.org/JA94MR68TN> <https://doi.org/10.15869/itobiad.1878778>

Date of Submission	31.01.2026
Date of Acceptance	30.06.2026
Date of Publication	30.09.2026
*This is an open access article under the CC BY-NC license.	

1 Master’s Student, İstanbul Nişantaşı University, Graduate Education Institute, Department of Business Administration, İstanbul, Türkiye, haniyearastouei@gmail.com, ORCID: 0009-0001-1476-1471

2 Assistant Professor, Biruni University, Faculty of Education, Department of Guidance and Psychological Counseling, İstanbul, Türkiye, serefsevgili@gmail.com, ORCID: 0009-0003-1268-0138

3 Associate Professor, Batman University, Vocational School of Health Services, Healthcare Management, Batman, Türkiye, hazalkoraygenc@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6638-3089

1. Giriş

Sanayileşme ve geniş ölçekli üretim süreçlerinin yaygınlaşması, emeğin örgütlenme biçimini, çalışma zamanını ve gündelik yaşam pratiklerini dönüştürmüştür. Sanayi Devrimi ile üretimin evden fabrikalara taşınması, zamanın rasyonel planlanması ve verimlilik temelli disiplin anlayışı çalışma yaşamının merkezine yerleşmiştir. Sanayi ötesi bilgi toplumunda ise dijitalleşme ve küreselleşmenin etkisiyle üretim süreçleri daha esnek, ağsal ve mekândan bağımsız yapılara yönelmiştir (Bingöl, 2025, s. 406). Bu dönüşüm, sürekli yaratıcılık, yüksek sorumluluk ve kesintisiz ulaşılabilirlik talep eden yeni bir çalışma düzeni üretmiş, özellikle büyük kentlerde iş ve özel yaşam arasındaki sınırları daha geçirgen hâle getirmiştir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi, kapitalist çalışma düzeninin iş, aile ve gündelik yaşam üzerindeki etkileriyle şekillenen temel tartışma alanlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Şahin Söylemez ve Alpar, 2022, s. 223).

İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve iş dışı yaşam rollerine dengeli katılımı ve bu roller arasındaki çatışmanın düşük düzeyde tutulması olarak tanımlanmaktadır (Guest, 2002, s. 256). Ancak bu denge sadece bireysel zaman yönetimiyle açıklanamaz. İşin niteliği, çalışma koşulları, örgütsel destek ve kentsel mekânın sunduğu olanaklar bu sürecin temel belirleyicileri arasındadır. Uzun ulaşım süreleri, yoğun trafik, gürültü ve kalabalık gibi kentsel stresörler çalışanların zaman ve enerji kaynaklarını sınırlandırmakta, iş dışı yaşamın örgütlenmesini zorlaştırmaktadır (Evans ve Wener, 2006, s. 409). Bu baskıların süreklilik kazanması, duygusal ve fiziksel enerji kaybı, motivasyon azalması ve işlevsellikte düşüşle karakterize edilen tükenmişlik sürecine yakınlığı artırmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

Literatürde iş-yaşam dengesindeki bozulmanın bireysel iyi oluşun yanında iş doyumunu, örgütsel bağlılık, performans ve işten ayrılma eğilimi gibi örgütsel çıktıları da olumsuz etkilediği vurgulanmaktadır. Duygusal tükenmişlik düzeyi yükseldikçe bireyin iş ve yaşam doyumunda belirgin bir azalma ortaya çıkmaktadır (Kossek ve Ozeki, 1998; Allen vd., 2000; Lee ve Ashforth, 1996; Maslach vd., 2001; Wright ve Cropanzano, 1998). Sürekli ulaşılabilir olma zorunluluğu ve performans baskısı, işin bireyin yaşam alanlarına yayılmasına ve enerji kaynaklarını tüketen bir pratiğe dönüşmesine neden olmaktadır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde bu sürece sosyoekonomik belirsizlikler ve kentsel yaşam kalitesine ilişkin sorunlar da eklenmektedir.

Bu çalışma, kent mekânında çalışan bireylerin iş-yaşam dengesi düzeylerini ve bu dengenin işe bağlı duygusal tükenmişlik ile ilişkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Nicel araştırma desenine dayanan çalışmanın verileri, Türkiye'nin farklı bölgelerinde ve sektörlerinde çalışan 301 katılımcıdan "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği" ve "İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği" aracılığıyla toplanmıştır. Veri toplama ve analiz süreci Haziran–Temmuz 2025 döneminde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın özgün yönü, iş-yaşam dengesi ve tükenmişliği kentteki gürültü, kalabalık, güvenlik algısı ve kente aidiyet gibi sosyomekânsal değişkenlerle birlikte ele almasıdır. Bu yönüyle araştırma, Türkiye bağlamında kent yaşamının özgül koşullarının çalışan esenliği üzerindeki etkisini ampirik olarak görünür kılmayı hedeflemektedir.

2. Kavramsal ve Kuramsal Çerçeve

2.1. Kent Yaşamı ve Dönüşen Çalışma Hayatı

Çalışma yaşamında meydana gelen tarihsel ve yapısal dönüşümler, üretim biçimlerinin ve iş bölümünün değişmesiyle kentlerin mekânsal örgütlenmesini, toplumsal ilişkileri ve

gündelik yaşam deneyimlerini yeniden şekillendirmiştir. Bu nedenle kent yaşamı ile çalışma düzeni arasında karşılıklı ve süregelen bir etkileşim bulunmaktadır (Sassen, 1991; Massey, 1995). Sanayi öncesi dönemde üretimin büyük ölçüde ev ve yakın çevrede gerçekleştiği, iş ile yaşam alanlarının ayrılmadığı, üretim ilişkilerinin aile ve topluluk temelli olduğu bir yapı hâkimken, Sanayi Devrimi ile birlikte fabrika düzenine dayalı üretim, zamanı disipline eden, hiyerarşik ve otoriteye bağlı bir çalışma kültürünü beraberinde getirmiştir. Bu süreç, ücretli emeğin yaygınlaşmasına, kırdan kente göçün hızlanmasına ve kentlerin üretim merkezleri olarak yeniden örgütlenmesine yol açmıştır. Sanayileşmeyle birlikte emek, piyasada alınıp satılan bir unsur hâline gelmiştir. Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve ağır koşullar modern çalışma yaşamının belirleyici özellikleri olarak ortaya çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s. 44). İzleyen dönemde otomasyon, bilgi teknolojileri ve dijitalleşme, üretim süreçlerini dönüştürerek kas gücüne dayalı emek anlayışının yerini bilgi, yaratıcılık ve nitelikli insan kaynağına bırakmasına neden olmuş ve bu değişim, sanayi toplumunun katı iş yapılarından daha esnek ve bireysel yetkinliklere dayalı çalışma biçimlerine geçişi hızlandırmıştır (Toptaş Arslan, 2018, s. 158). Küreselleşme ile sermayenin dolaşım hızının artması, hizmet sektörünün büyümesi ve rekabet baskısı, istihdam ilişkilerini karmaşılaştırmış, yarı zamanlı, geçici ve güvencesiz çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Bu gelişmeler, iş ve aile yaşamına ilişkin sorumlulukların yeniden tanımlanmasına, çalışma sürelerinin esnekleşmesine ve iş-yaşam ilişkilerinde gerilim alanlarının artmasına yol açmıştır (Parlak, 2016, s. 111). Kentleşme süreçleriyle eş zamanlı ilerleyen bu dönüşüm, kentleri hem ekonomik fırsatların yoğunlaştığı hem de yoksulluk, mekânsal ayrışma, güvencesizlik ve sosyal dışlanmanın belirginleştiği alanlara dönüştürmüştür (Işık ve Pınarcıoğlu, 2001; Buğra, 2007, ss. 33-34). Özellikle esnek istihdam modelleri, düşük ücretli işler ve sosyal devlet uygulamalarındaki gerileme, “çalışan yoksulluğu” olgusunu görünür kılmış ve bu durum, gelişmiş ülkelerde dahi kentli çalışanların yaşam koşullarını kırılgan hâle getirmiştir (Ofluoğlu ve Balcı, 2016, ss. 72-73). Kent yaşamı, sanayileşme sonrasında artan nüfus yoğunluğu, konut, ulaşım ve altyapı sorunlarıyla birlikte ele alınırken, yaşanılabilirlik ve kentsel yaşam kalitesi kavramları, kent politikalarının merkezine yerleşmiştir. Sağlık, istihdam, konut, güvenlik, kamusal alanlara erişim ve aidiyet duygusu gibi unsurlar, kent deneyiminin belirleyici göstergeleri olarak öne çıkmaktadır (Ekici ve Zengin Çelik, 2022, s. 21). Bu bağlamda kentler, bir yandan farklı yaşam tarzlarını ve bireysel özgürleşme olanaklarını mümkün kılan toplumsal mekânlar olarak değerlendirilirken (Simmel, 1950, ss. 409-410), diğer yandan toplumsal eşitsizliklerin, sınıfsal ayrılmaların ve yeni yoksulluk biçimlerinin yoğunlaştığı alanlara dönüşmektedir (Wacquant, 2008). Kent yaşamı ve çalışma düzeni ise modern toplumda üretim ilişkileri, iş bölümü ve kentsel form arasındaki karşılıklı ilişki içinde birbirini sürekli yeniden üreten iki temel yapı olarak şekillenmektedir (Scott, 1988).

2.2. İş-Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi, bireyin iş yaşamındaki talepler ile aile, sosyal yaşam ve kişisel alanlardan kaynaklanan sorumluluklarını çatışmaya sürüklenmeden sürdürebilmesi için gerekli zaman, enerji ve psikolojik kaynaklara sahip olması şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Bu nedenle denge, sadece zaman yönetimi ya da eşit bölüşüm meselesi değil, işin niteliği, çalışma koşulları, örgütsel destek ve bireysel beklentilerin kesişiminde şekillenen çok boyutlu bir süreçtir (Guest, 2002, s. 263). Literatürde iş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı rollere çoklu katılım ile roller arası çatışmanın azaltılması ekseninde açıklanmaktadır. İlk yaklaşım, bireyin farklı rollerine dikkat ve özenle katılmasını, rollere

ayrılan zamanın dengelenmesini ve iş ile iş dışı yaşam alanlarında doyum üretilmesini vurgulamaktadır (Marks, 1977, s. 922; Marks ve MacDermid, 1996, s. 417; Sieber, 1974, s. 570; Kirchmeyer, 2000, s. 80; Clark, 2000, s. 747; Greenhaus vd., 2003, s. 510). İkinci yaklaşım ise rol çatışması, rol zenginleşmesi ve kaynakların korunumu üzerinden dengeyi sürdürülebilir işlevsellik ve iyi oluşla ilişkilendirmektedir (Allen vd., 2000; Kahn vd., 1964; Frone, 2003; Greenhaus ve Powell, 2006; Fisher vd., 2009; Hobfoll, 1989). Bu çerçevede iş-yaşam dengesi, iş-aile ilişkisine indirgenmeyen, boş zaman, sosyal yaşam, toplumsal sorumluluklar ve kişisel gelişimi de kapsayan geniş bir rol evreni içinde ele alınmaktadır (Sirgy ve Lee, 2018, s. 229).

Kuramsal tartışmalar, iş-yaşam dengesinin modern çalışma toplumlarında artan iş talepleri ve performans beklentileriyle daha görünür hâle geldiğini göstermektedir. Dengenin bozulması yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş ve kurumsal verimlilik üzerinde olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Kuzulu, Kurtuldu ve Vural Özkan, 2013, s. 91). İş biçimleri ile aile yaşamı arasındaki mikro düzey ilişkilerin bütüncül biçimde incelenmesi gereği de bu tartışmanın önemli boyutlarından biridir (Kanter, 1989, s. 77). Güncel literatürde iş-yaşam dengesinin tam zamanlı istihdam ve çocuk bakımı ekseninde daraltılmaması, farklı hane biçimleri ile esnek, geçici ve gig ekonomisi gibi yeni çalışma düzenlerinin de kavrama dâhil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Kelliher vd., 2019, s. 110). Uzun çalışma süreleri ve yüksek iş baskısı rol çatışmasını artırırken, esnek çalışma, uzaktan çalışma, iş paylaşımı ve bakım destekleri gibi örgütsel politikalar bu çatışmayı azaltabilmektedir (Delecta, 2011, s. 187). Greenblatt (2002), dengeyi kişisel kaynak yönetimi üzerinden açıklayarak zaman, enerji, kontrol, maddi imkânlar ve fiziksel/psikolojik kaynakların tükenebilirliğine dikkat çekmektedir. Eleştirel yaklaşımlar ise iş-yaşam dengesi söyleminin neoliberal emek rejiminde esnekliği çalışan dostu bir araç gibi sunarak güç asimetrisini görünmezleştirebildiğini tartışmakta, esnekliğin her koşulda daha iyi denge üretmediğini ve kimi bağlamlarda güvencesizliği derinleştirebildiğini vurgulamaktadır (Fleetwood, 2007, s. 387; Houston, 2005, s. 12).

2.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının akademik literatürdeki erken kullanımlarından biri Bradley'in (1969) toplum temelli müdahale programlarında çalışan personelin yıpranmasına ilişkin değerlendirmelerinde görülmektedir. Kavram, insanlarla yoğun etkileşim gerektiren mesleklerde ortaya çıkan süreğen psikolojik gerginlik ve yıpranma durumunu açıklamak için kullanılmıştır (Günay, 2021, s. 143). Günlük dilde "bitme" ya da "güçsüz düşme" anlamlarıyla ifade edilen tükenmişlik, akademik yazında ruhsal ve fiziksel enerjide azalma, motivasyon kaybı ve işlevsellikte düşüşle seyreden kalıcı bir stres tepkisi olarak tanımlanmaktadır (Karaca Sivrikaya ve Erişen, 2019, s. 122).

Freudenberger'in çalışmaları, tükenmişliği yoğun iş yükü, sürekli yardım verme beklentisi ve duygusal emek altında gelişen bir yıpranma süreci olarak görünür kılmıştır (Freudenberger, 1975, 1986). Maslach ve Jackson ise kavramı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algısında düşüş olmak üzere üç temel bileşen üzerinden açıklamış ve bu çerçevede tükenmişlik çalışmalarında yaygın biçimde benimsenmiştir (Maslach, 1978; Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Jackson, 1984). Duygusal tükenme bireyin enerji kaybını, duyarsızlaşma hizmet verilen kişilere karşı mesafe geliştirmesini, kişisel başarıda azalma ise bireyin kendisini yetersiz algılamasını ifade etmektedir. İzleyen çalışmalar, tükenmişliğin iş performansında düşüş, devamsızlık, işten ayrılma niyeti ve personel devir hızında artış gibi örgütsel sonuçlar da ürettiğini göstermiştir

(Burke ve Richardsen, 2000; Schulz vd., 1995).

Başlangıçta insan odaklı mesleklerle ilişkilendirilen tükenmişliğin, iş talepleri ile çalışanların algıladıkları yetkinlikler arasındaki uyumsuzluğun belirgin olduğu farklı çalışma alanlarında da görülebildiği ortaya konmuştur (Brown, 2012, s. 49). İşe bağlı duygusal tükenmişlik, kronik iş stresi, rol belirsizliği, zaman baskısı ve örgütsel destek eksikliği altında gelişen en belirgin boyutlardan biridir (Maslach vd., 2001; Karaca Sivrikaya ve Erişen, 2019). Literatürde tükenmişliğin nedenleri iş talepleri, örgütsel iklim, yönetsel uygulamalar ve kişisel özellikler çerçevesinde ele alınmakta; adalet algısının zayıf, sosyal desteğin sınırlı ve kontrol duygusunun düşük olduğu örgütlerde yıpranma düzeylerinin yükseldiği vurgulanmaktadır (Lee ve Ashforth, 1996; Cooper vd., 2001; Schaible ve Gecas, 2010). Bu birikim, tükenmişliğin bireysel bir yetersizlikten çok çalışma yaşamının örgütlenme biçimleriyle ilişkili bir psikososyal risk alanı olarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir (Günay, 2021, s. 146).

2.4. Alan Yazın

Uluslararası literatür, iş-yaşam dengesi ile tükenmişlik, iş tatmini, performans, iyi oluş ve ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin meslek gruplarına göre değişmekle birlikte benzer bir örüntü ürettiğini göstermektedir. Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmalar, tükenmişliğin mesleki doyum, iyi oluş ve denge algısıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma saatleri ve zaman üzerindeki kontrol, denge algısını ve kişisel başarıyı güçlendiren önemli değişkenlerdir (Keeton vd., 2007, s. 950). Hekimlerin genel çalışan nüfusa kıyasla daha yüksek tükenmişlik ve daha düşük denge memnuniyeti bildirmesi, 2011–2014 döneminde ise bu göstergelerin daha da olumsuzlaşması, sorunun bireysel değil yapısal çalışma koşullarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Shanafelt vd., 2012; Shanafelt vd., 2015). Psikiyatristlerde sosyal destek yetersizliği, iş ortamı memnuniyetsizliği ve denge kurma güçlüğü duygusal tükenmeyi artırırken, nöbet yükü duyarsızlaşmayı yükseltmektedir (Umene-Nakano vd., 2013). Bu nedenle hekimlerde tükenmişlik ve iyilik hâli tartışmaları kurumsal kültür, politika düzenlemeleri ve kariyer evrelerine duyarlı önleme stratejileriyle birlikte ele alınmaktadır (Yester, 2019; Neal ve Lyons, 2020). Hemşire örneklemelerinde iş-aile çatışmasının tükenmişliğin üç boyutunu artırdığı, onkoloji hemşireliğinde örgütsel baskılar ve travmatik mesleki maruziyetin tükenmişliği derinleştirdiği belirtilmektedir (Mahendran vd., 2019; Gribben ve Semple, 2021). Sağlık kurumlarında iş-yaşam davranışlarının birim düzeyinde ortak bir iklim üreterek ekip çalışması, güvenlik kültürü ve tükenmişlik göstergeleriyle birlikte hareket etmesi, dengeyi salt bireysel tercih değil, örgütsel düzenleme alanı olarak konumlandırmaktadır (Schwartz vd., 2019).

Sağlık dışı sektörlerde de benzer ilişkiler farklı mekanizmalarla görünür hâle gelmektedir. IT/ITES çalışanlarında iş-yaşam dengesi iş tatminiyle pozitif, tükenmişlik boyutları ise iş tatminiyle negatif ilişkilidir ve sektör farkları denge politikalarının etkisini değiştirebilmektedir (Kanwar vd., 2009). Öğretmenlerde duygusal zekâ, iş tatmini ve dengeyi güçlendirirken tükenmişliği azaltmakta, denge ve tükenmişlik bu ilişkide aracılık rolü üstlenmektedir (Nathaya vd., 2022). Proje temelli örgütlerde örgütsel desteğin performansı artırdığı, tükenmişliğin ise denge-performans ilişkisinde tam aracılık ettiği belirlenmiştir (İrfan vd., 2023). Veteriner hekimlerde nörotiklik tükenmişlik ve düşük iyi oluş için güçlü bir yordayıcı iken, iyi iş-yaşam dengesi, başa çıkma becerileri ve pozitif klinik kültür koruyucu rol oynamaktadır (Volk vd., 2024). Türkiye literatürü de bu genel eğilimle uyumludur. Bankacılıkta kuşaklara göre denge-tatmin ilişkisinin

farklılaştığı (Bayarçelik ve Hıdır, 2020), çok sektörlü örneklemelerde kendine zaman ayırmanın duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı azalttığı, sosyal desteğin ise kısmi aracılık ürettiği görülmektedir (Tuğsal, 2017). Eğitim yöneticileri ve öğretmenler üzerine yapılan çalışmalarda tükenmişlik ile iş-yaşam dengesi arasında güçlü negatif ilişkiler saptanmıştır (Batur ve Saylık, 2022; Birkan, 2020). Bakım personelinde vardiya ve çalışma süresi, turizm rehberlerinde denge ve yaşam doyumu, iç denetçilerde öz yeterlilik, kabin memurlarında denge düzeyi ve güvenlik personelinde iş stresi, tükenmişlik ile iş-yaşam dengesi ilişkisinin mesleki koşullara bağlı olarak farklılaştığını göstermektedir (Küçükdeveci ve Şantaş, 2024; Çetinkaya ve İstanbullu Dinçer, 2021; Özgül, 2023; Öztırak, 2023; Dalman, 2023). Kamu örgütlerinde tükenmişliğin ayrılma niyetini artırması ve iş-yaşam dengesinin bu ilişkide aracılık rolü üstlenmesi, sağlık sektöründe sessiz istifa, tükenmişlik ve denge arasındaki ilişkilerde denge düzeyinin düzenleyici işlev görmesiyle birlikte değerlendirildiğinde, literatürde iş-yaşam dengesinin hem sonuç değişkeni hem de tükenmişlik temelli süreçleri açıklayan temel bir alan olarak ele alındığı görülmektedir (Atalay vd., 2023; Bakır ve Özcan, 2025).

3. Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmada geliştirilen model, Kaynakların Korunması Kuramı ile iş-yaşam dengesi literatüründe yer alan yaklaşımlar doğrultusunda yapılandırılmıştır. Modelde işe bağlı duygusal tükenmişlik, bireyin iş yaşamındaki talepler karşısında zaman, enerji, psikolojik dayanıklılık ve duygusal kapasite gibi kaynaklarında yaşanan azalmayı temsil eden temel değişken olarak ele alınmaktadır (Hobfoll vd., 2018). İş ve yaşam alanları arasındaki etkileşim, bireysel kaynakların bu alanlar arasında aktarılması ve tükenmesi üzerinden açıklanmakta, bu durum iş-yaşam dengesinin çok yönlü yapısıyla ilişkilendirilmektedir (ten Brummelhuis ve Bakker, 2012; Sirgy ve Lee, 2018). Bu çerçevede araştırma modeli, işe bağlı duygusal tükenmişliği kaynak kaybı sürecinin göstergesi olarak konumlandırmakta ve iş-yaşam dengesini bu kaynak kaybindan etkilenen temel sonuç alanı olarak ele almaktadır.

Araştırma iki hedefe odaklanmaktadır. İlk olarak, kent ile ilgili değişkenlerin (ikamet süresi, kente aidiyet, kentte güvende hissetme, ulaşım süresi, gürültü ve kalabalık düzeyi) iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ana boyutlarında nasıl farklılaştığını anlamak hedeflenmiştir. İkinci olarak ise kent mekânında çalışan bireylerde tükenmişliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Modelde tükenmişlik bağımsız değişken, iş-yaşam dengesi genel düzeyi ile kişisel hayat, iş hayatı ve iyileştirme alt boyutları bağımlı değişkenler olarak ele alınmaktadır.

Araştırmanın temel amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri ulaşım süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri ulaşım süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte algılanan gürültü düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte algılanan gürültü

düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte algılanan kalabalık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H3b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte algılanan kalabalık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte kendilerini güvende hissetme düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H4b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte kendilerini güvende hissetme düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kente aidiyet düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H5b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kente aidiyet düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6a: Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte ikamet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H6b: Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte ikamet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H7: İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, genel iş-yaşam dengesini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H7a: İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin kişisel hayat boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H7b: İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin iş hayatı boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

H7c: İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin iyileştirme boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’de kentlerde yaşayan ve farklı sektörlerde ücretli olarak çalışan yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Kent mekânında çalışma yaşamının niteliği, ulaşım, mekânsal yoğunluk, örgütsel talepler ve gündelik yaşam pratikleri gibi çok sayıda dinamikte birlikte şekillendiği için, araştırma evreni kentsel bağlamda çalışan nüfus ile sınırlandırılmıştır. Evrenin geniş ve heterojen yapısı ile saha koşullarının olasılıklı örneklem seçimine elverişli olmaması nedeniyle örneklem oluşturma sürecinde kolayda örnekleme esas alınmıştır. Toplam 301 katılımcıya ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veriler, üç bölümden oluşan yapılandırılmış bir çevrimiçi anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Anket formu, katılımcıların sosyodemografik özelliklerini, iş-yaşam dengesi düzeylerini ve işe bağlı duygusal tükenmişlik durumlarını ölçmeye yönelik üç temel veri toplama aracını içermektedir.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Anketin ilk bölümünde yer alan Demografik Bilgi Formu, katılımcıların sosyodemografik ve sosyomekânsal özelliklerini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Formda cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kentte ikamet süresi gibi demografik bilgiler ile günlük ulaşım süresi, gürültü düzeyi, kalabalık düzeyi, kentte kendini güvende hissetme ve kente ait hissetme düzeyine ilişkin bilgiler toplanmıştır. Bu değişkenler, kent mekânında çalışma yaşamı bağlamında iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır.

3.3.2. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde, Yılmaz ve Söyük (2022) tarafından geliştirilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 15 maddeden oluşmakta olup 5'li Likert tipinde düzenlenmiştir (1 = Hiç Katılmıyorum, 5 = Tamamen Katılıyorum). Ölçek üç alt boyuttan meydana gelmektedir: Kişisel Hayat (1–7. maddeler), İş Hayatı (8–11. maddeler), İyileştirme (12–15. maddeler).

3.3.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde Wharton (1993) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması, Günay (2021) tarafından yapılan İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği yer almaktadır. Ölçek, çalışanların iş nedeniyle yaşadığı duygusal yıpranma düzeyini ölçmeye yönelik 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1 = İş yerinde asla bu şekilde hissetmiyorum, 5 = Her gün bu şekilde hissediyorum). Ölçek tek boyutlu olup, araştırmanın bağımsız değişkeni olan tükenmişlik düzeyinin ölçülmesinde kullanılmıştır.

3.4. Saha Uygulaması ve Veri Toplama Süreci

Veriler, 2025 yılı Haziran–Temmuz aylarında yapılandırılmış çevrim içi anket formu aracılığıyla toplanmış ve çalışmaya toplam 301 katılımcı dâhil edilmiştir. Anket bağlantısı, kentlerde yaşayan ve farklı sektörlerde ücretli çalışan yetişkinlere ulaşmak amacıyla çevrim içi kanallar üzerinden paylaşılmıştır. Katılımcıların araştırma evreniyle uyumunu sağlamak için formun başında yerleşim birimi, il/ilçe ve kent merkezinde yaşama durumuna ilişkin uygunluk sorularına yer verilmiş, koşulu karşılamayanların ankete devamı sınırlandırılmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı, gönüllülük esasları, anonimlik ve istedikleri anda ankete son verebilme hakları hakkında bilgi sunulmuş, aydınlatılmış onam alınmadan sorulara geçilmemiştir. Araştırma, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulu tarafından 06.05.2025 tarihli toplantıda 2025/05 karar numarasıyla oy birliğiyle onaylanmıştır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneklem farklı meslek gruplarından katılımcıları içermekle birlikte sektör, çalışma biçimi ve kent içi konum gibi değişkenler ayrıntılı karşılaştırmalara dâhil edilmemiştir. Kent mekânına ilişkin değişkenler ölçekler yerine tekil sorularla ölçülmüş, bu nedenle bulgular katılımcıların öznel değerlendirmeleriyle sınırlı kalmıştır. Gelecek çalışmalarda daha geniş örneklemle, belirli sektör ya da meslek gruplarına odaklanan ve nicel verileri nitel görüşmelerle destekleyen karma yöntemli tasarımlar kullanılabilir.

3.5. Veri Analizi

Araştırma verileri Jamovi 2.5 ile analiz edilmiştir. Veri seti düzenlendikten ve ters

maddeler yeniden kodlandıktan sonra betimsel istatistikler hesaplanmış, ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha ile test edilmiştir. Normallik varsayımı sağlanmadığından gruplar arası farklılıklar Kruskal Wallis testiyle incelenmiş, anlamlı farklarda Dwass-Steel-Critchlow-Fligner ikili karşılaştırmaları kullanılmıştır. İşe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesi ve alt boyutları üzerindeki yordayıcı etkisi doğrusal regresyon analiziyle test edilmiş, anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

3.5.1. Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerin tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmış ve elde edilen değerler ölçeklerin bu çalışmada da güvenilir biçimde çalıştığını göstermiştir. George ve Mallery (2003) sınıflandırmasına göre İş-Yaşam Dengesi ana boyutu "iyi", "Kişisel Hayat", "İş Hayatı" ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeği "mükemmel", "İyileştirme" alt boyutu ise "kabul edilebilir" düzeydedir.

Tablo 1. Ölçeklerin Cronbach's Alpha Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek / Alt Boyut	Madde Sayısı	Orijinal Ölçek Sonuçları	Mevcut Araştırma	Yorum
İş-Yaşam Dengesi Ölçeği (Ana Boyut)	15	0.884	0.894	İyi
Kişisel Hayat (Alt Boyut)	7	0.871	0.962	Mükemmel
İş Hayatı (Alt Boyut)	4	0.848	0.913	Mükemmel
İyileştirme (Alt Boyut)	4	0.660	0.789	Kabul edilebilir
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	6	0.903	0.933	Mükemmel

Tablo 1'de yer alan sonuçlar, araştırma sonuçlarının büyük ölçüde güçlü bir ölçme temeline dayandığını ve elde edilen verilerin güvenilir olduğunu desteklemektedir.

4. Bulgular

Bu bölümde araştırmadan elde edilen nicel verilerin istatistiksel analizlerine dayalı bulgular sunulmaktadır. Önce betimleyici istatistikler verilmiş, ardından gruplar arası fark analizleri ve son olarak tükenmişliğin iş-yaşam dengesi ile alt boyutları üzerindeki yordayıcı etkisini test eden doğrusal regresyon modelleri raporlanmıştır.

4.1. Sosyodemografik ve Sosyomekânsal Bulgular

Tablo 2. Sosyodemografik Profil

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Erkek	85	28.2
	Kadın	216	71.8
Yaş Grubu	18-24	45	15.0
	25-31	88	29.2
	32-38	83	27.6
	39-45	40	13.3
	46-52	45	15.0
Medeni Durum	Evli	141	46.8
	Evli Değil (Bekar, Boşanmış, Eşi Ölmüş)	160	53.2
Eğitim Durumu	Yüksek Lisans / Doktora	102	33.9
	Lisans / Ön Lisans	112	37.2
	Lise ve altı	87	28.9

Araştırmaya katılan toplam 301 katılımcının %71,8'i kadın, %28,2'si erkektir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %15,0'ının 18-24 yaş, %29,2'sinin 25-31 yaş, %27,6'sının 32-38 yaş, %13,3'ünün 39-45 yaş ve %15,0'ının 46-52 yaş aralığında yer aldığı

görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında, %46,8'inin evli, %53,2'sinin ise evli olmadığı (bekar, boşanmış veya eşi vefat etmiş) belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %33,9'unun yüksek lisans veya doktora mezunu, %37,2'sinin lisans ya da ön lisans mezunu ve %28,9'unun lise veya daha düşük bir eğitim düzeyine sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Katılımcıların Kent Yaşamına İlişkin Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	f	%
İkamet Süresi	1-5 yıl	70	23,3
	6-10 yıl	53	17,6
	11-15 yıl	53	17,6
	16-20 yıl	60	19,9
	21 yıl ve üzeri	65	21,6
Kente Aidiyet Düzeyi	Hiç ait hissetmiyorum	38	13,1
	Az ait hissediyorum	48	16,5
	Ne ait hissediyorum ne hissetmiyorum	89	30,6
	Oldukça ait hissediyorum	84	28,9
	Tamamen ait hissediyorum	32	11,0
Kentte Güvende Hissetme Düzeyi	Kendimi güvende hissetmiyorum	50	16,6
	Zaman zaman tedirginlik yaşıyorum	111	36,9
	Kararsızım	43	14,3
	Genellikle güvende hissediyorum	79	26,2
	Tamamen güvende hissediyorum	18	6,0
Ulaşım Süresi	0-59 dk	139	46,2
	60-119 dk	75	24,9
	120 dk ve üzeri	87	28,9
Gürültü Düzeyi	Hemen hemen hiç yok	31	10,3
	Katlanılabilir düzeyde	88	29,2
	Zaman zaman rahatsız edici	120	39,9
	Sürekli rahatsız edici	51	16,9
	Yoğun ve dayanılmaz	11	3,7
Kalabalık Düzeyi	Hiç kalabalık değil	6	2,0
	Az kalabalık	42	14,0
	Orta düzey kalabalık	93	30,9
	Kalabalık	127	42,2
	Çok kalabalık	33	11,0

Not. Kente aidiyet, kentte güvende hissetme, gürültü ve kalabalık düzeyi değişkenleri, katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayalı algılanan düzeyleri ifade etmektedir.

Katılımcıların ikamet süresi bakımından görece dengeli bir dağılım gösterdiği, en yüksek oranın 1-5 yıl aralığında olduğu görülmektedir. Kente aidiyet düzeyinde en yüksek oran “ne ait hissediyorum ne hissetmiyorum” kategorisinde yer alırken, bunu “oldukça ait hissediyorum” yanıtı izlemektedir. Kentte güvende hissetme düzeyinde en yüksek oran “zaman zaman tedirginlik yaşıyorum” kategorisindedir. Ulaşım süresi bakımından katılımcıların yaklaşık yarısı günlük ulaşım süresini 0-59 dakika olarak belirtmiştir. Gürültü düzeyinde en yüksek oran “zaman zaman rahatsız edici”, kalabalık düzeyinde ise “kalabalık” kategorisinde yoğunlaşmaktadır. Kente aidiyet, güvenlik, gürültü ve kalabalık düzeyleri katılımcıların öznel değerlendirmelerine dayalı algılanan düzeyleri ifade etmektedir.

4.2. Gruplar Arası Farklılıklar

Kent ile ilgili değişkenler bağlamında iş-yaşam dengesi ve işe bağlı tükenmişlik olgusunun farklılaşp farklılaşmadığını görmek adına fark testleri yapılmıştır.

Tablo 4. Kentte İkamet Süresine Göre İş Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	İkamet Süresi	X	Ss	χ^2	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=1-5 yıl	3,14	0,83	5,81	,214	Anlamli fark yok
	b=6-10 yıl	2,90	0,82			
	c=11-15 yıl	3,24	0,71			
	d=16-20 yıl	3,00	0,81			
	e=21 yıl ve üzeri	3,13	0,79			
Tükenmişlik	a=1-5 yıl	3,21	1,27	6,01	,199	Anlamli fark yok
	b=6-10 yıl	3,34	1,23			
	c=11-15 yıl	2,87	1,06			
	d=16-20 yıl	3,32	1,18			
	e=21 yıl ve üzeri	3,26	1,14			

Tablo 4'e göre kentte ikamet süresi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=5,81$; $p>,05$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları ($\chi^2=6,01$; $p>,05$) açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 5. Ulaşım Süresine Göre İş Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Ulaşım Süresi	X	Ss	χ^2	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=0-59 dk	3,12	0,82	9,08	,873	Anlamli fark yok
	b=60-119 dk	3,17	0,71			
	c=120 dk ve üzeri	2,96	0,82			
Tükenmişlik	a=0-59 dk	3,24	1,23	14,50	,488	Anlamli fark yok
	b=60-119 dk	3,18	1,21			
	c=120 dk ve üzeri	3,18	1,09			

Tablo 5'e göre ulaşım süresi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=9,08$; $p>,05$) ve tükenmişlik puanları ($\chi^2=14,50$; $p>,05$) açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 6. Kentte Algılanan Gürültü Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Gürültü Düzeyi	X	Ss	χ^2	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=Çok Sessiz	3,48	0,90	21,98	<,001	a>c,d; b>c
	b=Sessiz	3,29	0,74			
	c=Orta Düzey Gürültü	2,95	0,78			
	d=Gürültülü	2,93	0,71			
	e=Çok Gürültülü	2,57	0,82			
Tükenmişlik	a=Çok Sessiz	2,66	1,34	15,64	,004	a<d
	b=Sessiz	2,99	1,19			
	c=Orta Düzey Gürültü	3,32	1,10			
	d=Gürültülü	3,50	1,10			
	e=Çok Gürültülü	3,86	1,22			

Yapılan analize göre kentte algılanan gürültü düzeyi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=21,98$; $p<,001$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları ($\chi^2=15,64$; $p=,004$) açısından anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İkili karşılaştırmalar, daha sessiz çevrede yaşayan katılımcıların iş yaşam dengesi puanlarının daha yüksek, tükenmişlik düzeylerinin ise daha düşük

olduğunu göstermektedir (Tablo 6).

Tablo 7. Kentte Algılanan Kalabalık Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Kalabalık Düzeyi	X̄	Ss	χ²	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=Hiç Kalabalık Değil	2,14	0,65	25,30	<,001	e>a,b; d>b; c>b
	b=Az Kalabalık	2,38	0,85			
	c=Orta Düzey Kalabalık	2,92	0,70			
	d=Kalabalık	2,86	0,62			
	e=Çok Kalabalık	3,07	0,64			
Tükenmişlik	a=Hiç Kalabalık Değil	2,57	1,30	26,94	<,001	e>a,b; d>b; c>b
	b=Az Kalabalık	2,40	1,23			
	c=Orta Düzey Kalabalık	3,26	1,11			
	d=Kalabalık	3,30	1,11			
	e=Çok Kalabalık	3,78	1,14			

Analizlere göre kentte algılanan kalabalık düzeyi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=25,30$; $p<,001$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları ($\chi^2=26,94$; $p<,001$) açısından anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İkili karşılaştırmalar, kalabalık algısı yükseldikçe tükenmişlik puanlarının arttığını, iş yaşam dengesi puanlarında ise özellikle az kalabalık gruba kıyasla daha yüksek değerler ortaya çıktığını göstermektedir (Tablo 7).

Tablo 8. Kentte Güvende Hissetme Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Güvende Hissetme Düzeyi	X̄	Ss	χ²	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=Hiç Güvende Hissetmiyorum	2,77	0,79	27,18	<,001	a<d,e; b<d,e; c<e
	b=Az Güvende Hissediyorum	3,00	0,75			
	c=Orta Düzeyde Güvende Hissediyorum	2,97	0,80			
	d=Güvende Hissediyorum	3,35	0,73			
	e=Çok Güvende Hissediyorum	3,64	0,87			
Tükenmişlik	a=Hiç Güvende Hissetmiyorum	3,51	1,27	21,00	<,001	a>d,e; b>d,e
	b=Az Güvende Hissediyorum	3,39	1,12			
	c=Orta Düzeyde Güvende Hissediyorum	3,33	1,05			
	d=Güvende Hissediyorum	2,86	1,13			
	e=Çok Güvende Hissediyorum	2,40	1,26			

Tablo 8'e göre kentte güvende hissetme düzeyi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=27,18$; $p<,001$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları ($\chi^2=21,00$; $p<,001$) açısından anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İkili karşılaştırmalar, güvenlik algısı yüksek olan katılımcıların iş yaşam dengesi puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık kendisini güvende hissetmeyen ya da düşük düzeyde güvende hissedenden katılımcıların tükenmişlik puanları daha yüksektir.

Tablo 9. Kente Ait Hissetme Düzeyine Göre İş Yaşam Dengesi ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Kente Ait Hissetme Düzeyi	X̄	Ss	χ²	p	Grup Farkı
İş Yaşam Dengesi	a=Hiç Ait Hissetmiyorum	2,68	0,71	20,55	<,001	a<d,e

Değişken	Kente Ait Hissetme Düzeyi	X	Ss	χ^2	p	Grup Farkı
	b=Az Ait Hissediyorum	2,92	0,76			
	c=Orta Düzeyde Ait Hissediyorum	3,06	0,84			
	d=Ait Hissediyorum	3,27	0,74			
	e=Çok Ait Hissediyorum	3,42	0,73			
Tükenmişlik	a=Hiç Ait Hissetmiyorum	3,75	1,18	13,14	,011	a>d,e
	b=Az Ait Hissediyorum	3,33	1,02			
	c=Orta Düzeyde Ait Hissediyorum	3,20	1,21			
	d=Ait Hissediyorum	3,00	1,16			
	e=Çok Ait Hissediyorum	2,93	1,22			

Yapılan fark analizine göre kente ait hissetme düzeyi, iş yaşam dengesi ($\chi^2=20,55$; $p<,001$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlik puanları ($\chi^2=13,14$; $p=,011$) açısından anlamlı farklılık oluşturmaktadır. İkili karşılaştırmalar, kente aidiyet düzeyi yüksek olan katılımcıların iş yaşam dengesi puanlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşılık kendisini kente hiç ait hissetmeyen katılımcıların tükenmişlik puanları, kente ait hisseden ve çok ait hisseden katılımcılara göre daha yüksektir (Tablo 9).

4.3. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi

İşe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemek adına regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 10. İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Alt Boyutları Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Bağımlı Değişken (Alt Boyut)	R	R ²	Yordayıcı Değişken	B (Estimate)	SE	t	p
1	Kişisel Hayat	0.791	0.626	Tükenmişlik	-0.813	0.0363	-22.4	<.001
				Sabit (Intercept)	5.354	0.1241	43.2	<.001
2	İş Hayatı	0.347	0.120	Tükenmişlik	-0.303	0.0473	-6.40	<.001
				Sabit (Intercept)	4.892	0.1616	30.27	<.001
3	İyileştirme	0.241	0.0583	Tükenmişlik	-0.190	0.0441	-4.30	<.001
				Sabit (Intercept)	3.435	0.1507	22.79	<.001

Birinci model olan Kişisel Hayat boyutuna ilişkin sonuçlara göre, korelasyon katsayısı ($R = 0.791$) ve açıklanan varyans oranı ($R^2 = 0.626$) oldukça yüksek düzeydedir. Bu bulgu, tükenmişlik değişkeninin kişisel hayatla ilgili varyansın %62,6'sını açıkladığını göstermektedir. Modelde yer alan regresyon katsayısı ($B = -0.813$) negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). Bu durum, tükenmişlik düzeyinin artmasıyla kişisel hayat boyutuna ilişkin puanların azaldığını ifade etmektedir.

İkinci model olan İş Hayatı boyutunda korelasyon katsayısı $R = 0.347$ ve açıklanan varyans oranı $R^2 = 0.120$ olarak belirlenmiştir. Modelde yer alan tükenmişlik katsayısı ($B = -0.303$) negatif yönde ve anlamlı bulunmuştur ($p < .001$). Bu sonuç, tükenmişlik düzeyinin iş hayatı boyutu üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu, ancak açıklanan varyansın kişisel hayat boyutuna göre daha düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Üçüncü model olan İyileştirme boyutunda korelasyon katsayısı $R = 0.241$, açıklanan varyans oranı ise $R^2 = 0.0583$ olarak hesaplanmıştır. Tükenmişlik değişkenine ait regresyon katsayısı ($B = -0.190$) negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). Bu sonuç, tükenmişliğin iyileştirme boyutundaki değişkenliğin yaklaşık %5,8'ini

açıkladığını ve bu boyut üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu göstermektedir.

Tablo 11. Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (Ana Boyut)

Model	Bağımlı Değişken (Ana Boyut)	R	R ²	Yordayıcı Değişken	B (Estimate)	SE	t	p
1	İş Yaşam Dengesi (Genel Ölçek)	0.758	0.575	Tükenmişlik	-0.511	0.0254	-20.1	<.001
				Sabit (Intercept)	4.724	0.0867	54.5	<.001

İş yaşam dengesi ölçeğinin genel puanı ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkiyi test eden doğrusal regresyon analizi sonucunda, modelin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < .001$). Modelin korelasyon katsayısı $R = 0.758$, açıklanan varyans oranı ise $R^2 = 0.575$ olarak hesaplanmıştır. Bu değer, tükenmişlik düzeyinin iş yaşam dengesindeki toplam varyansın %57,5'ini açıkladığını göstermektedir.

Modelde yer alan tükenmişlik değişkenine ait regresyon katsayısı ($B = -0.511$) negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < .001$). Bu sonuç, tükenmişlik düzeyindeki artışın iş yaşam dengesi puanında azalmayla birlikte seyrettiğini göstermektedir. Sabit katsayının (Intercept = 4.724, $p < .001$) anlamlı olması ise tükenmişlik düzeyi sıfır olduğunda iş yaşam dengesi puanının ortalama 4.724 olarak tahmin edildiğini ifade etmektedir.

4.4. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Elde edilen bulgulara göre hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 12. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumu

Hipotez	Hipotez İfadesi	Analiz Bulgusu	Sonuç
H1a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri ulaşım süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=9,08$; $p>,05$	Reddedildi
H1b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri ulaşım süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=14,50$; $p>,05$	Reddedildi
H2a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte algılanan gürültü düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=21,98$; $p<,001$	Kabul edildi
H2b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte algılanan gürültü düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=15,64$; $p=,004$	Kabul edildi
H3a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte algılanan kalabalık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=25,30$; $p<,001$	Kabul edildi
H3b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte algılanan kalabalık düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=26,94$; $p<,001$	Kabul edildi
H4a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte kendilerini güvende hissetme düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=27,18$; $p<,001$	Kabul edildi
H4b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte kendilerini güvende hissetme düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=21,00$; $p<,001$	Kabul edildi
H5a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kente aidiyet düzeylerine göre anlamlı farklılık	$\chi^2=20,55$; $p<,001$	Kabul edildi

	göstermektedir.		
H5b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kente aidiyet düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=13,14$; $p=,011$	Kabul edildi
H6a	Katılımcıların iş-yaşam dengesi düzeyleri kentte ikamet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=5,81$; $p>,05$	Reddedildi
H6b	Katılımcıların işe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyleri kentte ikamet sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.	$\chi^2=6,01$; $p>,05$	Reddedildi
H7	İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, genel iş-yaşam dengesini anlamlı düzeyde yordamaktadır.	$B=-0,511$; $p<,001$	Kabul edildi
H7a	İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin kişisel hayat boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.	$B=-0,813$; $p<,001$	Kabul edildi
H7b	İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin iş hayatı boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.	$B=-0,303$; $p<,001$	Kabul edildi
H7c	İşe bağlı duygusal tükenmişlik düzeyi, iş-yaşam dengesinin iyileştirme boyutunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.	$B=-0,190$; $p<,001$	Kabul edildi

Ulaşım süresi ve kentte ikamet süresine ilişkin hipotezler desteklenmemiştir. Buna karşılık gürültü, kalabalık, güvenlik, aidiyet ve işe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesini yordamasına ilişkin hipotezler kabul edilmiştir.

5. Tartışma

Bu araştırmanın özgün katkılarından biri, kentsel çevre faktörlerinin iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisini görünür kılmasıdır. Gürültü, kalabalık, güvenlik algısı ve kente aidiyet değişkenlerine ilişkin bulgular, çalışan deneyiminin gündelik hayatın içinde yer aldığı kentsel çevreyle de şekillendiğini göstermektedir. Bu sonuçlar, sağlık, turizm ve hizmet sektörlerinde çevresel ve örgütsel stres faktörlerinin çalışanların tükenmişlik deneyimlerini derinleştirdiğini ortaya koyan çalışmalarla uyumludur (Gribben ve Semple, 2021; Çetinkaya ve İstanbullu Dinçer, 2021). Psikiyatristler üzerine yapılan araştırmada sosyal destek ve iş ortamı memnuniyetinin tükenmişlik üzerinde belirleyici olması da sosyal ve çevresel koşulların iş deneyiminden ayrı düşünülmeceğini desteklemektedir (Umene-Nakano vd., 2013).

Araştırmanın en temel bulgularından biri, işe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesi üzerindeki güçlü yordayıcı etkisidir. Bu bulgu, hekimler üzerinde yapılan geniş ölçekli araştırmalarda tükenmişlik arttıkça iş-yaşam dengesi memnuniyetinin azaldığını gösteren sonuçlarla örtüşmektedir (Shanafelt vd., 2012; Shanafelt vd., 2015; Yester, 2019). Türkiye’de eğitim yöneticileri, öğretmenler, bakım personeli, bankacılık çalışanları, güvenlik personeli ve belediye çalışanları üzerine yapılan araştırmalar da tükenmişlik düzeyi yükseldikçe iş-yaşam dengesi algısının zayıfladığını göstermektedir (Batur ve Saylık, 2022; Birkan, 2020; Küçükdeveci ve Şantaş, 2024; Özutku, 2019; Dalman, 2023; Atalay vd., 2023). Mevcut araştırma bu genel eğilimi desteklemekte, ayrıca tükenmişliğin özellikle kişisel hayat boyutunda daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Uluslararası literatürde iş-yaşam dengesi çoğunlukla iş-aile çatışması, sosyal destek, örgütsel iklim ve duygusal kaynaklar üzerinden ele alınmaktadır. Hemşirelerde iş-aile çatışmasının tükenmişliği artırması, öğretmenlerde duygusal zekânın dengeyi

güçlendirip tükenmişliği azaltması ve olumlu iş-yaşam ikliminin tükenmişliği düşürmesi, denge meselesinin bireysel tercihlerle sınırlı olmadığını göstermektedir (Mahendran vd., 2019; Nathaya vd., 2022; Schwartz vd., 2019). Bu araştırmada sosyodemografik özelliklerden çok kentsel ve bağlamsal değişkenlerin öne çıkması da iş-yaşam dengesi literatürünün örgütsel, çevresel ve psikososyal belirleyicileri birlikte ele alan çağdaş yönelimiyle uyumludur. Sonuç olarak bulgular, iş-yaşam dengesi politikalarının tek başına bireysel düzeyde değil, örgütsel ve kentsel koşulları da içeren bütüncül bir çerçevede geliştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

6. Sonuç

Bu araştırma, kent mekânında çalışan bireylerin iş-yaşam dengesi ve işe bağlı duygusal tükenmişlik deneyimlerini kentsel yaşam koşullarıyla birlikte ele almıştır. Bulgular, çalışma yaşamının sadece işyeri sınırları içinde şekillenmediğini, ulaşım pratikleri, gürültü, kalabalık, güvenlik hissi ve kente aidiyet gibi gündelik kentsel deneyimlerle birlikte oluştuğunu göstermektedir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi, bireysel zaman yönetiminin ötesinde, kentte yaşama ve çalışma biçimlerinin kesişiminde ortaya çıkan toplumsal bir deneyim olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada kentte ikamet süresi ve ulaşım süresi iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik açısından anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Buna karşılık gürültü, kalabalık, kentte güvende hissetme ve kente aidiyet değişkenleri anlamlı farklılıklar üretmiştir. Bu sonuç, kentsel mekânın nicel büyüklüğünden çok birey tarafından nasıl deneyimlendiğinin çalışanların iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde daha belirgin bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Gürültü düzeyi arttıkça iş-yaşam dengesi puanlarının düşmesi ve tükenmişlik puanlarının yükselmesi, kentsel çevrenin çalışanlar için süregelen bir stres alanı oluşturduğunu göstermektedir. Kalabalık değişkeninde ise daha karmaşık bir örüntü ortaya çıkmıştır. Kalabalığa daha sık maruz kalan katılımcıların iş-yaşam dengesi puanlarının yüksek görünmesi, bu değişkenin tek başına baskı unsuru olarak yorumlanamayacağını düşündürmektedir. Kalabalık bazı katılımcılar açısından merkezi alanlara erişim, sosyal hareketlilik ve kent yaşamına katılım ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte kalabalığın tükenmişlik puanları açısından anlamlı farklılık üretmesi, yoğun kentsel ortamların yıpratıcı sonuçlar da doğurabildiğini göstermektedir.

Kentte güvende hissetme ve kente aidiyet değişkenleri, araştırmanın sosyolojik açıdan güçlü bulguları arasındadır. Güvenlik algısı ve kente aidiyet arttıkça iş-yaşam dengesi güçlenmekte, tükenmişlik düzeyi azalmaktadır. Bu sonuç, kent yaşamının fiziksel koşullarla beraber duygusal ve ilişkisel bağlarla da kurulduğunu göstermektedir. Kente ait hissetmek, bireyin yaşadığı mekânla kurduğu bağın gündelik hayatı düzenleme kapasitesini artırdığını düşündürmektedir.

Regresyon analizi sonuçları, işe bağlı duygusal tükenmişliğin iş-yaşam dengesinin güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik düzeyi arttıkça genel iş-yaşam dengesi puanı düşmektedir. Etkinin özellikle kişisel hayat boyutunda belirginleşmesi, çalışma yaşamında biriken duygusal yıpranmanın bireyin özel zamanı, dinlenme alanı ve gündelik iyilik hâli üzerinde yoğun biçimde hissedildiğini göstermektedir. Bu sonuç, emeğin yeniden üretimi açısından önemlidir. Tükenmişlik arttıkça iş dışı zamanın yenilenme ve yaşamı sürdürme işlevi zayıflamaktadır.

Sonuç olarak araştırma, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik olgularının örgütsel koşullar

kadar kentsel yaşam kalitesiyle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Kent, çalışan birey için bir yaşam yeri olmasının ötesinde, emeğin, dinlenmenin, güvenlik duygusunun ve aidiyetin üretildiği toplumsal bir mekândır. Bu nedenle çalışanların iyi oluşunu güçlendirmeye yönelik politikalar işyeri düzenlemeleriyle sınırlı kalmamalıdır. Gürültüyü azaltan, güvenlik hissini artıran, aidiyet duygusunu destekleyen ve gündelik yaşamı daha az yıpratıcı hâle getiren kentsel düzenlemeler, iş-yaşam dengesinin korunması ve tükenmişlik riskinin azaltılması açısından önem taşımaktadır.

Değerlendirme	İki Dış Hakem / Çift Taraflı Körleme
Etik Beyan	* Bu çalışma Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin SEVGİLİ ve Doç. Dr. Hazal Koray ALAY eş danışmanlığında, Hanieh ARASTOU EI tarafından 2025 tarihinde savunulan “ <i>Kent mekânında çalışma yaşamı: İş-yaşam dengesi ve duygusal tükenmişlik üzerine bir araştırma</i> ” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır. Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur. *(İstanbul Nişantaşı Üniversitesi Rektörlüğü, Etik Kurulu Başkanlığının 06.05.2025 Tarih, 2025/05 nolu kararı ile Etik Kurul Kararı alınmıştır.)
Yapay Zeka Beyanı (Yazar/lar)	*Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde herhangi bir yapay zekâ aracı kullanılmamıştır.
Yapay Zeka Beyanı (Dergi)	Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde yapay zekâ araçlarının kullanılmadığı yazarlar tarafından beyan edilmiştir. Yapay zekâ kullanılmış olması durumunda, çalışmanın bilimsel içeriği, analizleri ve sonuçlarına ilişkin tüm sorumluluk yazarlara aittir.
Benzerlik Taraması	Yapıldı – Ithenticate
Etik Bildirim	itobiad@itobiad.com
Çıkar Çatışması	Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.
Finansman	Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.
Yazar Katkıları	Çalışmanın Tasarlanması: 1. Yazar (%40), 2. Yazar (%40), 3. Yazar (%20) Veri Toplanması: 1. Yazar (%50), 2. Yazar (%40), 3. Yazar (%10) Veri Analizi: 1. Yazar (%20), 2. Yazar (%60), 3. Yazar (%20) Makalenin Yazımı: 1. Yazar (%20), 2. Yazar (%50), 3. Yazar (%30) Makale Gönderimi ve Revizyonu: 1. Yazar (%20), 2. Yazar (%70), 3. Yazar (%10)
Peer-Review	Double anonymized - Two External
Ethical Statement	* This study is based on the master's thesis entitled “Working Life in Urban Space: A Study on Work-Life Balance and Emotional Burnout”, defended by Hanieh ARASTOU EI in 2025, under the co-supervision of Assist. Prof. Dr. Şerafettin SEVGİLİ and Assoc. Prof. Dr. Hazal Koray ALAY. It is declared that scientific and ethical principles were followed during the preparation of this study and that all sources used have been properly cited. *(The Ethics Committee approval was obtained with the decision of Istanbul Nişantaşı University Rectorate, Ethics Committee Presidency, dated 06.05.2025 and numbered 2025/05.)
Artificial Intelligence Statement (Author(s))	*No artificial intelligence tools were used in the preparation of this study.
Artificial Intelligence Statement (Journal)	*The authors declare that artificial intelligence tools were not used during the preparation of this study. In the event that artificial intelligence tools were used, all responsibility for the scientific content, analyses, and conclusions of the study rests with the authors.
Plagiarism Checks	Yes - Ithenticate
Conflicts of Interest	The author(s) has no conflict of interest to declare.
Complaints	itobiad@itobiad.com
Grant Support	The author(s) acknowledge that they received no external funding in support of this research.
Author Contributions	Design of Study: 1. Author (%40), 2. Author (%40), 3. Author (%20) Data Acquisition: 1. Author (%50), 2. Author (%40), 3. Author (%10) Data Analysis: 1. Author (%20), 2. Author (%60), 3. Author (%20) Writing up: 1. Author (%20), 2. Author (%50), 3. Author (%30) Submission and Revision: 1. Author (%20), 2. Author (%70), 3. Author (%10)

Kaynakça / References

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Atalay, E., Yener Aydın, B., Gündoğmuş, E., & Yıldız, F. Z. (2023). Tükenmişliğin işten ayrılma niyetine etkisinde iş yaşam dengesinin aracı rolü: İstanbul Büyükşehir Belediye çalışanları örneği. *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 134–148. <https://izlik.org/JA27WD49EH>
- Bakır, N., & Özcan, A. (2025). Sağlık çalışanlarının iş yaşam dengesi, sessiz istifa ve tükenmişlik düzeylerinin araştırılması. *Atlas Journal of Medicine*, 5(12), 1–11. <https://doi.org/10.54270/atljm.2025.79>
- Batur, M. S., & Saylık, A. (2022). İş yaşam dengesinin yordayıcısı olarak tükenmişlik: Halk eğitimi merkezi müdürleri üzerine bir çalışma. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(1), 381–395. <https://doi.org/10.24315/tred.908127>
- Bayarçelik, E. B., & Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54–70. <https://doi.org/10.29064/ijma.665688>
- Bingöl, İ. (2025). Sanayi devriminden dijital çağa: Modernleşme sürecinde toplumsal dönüşüm. *Kronotop İletişim Dergisi*, 2(2), 395–426. <https://izlik.org/JA37PU44JP>
- Birkan, R. (2020). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin iş yaşam dengeleri üzerine etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bradley, H. B. (1969). Community-based treatment for young adult offenders. *Crime & Delinquency*, 15(3), 359–370. <https://doi.org/10.1177/001112876901500307>
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 47–63. <https://doi.org/10.53841/bpsecp.2012.29.4.47>
- Buğra, A. (2007). Poverty and citizenship: An overview of the social-policy environment in Republican Turkey. *International Journal of Middle East Studies*, 39(1), 33–52. <https://doi.org/10.1017/S0020743807212528>
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2000). Psychological burnout in organizations: Research and intervention. In R. T. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (2nd ed., pp. 327–368). CRC Press. <https://doi.org/10.4324/9781482290011>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452231235>
- Çetinkaya, Ö., & İstanbullu Dinçer, F. F. (2021). Profesyonel turist rehberlerinin iş yaşam dengelerinin tükenmişlik ve yaşam doyumuna olan etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 18(1), 185–205. <https://doi.org/10.24010/soid.838062>

- Dalman, Ö. (2023). *İş stresi ve tükenmişliğin iş yaşam dengesine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189. <https://www.journalcra.com/sites/default/files/issue-pdf/579.pdf>
- Ekici, Y. E., & Zengin Çelik, H. (2022). Yaşam kalitesi yaklaşımlarının çevre, kent ve planlama ekseninde değerlendirilmesi. *Eksen Dokuz Eylül Üniversitesi Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 3(2), 19–37. <https://doi.org/10.58317/eksen.1117389>
- Evans, G. W., & Wener, R. E. (2006). Rail commuting duration and passenger stress. *Health Psychology*, 25(3), 408–412. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.25.3.408>
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fleetwood, S. (2007). Why work–life balance now? *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 387–400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12(1), 73–82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Freudenberger, H. J. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of Psychoactive Drugs*, 18(3), 247–251. <https://doi.org/10.1080/02791072.1986.10472354>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (11.0 update). Allyn & Bacon.
- Greenblatt, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining? *Organizational Dynamics*, 31(2), 177–193. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gribben, L., & Semple, C. J. (2021). Factors contributing to burnout and work-life balance in adult oncology nursing: An integrative review. *European Journal of Oncology Nursing*, 50, 101887. <https://doi.org/10.1016/j.ejon.2020.101887>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 142–149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Houston, D. M. (2005). Work-life balance in the 21st century. In D. M. Houston (Ed.), *Work-life balance in the 21st century* (pp. 1–16). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9780230373594_1
- Irfan, M., Khalid, R. A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A., & Sherani, I. K. (2023). Impact of work–life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(1), 154–171. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316>
- İşık, O., & Pınarcıoğlu, M. M. (2001). *Nöbetleşe yoksulluk: Sultanbeyli örneği*. İletişim Yayınları.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. Wiley.
- Kanter, R. M. (1989). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *Family Business Review*, 2(1), 77–114. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00077.x>
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work–life balance and burnout as predictors of job satisfaction in the IT–ITES industry. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 13(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/097226290901300201>
- Karaca Sivrikaya, S., & Erişen, M. (2019). Sağlık çalışanlarının tükenmişlik ve işe bağlı gerginlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 22(2), 121–129. <https://izlik.org/JA23LB82BX>
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R. B., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work–life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4), 949–955. <https://doi.org/10.1097/01.AOG.0000258299.45979.37>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(1), 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? *Trends in Organizational Behavior*, 7, 79–94.
- Kosseck, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., & Vural Özkan, G. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi İktisat Dergisi*, 2(1), 88–127. <https://izlik.org/JA49PZ27KL>

- Küçükdeveci, C., & Şantaş, G. (2024). Tükenmişlik ve iş yaşam dengesi: Engelli bakım merkezleri ve huzurevlerinde çalışan bakım personeline ilişkin bir araştırma. *Journal of Selçuk University Social Sciences Vocational School*, 27(1), 203–224. <https://doi.org/10.29249/selcuksbmyd.1418841>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Mahendran, A. V., Panatik, S. A., Rajab, A., & Nordin, N. (2019). The influence of work–life balance on burnout among nurses. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(11), 3338–3343. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.04097.X>
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936. <https://doi.org/10.2307/2094577>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Maslach, C. (1978). The client role in staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 34(4), 111–124. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Ed.), *Applied social psychology annual* (Vol. 5, pp. 133–153). Sage.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Massey, D. (1995). *Spatial divisions of labour: Social structures and the geography of production* (2nd ed.). Macmillan.
- Nathaya, A. D., Hidayat, N., & Dalimunthe, S. (2022). The effect of emotional intelligence with work-life balance and burnout on job satisfaction. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 6(1), 21–35. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.006.1.04>
- Neal, M. T., & Lyons, M. K. (2020). Burnout and work-life balance in neurosurgery: Current state and opportunities. *Surgical Neurology International*, 11, 456. https://doi.org/10.25259/SNI_736_2020
- Ofluoğlu, G., & Balcı, A. İ. (2016). Küreselleşme, bilgi toplumu ve çalışan yoksullar. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 56–75. <https://izlik.org/JA84ZX67TJ>
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1). <https://izlik.org/JA64CY78EY>
- Özgül, B. (2023). Öz yeterlilik ile tükenmişlik ilişkisinde iş–yaşam dengesinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 10(22), 460–488. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1278709>
- Öztırak, M. (2023). Sivil havacılıkta kabin memurlarının iş yaşam dengelerinin mesleki tükenmişlikleri üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Karadeniz Journal of Economic Research*, 4(1), 25–43. <https://izlik.org/JA74LE84XE>

Özutku, H. (2019). Tükenmişliğin iş yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerindeki etkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 36, 165–182. <https://doi.org/10.30794/pausbed.447925>

Parlak, N. K. (2016). İş-yaşam dengesi açısından esnek çalışmanın analizi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109–137. <https://izlik.org/JA29ST34AP>

Sassen, S. (1991). *The global city: New York, London, Tokyo*. Princeton University Press.

Schaible, L. M., & Gecas, V. (2010). The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers. *Police Quarterly*, 13(3), 316–341. <https://doi.org/10.1177/1098611110373997>

Schulz, R., Greenley, J. R., & Brown, R. (1995). Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(4), 333–345. <https://doi.org/10.2307/2137323>

Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. B. (2019). Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality & Safety*, 28(2), 142–150. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>

Scott, A. J. (1988). *Metropolis: From the division of labor to urban form*. University of California Press.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377–1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>

Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014. *Mayo Clinic Proceedings*, 90(12), 1600–1613. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>

Siebert, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578. <https://doi.org/10.2307/2094422>

Simmel, G. (1950). The metropolis and mental life. In K. H. Wolff (Ed. & Trans.), *The sociology of Georg Simmel* (pp. 409–424). Free Press.

Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>

Şahin Söylemez, S., & Alpar, B. I. (2022). İş-yaşam dengesi arayışında Japonya: İş, aile ve yaşam alanlarına dair bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 223–266. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1087356>

ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>

Toptaş Arslan, G. (2018). Çalışmanın evrimi: Sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 145–162.

<https://izlik.org/JA73PK95EC>

Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Umene-Nakano, W., Kato, T. A., Kikuchi, S., Tateno, M., Fujisawa, D., Hoshuyama, T., & Nakamura, J. (2013). Nationwide survey of work environment, work-life balance, and burnout among psychiatrists in Japan. *PLOS ONE*, 8(2), e55189. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0055189>

Volk, J. O., Schimmack, U., Strand, E. B., Reinhard, A., Hahn, J., Andrews, J., Probyn-Smith, K., & Jones, R. (2024). Work-life balance is essential to reducing burnout, improving well-being. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, 262(7), 950–957. <https://doi.org/10.2460/javma.24.02.0135>

Wacquant, L. (2008). *Urban outcasts: A comparative sociology of advanced marginality*. Polity Press.

Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486>

Yester, M. (2019). Work-life balance, burnout, and physician wellness. *The Health Care Manager*, 38(3), 239–246. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000277>

Yılmaz, S., & Söyük, S. (2022). Determination of work-life balance in healthcare professionals: Validity and reliability of the new work-life balance scale. *Archives of Health Science and Research*, 9(2), 130–137. <https://doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.22025>