

JOURNAL OF HUMAN AND WORK

İŞ VE İNSAN DERGİSİ



**Cilt: 12 Sayı: 2 Yıl: Ekim 2025**  
**Vol: 12 No: 2 Year: October 2025**  
**E-ISSN: 2148-967X**



# *İş ve İnsan Dergisi*

*The Journal of Human and Work*

|                          |                        |                            |
|--------------------------|------------------------|----------------------------|
| <b>Cilt   Volume: 12</b> | <b>Sayı   Issue: 2</b> | <b>Ekim   October 2025</b> |
|--------------------------|------------------------|----------------------------|

e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

## Dergi Yönetimi | *Journal Management*

**İş ve İnsan Dergisi**  
*The Journal of Human and Work*

**Sahibi | Owner**  
Yönetim Akademisi Derneği

**Kurucu | Founder**  
Faruk Şahin, *Muğla Sıtkı Koçman University*

**Baş Editör | Editor in Chief**  
Duysal Aşkun Çelik, *Rice University, USA & Istanbul Topkapı University, Türkiye*

**Yönetici Editor/Managing Editor**  
Nihan Birincioglu, *Bursa Technical University, Türkiye*

### **Editör Kurulu | Editorial Board (In Alphabetical Order)**

- Abdülkadir Varoğlu, *Baskent University, Türkiye*  
Ahmet Cevat Acar, *Turkish Academy of Sciences - TÜBA*  
Amer Al-Atwi, *University of Al-Qadisiyah, Iraq*  
Anindo Bhattacharje, *Woxsen University, India*  
Arshia Kaul, *University of Melbourne, Australia*  
Ayşın Paşamehmetoğlu, *Özyegin University, Türkiye*  
Azmi Yalçın, *Çukurova University, Türkiye*  
Bengu Hırlak, *Kilis 7 Aralık University, Türkiye*  
Cenk Sozen, *Baskent University, Türkiye*  
Canan Sümer, *Ozyegin University, Türkiye*  
Demet Varoğlu, *TOBB Ekonomi ve Teknoloji University, Türkiye*  
Erhan Aydın, *Liverpool John Moores University, UK*  
Gamze Ebru Çiftçi, *Hitit University, Türkiye*  
Gokhan Kerse, *Kafkas University, Türkiye*  
Harun Sesen, *International Cyprus University, North Cyprus*  
Huseyin Çiçeklioğlu, *Mersin University, Türkiye*  
Inan Eryilmaz, *Süleyman Demirel University, Türkiye*  
Musarrat Shaheen, *Woxsen University, India*  
Perihan Şenel Tekin, *Ankara University, Türkiye*  
Shouvik Sanyal, *Dhofar University, Oman*  
Ufuk Basar, *Istanbul Ticaret University, Türkiye*  
Vala Lale Tuzuner, *Istanbul University, Türkiye*  
Wafaa Galal Marzouk, *Badya University, Egypt*

**İstatistik Editörleri | *Statistics Editors***

Abdullah Yılmaz, *Selçuk University*  
Volkan Aşkun, *Akdeniz University*  
İhsan İlker Çitli, *İstanbul Medipol University*

**Yabancı Dil Editörü | *Foreign Language Editor***

Meral Kızrak, *Başkent University*

**Türkçe Dil Editörü | *Turkish Language Editor***

Kübra Mert Mahan, *Recep Tayyip Erdoğan University*

**Teknik Editörler | *Technical Editors***

Edib Ali Pehlivanlı, *Aksaray University*  
Ülfet Uzunkoca, *İstanbul Atlas University*  
Hümeyra Nur Hatipoglu, *İstanbul Ticaret University*  
Nida Bengisu Torun, *Bursa Technical University*  
Gür Şengün, *İzmir Ekonomi University*  
Burçe Erman, *Dokuz Eylül University*

**Danışma Kurulu | *Advisory Board (In Alphabetical Order)***

Ahmet Ferda Çakmak, *Zonguldak Bulent Ecevit University*  
Asena Altın Gülova, *Manisa Celal Bayar University*  
Aygen Oksay, *Suleyman Demirel University*  
Aysun Kanbur, *Kastamonu University*  
Azize Ergeneli, *Hacettepe University*  
Belgin Aydın, *Ankara Hacı Bayram Veli University*  
Engin Kanbur, *Kastamonu University*  
Esra Aydın, *Izmir Democracy University*  
Eylem Bayrakçı, *Isparta University of Applied Science*  
Fatih Çetin, *Baskent University*  
Faruk Şahin, *Muğla Sıtkı Kocman University*  
Gülten Gümüştekin, *Canakkale Onsekiz Mart University*  
Hatice Necla Keleş, *Bahcesehir University*  
İnci Artan, *Marmara University*  
Mahmut Paksoy, *Istanbul Kultur University*  
Mine Afacan Fındıklı, *İstinye University*  
Mustafa Sağsan, *European University of Lefke*  
Nejat Basım, *Baskent University*  
Nurat Atsan, *Akdeniz University*  
Pinar Sural Ozer, *Dokuz Eylül University*  
Selami Sargut, *Baskent University*  
Senay Yurur, *Yalova University*  
Turksel Bensghir, *Ankara Hacı Bayram Veli University*  
Özlem Cetinkaya Bozkurt, *Burdur Mehmet Akif Ersoy University*

**Yönetim Yeri ve Adresi | *Executive Office and Address***

Yönetim Akademisi Derneği  
Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Fatih Sultan Mah. Bağlıca Kampüsü,  
Eskişehir Yolu 18.km, 06790 Etimesgut/Ankara, Türkiye  
Tel: +903122466666-1784

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

## Dergi Hakkında | About the Journal

İş ve İnsan Dergisi hakemli ve akademik bir dergidir, Nisan ve Ekim ayında olmak üzere yılda iki kez online yayımlanır. Dergi, iş ve insanın söz konusu olduğu örgütsel davranışın her alanında görgül ve/veya kuramsal çalışmaları yayınlamayı amaçlamaktadır. Dergi örgütsel davranış alanında yer alan ve birey, grup ve örgüt düzeyinde her konuyla ilgili çalışmalara yer vermektedir.

Dergi, örgütsel davranış alanında Türkçe ve/veya İngilizce dilinde yazılmış çalışmalara yer vermektedir.

Dergiye gönderilen her makale, önce, editör tarafından ön incelemeye tabi tutulmakta, dergide yayımlanması açısından uygun görüldüğünde, çift kör-hakemlik değerlendirme işlemi için bağımsız iki hakeme gönderilmektedir. İş ve İnsan Dergisi, makalelerin kör hakem değerlendirilmesi sürecini benimsemektedir. Bu süreçte makale yazar/larının ve hakemlerin isimleri birbirlerinden gizlenir. Hakem değerlendirmeleri sonucuna göre makalelerin dergide yayımı konusunda kabul, düzeltme veya ret kararına varılır.

Editör, alınan gönderimlerin özgünlüğünü kontrol etmek için çeşitli "intihal kontrol" yazılımları veya programları (iThenticate gibi) kullanabilir. Dergi, intihal konusunda "sıfır tolerans politikasına" sahiptir.

İş ve İnsan Dergisi, tüm içeriğiyle kullanıcıların ve onların kurumlarının kullanımına tamamen karşılıksız olarak hizmet veren açık erişimli bir dergidir.

Derginin listelendiği / tarandığı endeksler

- ULAKBİM TR Dizin Sosyal ve Beşeri Bilimler
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)
- Index Copernicus (IC)

Dergi hakkında daha ayrıntılı bilgi için lütfen derginin web adresini ziyaret ediniz.

*The Journal of Human and Work is an academic and peer-reviewed journal, published online twice a year, in April and October. The journal aims to publish empirical and/or theoretical studies in all areas of organizational behavior. The journal focuses on topics associated with organizational behavior within and across individual, group and organizational levels of analysis.*

*The journal accepts manuscripts related to organizational behavior prepared either in Turkish or English.*

*All manuscripts submitted to the journal are, first, evaluated by the Editor. Those that meet the minimum criteria are passed on to at least two experts for review. Referees are matched to the paper according to their expertise. This journal employs double blind reviewing, where both the referee and author remain anonymous throughout the process. A final decision to accept or reject the manuscript will be sent to the author along with any recommendations made by the referees.*

*The editor may check the plagiarism issue with plagiarism prevention tool (i.e., iThenticate) to make sure that the manuscripts are original. The journal has a policy of "Zero Tolerance on the Plagiarism".*

*The Journal of Human and Work is an open access journal which means that all content is freely available without charge to the user or his/her institution.*

*The journal is listed / abstracted in*

- TR Index Social Sciences and Humanities
- DOAJ Directory of Open Access Journals
- EZB Electronic Journals Library
- ERIH PLUS The European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences
- CrossRef
- The Social Science Research Network (SSRN)
- Index Copernicus (IC)

*Please visit the journal web page in order to find further information about the journal.*

### İletişim Bilgileri

#### Contact

#### Information

Yönetim Akademisi Derneği, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Fatih Sultan Mah. Bağlıca Kampüsü, Eskişehir Yolu 18.km, 06790 Etimesgut/Ankara, Türkiye

Tel : +903122466666-1784

E-posta : duysalaskuncelik@topkapi.edu.tr (Baş Editör | Editor in Chief)  
nihan.birincioglu@btu.edu.tr (Editör | Editor)

Web : <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>

## İçindekiler | *Table of Contents*

### Araştırma Makalesi | *Research Paper*

| Başlık   <i>Title</i>  | Sayfa   <i>Pages</i> |
|--|----------------------|
| Yazar/lar   <i>Author/s</i>  |                      |
| İş Yeri Arkadaşlığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Sosyal Kaytarma ve Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi .....<br>( <i>The Effect of Turnover Intention and Workplace Friendship on Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior Directed to Co-Workers</i> ) | 93-106               |
| Yılmaz Akgündüz, Sinemis Sümer, Tila Maria Boğazkesenli & Ayşenaz Aydın  |                      |
| The Role of Earthquake Risk Perception in the Relationship between Post-Earthquake Stress and Employee Performance in Türkiye .....<br>( <i>Türkiye'de Deprem Sonrası Stres ve İşgören Performansı İlişkisinde Deprem Risk Algısının Rolü</i> )  | 107-117              |
| Hüseyin Tolga Çağatay, Yüksel Demirel, Bekir Ertuğrul, Esin Başaran, Serap Salimoğlu & Mustafa Gülşen  |                      |
| Artificial Intelligence Anxiety and Perceived Future Employability Among Aviation Students .....<br>( <i>Havacılık Öğrencilerinin Yapay Zekâ Kaygıları ve Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Algıları</i> )  | 118-132              |
| Arif Tuncal & Seda Çeken   |                      |
| No time for people! Family support, loneliness, burnout and meaning in life in skilled foreign workers in Japan .....<br>( <i>İnsanlar için zaman yok! Aile desteği, yalnızlık, tükenmişlik ve Japonya'daki vasıflı yabancı işçilerde yaşam anlamı</i> )   | 133-144              |
| Melih Sever  |                      |
| Çalışanların Tekno-Stres Ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Yaşamda Anlamın Aracılık Rolü .....<br>( <i>The Mediating Role of Meaning in Life in the Relationship Between Techno-Stress and Psychological Well-Being of Employees</i> )  | 145-164              |
| Şener Özen, Selami Güney   |                      |
| Resonant Liderlik Algısının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi .....<br>( <i>The Effect of Resonant Leadership Perception on Emotional Labor</i> )  | 165-177              |
| Hande Ulukapı Yılmaz   |                      |

Araştırma Makalesi

## İş Yeri Arkadaşlığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Sosyal Kaytarma ve Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi

### *The Effect of Turnover Intention and Workplace Friendship on Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior Directed to Co-Workers*

Yılmaz Akgündüz<sup>a</sup>, Sinemis Sümer<sup>b</sup>, Tila Maria Boğazkesenli<sup>c</sup>, Ayşenaz Aydın<sup>d</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Arkadaşlık, Kaytarma,  
İşten Ayrılma, Vatandaşlık  
Davranışı.

**Tarihler :**  
Geliş 20 Eylül 2024  
Düzeltilme Geliş  
23 Aralık 2024  
Kabul 13 Şubat 2025

#### ÖZ

Bu araştırmanın amacı, çalışanların iş yeri arkadaşlığı algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin sosyal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini belirlemektir. Bu çalışmada iş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyetine, sosyal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi Kaynakları Koruma Teorisine ve işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi Sosyal Değişim Teorisine dayandırılmıştır. Alan araştırması İzmir'de bulunan yeme-içme tesislerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler anket formu aracılığıyla ve kolayda örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Anket formunda alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçekler ve demografik sorular yer almaktadır. Kasım 2023-Mayıs 2024 tarihlerinde gerçekleştirilen veri toplama süreci sonunda 360 adet geçerli veriye ulaşılmıştır. Dört değişkenden oluşan ölçüm modelinin geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile kanıtlanmıştır. Hipotezler ise yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Araştırma bulguları işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma davranışını artırırken, çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını azalttığını; iş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyetini azaltırken, çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığını göstermektedir.

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Friendship, Loafing,  
Turnover, Citizenship  
Behavior.

**Article history:**  
Received 23 September 2024  
Received in Revised Form  
23 December 2024  
Accepted  
13 February 2025

#### ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effects of employees' perceptions of workplace friendship and turnover intention on social loafing and organizational citizenship behaviors directed to co-workers. In this study, the effect of workplace friendship on turnover intention, social loafing and organizational citizenship behaviors directed to co-workers is based on the Conservation of Resources Theory; the effect of turnover intention on social loafing and organizational citizenship behaviors directed to co-workers is based on the Social Exchange Theory. The field research was carried out in food and beverage establishments in İzmir. Data were collected through a questionnaire form and convenience sampling method. The questionnaire form includes scales whose validity and reliability have been proven in the literature and demographic questions. At the end of the data collection process, which was carried out between November 2023 and May 2024, 360 valid data were collected. The validity of the measurement model consisting of four variables was proven by confirmatory factor analysis. Hypotheses were tested with structural equation model. The research findings indicate that turnover intention increases social loafing behavior while decreases organizational citizenship behaviors directed to co-workers; the findings indicate that workplace friendship decreases the turnover intention and increases organizational citizenship behaviors directed to co-workers.

<sup>a</sup> Sorumlu Yazar, Prof. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü, İzmir, yilmaz.ahgunduz@deu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8887-9280

<sup>b</sup> Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İzmir, sinemisumer35@gmail.com, ORCID: 0009-0001-7167-5174

<sup>c</sup> Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İzmir, btillamaria@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8245-5386

<sup>d</sup> Lisans Öğrencisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Turizm İşletmeciliği Bölümü, İzmir, aysenaza693@gmail.com, ORCID: 0009-0008-7536-1894

## 1. GİRİŞ

İnsan kaynakları, hizmet sektöründeki işletmeler için en önemli kaynaktır (Halmaghi & Bâcılı, 2018). Bu nedenle yetenekli, gelişime açık, takım çalışmasına yatkın, uyumlu, yaratıcı ve sorun çözme becerisine sahip çalışanların örgüte kazandırılması ve bu yetkinliklerinden en üst düzeyde uzun süre yararlanılması gerekmektedir (Akgündüz, 2020). Ancak çeşitli nedenlerle yetkin ve yetenekli oldukları için örgüte alınan çalışanların performansları örgüt içerisinde beklenildiği gibi olmayabilmektedir veya bazı çalışanların performansları beklenenin çok üzerine çıkabilmektedir. Bu beklenmedik durumlara yol açan bireysel, örgütsel ve sosyal çeşitli nedenler vardır (Kahya, Haktanırlar Ulutaş & Özkan, 2019).

Çalışanların örgüt içerisinde kurdukları informal ilişkilerin yarattığı iş yeri arkadaşlığı çalışanların güven duygularını artırmakta ve örgüt içerisinde kendilerini rahat hissetmelerine neden olmaktadır (Özbek, 2018). Bu nedenle de çalışanların iş yeri arkadaşlığının artması ile örgüte, çalışma arkadaşlarına ve hatta işletmenin diğer paydaşlarına yönelik olumlu tutumları ortaya çıkmakta, olumsuz tutumlarında ise azalma olmaktadır (Shoukat, Selem, Khan & Shehata, 2024). Bu araştırma kapsamında iş yeri arkadaşlığının ortaya çıkarması beklenen olumlu tutum çalışma arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları (ÖVD), azaltması beklenen tutumlar ise işten ayrılma niyeti ve sosyal kaytarma davranışlarıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışları, çalışanların iş tanımlarında belirtilen sorumluluklarının ötesinde örgütün menfaatine yönelik gösterdikleri davranışlardır (Akgündüz, 2020). Bu çalışmada çalışanların, çalışma arkadaşlarının menfaatini korumaya veya arttırmaya yönelik gösterdikleri iş tanımlarında yer almayan gönüllü davranışlar incelenmektedir. Ayrıca takım/grup halinde çalışırken, çalışanların performanslarında meydana gelen azalmayı ifade eden sosyal kaytarma da (Orhan, 2022) bu araştırma kapsamında Kaynakları Korumu Teorisine (KKT) dayandırılarak irdelenmektedir.

Çalışanların çalıştıkları örgütten fiilen ayrılmadan önceki düşüncelerini ifade eden işten ayrılma niyeti, hizmet işletmeleri için çoğu zaman neden olduğu maliyetler nedeniyle olumsuz bir durum olarak yorumlanmaktadır (Le, Hancer, Chaulagain & Pham, 2023). Ayrıca işten ayrılma niyetini olan çalışanların örgüt içerisinde istedik davranışları daha az gösterdikleri kabul edilmektedir (Wild, Heidenreich & Wald, 2018). Bu çalışmada işten ayrılma niyetinde olan çalışanların takım halinde çalıştıklarında daha fazla sosyal kaytarma davranışı gösterecekleri, çalışma arkadaşlarına yönelik

ÖVD'yi azaltacakları Sosyal Değişim Teorisine (SDT) dayandırılarak varsayılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, iş yeri arkadaşlığı, sosyal kaytarma davranışı ve ÖVD arasındaki ilişki duygu, düşünce ve davranış arasındaki ilişkiye bağlı olarak da incelenebilir. Bu bakış açısı tutumun davranışa olan etkisi olarak da alan yazında karşılık bulmaktadır (Akgündüz, 2020). Tutum, bireyin psikolojik bir obje ile ilgili duygu, düşünce ve davranışlarını oluşturan eğilimleridir (Kağıtçıbaşı & Cemalcılar, 2017). Tutum zihinsel (bilişsel-düşünce) duygusal ve davranışsal faktörlerin toplamından oluşur (Hogg & Vaughan, 2010). Bu çalışmada tutumun düşünsel boyutu olarak işten ayrılma niyeti, duygusal boyutu olarak iş yeri arkadaşlığı, davranışsal boyutu olarak sosyal kaytarma davranışı ve ÖVD ele alınmaktadır.

Ulusal ve uluslararası alan yazında işten ayrılma niyeti, sosyal kaytarma davranışı, iş yeri arkadaşlığı, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar olmasına rağmen çalışanların değişen beklenti ve tutumlarının araştırılması halen çok önemlidir. Özellikle sektördeki payları giderek artan yeme-içme işletmeleri çalışanları örnekleminde yapılması bu çalışmanın önemini arttırmakta ve orijinalliğini göstermektedir. Bu çalışmada sosyal kaytarma, iş yeri arkadaşlığı, işten ayrılma niyeti ve çalışanlara yönelik ÖVD arasındaki ilişki incelenmektedir. Böylelikle alan yazına ve uygulamaya katkı sağlaması beklenmektedir. Bu katkının (1) iş yeri arkadaşlığının sosyal kaytarma ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'ye etkisini test ederek KKT'ye; (2) işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma ve çalışma arkadaşına yönelik ÖVD'ye etkisini test ederek SDT'nin varsayımlarına sınıyarak alan yazına; (3) restoran yöneticilerine sosyal kaytarmayı azaltmak ve çalışma arkadaşına yönelik ÖVD'yi artırmak için öneriler getirerek uygulamaya yönelik olması beklenmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

### 2.1. Sosyal Kaytarma Davranışı

Sosyal kaytarma, bir bireyin bir grup içerisinde çalışırken gösterdiği çabanın, yalnız çalışırken gösterdiği çabadan daha az olmasıdır (Akgündüz, 2020). Sosyal kaytarma Ringelmann etkisi olarak da ifade edilmektedir. Bu etki, grup büyüdükçe grup verimliliğinin düşmesi olarak tanımlanmaktadır (Forsyth, 2010). Ayrıca Ringelmann etkisi yeni bir sosyal etki teorisinin test edilmesi için farklı bir alan sağlar (Latane, Williams & Harkins, 1979). Sosyal etki teorisi bireylerin duygu, düşünce ve

davranışlarının çevresindeki diğer kişilerden nasıl etkilendiğini açıklamaktadır (Goldsmith, 2015). Bireyler özellikle yeni ya da belirsiz durumlarda nasıl davranacaklarını belirlerken başkalarının düşüncelerine ve davranışlarına önem verirler (Shore, Randel, Chung, Dean, Ehrhart & Singh, 2011). Teori, bireylerin başkaları ile girmiş olduğu etkileşim sonucunda duygu, düşünce ve davranışlarında meydana gelen değişimi açıklamaktadır. Bu sosyal etki uyma, özdeşleşme ve içselleştirme olarak görülmektedir. Bireylerin inandığı için değil başkaları tarafından onaylanmak, ödül kazanmak ya da cezadan kurtulmak için davranışta bulunması uyma; bireyin bir sosyal grupta iletişim kurmak, ve bu ilişkiyi sürdürmek amacıyla davranışları onların istekleri doğrultusunda değiştirmesi özdeşleşme; bireyin bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde grupta yer alan kişilerin düşüncelerini önemsemesi ve buna göre davranması ise içselleştirme olarak ifade edilmektedir (Yüksel, 2018).

Sosyal kaytarmanın kişisel ve örgütsel farklı nedenleri olmasına rağmen en fazla kabul edilen nedenleri takımın diğer üyelerinin çaba eksikliğini telafi edeceği inancının olması ve takım halinde çalışılması durumunda sorumluluğun dağılmasıdır. Örgütlerde sosyal kaytarma davranışının sergilenmesi istenilmeyen bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle sosyal kaytarma davranışı gösteren çalışanların takıma, çalışma arkadaşlarına, yöneticiye veya genel olarak örgüte ilişkin olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olabileceği ön görülmektedir. Alan yazında işini küçük görmenin (Gizlier & Yıldız, 2021), yetersiz ve adil olmayan ücret algısının (Kanten & Esirgemez, 2018), presentizm (Öge & Kurnaz, 2017), işten ayrılma niyetinin (Akgündüz & Eryılmaz, 2018; Akgündüz, Akdağ, Güler & Sünnetcioğlu, 2014; Luo, Qu & Marnburg, 2013) sosyal kaytarma davranışlarını artırdığı; çalışma arkadaşı desteği (Akgündüz & Eryılmaz, 2018), örgütsel adalet (Kim, Jeung, Kang & Paterson, 2023) ve adalet algısının (Luo vd., 2013) sosyal kaytarma davranışlarını azalttığı belirlenmiştir.

## 2.2. Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İş tanımında resmi olarak yer almayan ancak örgütün işleyişini olumlu etkileyen isteğe bağlı davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını oluşturmaktadır (Organ, 1997). Bu davranışlar örgüte odaklı, müşterilere odaklı ve çalışma arkadaşlarına yönelik gösterilebilir. Çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD doğrudan çalışma arkadaşlarına fayda sağlayan ve örgüte dolaylı olarak katkıda bulunan çalışan davranışlarını ifade etmektedir (Kim & Kuo, 2015; Williams &

Anderson, 1991). Örgüt içerisinde kendisine destek veren çalışma arkadaşlarının olması, iş görenlerde çalışma arkadaşlarına yönelik güven, dürüstlük, destek gibi olumlu duygu ve düşüncelerin oluşmasını sağlamaktadır. Çalışma arkadaşları arasındaki bu etkileşim örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin, iş tutumları ile ilişkisinin ortaya konması, çalışan davranışının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlamaktadır (Sherony & Green, 2002). Prososyal değerlerin varlığı çalışma arkadaşı odaklı ÖVD gösterilmesinin temel motivasyon kaynağıdır (Bourdage, Lee, Lee & Shin, 2012). Alan yazında iş tatmininin (Weikamp & Göriz, 2016), ruhani liderliğin (Hunsaker, 2017) ve etkileşimsel adaletin (Anwer & Siddiqui, 2021) çalışma arkadaşı odaklı ÖVD'yi artırdığı; kendi hizmet eden liderlik davranışlarının (Decoster, Stouten, Camps & Tripp, 2014), olumsuz ilişkilerin (Geiger, Lee & Geiger, 2019) ise azalttığı belirlenmiştir.

## 2.3. İş Yeri Arkadaşlığı

İş yeri arkadaşlığı, çalışanlar arasındaki informal ve karşılıklı bir ilişkidir (Çınar, 2023). Örgütlerde çalışanlar arasındaki psikolojik yakınlığı ifade etmektedir (Wright, 1978). İnfomal sosyal ilişkiler işlerin verimli bir şekilde yapılmasında etkili olur (Büyükyılmaz & Biçer, 2018). Çalışanlar arasındaki var olan iş ilişkileri, çalışanların gönüllü olmasına bağlı olarak iş yeri arkadaşlığına dönüşür (Pillemer & Rothard, 2018). Güven, paylaşılan ilgi alanları, bilgi paylaşımı ve değerler, deneyimler ve öncelikler iş yeri arkadaşlığının oluşması için birer gerekliliktir (Berman, West & Richter, 2002). Örgüt içerisinde fiziksel olarak yakın bulunan çalışanlar, birbiri ile etkileşime girdikleri için birbirlerini daha iyi tanıma fırsatı bulur. Örgüt içerisindeki arkadaşlık çalışanların birbirlerine olan güvenlerini artırarak yardımlaşmaya, bilgi paylaşımına ve açık iletişime yöneltir (Jehn & Shah, 1997). Çalışanlar arasındaki iş yeri arkadaşlığı algısı, çalışanların iş becerikliliğini (Zhang, Zhang, Zhang & Zhang, 2024), iş tatminini ve iş yeri mutluluğunu (Öztürk & Sumbas, 2023), inovatif davranışını ve psikolojik güvenlik algısını (Cao & Zhang, 2020) ve bilgi paylaşma davranışını (Wang, Lin, Zhang & Chen, 2024) artırmakta; işten kalma niyetini (Büyükyılmaz & Biçer, 2018) ve örgütsel özdeşleşmeyi (Ahmad, Ishaq & Raza, 2023) ise azaltmaktadır.

## 2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların daha iyi bir iş bulmak için örgütten ayrılma isteğini ifade eder (Lestari & Margaretha, 2021) ve gerçek ayrılma davranışının en önemli göstergesi olarak kabul edilir (Sun & Wang, 2016). Tett ve Meyer (1993),

işten ayrılma niyetini bir çalışanın başka bir örgütte alternatifler arama olasılığının kendisi tarafından bildirilmesi olarak açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcuttaki örgütü terk etme eğilimini ve istekliliğini, başka yerlerde fırsat arama potansiyelini, yeni iş bulma isteğini ve alternatif örgütlerde çalışma seçeneklerinin varlığını gösterir (Chen, Hui & Seago, 2021). Yeni bir çalışan bulma, işe alma ve eğitime süreci örgütler için maliyetlidir. Bu maliyetler toplam tazminat miktarını aşmaktadır (Bryant & Allen, 2013). Bu nedenle yüksek performansa sahip çalışanların örgütte kalmalarını sağlamak günümüz örgütleri için oldukça önemlidir. Bunu yapabilmek için çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması gerekmektedir (Ahmad Saufi vd., 2023). Alan yazında işten ayrılma niyetinin öncül ve sonuçlarını belirlemeye yönelik hem ampirik hem de derleme çok sayıda araştırma mevcuttur. İş tatmini (Aypar, Sökmen & Ekmekçioğlu, 2018), örgüt kültürü ve personel güçlendirme (Erez Akgün & Yıldırım, 2020), ekonomik ve sosyal değişim (Dalgıç & Akgündüz, 2019), iş stresi (Yenihan, Öner & Çiftçiyıldız, 2014), örgütsel bağlılık (Uludağ, 2019) ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki yapılan araştırmalarda belirlenmiştir.

## 2.5. Hipotez Geliştirme

İşyeri arkadaşlığının sosyal kaytarma davranışlarına, işten ayrılma niyetine ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'ye olan etkisi KKT'ye dayandırılabilir. Bu teori çalışanların kendileri için değerli olarak kabul ettikleri kaynakları korumak, kazanmak ve arttırmak için çaba gösterdiklerini ileri

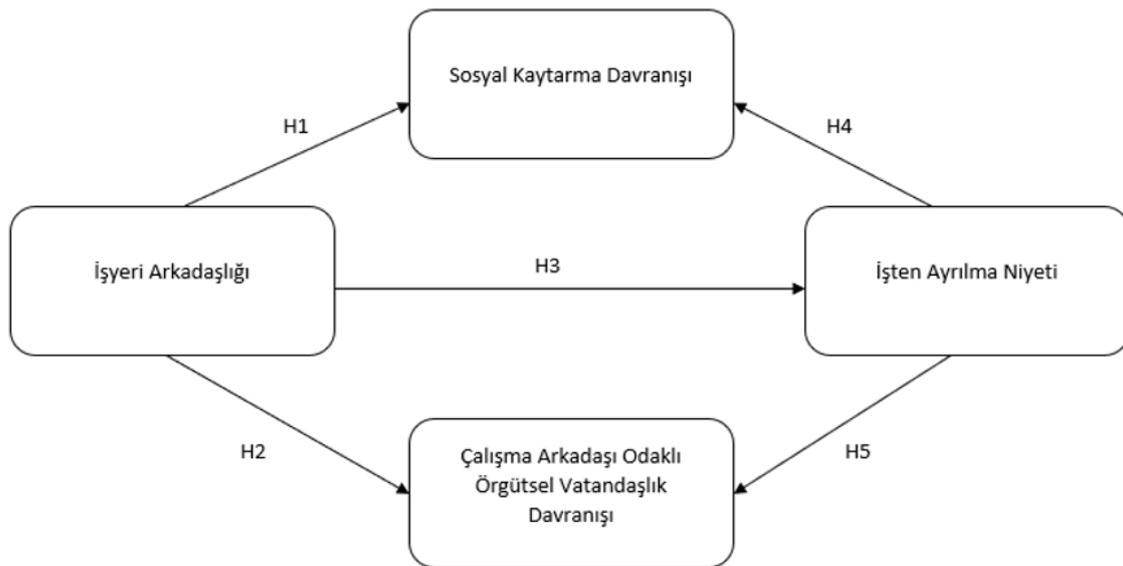
sürmektedir (Hobfoll, 1989). Çalışanlar için de iş yeri arkadaşlığı önemli bir kaynak olarak kabul edilebilir. Bu nedenle değer verdikleri iş yeri arkadaşlığını korumak ve arttırmak için çalışanlar çaba göstereceklerdir. Bu kapsamda iş yeri arkadaşlığını zayıflatacak sosyal kaytarma davranışlarını ve işten ayrılma niyetini daha az, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ise daha çok göstermeleri beklenmektedir. Alan yazında da iş yeri arkadaşlığının sosyal kaytarma (Yang & Shiu, 2023) ve işten ayrılma niyetini azalttığı (Antalyalı, Ekşili & Çetinkaya Bozkurt, 2023; Çetinkaya Bozkurt, Bulgurcu Gürel & Alparslan, 2016; Yu-Ping, Chun-Yang, Ming-Tao, Chun-Tsen & Qiong-Yuan, 2020), örgütsel vatandaşlık davranışlarını (Hussain, 2017) attırdığını belirleyen araştırmalar vardır. KKT'nin temel varsayımları ve yukarıda belirtilen alan yazındaki araştırma bulgularına bağlı olarak H<sub>1</sub>, H<sub>2</sub> ve H<sub>3</sub> önerilmektedir.

H<sub>1</sub>: İş yeri arkadaşlığı, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını olumsuz olarak etkiler (azaltır).

H<sub>2</sub>: İş yeri arkadaşlığı, çalışma arkadaşı odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu olarak etkiler (arttırır).

H<sub>3</sub>: İş yeri arkadaşlığı, çalışanların işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkiler (azaltır).

İşten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma davranışları ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'ye etkisi SDT'ye dayandırılabilir. Teori, fayda sağlama sürecinde iki taraf arasında değişim ilişkisi temel almaktadır (Emerson, 1976). Bu değişim sürecinde



Şekil 1: Araştırma Modeli

iş görenin yeterli düzeyde tatmin olmaması işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olur. İşten ayrılma niyetinin neden olduğu düşük motivasyon çalışanları daha fazla kaytarma davranışı göstermeye yöneltir (Brickner, Harkins & Ostrom, 1986). Alan yazında da işten ayrılma niyeti olan çalışanların sosyal kaytarma davranışı gösterdiği doğrulanmaktadır (Akgündüz & Eryılmaz, 2018; Güçer, Pelit, Demirdağ & Keleş, 2017; Luo vd., 2013). Ayrıca işten ayrılma niyeti olan çalışanlar örgütteki değişim ilişkisine önem vermemekte ve değişim ilişkisinin devam etmesine yönelik çaba göstermemektedirler. Bu durumun örgüt için olumlu davranış olarak kabul edilen çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’de azalmaya neden olması beklenmektedir. Mevcut araştırmalar da (Aftab, Bokhari & Ali, 2024; Chen vd., 1998; Coyne & Ong, 2007) işten ayrılma niyeti olan çalışanların ÖVD’inde azalma olduğunu göstermektedir. STD’nin temel varsayımlarına ve alan yazındaki mevcut araştırma bulgularına bağlı olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H<sub>4</sub>: İşten ayrılma niyeti, çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını olumlu olarak etkiler (arttırır).

H<sub>5</sub>: İşten ayrılma niyeti, çalışma arkadaşı odaklı örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz olarak etkiler (azaltır).

### 3. YÖNTEM

Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri esas alınarak tasarlanmış olup, veriler alan yazında geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden oluşan bir anket formu ile restoran çalışanlarından toplanmıştır. Ulaşılabilir olması nedeniyle araştırmanın evreni İzmir’de faaliyette bulunan işletme belgeli yiyecek-içecek işletmelerinin çalışanlarından oluşmaktadır. İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nün verilerine göre İzmir’de Temmuz 2023 itibarıyla 90 adet işletme belgeli yeme içme tesisi bulunmaktadır (İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü, 2023).

Anket formu beş bölümden oluşmaktadır. Formda sırasıyla iş yeri arkadaşlığı ölçeği, sosyal kaytarma ölçeği, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ölçeği, işten ayrılma niyeti ölçeği ve demografik sorular yer almaktadır. Restoranlardaki iş yeri arkadaşlığı, Authayarat ve Umemuro (2012) tarafından tek boyut ve 4 adet madde olarak geliştirilen İşyeri Arkadaşlığı Ölçeği ile belirlenmiştir. Çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ise Ma, Wang, Xu ve Wang (2022) tarafından geliştirilen 6 adet madde ve tek boyuttan oluşan OCB-I ölçeği ile belirlenmiştir. İş yeri arkadaşlığı ölçeğinin ve çalışma

arkadaşlarına yönelik ÖVD ölçeğinin Türkçe çevirisi, bu araştırma için üç turizm akademisyeni tarafından Brislin (1970) tarafından önerilen hedef dile çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile geri çeviri, geri çevirinin değerlendirilmesi ve uzman görüşlerine başvurulması yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle orijinali İngilizce olan maddeler Türkçeye çevrilmiş olup sonrasında bu Türkçe maddeler tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Nihai olarak orijinal maddeler ile çeviri sonucunda elde edilen İngilizce maddeler karşılaştırılarak maddelerin son hali belirlenmiştir. Bu süreç sonunda iş yeri arkadaşlığı ölçeği 6 adet madde olarak ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ölçeği ise 8 adet madde olarak Türkçeye uyarlanmıştır.

Çalışanların sosyal kaytarma davranışları Price, Harrison ve Gavin (2006) tarafından geliştirilen ve Akgündüz vd. (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyut ve 4 adet maddeden oluşan Sosyal Kaytarma Davranışları Ölçeği ile belirlenmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetleri Jung ve Yoon (2013) tarafından geliştirilen Akgündüz ve Akdağ (2014) tarafından Türkçeye uyarlanan tek boyut ve 4 adet maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile belirlenmiştir. Ölçek maddelerinin yanıt kategorileri 5’li Likert tipi ölçek olarak 1-Kesinlikle Katılmıyorum ile 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca anket formunda katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev unvanı ve deneyim süresini belirlemek amacıyla ifade edilen 6 adet soru da yer almaktadır.

Araştırmada veriler İzmir’de bulunan yiyecek-içecek işletmelerinin çalışanlarından kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Bu işletmelerin personel sayılarına ilişkin net bir bilgiye ulaşılamamıştır. Bu nedenle örneklem büyüklüğü Kline (2011) tarafından belirtildiği gibi parametre sayısının 5 ile 10 katı arasında belirlenmiştir. Parametre sayısı dikkate alındığında, anket formunda 26 parametre yer aldığı için veri toplama süreci sonunda en az 260 adet geçerli ankete ulaşılması hedeflenmiş olup, Kasım 2023-Mayıs 2024 tarihleri arasında 360 adet geçerli veriye ulaşılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS 23 ve Lisrel 8.8 programları kullanılmıştır. Demografik bilgiler, tanımlayıcı istatistikler ve Cronbach alfa değerleri IBM SPSS 24 programı ile belirlenmiş olup, araştırma modelinin sınanması ve hipotez testleri ise Lisrel 8.8 programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma modelinin geçerlilik ve güvenilirliği doğrulayıcı faktör analizi verilerine bağlı olarak yorumlanmıştır. Hipotez testleri için yapısal eşitlik modeli (YEM) gerçekleştirilmiştir.

#### 4. BULGULAR

Araştırmanın veri toplama sürecinde 360 adet geçerli anket elde edilmiştir. Katılımcılara ait bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Katılımcıların %85’i bekar (305 kişi), %61’i erkek (218 kişi), %39’u (142 kişi) lisans düzeyinde eğitimlidir. Ayrıca katılımcıların %39’u (139 kişi) 1 yıl ve altında deneyime sahiptir ve %42’si (152 kişi) servis elemanı olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların %57’si (205 kişi) 21-30 yaş aralığında genç bir kitledir.

Araştırma modeli, doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilerek test edilmiştir. Analizde .50’nin altında faktör yüküne sahip olduğu için iş yeri arkadaşlığı ölçeğinden bir madde ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ölçeğinden iki madde analizden çıkartılmıştır. Gözlenen değişkenlere ait faktör yükleri ve t-değerleri, gizil değişkenlere ait AVE (average variance extracted-ortalama açıklanan varyans), CR (composite reliability-birleşik güvenirlik) ve alfa değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2 incelendiğinde gözlenen değişkenlere ait faktör yüklerinin .50 ile .86 arasında, t değerlerinin ise 9 ile 18.78 arasında değiştiği görülmektedir. Uyum iyilikleri incelendiğinde  $\chi^2=271.44$   $df=113$   $\chi^2/df=2.40$   $RMSEA=.062$   $NFI=.92$   $NNFI=.94$   $PNFI=.76$   $CFI=.95$   $IFI=.95$   $RFI=.90$   $GFI=.92$   $AGFI=.89$   $PGFI=.68$   $SRMR=.055$  olarak belirlenmiştir. Bu değer Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt’a (2017) göre ölçme modelinin genel olarak iyi bir model olduğunu göstermektedir. Ayrıca AVE değerleri ise .34 ile .56 arasında değişmektedir. AVE’nin .50’nin üzerinde olması yaygın olarak kabul edilmektedir. Ancak AVE’nin

.50’den küçük olması durumunda, CR .60’dan yüksek ise yapının yakınsak geçerliliğe sahip olduğu kabul edilir (Fornell & Lacker, 1981; Hair vd., 2017). İş yeri arkadaşlığı, sosyal aylıklık ve çalışma arkadaşı odaklı ÖVD ölçeklerine ait AVE değerleri .50’den küçük olmasına rağmen CR değerleri .60’dan büyük olduğu için yakınsak geçerliliğe sahip oldukları kabul edilmiştir. Ayrıca gizil değişkenlere ait Cronbach alfa değerleri de 0.70’nin üzerinde olduğu için değişkenlerin içsel güvenirliğe de sahip oldukları kabul edilmiştir.

Ayrırt edici geçerlilik, bir gizil değişkenin diğer gizil değişkenlerden ne kadar ayrılabilirliğini gösterir. Bu geçerlilik, her bir gizil değişkenin AVE karekök değerinin diğer gizil değişkenler ile arasındaki korelasyondan yüksek olması gerekmektedir (Fornell & Larcker, 1981). Tablo 3’te korelasyon değerleri ve AVE karekök değerleri yer almaktadır. Gizil değişkenlere ait AVE karekök değerleri diğer değişkenlerle olan korelasyon değerlerinden yüksek olduğu için yapılara ait ayrırt edici geçerliliğin sağlandığı kabul edilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre iş yeri arkadaşlığının sosyal kaytarma davranışı ( $r=-.11$   $p<0.01$ ) ve işten ayrılma niyeti ( $r=-.25$   $p<0.001$ ) ile arasında düşük düzeyde negatif anlamlı ilişki, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ( $r=.46$   $p<0.001$ ) ile arasında orta düzeyde pozitif anlamlı ilişki vardır. Sosyal kaytarma ile çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ( $r=-.42$   $p<0.001$ ) arasında negatif ve işten ayrılma niyeti ( $r=.45$   $p<0.001$ ) arasında pozitif orta düzeyde anlamlı ilişki vardır. Ayrıca çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD ile işten ayrılma niyeti ( $r=-.32$   $p<0.001$ ) arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır.

**Tablo 1: Katılımcılara Ait Bilgiler**

| Değişken       | Kategori   | n   | %  | Değişken | Kategori       | n   | %  |
|----------------|--|-----|----|----------|----------------|-----|----|
| Medeni Durum   | Evli   | 55  | 15 | Eğitim   | İlköğretim     | 28  | 8  |
|                | Bekar  | 305 | 85 |          | Lise           | 131 | 36 |
| Deneyim Süresi | 1 yıl ve altı                                    | 139 | 39 |          | Ön Lisans      | 50  | 14 |
|                | 2-5 yıl  | 119 | 33 |          | Lisans         | 142 | 39 |
| Unvan          | 5 yıl ve üzeri                                   | 102 | 28 |          | Lisansüstü     | 19  | 3  |
|                | Servis elemanı (garson/komi)                     | 152 | 42 | Yaş      | 20 yaş ve altı | 75  | 21 |
|                | Aşçı/Şef   | 57  | 16 |          | 21-30          | 205 | 57 |
|                | Yönetici   | 49  | 14 |          | 31-40          | 42  | 12 |
|                | Barista  | 49  | 14 |          | 41 ve üzeri    | 38  | 10 |
|                | Kasiyer  | 13  | 4  | Cinsiyet | Kadın          | 142 | 39 |
|                | Diğer (temizlikçi, bulaşıkçı, muhasebeci, kurye) | 40  | 11 |          | Erkek          | 218 | 61 |

**Tablo 2:** Ölçüm Modeline Ait DFA Sonuçları

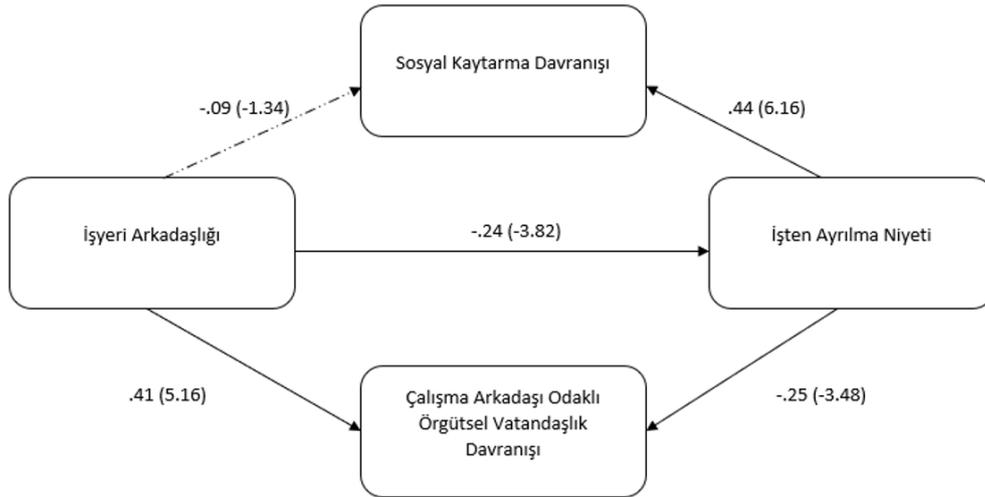
|  | Faktör yükü | t-value | AVE        | CR          | Alfa        |
|--|-------------|---------|------------|-------------|-------------|
| <b>İş Yeri Arkadaşlığı</b>   |             |         | <b>.41</b> | <b>.772</b> | <b>.767</b> |
| Problemleri çözmek için asrlarımla birlikte çalışabilirim.*                                | -           | -       |            |             |             |
| İş yerinde güçlü arkadaşlıklar kurdum.   | .54         | 10.00   |            |             |             |
| Çalışanlar örgütleriyle gurur duyar.   | .54         | 9.98    |            |             |             |
| Çalışanlar arasında açık iletişim vardır.  | .77         | 15.32   |            |             |             |
| Çalışanlar birbirlerine güvenir.   | .73         | 14.19   |            |             |             |
| İşletme dostane ilişkilerle karakterize edilir.  | .58         | 10.88   |            |             |             |
| <b>Sosyal Aylaklık</b>   |             |         | <b>.45</b> | <b>.763</b> | <b>.745</b> |
| Yapmam gereken işleri ilk fırsatta başkalarına bırakırım.                                  | .71         | 13.54   |            |             |             |
| Çalışma arkadaşlarım benden yardım istediklerinde, yapmam gereken işler olduğunu söylerim. | .50         | 9       |            |             |             |
| Restoranda bana verilecek her türlü görev ve sorumluluktan kaçınmaya çalışırım.            | .75         | 14.58   |            |             |             |
| Yapmam gereken önemli işler olduğunda bazen başka işlerle uğraşırım.                       | .70         | 13.31   |            |             |             |
| <b>Çalışma Arkadaşına Yönelik ÖVD</b>  |             |         | <b>.34</b> | <b>.674</b> | <b>.692</b> |
| Restoranda olmayan iş arkadaşlarıma, işlerini bitirmeleri için yardım ederim.*             | -           | -       |            |             |             |
| İş yükleri ağır olduğunda çalışma arkadaşlarıma yardım ederim.                             | .54         | 9.35    |            |             |             |
| İş arkadaşlarımla sorunlarını ve endişelerini dinlemek için zaman ayırırım.                | .70         | 12.34   |            |             |             |
| İşe yeni başlayan çalışma arkadaşlarıma yardımcı olurum.                                   | .58         | 10.11   |            |             |             |
| İş arkadaşlarımla kişisel olarak ilgilenirim.  | .51         | 8.68    |            |             |             |
| İş arkadaşlarıma duyuruları ve haberleri iletirim.*  | -           | -       |            |             |             |
| <b>İşten Ayrılma Niyeti</b>  |             |         | <b>.56</b> | <b>.834</b> | <b>.830</b> |
| Bazen yaptığım işi bırakmak zorunda olduğumu düşünüyorum.                                  | .70         | 14.38   |            |             |             |
| Başka bir yerde çalışmak için bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.                         | .86         | 18.78   |            |             |             |
| Muhtemelen önümüzdeki yıl yeni bir iş arayacağım.  | .81         | 17.48   |            |             |             |
| Çalışma koşullarım kötüleşirse, bu işletmeden ayrılmayı düşünüyorum.                       | .60         | 11.80   |            |             |             |

Not: \* Standardize faktör yükü 0.50'nin altında olduğu için analizden çıkartılan maddedir.

**Tablo 3:** Korelasyon Değerleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

|   | Ortalama | St. Sap | IA     | SK     | COVID  | IAN   |
|---|----------|---------|--------|--------|--------|-------|
| <b>İşyeri Arkadaşlığı (IA)</b>                | 3.7144   | .85     | (.64)  |        |        |       |
| <b>Sosyal Kaytarma (SK)</b>                   | 2.2771   | 1.05    | -.11*  | (.67)  |        |       |
| <b>Çalışma Arkadaşına Yönelik ÖVD (COVID)</b> | 4.0933   | .73     | .46**  | -.42** | (.58)  |       |
| <b>İşten Ayrılma Niyeti (IAN)</b>             | 3.0181   | 1.16    | -.25** | .45**  | -.32** | (.73) |

Not: Parantez içi değerler AVE karekök değerleridir. \* p<0.01 \*\*p<.001



Not: Parantez içi değerler t-değerleridir. Kesikli çizgi anlamsız etkiyi göstermektedir.

Şekil 2: YEM Sonuçları

#### 4.1. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezleri test etmek için YEM gerçekleştirilmiştir. Şekil 2’de modelin test sonuçları yer almaktadır. YEM’e ait uyum iyilikleri  $\chi^2=291.07$   $df=114$   $\chi^2/df= 2.55$   $RMSEA=0.066$   $NFI=.91$   $NNFI=.93$   $PNFI=.76$   $CFI=.95$   $IFI=.95$   $RFI=.89$   $GFI=.91$   $AGFI=.88$   $PGFI=.68$   $SRMR=.063$  olarak belirlenmiştir. Uyum iyilikleri YEM iyi bir model olduğunu göstermektedir. YEM sonuçları sosyal kaytarma davranışlarını işten ayrılma niyetini artırdığını, ancak iş yeri arkadaşlığının anlamlı olarak etkilemediğini göstermektedir. Model sonuçlara göre çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’yi iş yeri arkadaşlığı anlamlı olarak artırırken, işten ayrılma niyeti anlamlı olarak azaltmaktadır. Ayrıca modele göre iş yeri arkadaşlığı da çalışanların işten ayrılma niyetlerini olumsuz olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara bağlı olarak  $H_2$ ,  $H_3$ ,  $H_4$  ve  $H_5$  kabul edilmiş,  $H_1$  reddedilmiştir. Ayrıca YEM sonuçlarına göre iş yeri arkadaşlığı işten ayrılma niyetinin %6’sını, işten ayrılma niyeti ve iş yeri arkadaşlığı sosyal kaytarma davranışlarının %22’sini, işten ayrılma niyeti ve iş yeri arkadaşlığı çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’nin %28’ini açıklamaktadır.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

### 5.1. Teorik Katkılar

Örgütlerde çalışanlar arasındaki informal ilişkiler çalışanların pek çok tutumu üzerinde etkili olmaktadır. Bu çalışmada iş yeri arkadaşlığının

çalışanların sosyal kaytarma davranışlarına, işten ayrılma niyetlerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’ye etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları iş yeri arkadaşlığının çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığını, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’yi artırdığını, ancak sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Alan yazında iş yeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz (Antalyalı vd., 2023; Çetinkaya Bozkurt vd., 2016; Yu-Ping vd., 2020), çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD’ye olumlu (Hussain, 2017) etkisi ile benzer sonuçlara sahip araştırmalar vardır. Ayrıca bu bulgular iş yeri arkadaşlığının çalışanlar tarafından önemli bir kaynak olarak kabul edildiğini göstererek, KKT’nin vurguladığı gibi çalışanların bir kaynak olarak iş yeri arkadaşlığının devam etmesini sağlamak için çaba gösterdiklerini de doğrulamaktadır.

Bu çalışmada beklenenin aksine iş yeri arkadaşlığının çalışanların sosyal kaytarma davranışları üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların iş yeri arkadaşlığı algılarının olumlu veya olumsuz olarak sosyal kaytarma davranışlarını etkilemediğini göstermektedir. Bu bulgu duygunun (iş yeri arkadaşlığı) davranışa (sosyal kaytarma davranışına) yansımadağı şeklinde yorumlanabilir. Duygunun ve düşüncenin davranışa yansımaya engelleyen çeşitli etmenler vardır. Özellikle planlı davranış teorisine göre, sosyal kaytarma davranışının örgütteki diğer çalışanlar tarafından nasıl karşılanacağı ve davranışın kontrolünün bireyde olup olmaması, duygu ve düşüncenin davranışa geçişini hızlandırabileceği gibi duygu ve

düşüncenin davranışa geçişini engelleyebilir (Akgündüz, 2021). Ayrıca çalışanın kişilik özellikleri, aile faktörü ve informal arkadaş gruplarının etkisi de tutumun davranışa geçişini etkilemektedir (Güney, 2017). Tutumun davranışa geçişini engelleyen bu faktörlerin iş yeri arkadaşlığının sosyal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinin anlamsız olarak bulgulanmasında etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Bu araştırmada işten ayrılma niyetinin sosyal kaytarma davranışlarını azalttığı ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'yi arttırdığı belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti, çalışanların işten ayrılmadan önceki bir niyeti olarak kabul edildiğinde, çalışanların örgüt ile olan ilişkisinin ve dolayısıyla sosyal değişiminin sona erme noktasına geldiğini göstermektedir. Bu nedenle çalışanlar örgüte, çalışma arkadaşlarına veya müşterilere fayda sağlayacak davranışları daha az göstermeyi tercih edebilmektedirler. SDT'nin de ileri sürdüğü gibi değişim ilişkisinde karşılıklı tatmin duygusunun olması, tarafların bu değişim ilişkisinin devam ettirmek için istedik davranışlarda bulunmalarını ve istenmedik davranışlardan kaçınmalarını sağlamaktadır (Akgündüz, 2021). Oysaki bu araştırmada sosyal değişimin taraflarından biri olan çalışanların işten ayrılma niyeti olması, bu değişim ilişkisinden tatmin olmadıklarını göstermektedir. İşten ayrılma niyeti olan çalışanların ÖVD gibi olumlu örgütsel davranışlara daha az ve sosyal kaytarma davranışı gibi olumsuz örgütsel davranışlara daha fazla yönelmeleri SDT'nin varsayımları ile de tutarlıdır. Ayrıca bulgular işten ayrılma niyetinin çalışanların sosyal kaytarma davranışlarını artırdığı (Akgündüz & Eryılmaz, 2018; Güçer vd., 2017; Luo vd., 2013) ve çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'yi azalttığına (Aftab vd., 2024; Chen vd., 1998; Coyne & Ong, 2007) ilişkin alan yazındaki araştırmalarla da tutarlılık göstermektedir.

## 5.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

İş yeri arkadaşlığına çalışanlar önem vermektedir. İş yeri arkadaşlığı bulunan örgütlerde çalışanlar örgüte yönelik daha fazla olumlu ve daha az olumsuz tutuma sahip olmaktadır. Yeme-içme işletmelerinde de çalışanların örgüte yönelik olumlu tutumlara sahip olması için iş yeri arkadaşlığı algılarını artırmak önem taşımaktadır. Restoran yöneticileri, çalışanların öncelikle iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik çaba göstermelidir. Çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilmesi, empatiye önem verilmesi, ekip çalışmasının geliştirilmesi, açık ve net iletişim kurulması iş yeri arkadaşlığının gelişmesine katkı sağlayabilir. Çalışanların hizmet üretim sürecinde bir ekibin parçası olduklarını algılamalarını sağlamak, sorumluluğu paylaşmaktır

ve birlikte zaman geçirmelerini sağlamak da iş yeri arkadaşlığını arttırabilir. Böylelikle işletme çalışanlarının işten ayrılma niyetinde azalma, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD'de artış sağlanabilir.

Çalışanların işten ayrılmaları, önemli maliyetleri de beraberinde getirmektedir. İş yeri arkadaşlığının bulunması çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Kültürel olarak insana ve insan ilişkilerine önem veren toplumlardaki işletmelerde çalışanlar, çalışırken olumsuz olaylar yaşasalar da bu olumsuzlukları daha fazla tolere edebilmekte ve işte kalma düşünceleri oluşabilmektedir. Özellikle örgüt içerisinde oluşturulacak iş yeri arkadaşlığı, yetkin ve yüksek performanslı çalışanların işte kalma niyetlerinin artmasını sağlayabilir.

Hizmet sunum sürecinde müşteriler, çalışanlardan iş tanımlarında yer almayan hizmetler isteyebilmektedir. Bu nedenle çalışanların iş tanımlarının dışında örgüte fayda sağlamak için gösterecekleri çaba oldukça önemlidir. Özellikle çalışma arkadaşlarına iş tanımlarında yer almasa da yardım etmek, destek olmak ve onların işlerini kolaylaştırmak önemli ÖVD arasında yer almaktadır. Çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD gösteren çalışanlar, çalışma arkadaşının iş yükünü azaltmakta, müşteri tatminine katkıda bulunmakta ve örgütün performansını yükseltmektedir. Yeme-içme işletmelerinde çalışanların çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD göstermelerinde iş yeri arkadaşlığının önemli bir etkisinin olduğu yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulmalıdır. Böylelikle iş yeri arkadaşlığının gelişmesi sadece çalışanlar için olumlu bir atmosfer yaratmayacak, bu durum müşterilere de olumlu olarak yansıtacak ve işletmenin verimliliğini ve karlılığını yükseltecektir.

Çalışanlar kişisel, örgütsel veya çevresel nedenlerle işten ayrılma niyetinde olabilmektedir. Hem işten ayrılma sonrasındaki hem de işten ayrılma niyetinin davranışa dönüşene kadar geçen süreçte işletmelerin çeşitli maliyetlere katlanmaları gerekmektedir. Sosyal kaytarma davranışı da işletmelerin katlandıkları bu maliyetler arasında yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle işten ayrılma niyetinde olan yeme-içme işletmesi çalışanları, takım halinde çalışmaları halinde bireysel olarak gösterdiklerinden daha düşük performans göstermektedir. Ayrıca işten ayrılma niyeti olan çalışanların, çalışma arkadaşlarına yönelik ÖVD de azalmaktadır. İşten ayrılma niyetinin yarattığı bu etkiyi ortadan kaldırmak için yöneticilerin çalışanların işten ayrılma niyeti azaltmaya yönelik çaba göstermeleri gerekmektedir. Yöneticilerin, sosyal ve ekonomik değişim ilişkilerinde çalışanların çıkarlarını da göz önünde

bulundurmaları, çalışma koşullarını iyileştirmeleri, çalışanlara mesleki gelişim ve kariyer hedeflerine ulaşma fırsatı vermeleri ve çalışma saatlerini çalışanların özel hayatlarını da dikkate alarak düzenlemeleri çalışanların işten ayrılman niyetlerinin azalmasını sağlayacağı söylenebilir.

### 5.3. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Yapılacak Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırmanın da her araştırmanın olduğu gibi sınırlılıkları vardır. İlk sınırlılık, bu araştırmanın sadece İzmir’de faaliyet gösteren yeme-içme işletmelerinin çalışanlarını kapsamaktadır. İkinci sınırlılık kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi, üçüncü sınırlılık nicel olarak araştırma sürecinin yürütülmesi nedeniyle sadece cevapların anket formunda yer alan ifadelerle sınırlı olmasıdır. Diğer bir sınırlılık ise evrene dâhil edilen işletmelerdeki iş gören sayısına ilişkin net bir bilgiye ulaşılamamış olmasıdır. Bu nedenle evren büyüklüğü hesaplanamamış ve örneklem büyüklüğü anket formunda yer alan parametre sayısına göre belirlenmiştir. Yapılacak çalışmalarda genelleme yapabilmek için araştırmanın daha geniş bir coğrafyada yürütülmesi, tabakalı örnekleme yönteminin kullanılması ve nitel olarak da veri toplanarak detaylı bilgi edinilmesi önerilmektedir. Ayrıca yapılacak araştırmalarda işe gömülmüşlük, iş gören avukatlığı ve yönetici tutarlılığı gibi konulara da yer verilebilir.

## ETİK BEYANATI

### Destek Bilgisi

**Destekleyen Kurum:** Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından desteklenen 1919B012316423 numaralı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.

**Teşekkür:** Bu araştırma, TÜBİTAK 2209-A Üniversite Öğrencileri Araştırma Projeleri Destekleme Programı kapsamında desteklenmiştir. Destekleri nedeniyle TÜBİTAK’a teşekkür ederiz.

**Yazar Katkı Beyanı:** 1. Yazarın katkı oranı %25, 2. Yazarın katkı oranı %25, 3. Yazarın katkı oranı %25, 4. Yazarın katkı oranı ise %25,’dir.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Bu araştırma için Dokuz

Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik 14/11/2023 tarih ve 6 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Aftab, M., Bokhari, S.A.B., & Ali, M. (2024). An empirical study on individual performance and turnover intention among university employees: A multiple mediation model. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(2), 441-45.
- Ahmad, R., Ishaq, M.I., & Raza, A. (2023). The blessing or curse of workplace friendship: Mediating role of organizational identification and moderating role of political skills. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 103359. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103359>
- Ahmad Saufi, R., Aidara S., Che Nawi, N.B., Permarupan, P.Y., Zainol, N.R.B., & Kakar, A.S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work-life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontier in Psychology*, 14, 1137945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Akgündüz, Y. (2020). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akgündüz, Y. (2021). *Örgütsel davranış teorileri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akgündüz, Y., & Akdağ, G. (2014). İşgörenlerin kişilik özelliklerinin temel benlik değerlendirmelerine ve isten ayrılma niyetlerine etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 12(24), 295-318.
- Akgunduz, Y., & Eryılmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Akgündüz, Y., Akdağ, G., Güler, O., & Sünnetçioğlu, S. (2014). İşten ayrılma niyeti ve aşırı rol yükünün otel çalışanlarının sosyal aylıklık davranışlarına etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(4), 515-536.
- Antalyalı, Ö.L., Ekşili, N., & Çetinkaya Bozkurt, Ö. (2023). Relationship between work friendship and intention to leave: A latent profile analysis. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 58, 343-360.
- Anwer, F., & Siddiqui, D.A. (2021). How comparison and justice mediate the effect of ethical leadership on interpersonal citizenship behavior (OCBI). *Global Journal of Educational Studies*, 7(2), 28-78.
- Authayarat, W., & Umemuro, H. (2012). Workplace environment characteristics as antecedents of affective well-being in the workplace. *International Journal of Business Research and Management*, 3(6), 307-324.
- Aypar, S., Sökmen, A., & Ekmekçioğlu, E.B. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 116-124.
- Berman, E. M. West, J. P., & Richter, Jr, M. N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers). *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
- Bourdage, J.S., Lee, K., Lee J.-H., & Shin, K.-H. (2012). Motives for organizational citizenship behavior: Personality correlates and coworker ratings of OCB. *Human Performance*, 25(3), 179-200.
- Brickner, M.A., Harkins, S.G., & Ostrom, T.M. (1986). Effects of personal involvement: Thought-provoking implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4), 763-769.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Bryant, P.C., & Allen, D.G. (2013). Compensation, benefits and employee turnover: HR strategies for retaining top talent. *Compensation and Benefits Review*, 45, 171-175.
- Büyükyılmaz, O., & Biçer, C. (2018). İşyeri arkadaşlığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Social Sciences*, 13(2), 28-41.
- Cao, F., & Zhang, H. (2020). Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China: A moderated-mediation model. *Chinese Management Studies*, 14(3), 661-676.
- Çetinkaya Bozkurt, Ö., Bulgurcu Gürel, E.B., & Alparslan, A.M. (2016). Üniversite çalışanlarında iş yeri arkadaşlığının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *The Journal of Academic Social Science*, 4(37), 111-126.
- Chen, X.-P., Hui, C., & Segó, D.J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 922-931.
- Çınar, E. (2023). Does workplace friendship influence organizational identification? The mediator role of positive affectivity. *İş ve İnsan Dergisi*, 10(2), 157-169.
- Coyne, I., & Ong, T. (2007). Organizational citizenship behaviour and turnover intention: A cross-cultural study. *The International Journal of Human Resource Management*, 8(6), 1085-1097.
- Dalgıç, A., & Akgündüz, Y. (2019). Sosyal ve ekonomik değişimin otel çalışanlarının işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 75-85.

- Decoster, S., Stouten, J., Camps, J., & Tripp, T.M. (2014). The role of employees' OCB and leaders' hindrance stress in the emergence of self-serving leadership. *The Leadership Quarterly*, 25, 647-659.
- Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003>
- Erez Akgün, B., & Yıldırım, M. (2020). Örgüt kültürünün personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 4151-4165.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382- 388.
- Forsyth, D.R. (2010). *Group dynamics*. USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Geiger, M., Lee, J.-Y., & Geiger, M. K. (2019). The power of negative disposition: An examination of trait and state negative affect with OCBI and OCBO. *Group & Organization Management*, 44(6), 1136-1172.
- Gizlier, Ö., & Yıldız, B. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların kariyerizm eğilimleri ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2162-2173.
- Goldsmith, E. B. (2015). *Social influence and sustainable consumption*. Springer International Publishing/ Springer Nature. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-20738-4>
- Güçer, E., Pelit, E., Demirdağ, Ş.A., & Keleş, Y. (2017). The impact of social loafing on intention to leave: A study on hotels. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 14-36.
- Güney, S. (2017). *Sosyal psikoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hair Jr, J.F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. (2nd Edition), Thousand Oaks: Sage Publications.
- Halmaghi, E-E., & Băcilă, L-D. (2018). Human resources-important resources of the contemporary organization. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 24(1), 314-318.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hogg, M.A., & Vaughan, G.M. (2010). *Essential of social psychology*. London: Pearson.
- Hunsaker, W.D. (2017). Spiritual leadership and organizational citizenship behavior: Exploring the conditional effects of self-determination and Confucian mindset. *International Journal of Business and Society*, 18(3), 458-502.
- Hussain, K. (2017). Perceptions of organizational politics and organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace friendship. *Journal of Economic Info*, 4(4), 1-9.
- İzmir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü (2023). İşletme Belgeli Yeme İçme ve Gastronomi Tesis Listesi Temmuz 2023. 30 Ekim 2023 tarihinde <https://izmir.ktb.gov.tr/TR-77197/belgeli-yeme-icme-tesis-listesi.html> adresinden erişildi.
- Jehn, K. A., & Shah, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediation processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 775-790.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person - organization fit and turnover intent. *The Service Industries Journal*, 33(1), 7-29.
- Kağıtçıbaşı, Ç., & Cemalcılar, Z. (2017). *Dünden bugüne insan ve insanlar*. İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kahya, E., Haktanırlar Ulutaş, B., & Özkan, N.F. (2019). The effects of environmental factors on job performance in metal industry. *Endüstri Mühendisliği*, 30(1), 1-14.
- Kanten, S., & Esirgemez, M. (2018). İş yaşamının kalitesinin sosyal kaytarma ve işi erteleme davranışı üzerindeki etkisinde etik iklim algısının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 559-576.
- Kim, J.Y., Jeung, W., Kang, S.-W., & Paterson, T.A. (2023). An empirical study of social loafing behavior among public officers in South Korea: The role of trust in a supervisor, perceived organizational support, and perceived organizational politics. *Behavioral Science*, 13, 498. <https://doi.org/10.3390/bs13060498>
- Kim, S., & Kuo, M.-H. (2015). Examining the relationships among coaching, trustworthiness, and role behaviors: A social exchange perspective. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 51(2), 152-176.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. 3rd ed. New York: Guilford Publications.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, (37)6, 822-832.
- Le, L.H., Hancer, M., Chaulagain, S., & Pham, P. (2023). Reducing hotel employee turnover intention by promotign pride in job and meaning of work: Across-cultural perspective. *International Journal of*

- Hospitality Management*, 109, 103409. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103409>
- Lestari, D., & Margaretha, M. (2021). Work life balance, job engagement and turnover intention: Experience from Y generation employees. *Management Science Letters*, 11(1), 165-170.
- Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. (2013). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 456-464.
- Ma, E., Wang, Y. C., Xu, S. T., & Wang, D. (2022). Clarifying the multi-order multidimensional structure of organizational citizenship behavior: A cross-cultural validation. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 83-92.
- Öge, H.S., & Kurnaz, G. (2017). Presentecism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 115-129.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Orhan, A.T. (2022). Sosyal kaytarma davranışına kaynakları koruma teorisi yaklaşımı. *The Journal of Marmara Social Research*, 17, 11-25.
- Özbek, M.F. (2018). İşyerinde arkadaşlığa ihtiyaç var mı? İşyerinde arkadaşlık ve çalışanlar üzerindeki sonuçlarının teorisi: Çalışma etiğinin rolü. *Journal of Economy Culture and Society*, 58, 153-176.
- Öztürk, N., & Sumbas, E. (2023). Job satisfaction and workplace happiness as predictors of workplace friendship across psychological counselors. *Journal of Theoretical Educational Science*, 16(2), 372-393.
- Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends without benefits: Understanding the dark sides of workplace friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 635-660.
- Price, K. H., Harrison, D. A., & Gavin, J. H. (2006). With holding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1375-1384.
- Sherony, K. N., & Green, S.G. (2002). Coworker exchange: relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 542.
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, 37, 1262-1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Shoukat, M.H. Selem, K.M., Khan M.A., & Shehata, A.E. (2024). The dark side of co-worker friendship in the restaurant context: Roles of gender and promotion focus. *European Journal of Management and Business Economics*, <https://doi.org/10.1108/EJMBE-05-2023-0149>
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124-1141.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turn-over: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Uludağ, G. (2019). Örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23 (Özel Sayı), 2043-2056.
- Wang, Y., Lin, Q., Zhang, S., & Chen, N. (2024). Dynamic relationship between workplace friendship and knowledge-sharing behavior: Formation, development and decline. *Journal of Knowledge Management*, 28(7), 2038-2061.
- Weikamp, J.G., & Göritz, A.J. (2016). Organizational citizenship behavior and job satisfaction: The impact of occupational future time perspective. *Human Relations*, 69(11), 2091-2115.
- Wild, H.F., Heidenreich, S., & Wald, A. (2018). Performance outcomes of turnover intentions in temporary organizations: A dyadic study on the effects at the individual, team and organizational level. *European Management Review*, 16(2), 255-271.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Wright, P.H. (1978). Toward a theory of friendship based on the conception of self. *Human Communication Research*, 4, 196-207.
- Yang, F.-H., & Shiu, F.-J. (2023). Evaluating the impact of workplace friendship on social loafing in long-term care institutions: An empirical study. *Sustainability*, 15, 7828. <https://doi.org/10.3390/su15107828>
- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yüksel, M. (2018). İşgörenlerin Politik becerilerinin yöneticilerin görev performansını değerlendirmeleri üzerindeki etkisi: Sosyal etki kuramı açısından bir değerlendirme. *Ege Akademik Bakış*, 18(3), 445-455.
- Yu-Ping, H., Chun-Yang, P., Ming-Tao, C., Chun-Tsen, Y., & Qiong-Yuan, Z. (2020). Workplace friendship, helping behavior, and turnover intention: The

Mediating effect of affective commitment. *Advances in Management & Applied Economics*, 10(5), 55-75.

Zhang, H., Zhang, M., Zhang, L., & Zhang, F. (2024). The influence of workplace friendship on job crafting: Based on affective events theory. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 43(21), 19180-19197. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05715-0>

Research Article

## The Role of Earthquake Risk Perception in the Relationship between Post-Earthquake Stress and Employee Performance in Türkiye

### Türkiye'de Deprem Sonrası Stres ve İşgören Performansı İlişkisinde Deprem Risk Algısının Rolü

Hüseyin Tolga Çağatay<sup>a</sup>, Yüksel Demirel<sup>b</sup>, Bekir Ertuğrul<sup>c</sup>, Esin Başaran<sup>d</sup>, Serap Salimoğlu<sup>e</sup>, Mustafa Gülşen<sup>f</sup>

#### ARTICLE INFO

##### Keywords:

Earthquake Risk Perception, Perceived Stress, Employee Performance, Natural Hazards.

##### Article history:

Received 24 October 2024

Received in Revised Form

11 December 2024

Accepted 5 March 2025

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Anahtar Kelimeler:

Deprem Risk Algısı, Algılanan Stres, Çalışan Performansı, Doğal Afetler.

##### Tarihler :

Geliş 24 Ekim 2024

Düzeltilme Geliş

11 Aralık 2024

Kabul 5 Mart 2025

#### ABSTRACT

Two consecutive earthquakes in Kahramanmaraş have significantly impacted life and business in Türkiye at 2023. It is thought that risk perception, which is expressed as the perceived probabilities of the consequences of the earthquake hazard and the perceived intensity of the effects of this hazard, plays a role in this impact. This study examines the mediating role of earthquake risk perception in the relationship between post-earthquake stress and employee performance. The study was conducted among 1780 employees in Ankara, Türkiye in March-April 2023, one month after the earthquakes in the Kahramanmaraş region. The study found a negative relationship between perceived stress and employee performance, a positive relationship between perceived stress and earthquake risk perception, and a negative relationship between earthquake risk perception and employee performance. Earthquake risk perception mediates the stress-performance relationship. Research on earthquake risk can help organizations in earthquake-prone regions in strategic planning, disaster preparedness, and stress management, and can positively affect employee performance.

#### ÖZ

Kahramanmaraş'ta 2023 yılında art arda meydana gelen iki deprem, Türkiye'de yaşamı ve iş dünyasını önemli ölçüde etkilemiştir. Bu etkilenmede deprem tehlikesinin sonuçlarına yönelik algılanan olasılıklar ve bu tehlikenin etkilerini algılama şiddeti olarak ifade edilen risk algısının rolünün olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, deprem sonrası stres ve çalışan performansı arasındaki ilişkide deprem risk algısının aracılık rolünü incelemektedir. Araştırma, Türkiye'de Mart-Nisan 2023 döneminde, Kahramanmaraş bölgesinde yaşanan depremlerden bir ay sonra Ankara'da 1780 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, algılanan stres ile çalışan performansı arasında negatif, algılanan stres ile deprem risk algısı arasında pozitif ve deprem risk algısı ile çalışan performansı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Deprem risk algısı, stres-performans ilişkisine aracılık etmektedir. Deprem riskine ilişkin araştırmalar, deprem riski taşıyan bölgelerdeki kuruluşlara stratejik planlama, afete hazırlık ve stres yönetimi konularında yardımcı olabilir ve çalışan performansını olumlu yönde etkileyebilir.

<sup>a</sup> Corresponding author, Assistant Professor, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Ankara, tcaagatay@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5228-3223

<sup>b</sup> Assistant Professor, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Ankara, ydemirel@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2011-4481

<sup>c</sup> Lecturer, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Ankara, bertugrul@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2787-0869

<sup>d</sup> Assistant Professor, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Ankara, ebasaran@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6193-3395

<sup>e</sup> Lecturer, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Ankara, sbaytar@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0589-1538

<sup>f</sup> Associate Professor, Başkent University, Health Services Vocational School, Department of Therapy and Rehabilitation, Ankara, mustafag@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8826-8524

## 1. INTRODUCTION

Earthquakes are natural disasters. Depending on their severity, they can seriously disrupt people's comfort and daily functioning. The response of a person when the balance of comfort is disturbed is defined as stress (Selye, 1956). Earthquakes, with their sudden and destructive nature, are an important source of stress by creating a sense of uncertainty and danger, which may result in significant psychological consequences.

Stress occurs when the homeodynamic balance of the organism is threatened. The term "homeodynamics" refers to the organism's ability to maintain stability in its internal environment (Zuanon, Ferreira & Monteiro, 2023). When this balance is disrupted, stress is an adaptive physiological response, coordinated by neuroendocrine systems, that aims to restore equilibrium and is accompanied by cognitive and emotional reactions (Selye, 1956). The sudden and violent nature of earthquakes complicates this process by increasing the perception of uncertainty and danger.

The source of stress may be internal or external, real or perceived. In any case, the organism reacts to stress to maintain its homeodynamic balance. This response varies according to the duration and context of the reaction to the stressor (Agorastos & Chrousos, 2022). Risk, on the other hand, is a situation that arises from the assessment of threats and uncertainties and often requires risk management processes. Risk perception determines how individuals interpret threats and shape their responses (Sjöberg, Moen & Rundmo, 2004). This perception is influenced by many factors such as education level, past experiences, cultural norms, and social environment (Bodemer & Gaissmaier, 2015).

Earthquake risk perception allows us to understand and analyze how people behave during actual or potential disaster experiences (Aksa, Utaya, Bachri & Handoyo, 2020). Natural disasters such as earthquakes are important events that directly affect risk perception and awareness. Increased awareness of these risks, which directly affect people's lives, is an expected outcome of natural disasters. This awareness enables both individuals and societies to be better prepared for disasters and increases their capacity to cope with such events.

On 6 February 2023, two earthquakes occurred in quick succession, the first with a magnitude of 7.7 and the second with a magnitude of 7.6, both centred in Kahramanmaraş. These earthquakes caused widespread destruction throughout the country and severely disrupted daily life in many areas. This

unexpected natural disaster also had a negative impact on people's working lives. The trauma seriously shook the psychological state, motivation and work performance of working people. This study was designed to examine the psychological impact of the earthquake on the work performance of the working population in a short period of time (one month). The study examines the mediating role of earthquake risk perception in the effect of perceived post-earthquake stress on employee performance. The study will analyse employees' post-earthquake stress levels, the reflection of this stress on their job performance, and the effect of earthquake risk perception on this process. This research will provide important insights to understand the psychological and performance responses of employees in similar disaster situations and to develop effective intervention strategies. It also aims to provide guidance to employers and policy-makers on post-disaster employee support and recovery processes.

## 2. CONCEPTUAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

Stress is a widespread and costly problem in modern society, particularly in the workplace, and is becoming an increasingly serious public health issue due to its negative effects on both physiological and mental health (Lee, Joo & Choi, 2013). Perceived stress in the workplace can lead to work-related problems such as job dissatisfaction, burnout, and turnover, as well as individual problems such as anxiety, depression, and physical illness (Tetrick & LaRocco, 1987). In particular, the belief that the individual does not have sufficient resources to cope with stress increases the perception of stress and exacerbates its negative effects (Lazarus & Folkman, 1984).

Increased stress perception negatively affects an individual's physiological and psychological health and significantly reduces his or her performance at work (Smith, 2001). These effects significantly reduce an individual's ability to perform effectively at work. In addition, high levels of perceived stress hurt attention, concentration, and decision-making (Miranda et al., 2020). It is expected that this will lead to a decrease in the quality of work.

The intensity of perceived stress will cause employees to disengage from social relationships at work, and individuals will be less likely to form new communication ties (Kalish, Luria, Toker & Westman, 2015). Employees who experience negative relationships with their coworkers and managers will weaken their cooperation and teamwork skills, and their performance will be negatively affected. Employees with high stress

perceptions are more likely to be unhealthy, less motivated, less productive, and less safe at work (Park, 2007). Based on these assumptions, we propose the following hypothesis:

**H<sub>1</sub>:** Perceived stress has a negative effect on employee performance.

Specifically, high levels of perceived stress can make individuals more sensitive to potential risks and more likely to emphasize such threats (Ionescu, Iacob, Avram & Armaş, 2021). Therefore, stressed individuals are likely to perceive environmental risks, such as earthquakes, as more serious and more likely to occur. It is also noted that risk perception is not an objective judgment about hazards and can vary depending on the situations people face and individual characteristics (López-Vázquez & Marvan, 2003). Perception is a biological and cognitive function in general (López-Vázquez, 2001). To mitigate the effects of earthquakes, how people perceive and interpret earthquake risk is important (Mızrak, Özdemir & Aslan, 2021). Although people cannot predict how the earthquake will occur, they will try to find appropriate ways, both physically and mentally, to prevent and minimize the threat and the resulting damage (Kung & Chen, 2012). High levels of perceived stress increase an individual's sensitivity to potential risks (Zvolensky et al., 2002). Controllable risks are generally perceived as less threatening. However, the perception of danger created by fear and the unknown significantly increases perceived risk (Raaijmakers, Krywkow & van der Veen, 2008). Uncontrollable and unpredictable events, such as earthquakes increase individuals' fear of the unknown. This fear increases stress levels, which further exacerbates earthquake risk perception.

The three main indicators of risk perception are awareness, concern, and preparedness (Raaijmakers et al., 2008). High levels of stress can increase an individual's awareness (Price, Tenan, Head, Maslin & LaFiandra, 2016). This heightened awareness can lead people to appraise potential threats as more serious. Anxiety, as a component of stress, contributes to individuals' more intense perception of earthquake risk (Ao et al., 2021). As anxiety increases, so does the perception of earthquake risk. Individuals who are not adequately prepared find events such as earthquakes to be more threatening, which increases perceived stress and risk (Paton, Anderson, Becker & Petersen, 2015).

Within a cognitive appraisal perspective, perceived stress heightens threat evaluation and narrows coping options, which shapes earthquake risk perception. Prior findings that stress increases risk

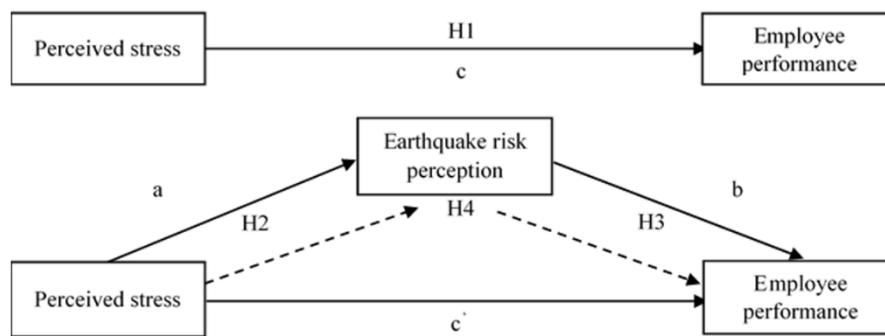
sensitivity, that anxiety amplifies hazard salience, and that low preparedness elevates perceived threat support this mechanism (Zvolensky et al., 2002, Raaijmakers et al., 2008, Ao et al., 2021, Paton et al., 2015). Grounded in this theoretical and empirical rationale, we propose the following hypothesis:

**H<sub>2</sub>:** Perceived stress has a positive effect on earthquake risk perception.

The mental health of employees who experience anxiety and stress will be negatively affected (Nieuwenhuijsen, de Boer, Verbeek, Blonk & van Dijk, 2003). Earthquake risk perception can be an important source of stress (Xu, Dai, Rao & Xie, 2016). The stress caused by this situation can negatively affect the mental health of employees and lead to cognitive dysfunction, such as distraction and decision-making difficulties (Pinheiro, Ivandic & Razzouk, 2017). At the same time, the perception of high risk can cause employees to feel insecure at work (Cheng, Ye & Liang, 2022). This sense of insecurity can reduce overall job satisfaction and lead to demotivation (Falco, Girardi, Dal Corso, Yıldırım & Converso, 2021; Omidi, Karimi, Pilbeam, Mousavi & Moradi, 2023). Employees with high perceptions of earthquake risk may also be more likely to stay away from the workplace. This can increase absenteeism and reduce overall work productivity (Byron & Peterson, 2002). At the same time, stressed employees may have difficulty concentrating on their work, which can lead to reduced work productivity and increased error rates (Blaug, Kenyon & Lekhi, 2007). For all these reasons, the perception of high earthquake risk will cause employees to work in a state of constant anxiety and uncertainty, which will reduce their performance and overall productivity at work. Based on the above arguments, we propose the following hypothesis:

**H<sub>3</sub>:** Earthquake risk perception negatively affects employee performance.

The current study theorizes that earthquake risk perception mediates the link between perceived stress and job performance. The relationship between perceived stress and earthquake risk perception is important for understanding how individuals perceive and respond to environmental threats (Scolobig, De Marchi & Borga, 2012). Higher perceived stress can heighten earthquake risk perception, which may tax attention, decision making, and resource allocation, leading to lower job performance (Dahal, Kumar & Thapa, 2018; Babu & Balamurugan, 2022). In this framework, perceived stress influences performance partly through earthquake risk perception, which aligns with a



**Figure 1:** Research Model

mediation logic rather than a bidirectional loop (Sert, Gulbahar Eren, Koc & Yurumez, 2023). The sense of insecurity associated with heightened risk perception can erode the work environment and reduce productivity.

**H<sub>4</sub>:** Earthquake risk perception plays a mediating role in the effect of perceived stress on employee performance.

### 3. METHODS

#### 3.1. Design and Hypotheses

The research model, based on the purpose of the study, is presented in Figure 1.

#### 3.2. Sample and Setting

This study was conducted with a cross-sectional design in Ankara province one month after two consecutive earthquakes in Kahramanmaraş in March-April 2023.

The participants of the study were selected from the working population over 18 years of age. The sample calculation of the research was done using the G\*Power 3.1 package program. Based on the Employee Performance Scale score used in Çöl (2008) study, the effect size was specified as Cohen's  $f^2=0.08$ , approximated from variance explained estimates in that study, and it was determined that the sample size should be at least 1771 people with  $\alpha=0.05$  and power=0.95. Data were collected from the participants through printed questionnaires based on accessibility.

Data collection began one month after the earthquake and was completed within ten days (March 6-16, 2023). Sixty students served as surveyors in addition to six researchers. Data collection was planned and conducted on the main streets of the neighborhoods during the lunch breaks of the working population.

Surveyors were strategically placed in busy business centers and commercial districts to ensure access to the working population. A total of 1780 respondents completed the questionnaire. The collected data were cleaned and analyzed. Analyses focused on perceived post-earthquake stress, earthquake risk perception, and employee performance in line with the study hypotheses.

For the questionnaire used as a data collection tool in this study, permission was obtained from xx University Ethics Committee with the decision dated 16/02/2023 and numbered 17162298.600-54

#### 3.2. Instruments

As part of the research, a questionnaire form consisting of four sections was designed for data collection. The first section is the personal information form; the second section is the perceived stress scale (PSS-14); the third section is the employee performance scale; and the fourth section is the earthquake risk perception scale.

##### 3.2.1. Personal Information Form

In the personal information form in the first part of the research, there are questions such as age, gender, educational status, marital status, family type, ownership of the institution, total years of employment, whether the participants have experienced earthquakes before, whether they have suffered losses in previous earthquakes, whether they have had a relative affected by the earthquake that occurred in Kahramanmaraş, and whether they have taken part in any earthquake related activities organized by their institution.

##### 3.2.2. Perceived Stress Scale (PSS-14)

The scale was developed by Cohen, Kamarck & Mermelstein in 1983 to understand the extent to which individuals perceive certain events they experience as stressful. Turkish adaptation,

reliability, and validity studies were conducted by Eskin, Harlak, Demirkıran, and Dereboy (Eskin, Harlak, Demirkıran & Dereboy, 2013). The scale, which is rated on a 5-point Likert scale, consists of 14 items. Participants rate each item on a 5-point Likert scale ranging from "never (0)" to "very often (4)." The 7 items with positive statements (4, 5, 6, 7, 9, 10, 13) are reverse scored. The ASÖ-14 scores vary between 0 and 56. Although the scores formed by the sum of the items indicate the level of stress perceived by the respondent, the high scores obtained mean a high level of perceived stress. In the Turkish validation by Eskin et al. (2013), the internal consistency coefficient of the scale was calculated as 0.84. For the current study, this value was found to be 0.90.

### 3.2.3. Employee Performance Scale

Kirkman and Rosen (1999), then Sigler and Pearson (2000), the Employee Performance Scale was converted into a four-item version by Çöl by conducting a Turkish validity and reliability study (Çöl, 2008). The scale is answered on a 5-point Likert scale (1=strongly disagree, 5=strongly agree). The Cronbach's alpha internal consistency coefficient of the original scale was found to be 0.94 in Kirkman and Rosen's study, 0.83 in Sigler and Pearson's version, and 0.82 in the Turkish adapted

short version. The Cronbach's alpha internal consistency coefficient of the current study was 0.91.

### 3.2.4. Earthquake Risk Perception Scale

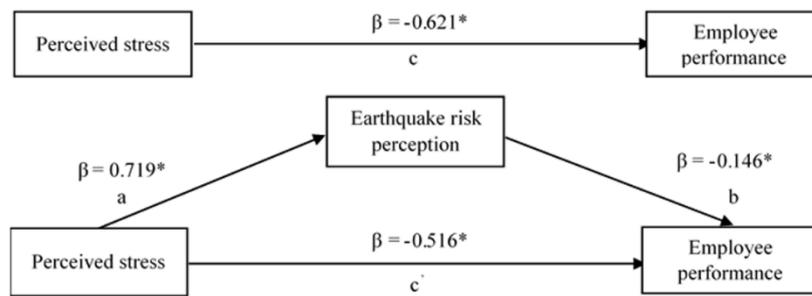
In 2016, Trumbo et al. reported that the scale they developed to determine hurricane risk perception from an emotional and cognitive perspective can be used for other natural disasters and risk areas. Mızrak et al. adapted the hurricane risk perception scale for measuring earthquake risk perception in the Turkish context (Mızrak et al., 2021). The scale consists of 8 items structured on a 5-point Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The first 4 items constitute the sub-dimension of emotional risk perception, while the last 4 items constitute the sub-dimension of cognitive risk perception. The score obtained from the scale indicates that the individual's risk perception is high. The total internal consistency coefficient of the scale is 0.86. The overall internal consistency coefficient of the scale in the current study was found to be 0.92.

## 4. RESULTS

As shown in Table 1, 55.1% of the 1780 participants were female. The mean age of the participants was 31.99 years ( $\pm 10.401$ ) and the mean total years of employment was 9.69 years ( $\pm 8.572$ ). When

**Table 1:** Descriptive statistics of measured variables

| Variables  | Specifics                      | n    | %    |
|--|--------------------------------|------|------|
| <b>Gender</b>  | Male                           | 799  | 44.9 |
|  | Woman                          | 981  | 55.1 |
| <b>Education</b>   | High School                    | 538  | 30.2 |
|  | University                     | 1131 | 63.5 |
|  | Master's degree                | 89   | 5.1  |
|  | PhD                            | 22   | 1.2  |
| <b>Marital Status</b>  | Married                        | 795  | 44.7 |
|  | Single                         | 985  | 55.3 |
| <b>Family type</b>   | Nuclear family                 | 1490 | 83.7 |
|  | Extended family                | 290  | 16.3 |
| <b>Organization ownership</b>  | Public                         | 622  | 34.9 |
|  | Private                        | 1158 | 65.1 |
| <b>Have you ever experienced an earthquake?</b>  | Yes                            | 992  | 55.7 |
|  | No                             | 788  | 44.3 |
| <b>Have you suffered losses in previous earthquakes?</b>                               | Yes                            | 200  | 11.2 |
|  | No                             | 1580 | 88.8 |
| <b>Has anyone close to you been affected by the Kahramanmaraş centered earthquake?</b> | Yes                            | 584  | 32.8 |
|  | No                             | 1196 | 67.2 |
| <b>Have you participated in any earthquake related activity in your organization?</b>  | Yes                            | 817  | 45.9 |
|  | No                             | 963  | 54.1 |
| <b>Mean<math>\pm</math>SS; Median (Min-Max)</b>  |                                |      |      |
| <b>Age (year)</b>  | 31.99 $\pm$ 10.401; 29 (18-70) |      |      |
| <b>Total working time in the profession (year)</b>                                     | 9.69 $\pm$ 8.572; 7 (1-43)     |      |      |



\*  $p < 0.001$

**Figure 2:** The mediating effect of earthquake risk perception in the relationship between perceived stress and employee performance.

analyzing the educational status, the percentage of university graduates was 63.5%. 55.3% of the participants were single, 83.7% were members of a nuclear family. 65.1% of the participants stated that the ownership of the organization they worked for belonged to the private sector. 55.7% of the participants reported that they had experienced an earthquake before, and 11.2% reported that they had suffered losses in a previous earthquake. The rate of those who had a relative affected by the earthquake centered in Kahramanmaraş is 32.8%. The proportion of participants who stated that they did not take part in any workplace organized earthquake preparedness or response activity is 54.1%.

As seen in Figure 2, there is a negative and significant relationship ( $\beta = -0.621$ ,  $p < 0.001$ ) between perceived stress and employee performance. This indicates that hypothesis 1 is supported. The relationship between perceived stress and earthquake risk perception was found to be positive and significant ( $\beta = 0.719$ ,  $p < 0.001$ ). Figure 2 also shows that there is a negative and significant relationship between earthquake risk perception and employee

performance ( $\beta = -0.146$ ,  $p < 0.001$ ). Thus, Hypothesis 3 is supported.

Mediation bootstrapping analysis was conducted to determine the mediation of earthquake risk perception in the relationship between perceived stress and employee performance. The results of the mediation effect test are presented in Table 2. According to the results, earthquake risk perception plays a mediating role in the relationship between perceived stress and employee performance. In other words, perceived stress affects employee performance indirectly ( $a*b$ ) through earthquake risk perception ( $B = -0.014$ ,  $BootSE = 0.003$ ; 95%  $BootCI [-0.019, -0.009]$ ). Because the bootstrap confidence interval does not include zero, the indirect effect is statistically significant (Hayes, 2022).

**5. DISCUSSION**

This study examined the role of earthquake risk perception as a mediating factor in the effect of perceived stress on employee performance. The

**Table 2:** Mediation role of earthquake risk perception

|   |     | B             | SE            | t        | LLCI             | ULCI             | R <sup>2</sup> | F        |
|---|-----|---------------|---------------|----------|------------------|------------------|----------------|----------|
| <b>Outcome variable: Earthquake risk perception (M)</b> |     |               |               |          |                  |                  |                |          |
| (Constant)  |     | 7.665         | 0.529         | 14.478*  | 6.626            | 8.703            | 0.517          | 1905.057 |
| Perceived stress (X)                                    | a   | 0.667         | 0.153         | 43.647*  | 0.637            | 0.697            |                |          |
| <b>Outcome variable: Employee Performance (Y)</b>       |     |               |               |          |                  |                  |                |          |
| (Constant)  |     | 5.871         | 0.090         | 65.495*  | 5.695            | 6.047            | 0.396          | 582.363  |
| Perceived stress (X)                                    | c'  | -0.068        | 0.004         | -19.450* | -0.075           | -0.062           |                |          |
| Earthquake risk perception (M)                          | b   | -0.021        | 0.004         | -5.496*  | -0.028           | -0.013           |                |          |
|   |     | <b>Effect</b> | <b>BootSE</b> | <b>t</b> | <b>BootLL CI</b> | <b>BootUL CI</b> |                |          |
| Indirect effect (X→M→Y)                                 | a*b | -0.014        | 0.003         | -        | -0.019           | -0.009           |                |          |
| Total effect (X→Y)                                      | c   | -0.082        | 0.002         | -33.409* | -0.087           | -0.078           |                |          |

LLCI; Low Limit Confidence Interval, UPCI: Upper Limit Confidence Interval

\*  $p < 0.001$ , Bootstrap sample size=5000

results of the study support the hypotheses that perceived stress has a negative relationship with employee performance, perceived stress has a positive relationship with earthquake risk perception, earthquake risk perception has a negative relationship with employee performance, and earthquake risk perception has a mediating effect on the relationship between perceived stress and employee performance.

Consistent with this framework, higher perceived stress is associated with lower employee performance, and this association aligns with prior evidence. The higher the individual's perceived stress level, the lower the employee performance (Avunduk, 2021; Meunier et al., 2022; Ye, Hu, Ni, Jiang & Jiang, 2018). Natural disasters are a stress factor that significantly threatens human health and productivity (Hu et al., 2021). The magnitude of the natural disaster, the area affected, and the large population add to this stress burden (Sakuma et al., 2020). Confronting the threat of a disaster creates safety concerns in the first place (Farlis, Bachtari Rifai & Ridwan, 2022). Such safety concerns may depress performance beyond directly impacted regions, as shown in recent studies (Sert et al., 2023). In addition, the earthquake experience may cause anxiety related to the deaths and injuries caused by the event, while causing panic, fear, and tension among survivors. This situation can also cause individuals to worry about coping with uncertainty about the future (Xu et al., 2016). Experiencing a devastating earthquake in a country may cause residents of that country to see the possibility of an earthquake as higher risk, feel unhappier, and be less satisfied with their current lives (Cui & Han, 2019).

Another striking finding of the research is that perceived stress has a strong positive effect on earthquake risk perception. Our interpretation focuses on the tested direction in this study, that is, perceived stress increases earthquake risk perception. There are many studies that show that a stressful environment increases the level of risk (Bronfman, Cisternas, Repetto, Castañeda & Guic, 2020; Wei & Lindell, 2017). Risk perception is influenced by the situation an individual faces, individual characteristics, and previous experiences (Jansen, 2020). A person's cognitive structure can lead them to perceive any source of stress as threatening, challenging, harmful, and causing loss (Ionescu et al., 2021). In particular, susceptibility to stress deeply affects people's risk perception (Armaş, Cretu & Ionescu, 2017). The time elapsed since the natural disaster experience affects the relationship between the experience and risk perception (Bronfman et al., 2020). The intense anxiety and reduced sense of control that follow disasters can

elevate perceived stress, which in turn heightens earthquake risk perception. The occurrence of crisis events and the resulting stress greatly increase individuals' perceived risks, and threats and uncertainties can easily push individuals into depression (Li & Lyu, 2021). Literature sometimes discusses the reverse path, where higher risk perception may itself act as a stressor, yet that alternative direction was not tested here and is noted only as contextual background.

Another result of the study is the significant negative effect of earthquake risk perception on employee performance. The negative effects of earthquakes pose a great risk to all people (Mızrak et al., 2021). The way risk is perceived significantly affects behavior (Jingwen, Rahman & Tong, 2022). The main reasons why risk perception makes it difficult for people to take action can be explained by feeling vulnerable to threats and having limited resources to cope with these threats (Sullivan-Wiley & Short Gianotti, 2017). In our model, higher perceived stress increases earthquake risk perception, and heightened risk perception is associated with lower performance. For some individuals, it is not easy for the psychological and physical symptoms triggered by this trauma to disappear and return to normal (Daniel, 2019). This result will also have an impact on work life. There are many research results showing that employee performance decreases after natural disasters (Fabeil, Marzuki, Razli, Majid & Pawan, 2019; McKibben et al., 2010; Sert et al., 2023). A similar situation was experienced during the Covid period. Covid stress was found to have a direct negative impact on employee performance (Moyo, Bhappu, Bhebhe & Ncube, 2022; Sadovyy, Sánchez-Gómez & Bresó, 2021).

This study is the first to examine the mediating effect of earthquake risk perception on the relationship between perceived stress and employee performance. Taken together, the findings support a coherent pathway, perceived stress increases earthquake risk perception, and this heightened perception partially explains lower employee performance. It will be possible to prevent the business environment in the earthquake zone from being affected by the negative effects by reducing the subjective risk perception developed towards the earthquake.

## 6. CONCLUSION

The study confirmed that there was a significant relationship between perceived stress and employee performance among the working population in Ankara province one month after the earthquakes in

the Kahramanmaraş region in March-April 2023, and that this relationship was mediated by earthquake risk perception. These findings once again emphasize the importance of earthquake risk research. Because understanding these dynamics plays an important role in developing effective disaster risk management strategies and employee support systems. These strategies should aim to correctly manage earthquake risk perceptions, increase employees' ability to cope with post-disaster stress, and continue business processes without interruption. For example, organizations can implement targeted interventions to reduce post-earthquake stress and improve overall business performance. These interventions may include various measures such as training programs, psychological support services, flexible work arrangements, and rapid response teams.

In conclusion, this study suggests ways to develop a more resilient workforce in the face of environmental threats such as earthquakes. By recognizing the importance of earthquake risk perceptions in understanding and managing the relationship between perceived stress and employee performance after earthquakes, organizations can develop more effective and sustainable disaster management strategies and employee support systems. These efforts will not only improve employee well-being but will also support the overall resilience and long-term success of organizations.

This study has several limitations. First, although occupational groups may have different perceptions of stress based on their job descriptions, the study did not account for these differences. For example, different occupational groups such as health care workers, teachers, and office workers may have different perceptions of stress and its effects on job performance, but this study did not make this distinction. The cross-sectional nature of the study means that the data obtained only reflect the situation at one point in time. This limits the generalizability of the results, as long-term effects or changes over time were not assessed. In addition, the data used are based on the subjective opinions and personal statements of the sample group included in the study. This may increase the likelihood of bias or misleading information in participants' responses, which may affect the accuracy of the results. Although Ankara, where the study was conducted, is located in an earthquake zone, it has not been directly affected by any recent devastating earthquakes. This may limit a full understanding of the participants' perceptions of earthquake risk and its impact on job performance. This type of research conducted in a region without direct earthquake experience may affect the strength and extent of the associations obtained. In order to obtain more comprehensive and

generalizable results, it is recommended that similar studies be conducted in regions directly affected by earthquakes. Such studies will allow a more accurate and detailed examination of earthquake risk perception and its impact on work performance. In addition, long-term follow-up studies to assess changes over time and long-term effects will provide a more comprehensive understanding of psychological and performance effects following an earthquake.

## ETHICS DECLARATIONS

**Support Information:** This study has not received support from any organization such as government, commercial or non-profit organizations.

**Conflict of Interest:** The corresponding author declares no conflict of interest.

**Author Contribution Declaration:** 1st author's contribution rate is 35%, 2nd author's contribution rate is 13%, 3rd author's contribution rate is 13%, 4th author's contribution rate is 13%, 5th author's contribution rate is 13%, 6th author's contribution rate is 13%.

**Ethical Approval:** All procedures performed in studies involving human participants conform to the ethical standards of the institutional and/or national research committee and the 1964 Helsinki declaration and its subsequent amendments or comparable ethical standards.

For this research, Başkent University Ethics Committee Approval was obtained from the Scientific Research Ethics Committee with decision number: 17162298.600-54 and date 16.02.2023.

**Informed Consent Form:** Informed consent form was obtained from all individual participants who participated in the study.

## REFERENCES

- Agorastos, A., & Chrousos, G. P. (2022). The neuroendocrinology of stress: the stress-related continuum of chronic disease development. *Molecular Psychiatry*, 27(1), 502–513.
- Aksa, F. I., Utaya, S., Bachri, S., & Handoyo, B. (2020). The role of knowledge and fatalism in college students related to the earthquake-risk perception. *Jambá - Journal of Disaster Risk Studies*, 12(1), 1–6.
- Ao, Y., Zhang, H., Yang, L., Wang, Y., Martek, I., & Wang, G. (2021). Impacts of earthquake knowledge and risk perception on earthquake preparedness of rural residents. *Natural Hazards*, 107(2), 1287–1310.
- Armaş, I., Cretu, R. Z., & Ionescu, R. (2017). Self-efficacy, stress, and locus of control: The psychology of earthquake risk perception in Bucharest, Romania. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 22, 71–76.
- Avunduk, Y. (2021). The relationship between the performance and the perceived stress of employees. *Research in Social Sciences and Technology*, 6(1), 102–112.
- Babu, T. S., & Balamurugan, A. (2022). Exploring the post-disaster conceptual impact and its effect on employee performance. *Webology*, 19(4), 572–577.
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). *Stress at work*. London: The Work Foundation.
- Bodemer, N., & Gaissmaier, W. (2015). *Risk perception*. Los Angeles, California: Sage.
- Bronfman, N. C., Cisternas, P. C., Repetto, P. B., Castañeda, J. V., & Guic, E. (2020). Understanding the relationship between direct experience and risk perception of natural hazards. *Risk Analysis*, 40(10), 2057–2070.
- Byron, K., & Peterson, S. (2002). The impact of a large-scale traumatic event on individual and organizational outcomes: Exploring employee and company reactions to September 11, 2001. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 895–910.
- Cheng, H., Ye, Q., & Liang, J. (2022). A review: the safety risk perception of the workplace. *Economics & Management Information*, 1(1 SE-Human Resource Management), 1–9.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Cui, K., & Han, Z. (2019). Association between disaster experience and quality of life: The mediating role of disaster risk perception. *Quality of Life Research*, 28(2), 509–513.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.
- Dahal, H. R., Kumar, D. S., & Thapa, D. (2018). Prevalence and risk factors of post-traumatic stress disorders among the survivors of 2015 Nepal earthquake. in Dhading, Nepal. *Sleep and Hypnosis (Online)*, 20(2), 128–139.
- Daniel, C. O. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375–382.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkiran, F., & Dereboy, Ç. (2013). The adaptation of the perceived stress scale into Turkish: A reliability and validity analysis. *New Symposium Journal*, 51(3), 132–140.
- Fabeil, N. F., Marzuki, K. M., Razli, I. A., Majid, M. R. A., & Pawan, M. T. A. (2019). The impact of earthquake on small business performance: evidence from small accommodation services in Ranau, Sabah. *International Academic Journal of Business Management*, 6(1), 301–313.
- Falco, A., Girardi, D., Dal Corso, L., Yıldırım, M., & Converso, D. (2021). The perceived risk of being infected at work: An application of the job demands–resources model to workplace safety during the COVID-19 outbreak. *PLOS ONE*, 16(9), e0257197.
- Farlis, F., Bachtiar, N., Rifai, H. A., & Ridwan, E. (2022). The quality of working life in disasterprone areas. *Academy of Strategic Management Journal*, 21 (Special Issue 2), 1–11.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (3rd ed.)*. New York: Guilford Publications.
- Hu, M. D., Lawrence, K. G., Gall, M., Emrich, C. T., Bodkin, M. R., Jackson, W. B., MacNell, N., Kwok, R. K., Engel, L. S., & Sandler, D. P. (2021). Natural hazards and mental health among US Gulf Coast residents. *Journal of Exposure Science & Environmental Epidemiology*, 31(5), 842–851.
- Ionescu, D., Iacob, C. I., Avram, E., & Armaş, I. (2021). Emotional distress related to hazards and earthquake risk perception. *Natural Hazards*, 109(3), 2077–2094.
- Jansen, S. J. T. (2020). Place attachment, distress, risk perception and coping in a case of earthquakes in the Netherlands. *Journal of Housing and the Built Environment*, 35(2), 407–427.
- Jingwen, Y., Rahman, A. A., & Tong, T. (2022). Research on the impact of BMI on enterprise performance based on the antecedence of risk perception. *Sustainability*, 14(23), 1–22.

- Kalish, Y., Luria, G., Toker, S., & Westman, M. (2015). Till stress do us part: on the interplay between perceived stress and communication network dynamics. *Journal of Applied Psychology, 100*(6), 1737–1751.
- Kirkman, B. L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal, 42*(1), 58–74.
- Kung, Y.-W., & Chen, S.-H. (2012). Perception of earthquake risk in Taiwan: Effects of gender and past earthquake experience. *Risk Analysis, 32*(9), 1535–1546.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.
- Lee, J.-S., Joo, E.-J., & Choi, K.-S. (2013). Perceived stress and self-esteem mediate the effects of work-related stress on depression. *Stress and Health, 29*(1), 75–81.
- Li, X., & Lyu, H. (2021). Epidemic risk perception, perceived stress, and mental health during Covid-19 pandemic: A moderated mediating model. *Frontiers in Psychology, 11*(563741), 1–9.
- López-Vázquez, E., & Marvan, M. L. (2003). Risk perception, stress and coping strategies in two catastrophe risk situations. *Social Behavior and Personality: An International Journal, 31*(1), 61–70.
- López Vazquez, E. (2001). Risk perception interactions in stress and coping facing extreme risks. *Environmental Management and Health, 12*(2), 122–133.
- McKibben, J. B. A., Fullerton, C. S., Ursano, R. J., Reissman, D. B., Kowalski-Trakofler, K., Shultz, J. M., & Wang, L. (2010). Sleep and arousal as risk factors for adverse health and work performance in public health workers involved in the 2004 Florida hurricane season. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness, 4*(Special Issue 1), 55–62.
- Meunier, S., Bouchard, L., Coulombe, S., Doucerein, M., Pacheco, T., & Auger, E. (2022). The association between perceived stress, psychological distress, and job performance during the Covid-19 pandemic: The buffering role of health-promoting management practices. *Trends in Psychology, 30*(3), 549–569.
- Miranda, A. R., Rivadero, L., Bruera, J. Á., Villarreal, V., Bernio, L. Y., de Los Ángeles Baydas, L., Brizuela, M. L., & Serra, S. V. (2020). Examining the relationship between engagement and perceived stress-related cognitive complaints in the argentinian working population. *Europe's Journal of Psychology, 16*(1), 12–31.
- Mizrak, S., Özdemir, A., & Aslan, R. (2021). Adaptation of hurricane risk perception scale to earthquake risk perception and determining the factors affecting women's earthquake risk perception. *Natural Hazards, 109*(3), 2241–2259.
- Moyo, N., Bhappu, A. D., Bhebhe, M., & Ncube, F. (2022). Perceived risk of Covid-19 and employee decision-making: How psychological distress during the pandemic increases negative performance outcomes among healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(11), 1–16.
- Nieuwenhuijsen, K., de Boer, A. G. E. M., Verbeek, J. H. A. M., Blonk, R. W. B., & van Dijk, F. J. H. (2003). The Depression anxiety stress scales (DASS): Detecting anxiety disorder and depression in employees absent from work because of mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine, 60*(1), 77–82.
- Omidi, L., Karimi, H., Pilbeam, C., Mousavi, S., & Moradi, G. (2023). Exploring the relationships among safety leadership, safety climate, psychological contract of safety, risk perception, safety compliance, and safety outcomes. *Frontiers in Public Health, 11*(1235214), 1–7.
- Park, J. (2007). *Work stress and job performance*. Ottawa: Statistics Canada.
- Paton, D., Anderson, E., Becker, J., & Petersen, J. (2015). Developing a comprehensive model of hazard preparedness: Lessons from the Christchurch earthquake. *International Journal of Disaster Risk Reduction, 14*, 37–45.
- Pinheiro, M., Ivandic, I., & Razzouk, D. (2017). *The economic impact of mental disorders and mental health problems in the workplace*. In D. Razzouk (Ed.), *Mental health economics: The costs and benefits of psychiatric care* (pp. 415–430). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Price, T., Tenan, M., Head, J., Maslin, W., & LaFiandra, M. (2016). *Acute stress causes over confidence in situation awareness*. Proceedings of the International Multi-Disciplinary Conference on Cognitive Methods in Situation Awareness and Decision Support (CogSIMA) 21-25 March 2016, IEEE, San Diego.
- Raaijmakers, R., Krywkow, J., & van der Veen, A. (2008). Flood risk perceptions and spatial multi-criteria analysis: An exploratory research for hazard mitigation. *Natural Hazards, 46*(3), 307–322.
- Sadovyy, M., Sánchez-Gómez, M., & Bresó, E. (2021). COVID-19: How the stress generated by the pandemic may affect work performance through the moderating role of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences, 180*(110986), 1–10.
- Sakuma, A., Ueda, I., Shoji, W., Tomita, H., Matsuoka, H., & Matsumoto, K. (2020). Trajectories for post-traumatic stress disorder symptoms among local disaster recovery workers following the great east

- Japan earthquake: Group-based trajectory modeling. *Journal of Affective Disorders*, 274, 742–751.
- Scolobig, A., De Marchi, B., & Borga, M. (2012). The missing link between flood risk awareness and preparedness: Findings from case studies in an Alpine Region. *Natural Hazards*, 63(2), 499–520.
- Sert, H., Gulbahar Eren, M., Koc, F., & Yurumez, Y. (2023). Depression, anxiety, stress, and job performance among Turkish nurses in the early post-earthquake period. *International Nursing Review*, 72, 1–13.
- Selye, H. (1956). What is stress? *Metabolism: Clinical and Experimental*, 5(5), 525–530.
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27–52.
- Sjöberg, L., Moen, B.-E., & Rundmo, T. (2004). Explaining risk perception. *An Evaluation of the Psychometric Paradigm in Risk Perception Research*, 10(2), 612–665.
- Smith, A. (2001). Perceptions of stress at work. *Human Resource Management Journal*, 11(4), 74–86.
- Sullivan-Wiley, K. A., & Short Gianotti, A. G. (2017). Risk perception in a multi-hazard environment. *World Development*, 97, 138–152.
- Tetrick, L. E., & LaRocco, J. M. (1987). Understanding, prediction, and control as moderators of the relationships between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being. *Journal of Applied Psychology* 72(4), 538–543.
- Trumbo, C. W., Peek, L., Meyer, M. A., Marlatt, H. L., Grunfest, E., McNoldy, B. D., & Schubert, W. H. (2016). A Cognitive-affective scale for hurricane risk perception. *Risk Analysis*, 36(12), 2233–2246.
- Wei, H.-L., & Lindell, M. K. (2017). Washington households' expected responses to lahar threat from Mt. Rainier. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 22, 77–94.
- Xu, J., Dai, J., Rao, R., & Xie, H. (2016). The association between exposure and psychological health in earthquake survivors from the Longmen Shan Fault area: the mediating effect of risk perception. *BMC Public Health*, 16(1), 417.
- Ye, Y., Hu, R., Ni, Z., Jiang, N., & Jiang, X. (2018). Effects of perceived stress and professional values on clinical performance in practice nursing students: A structural equation modeling approach. *Nurse Education Today*, 71, 157–162.
- Zuanon, R., Ferreira, C. L., & Monteiro, E. Z. (2023). Homeodynamic environments, homeodynamic products and intelligent biointerfaces: Affective and pleasurable design to maintain and restore human homeostasis. In V. G. Duffy, M. Ziefle, P.-L. P. Rau, & M. M. Tseng (Eds.), *Human-automation interaction: Mobile computing* (pp. 193–211). Switzerland AG: Springer International Publishing.
- Zvolensky, M. J., Goodie, J. L., Ruggiero, K. J., Black, A. L., Larkin, K. T., & Taylor, B. K. (2002). Perceived stress and anxiety sensitivity in the prediction of anxiety-related responding: A multichallenge evaluation. *Anxiety, Stress, & Coping*, 15(3), 211–229.

Research Article

## Artificial Intelligence Anxiety and Perceived Future Employability Among Aviation Students

### Havacılık Öğrencilerinin Yapay Zekâ Kaygıları ve Gelecekteki İstihdam Edilebilirlik Alguları

Arif TUNCAL<sup>a</sup>, Seda ÇEKEN<sup>b</sup>

#### ARTICLE INFO

##### Keywords:

Aviation, Employment, Aviation Training, Artificial Intelligence, Artificial Intelligence Anxiety.

##### Article history:

Received 1 December 2024

Received in Revised Form

19 February 2025

Accepted

7 March 2024

#### ABSTRACT

The aim of the study was to examine the effect of artificial intelligence anxiety and its sub-dimensions on perceived future employability among aviation students. Data were collected through an online survey with 909 participants. The artificial intelligence anxiety scale and the perceived future employability scale were employed as data collection instruments. The multiple linear regression analysis revealed the limited explanatory power of the artificial intelligence anxiety sub-dimensions on perceived future employability ( $R^2 = .024$ ,  $adj. R^2 = .020$ ). Among the sub-dimensions, artificial intelligence socio-technical blindness positively influenced PFE ( $\beta = .130$ ,  $p = .009$ ), while artificial intelligence learning had a negative impact ( $\beta = -.142$ ,  $p = .001$ ). No significant effects were found for artificial intelligence job replacement and artificial intelligence configuration. Difference tests showed significant variances among the demographic groups. The results demonstrated that the impact of artificial intelligence anxiety on perceived future employability is typically insufficient to be considered significant, reflecting the technical and human-focused structure of the aviation sector.

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Anahtar Kelimeler:

Havacılık, İstihdam, Havacılık Eğitimi, Yapay Zekâ, Yapay Zekâ Kaygısı.

##### Tarihler :

Geliş 1 Aralık 2024

Düzeltilme Geliş

19 Şubat 2025

Kabul 7 Mart 2025

#### ÖZ

Bu çalışmanın amacı havacılık ile ilgili bölümlerde öğrenim gören üniversite öğrencilerinde yapay zekâya ilişkin kaygı ve alt boyutlarının, algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma verileri çevrimiçi anket aracılığıyla 909 katılımcıdan toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak yapay zekâ kaygı ölçeği ve algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeği kullanılmıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizi yapay zekâ kaygısı alt boyutlarının algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki açıklayıcı gücünün sınırlı olduğunu göstermiştir ( $R^2 = .024$ ,  $adj. R^2 = .020$ ). Yapay zekâ sosyoteknik körlük boyutu algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerinde pozitif ( $\beta = .130$ ,  $p = .009$ ), öğrenme kaygısı ise negatif ( $\beta = -.142$ ,  $p = .001$ ) etkiler göstermiştir. Yapay zekâ iş değiştirme ve yapılandırma boyutlarının etkisi anlamlı bulunmamıştır. Demografik değişkenlere dayalı testler bazı gruplar arasında anlamlı farklılıklar ortaya koymuştur. Bulgular yapay zekâ kaygısının algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı, havacılık sektörünün teknik ve insan odaklı yapısıyla ilişkili olduğu sonucunu desteklemiştir.

<sup>a</sup> Corresponding Author, Dr., International Science and Technology University, Department of Aviation Systems and Technologies, Warsaw, Poland, arif.tuncal@istu.edu.pl, ORCID: 0000-0003-4343-6261

<sup>b</sup>Dr., Istanbul University Institute for Aviation Psychology Research, Department of Aviation Psychology, İstanbul, Türkiye, sedaceken@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5870-2246

## 1. INTRODUCTION

Technological advancements, particularly in the fields of artificial intelligence (AI) and machine learning, are profoundly impacting labour markets. This transformation process has given rise to significant debates concerning perceptions of job security and employability (Dwivedi et al., 2021). The findings of studies examining the effects of automation on the workforce demonstrate considerable variation. The findings of studies examining the effects of automation on the workforce demonstrate considerable variation. For instance, Frey and Osborne (2017) reported that 47% of jobs in the United States are at risk of automation, whereas Arntz, Terry, and Zieyahn (2016) estimated this figure to be only 9%. Similarly, research analyzing employment and wage dynamics shows divergent outcomes: Georgieff and Milanez (2021) observed that jobs highly exposed to automation tend to exhibit lower growth rates without producing net job losses, while Webb (2019) identified declines in both employment and wages for occupations with high automation exposure. These mixed findings highlight the complexity and context-specific nature of automation's impact on labour markets, indicating that sectoral characteristics, occupational structures, and methodological choices may shape the results. These transformations are particularly notable in highly technical and specialized fields, such as the aviation sector (Abubakar, EriOluwa, Teyei & Al-Turjman, 2022; Bendík & Novák, 2022; Kumar, Hussain, Reddy & Deep, 2022; Zou & Sun, 2021). The growing prevalence of sophisticated automation technologies has precipitated a significant transformation in the labour dynamics of the aviation industry. In this context, it is of paramount importance to gain insight into the impact of AI on perceptions of job security and future employability.

Several studies have suggested that AI could eventually replace certain human roles, potentially leading to higher unemployment (Liu & Jew, 2023; Zhang, 2023). The term "AI" refers to computer systems' ability to process complex data, learn from it, and exhibit human-like decision-making (Tecuci, 2012). Although AI and machine learning are transforming society and industry, they also raise substantial concerns regarding work and employment (Badhurunnisa & Dass, 2023). AI-related anxiety, therefore, encompasses concerns about adapting to new technologies, addressing knowledge gaps, and the risk of job displacement. Additional apprehensions concern socio-technical implications, algorithmic bias, and transparency deficits in automated decision-making, as well as

ethical issues, data privacy, and broader societal impacts (Wang & Wang, 2019).

Anxiety related to AI is inextricably linked to the level of trust placed in these technologies and the perceptions held about them. Empirical evidence substantiates this link, demonstrating that varying levels of trust and risk perception are significant contributors to public anxiety. For instance, Neudert, Knuutila, and Howard (2020) found that the perceived risks associated with the use of AI directly contribute to feelings of anxiety, a conclusion based on data from 154,195 participants across 142 countries. Similarly, the survey results reflect this trust-anxiety dynamic in public attitudes: as reported by Zhang and Dafoe (2019), 41% of 2,000 American adults expressed support for AI, while 22% indicated opposition to its development. Although a European study comprising 27,901 participants demonstrated predominantly favorable attitudes towards AI and robots (European Commission & Directorate-General for Communications Networks, Content & Technology, 2017), this does not negate the underlying role of trust. In fact, Gillespie, Lockey, and Curtis (2021) specifically observed a notable lack of trust in AI in their study of 6,054 participants from diverse countries, which significantly influenced its acceptance. The relationship is further complicated by contextual factors. Park and Woo (2022) highlighted that the adoption of AI is contingent upon a multitude of factors, including personality, user experience, cost, optimism toward technology, and personal values. This complex interplay is particularly critical in safety-sensitive fields like aviation. The aviation sector, which is distinguished by its dependence on technical expertise, incorporates AI into a multitude of applications, with highly trained professionals at its core (Wickens & Dehais, 2020).

The rapid spread of AI is bringing swift and significant changes across industries. In this changing context, businesses must adapt to technological developments to remain competitive (Duran, Boz, Behdioğlu & Kutlu, 2019). In aviation, AI is increasingly used to improve efficiency, support decision making, raise safety standards, and streamline operations in areas such as air traffic management, flight operations, and maintenance (European Union Aviation Safety Agency [EASA], 2023). However, these advances may alter employment structures in the sector, and the rapid adoption of AI could heighten students' concerns about their future job prospects in aviation-related programs.

The perceived future employability (PFE) of students represents a subjective evaluation of how individuals view their potential positions in the labour market. It is shaped by an individual's skill set, knowledge levels, and experiences, as well as external factors such as labour market conditions and economic indicators (Gunawan, Creed & Glendon, 2019). It serves as a crucial motivator for goal setting, planning, and striving toward these goals, thereby shaping individuals' future professional identities (Creed & Klisch, 2005). Individuals with high levels of perceived employability are more likely to invest greater effort in career planning, goal management, and professional endeavors. This can lead to a reduction in career-related stress and an enhancement of occupational success (Creed, Sawitri, Hood & Hu, 2021). Conversely, low perceptions may result in a lack of confidence in adapting to the labour market, an increased risk of unemployment, and a lack of strategic clarity (Yizhong et al., 2017). In this context, PFE serves as an internal benchmark, enabling students to compare their current status with their future aspirations (Lord, Diefendorff, Schmidt & Hall, 2010). It is of critical importance to support these perceptions for national development, as high unemployment rates not only negatively impact individuals but also hinder economic growth (Guilbert, Bernaud, Gouvernet & Rossier, 2016).

The advent of new technologies, including AI and automation, is prompting students to re-examine their career expectations. Empirical studies provide concrete evidence of adverse labour-market impacts: Jung and Lim (2020) show that the widespread use of industrial robots suppresses employment growth and affects low-skilled workers most severely, and Acemoglu and Restrepo (2017) estimate that one additional robot per 1,000 workers reduces the employment-to-population ratio by about 0.2 percentage points and lowers wages by roughly 0.42%. Furthermore, the potential for these effects to intensify is heightened in the absence of effective policy responses (Aghion, Antonin & Bunel, 2019). Similarly, while the use of AI in job search processes offers advantages such as reducing biases and accelerating procedures, it is also noted that it may narrow employment opportunities (Lapidus, 2023). Research has further indicated that the impacts of AI and robotics on unemployment vary based on education levels and age groups, with particularly pronounced negative effects observed among individuals with intermediate education levels (Bordot, 2022).

The impact of AI on employment in the aviation sector represents a crucial area of investigation. This highly sophisticated and rapidly evolving

industry depends on technological innovation and data-driven decision-making. AI is becoming an indispensable component of aviation, enhancing autopilot systems, flight simulations, maintenance, and air traffic management. As the technological landscape continues to evolve, the skills and roles of aviation professionals may require redefinition. Addressing these changes is vital for developing workforce policies and maintaining the sector's competitiveness and sustainability.

Within the context of the literature background of the study, it is important to address the issues of AI anxiety and employability in more depth with existing theories. In this context, using frameworks such as the Technology Acceptance Model (TAM) and Expectancy-Value Theory will contribute to a more comprehensive interpretation of the research outputs. The TAM, developed by Davis (1989), aims to explain the processes of individuals accepting and using new technologies. The model suggests that two main factors, perceived usefulness and perceived ease of use, play a critical role in adopting technology. Perceived usefulness refers to the individual's belief that using technology will increase work performance, while perceived ease of use indicates the individual's perception of how much effort technology requires. These two factors shape individuals' attitudes toward technology and their intentions to use it. In the context of AI anxiety, how individuals perceive AI technologies and the effects of these perceptions on their employability can be examined within the framework of TAM. For example, it can be thought that individuals who believe that AI technologies will facilitate business processes may have reduced anxiety about these technologies and their perceptions of employability may be positively affected. The expectancy-Value Theory, put forward by Vroom (1964), argues that individuals' motivations to exhibit a certain behavior are determined by their expectations about the outcome of that behavior and their perceptions of the value of this outcome. According to this theory, individuals evaluate their likelihood of performing a behavior based on the probability that the behavior will achieve the desired outcome (expectancy) and how personally valuable the outcome is (value). In the context of AI anxiety and employability, individuals' expectations about the impact of AI technologies on their careers and their perceptions of the value of this impact can shape their anxiety levels and perceptions of employability. For example, it can be predicted that individuals who believe that AI technologies will devalue their professional skills may have increased anxiety about these technologies and their perceptions of employability may be negatively affected.

Building on these theoretical frameworks, self-efficacy theory and career adaptability theory offer additional perspectives for understanding the relationship between AI anxiety and employability. Self-efficacy theory refers to an individual's belief in their ability to successfully perform a specific task or activity (Bandura, 1977). This belief directly influences career development and the perception of success in the labour market (Betz, 2000). Self-efficacy therefore shapes how individuals interpret new work demands and new technologies. Individuals with high self-efficacy tend to view change as manageable and are more likely to pursue reskilling and upskilling. By contrast, low self-efficacy can increase worry and doubt about one's capacity to meet evolving job requirements. Career adaptability theory complements this view by identifying psychological resources such as concern, control, curiosity, and confidence that help people cope with career change. These adaptability resources interact with self-efficacy to determine whether a person treats AI as an opportunity for growth or as a threat to their role. In this context, AI anxiety and the fear that professional skills may become obsolete increase feelings of uncertainty about future careers (Mcclure, 2018). Career adaptability theory emphasizes an individual's capacity to cope with uncertainties and changes in career development (Savickas, 2013). Career adaptability, which consists of four main dimensions -concern, control, curiosity, and confidence- helps individuals develop proactive behaviors to maintain their employability despite technological changes (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015). In particular, developing career adaptability in individuals with high AI anxiety increases psychological resilience against career uncertainties and strengthens perceptions of employability (Kong et al., 2024). Self-efficacy and career adaptability play a crucial role in managing AI-related anxiety and maintaining employability. A strong sense of self-efficacy allows individuals to remain flexible in the face of occupational changes, while career adaptability supports future planning and strategic adjustment to uncertainties. Therefore, enhancing self-efficacy and career adaptability is essential for reducing the effects of AI anxiety and sustaining employability.

The aim of the study is to provide a comprehensive examination of AI anxiety and perceptions of future employability among students engaged in aviation-related education, with a focus on understanding their concerns regarding AI and its potential impact on the industry. It seeks to contribute to the existing literature on this topic and identify potential implications for future workforce policies in the aviation sector. The findings will provide insights into how technological advancements influence

human resource management and workforce planning, serving as a valuable reference for aviation professionals, researchers, and industry authorities.

## 2. METHOD

The study employed a quantitative research design based on a survey model. The research utilizes descriptive statistics to systematically describe the characteristics and current state of the study population, aligning with the fundamental aim of descriptive research (Karasar, 2016). Furthermore, inferential statistical methods are applied to analyze the relationships and differences between the variables. Therefore, the study is positioned as quantitative research with both descriptive and explanatory aims.

### 2.1. Research Question

The study examines the phenomenon of AI anxiety and its impact on perceptions of future employability among students pursuing aviation-related studies. It explores the ways in which AI affects the dynamics of the workforce, influences the perspectives of students, and contributes to the development of academic literature and practical insights. The research question is: "To what extent do aviation students' anxieties about AI and their perceptions of future employability manifest, and what is the relationship between these variables?".

### 2.2. Measures

#### 2.2.1. Demographic information form

In the study, participants were requested to provide detailed demographic information. This included data regarding the participants' characteristics, such as gender, field of study, current academic level, and their level of knowledge about AI.

#### 2.2.2. Perceived future employability scale (PFES)

The PFES, developed by Gunawan, Creed, and Glendon (2019), is a 24-item self-report measurement tool designed to assess the perceptions of young adults regarding their employability when entering the workforce after completing their education. The scale comprises several sub-dimensions, including networks, experiences, personal characteristics, institutional reputation, market knowledge, and skills. Higher scores on the scale are indicative of a positive outlook on career planning and prospects, as well as a sense of preparedness for the job market. The scale uses a 6-point Likert scale ranging from

"Strongly Disagree (1)" to "Strongly Agree (6)". Alkin, Korkmaz, and Çelik (2020) adapted the original scale into Turkish while maintaining its structural integrity, with a Cronbach's alpha internal consistency coefficient of .95 during the adaptation process.

### 2.2.3. Artificial intelligency anxiety scale (AIAS)

The AIAS, developed by Wang and Wang (2019), is a 16-item measurement tool designed to assess individuals' concerns about AI, which has been increasing in recent years. The scale is comprised of four sub-dimensions: learning, job replacement, socio-technical blindness, and AI configuration. The scale uses a 5-point Likert-type scale ranging from "Strongly Disagree (1)" to "Strongly Agree (5)". Akkaya, Özkan, and Özkan (2021) adapted this scale into Turkish, and during the adaptation process, Cronbach's alpha internal consistency coefficient was found to be .94.

### 2.3. Sample

The study population comprises university students enrolled in aviation programs at higher education institutions in Türkiye. Convenience sampling was used in the study. The sample was accessed through students reached via faculty members working in aviation departments. During the data collection process, conducted online from October 1, 2024, to November 13, 2024, a total of 909 students, representing the future workforce of the aviation industry, were reached.

### 2.4. Data Analysis

The data obtained in the study were analyzed using the statistical software package SPSS, version 29.0. In addition to the descriptive statistical analyses, the difference tests, correlation, and regression analyses were conducted. The prerequisites for conducting a regression analysis were adhered to, in accordance with the principles established by George and Mallery (2010).

The study was approved for ethical suitability by the Ethics Committee of the International Science and Technology University with decision number: E-4651465861-204.01.07-250 and date 30 JUL 2024 (Revision: E-4651465861-204.01.07-474/ 01 NOV 2024).

## 3. RESULTS

The participants in the study were aviation students (n = 909) who were grouped according to their demographic characteristics. In terms of gender, the participants were reported as 58.1% female (n =

528) and 41.9% male (n = 381). When evaluated on a departmental basis, it was observed that the majority of participants were in the departments of Aviation Management (35.4%, n = 322), Civil Air Transportation Operations (21.7%, n = 197), and Civil Aviation Cabin Services (20.6%, n = 187). Other departments included Aircraft Maintenance and Repair (7.8%, n = 71), Aviation Electrics and Electronics (4.0%, n = 36), and Air Traffic Control (3.0%, n = 27). Smaller numbers of participants were represented in other departments. The distribution of participants by educational level showed that 51.7% (n = 470) were pursuing an undergraduate program, and 48.3% (n = 439) were pursuing an associate degree program in the field of aviation. Furthermore, 57.6% of the participants (n = 524) indicated that they utilize AI technologies, whereas 42.4% (n = 385) stated that they do not employ these technologies.

The factor analysis performed on the AIAS and the PFES indicated that both scales were statistically sufficient and reliable. The KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) value for the AIAS was found to be 0.917 and the Cronbach's Alpha value was found to be 0.914, indicating that the sample size was quite suitable for factor analysis and that the scale had a high internal consistency. Similarly, the KMO value for the PFES was found to be 0.959 and the Cronbach's Alpha value was 0.942, indicating that the reliability of the scale was quite high and that it had a suitable data structure for factor analysis. Based on the acceptance criteria proposed by George and Mallery (2010) and Hair Jr, LDS Gabriel, Silva, and Braga (2019), these results prove that both scales are valid and reliable measurement tools. These findings, together with the consistency of the factor loading values, support a scale structure that is appropriate for the sample and context of the study.

When looking at the descriptive statistics of the total scale scores of the main variables, as shown in Table 1, the average total score for the AIAS was calculated as 48.25 (Sd. = 11.31) and it was observed that the scores varied between 16 and 80. The mean total score for the PFES was found to be 123.26 (Sd. = 12.98) and it was found that the scores varied between 73 and 144. The data for both scales were fully analyzed (n = 909) and it was found that the scales showed a great deal of variation.

**Table 1:** Descriptive Statistics of the Total Scale Scores

| Scale | n   | Minimum | Maximum | Mean   | Sd.   |
|-------|-----|---------|---------|--------|-------|
| AIAS  | 909 | 16      | 80      | 48.25  | 11.31 |
| PFES  | 909 | 73      | 144     | 123.26 | 12.98 |

The relationships between AIAS, PFES, and their sub-dimensions were assessed using Pearson correlation analysis, as shown in Table 2. No significant relationship was found between AIAS and PFES ( $r = .008, p > .05$ ). However, strong positive correlations were observed between the sub-dimensions of AIAS; for example, a significant relationship was found between socio-technical blindness and job replacement ( $r = .732, p < .001$ ) and between learning and job replacement ( $r = .378, p < .001$ ). Strong positive correlations were also found between the sub-dimensions of PFES, with the highest correlation found between market knowledge and skills ( $r = .846, p < .001$ ). In addition, the networks dimension of PFES showed a strong positive relationship with total PFES ( $r = .765, p < .001$ ). However, low-level negative correlations were also found between the sub-dimensions of AIAS and PFES; for example, the learning sub-dimension of AIAS was found to have a weak negative relationship with the experiences sub-dimension of PFES ( $r = -.110, p < .001$ ). These findings suggest that the relationships between AI anxiety and PFE should be further explored at the sub-dimension level.

Although the correlation analysis did not reveal a statistically significant relationship between the two variables, a regression analysis was conducted to examine the direction and magnitude of AIA's potential influence on PFE. This approach allows for a more detailed assessment of the predictive capacity of AIA, independent of the correlation coefficient, and provides insight into whether AIA contributes to variations in PFE when considered as a predictor variable. Simple linear regression analysis was used to assess the relationship between AIA and PFE, as shown in Table 3. The results of the analysis show that AIA has no significant effect on PFE ( $\beta = 0.009, p = .810$ ). The regression model could not explain the variance of the dependent variable ( $R^2 = .000, \text{adjusted } R^2 = -.001$ ) and the overall significance of the model was not found to be significant ( $F = .058, p > .05$ ). These results indicate that AIA levels do not directly influence participants' PFE. The  $R^2$  value of the model is close to zero, suggesting that AIA has a negligible effect on PFE and that other variables may better explain this relationship.

**Table 2:** Means, Standard Deviations and Bi-Variate Correlation Among the Research Variables

| Variables | M      | Sd.   | (2)  | (3)    | (4)    | (5)    | (6)    | (7)    | (8)    | (9)    | (10)    | (11)   | (12)    |
|-----------|--------|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|
| (1)       | 48.24  | 11.30 | .008 | .666** | .859** | .828** | .808** | -.008  | .016   | .014   | -.010   | .031   | .008    |
| (2)       | 123.25 | 12.98 | -    | -      | .031   | .077*  | .022   | .765** | .823** | .827** | .689**  | .870** | .839**  |
| (3)       | 10.84  | 3.61  |      | .101** | -      | .378** | .331** | .387** | -      | -      | -.130** | .032   | -.123** |
| (4)       | 13.88  | 3.76  |      |        | -      | .732** | .594** | .019   | .049   | .059   | -.060   | .082*  | .069*   |
| (5)       | 14.25  | 3.36  |      |        |        | -      | .574** | .038   | .106** | .098** | -.020   | .106** | .104**  |
| (6)       | 9.25   | 3.55  |      |        |        |        | -      | .009   | .009   | .020   | .019    | .037   | .012    |
| (7)       | 20.30  | 2.46  |      |        |        |        |        | -      | .641** | .581** | .363**  | .633** | .587**  |
| (8)       | 20.95  | 2.51  |      |        |        |        |        |        | -      | .742** | .353**  | .696** | .693**  |
| (9)       | 21.33  | 2.35  |      |        |        |        |        |        |        | -      | .365**  | .731** | .740**  |
| (10)      | 18.15  | 4.42  |      |        |        |        |        |        |        |        | -       | .432** | .364**  |
| (11)      | 21.09  | 2.37  |      |        |        |        |        |        |        |        |         | -      | .846**  |
| (12)      | 21.41  | 2.33  |      |        |        |        |        |        |        |        |         |        | -       |

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

(1)= AIAS; (2)= PFES; (3)= AIAS- learning; (4)= AIAS job replacement; (5)= AIAS sociotechnical blindness; (6)= AIAS AI configuration; (7)= PFES networks; (8)= PFES experience; (9)= PFES personal characteristics; (10)= PFES institution reputation; (11)= PFES market knowledge; (12)= PFES skills

**Table 3:** Result of Simple Linear Regression

| Variable  | $\beta$ | F    | $R^2$ | Adjust $R^2$ | p    |
|---|---------|------|-------|--------------|------|
| Artificial Intelligence Anxiety                           | 0.009   | .058 | .000  | -.001        | .810 |
| <i>Dependent Variable: Perceived Future Employability</i> |         |      |       |              |      |

Multiple linear regression analysis was used to assess the effects of the AIAS sub-dimensions on PFES, as shown in Table 4.

The other sub-dimensions, job replacement ( $\beta = -.019$ ,  $p = .707$ ) and AI configuration ( $\beta = .014$ ,  $p = .740$ ) of AIA, did not have a significant effect on the dependent variable.

**Table 4:** Results of Multiple Linear Regression

| <i>Variables</i>  | $\beta$ | <i>t</i> | <i>p</i> |
|---|---------|----------|----------|
| AIA- Learning   | -.142   | -3.916   | .001*    |
| AIA- Job Replacement                                      | -.019   | -.376    | .707     |
| AIA- Sociotechnical Blindness                             | .130    | 2.610    | .009*    |
| AIA- AI Configuration                                     | .014    | .332     | .740     |
| $R^2$   | .024    |          |          |
| <i>Adjust R<sup>2</sup></i>                               | .020    |          |          |
| <i>Dependent Variable: Perceived Future Employability</i> |         |          |          |

\* $p < .05$

The model was only able to explain 2.4% of the variance in the dependent variable ( $R^2 = .024$ , adjusted  $R^2 = .020$ ), suggesting that other factors may be effective in explaining the dependent variable. When examined at the sub-dimension level, the socio-technical blindness sub-dimension of AIA was found to have a positive and significant effect on PFE ( $\beta = .130$ ,  $p = .009$ ). This suggests that increasing socio-technical blindness may increase participants' confidence in the labour market and their perception of employability. On the other hand, the learning sub-dimension of AIA had a negative and significant effect on the PPI ( $\beta = -.142$ ,  $p = .001$ ), indicating that individuals' perceptions of employability decreased as their learning anxiety increased.

According to the independent samples t-test, it was found that there were significant differences in the perceptions of the first- and second-year associate degree program students on various variables, as shown in Table 5. With regard to the PFE variable, it was found that the scores of first year students were significantly higher than those of second year students ( $p = .020$ ). Similarly, it was observed that the scores of the first-year students were significantly higher than those of the second-year students for the variable PFE Experience ( $p = .039$ ). In addition, a significant difference was found in the PFE Market Knowledge variable and it was found that first year students had higher scores for this variable ( $p = .004$ ). In the PFE Skills variable, it was observed that the average scores of the first-year students were significantly higher than those of the second-year students ( $p = .007$ ).

**Table 5:** Differences in PFES and Sub-dimensions Based on Associate Degree Students' Class Levels

| <b>Variables</b>             | <b>Groups</b> | <b>n</b> | <b>Mean</b> | <b>Sd.</b> | <b>t</b> | <b>df</b> | <b>p</b> | <b>Mean Difference</b> | <b>Std. Error Difference</b> |
|------------------------------|---------------|----------|-------------|------------|----------|-----------|----------|------------------------|------------------------------|
| <b>PFES</b>                  | 1st year      | 294      | 123.07      | 12.42      | 2.327    | 438       | .020*    | 3.016                  | 1.296                        |
|                              | 2nd year      | 146      | 120.06      | 13.52      |          |           |          |                        |                              |
| <b>PFES Experience</b>       | 1st year      | 294      | 20.96       | 2.41       | 2.070    | 438       | .039*    | 0.513                  | 0.870                        |
|                              | 2nd year      | 146      | 20.45       | 2.52       |          |           |          |                        |                              |
| <b>PFES Market Knowledge</b> | 1st year      | 294      | 21.13       | 2.17       | 2.857    | 438       | .004*    | 0.673                  | 0.235                        |
|                              | 2nd year      | 146      | 20.46       | 2.60       |          |           |          |                        |                              |
| <b>PFES Skills</b>           | 1st year      | 294      | 21.39       | 2.25       | 2.711    | 438       | .007*    | 0.641                  | 0.236                        |
|                              | 2nd year      | 146      | 20.75       | 2.49       |          |           |          |                        |                              |

\* $p < .05$

These results show that there are significant differences in the elements such as employability, experience, market knowledge and skills perceived by the students depending on their year. This situation shows that first year students have higher perceptions of these issues.

According to the results of the independent samples t-test, no statistically significant difference was found in the scale scores in terms of gender, use of AI (yes vs. no) and education level (associate degree program vs. undergraduate program). This result shows that these variables do not have a significant effect on the participants' perceptions of future employability.

In addition, in the "Skills" sub-dimension, the scores of the first-year students are significantly higher ( $F = 4.985$ ,  $p = .002$ ) compared to the third-year (difference: 0.98452,  $p < .05$ ) and fourth-year students (difference: 0.91859,  $p < .05$ ). These findings indicate that the first-year students' perceptions of future employability and their positive evaluations in the relevant sub-dimensions decreased in the later years of their education. This could be explained by the academic and professional challenges that students face in later grades, increased job market uncertainty, or changes in their perceptions of knowledge-based self-efficacy.

**Table 6:** Differences in PFES and Sub-dimensions Based on Undergraduate Students' Class Levels

| Variables                            | Groups   | n   | Mean   | Sd.   | F     | p     | Difference  |
|--------------------------------------|----------|-----|--------|-------|-------|-------|---|
| <b>PFES</b>                          | 1st year | 200 | 125.16 | 12.05 | 5.029 | .002* | "1st year" > "3rd year";<br>"1st year" > "4th year" |
|                                      | 2nd year | 107 | 122.26 | 13.09 |       |       |   |
|                                      | 3rd year | 84  | 119.91 | 13.52 |       |       |   |
|                                      | 4th year | 78  | 119.85 | 14.07 |       |       |   |
| <b>PFES Experience</b>               | 1st year | 200 | 21.33  | 2.19  | 4.968 | .002* | "1st year" > "3rd year"                             |
|                                      | 2nd year | 107 | 20.77  | 2.64  |       |       |   |
|                                      | 3rd year | 84  | 20.22  | 2.46  |       |       |   |
|                                      | 4th year | 78  | 20.52  | 2.66  |       |       |   |
| <b>PFES Personal Characteristics</b> | 1st year | 200 | 21.59  | 2.08  | 3.356 | .019* | "1st year" > "3rd year"                             |
|                                      | 2nd year | 107 | 21.32  | 2.38  |       |       |   |
|                                      | 3rd year | 84  | 20.69  | 2.30  |       |       |   |
|                                      | 4th year | 78  | 21.10  | 2.40  |       |       |   |
| <b>PFES Networks</b>                 | 1st year | 200 | 21.52  | 2.04  | 6.599 | .001* | "1st year" > "3rd year";<br>"1st year" > "4th year" |
|                                      | 2nd year | 107 | 20.97  | 2.33  |       |       |   |
|                                      | 3rd year | 84  | 20.48  | 2.54  |       |       |   |
|                                      | 4th year | 78  | 20.37  | 2.70  |       |       |   |
| <b>PFES Skills</b>                   | 1st year | 200 | 21.67  | 2.12  | 4.985 | .002* | "1st year" > "3rd year";<br>"1st year" > "4th year" |
|                                      | 2nd year | 107 | 21.32  | 2.40  |       |       |   |
|                                      | 3rd year | 84  | 20.69  | 2.45  |       |       |   |
|                                      | 4th year | 78  | 20.75  | 2.62  |       |       |   |

\* $p < .05$

The ANOVA analysis revealed that there were significant differences in PFE and its sub-dimensions according to undergraduate program's level, as shown in Table 6. First-year undergraduate program students scored significantly higher than both third-year (difference: 5.24833,  $p < .05$ ) and fourth-year students (difference: 5.30603,  $p < .05$ ) in the total score of PFES ( $F = 5.029$ ,  $p = .002$ ). Similarly, first-year students had higher scores than third-year students in the "Experience" sub-dimension (difference: 1.10881,  $p < .05$ ) ( $F = 4.968$ ,  $p = .002$ ). In the "Networks" sub-dimension, the scores of the first-year students were significantly higher than both the third-year (difference: 1.03190,  $p < .05$ ) and fourth-year students (difference: 1.14821,  $p < .05$ ) ( $F = 6.599$ ,  $p < .001$ ).

The results of the ANOVA analysis conducted on the level of knowledge about AI showed that there were statistically significant differences between the knowledge level groups, as shown in Table 7. In terms of total scores on the AIAS, it was determined that the averages of individuals with advanced knowledge were significantly lower than those with no knowledge ( $F = 8.940$ ,  $p < .001$ ). In particular, individuals with advanced knowledge had lower anxiety scores than those with no knowledge (difference: 8.07731,  $p < .05$ ), those with low knowledge (difference: 7.10594,  $p < .05$ ), and those with moderate knowledge (difference: 4.72053,  $p < .05$ ). When examined at the level of sub-dimensions, it was found that individuals with advanced knowledge had lower AI anxiety levels compared to those with no knowledge (difference: 2.67395,  $p < .05$ ) and those with little knowledge (difference: 1.84566,  $p < .05$ ) in the "AIA

Learning" sub-dimension ( $F = 8.782, p < .001$ ). Similarly, individuals with advanced knowledge had significantly lower anxiety scores compared to other groups in the "AIA AI Configuration" sub-dimension ( $F = 12.032, p < .001$ ). In addition, it was observed that individuals with advanced knowledge had higher averages in terms of "PFE Networks" and "PFE Personal Characteristics" from the PFE dimensions. In the "PFE Networks" sub-dimension, individuals with advanced knowledge were found to have significantly higher scores than those with no knowledge (difference: 1.38319,  $p < .05$ ) and those with little knowledge (difference: 1.34292,  $p < .05$ ) ( $F = 6.811, p < .001$ ). Similarly, in the "PFE Personal Characteristics" sub-dimension, individuals with advanced knowledge were found to have higher averages than other groups ( $F = 5.151, p = .002$ ). Finally, in the "PFE Skills" dimension, individuals with advanced knowledge were found to have significantly higher scores than those with no knowledge (difference: 1.09277,  $p < .05$ ) ( $F = 3.393, p = .018$ ).

The results of the analysis indicated that there is no statistically significant difference between the departments in which the students are engaged in their studies. This finding suggests that the perceptions of employability among students pursuing their studies in different departments are, in general, at comparable levels.

#### 4. DISCUSSION AND CONCLUSION

The analysis evaluating the effect of AI anxiety on PFE indicated that general AI anxiety levels do not significantly influence PFE. A weak negative relationship observed in some analyses can be attributed to sectoral differences in the impact of AI on labour (Zhou, Chu, Li & Meng, 2019). While AI may reduce workforce demand in certain areas, it significantly increases demand in technology-driven sectors, thereby creating new expertise areas (Sheikh, 2022; Xie et al., 2021). The aviation sector, which requires a high-quality technical workforce and values the human factor, aligns with this trend (Gorbachev, Shestakov & Stefański, 2019). According to TURKSTAT (Turkish Statistical Institute), indicators such as higher education employment rate, time to first employment, and average monthly earnings were subjected to maximum normalization across 216 bachelor's degree programs. As a result, aviation electrical and electronics (3), aviation and space engineering (4), pilot training (5), aeronautical engineering (8), and aircraft maintenance and repair (9) ranked among the top 10 due to their short employment time and high earnings (Kılanç, 2024). This finding emphasizes the importance of the employment dimension in aviation.

**Table 7:** Differences in AIAS and Sub-dimensions Based on Students' Knowledge of Artificial Intelligence

| Variables                            | Groups | n   | Mean  | Sd.   | F      | p     | Difference                                       |
|--------------------------------------|--------|-----|-------|-------|--------|-------|--|
| <b>AIAS</b>                          | (1)    | 119 | 50.27 | 11.50 | 8.940  | .001* | (1)> (4); (2)> (4); (1)> (3); (3)> (4); (2)> (3) |
|                                      | (2)    | 438 | 49.30 | 10.63 |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 46.92 | 11.64 |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 42.20 | 11.88 |        |       |  |
| <b>AIAS Learning</b>                 | (1)    | 119 | 11.87 | 3.91  | 8.782  | .001* | (1)> (4); (2)> (4); (1)> (3)                     |
|                                      | (2)    | 438 | 11.04 | 3.45  |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 10.41 | 3.52  |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 9.20  | 3.92  |        |       |  |
| <b>AIAS AI Configuration</b>         | (1)    | 119 | 9.78  | 3.34  | 12.032 | .001* | (1)> (4); (2)> (4); (3)> (4); (2)> (3)           |
|                                      | (2)    | 438 | 9.67  | 3.48  |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 8.83  | 3.59  |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 6.90  | 3.32  |        |       |  |
| <b>PFES Networks</b>                 | (1)    | 119 | 20.01 | 2.80  | 6.811  | .001* | (4)> (1); (4)> (2); (3)> (2)                     |
|                                      | (2)    | 438 | 20.05 | 2.37  |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 20.59 | 2.38  |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 21.40 | 2.46  |        |       |  |
| <b>PFES Personal Characteristics</b> | (1)    | 119 | 20.82 | 2.76  | 5.151  | .002* | (4)> (1); (3)> (1); (3)> (2)                     |
|                                      | (2)    | 438 | 21.18 | 2.26  |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 21.65 | 2.21  |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 21.84 | 2.69  |        |       |  |
| <b>PFES Skills</b>                   | (1)    | 119 | 21.06 | 2.50  | 3.393  | .018* | (4)> (1)   |
|                                      | (2)    | 438 | 21.31 | 2.27  |        |       |  |
|                                      | (3)    | 302 | 21.58 | 2.29  |        |       |  |
|                                      | (4)    | 50  | 22.16 | 2.55  |        |       |  |

\* $p < .05$ ; (1)= No knowledge; (2)=Little knowledge; (3)= Moderate knowledge; (4)= Advanced knowledge

In regression analyses, the sociotechnical blindness variable emerged as a positive predictor of PFE. This finding suggests that individuals with limited awareness of the sociotechnical dimensions of AI may have more confidence in the labour market and perceive their employability to be higher. Considering that sociotechnical blindness is associated with individuals' limited acceptance of the integration of AI into human-centered systems, it can be argued that this situation may increase the individual's self-confidence in their indispensability in the workforce (Schepman & Rodway, 2020). This result is consistent with Acemoglu and Restrepo's (2018) findings that human skills (such as complex reasoning, empathy, and communication) have sustainable value in the face of automation. However, this situation should be evaluated paradoxically; because individuals who do not sufficiently understand the impact of AI technologies on labour dynamics may underestimate the possibility of losing their jobs and see themselves as more secure in the labour market. In this context, the finding should be related to the broader discussions on trust in AI and the indispensability of human workers. How trust in AI systems shapes individuals' integration processes with technology and its impact on their PFE should be addressed more comprehensively in future research. On the other hand, the learning anxiety sub-dimension was found to have a negative effect on PFE. This suggests that individuals' concerns about adapting to new skills or work conditions may negatively affect their perception of employability. However, no statistically significant effect was found on PFE for other sub-dimensions such as AI configuration.

The negative impact of learning anxiety on PFE can be attributed to individuals' anxieties regarding their inability to adapt to the evolving demands of the job. Such anxiety can evoke fears of obsolescence, even though it does not necessarily lead to unemployment (Belchik, 2022; Lukyanenko, Maass & Storey, 2022). The extent to which employees perceive technology as usable significantly influences their engagement with learning processes. For effective adaptation, re-skilling initiatives are essential, enabling workers to acquire the knowledge and skills required for evolving roles (Morandini et al., 2023).

First-year students exhibit higher optimism about PFE compared to upper-year students. This trend is also supported by existing literature (Jackson & Wilton, 2016; Tymon, 2013). As students progress through their academic careers, they become more aware of the competitive nature of the labour market, which may lead to a decrease in their confidence in their employability. Qenani,

MacDougall, and Sexton (2014) reported that students experience a decrease in their perception of employability as the time spent at university increases, and this can be explained by the relationship between academic progress and increased awareness of the labour market. As students progress through their academic careers, their initial high motivation and optimism may diminish as they more closely observe the dynamics and potential challenges of the labour market. The academic and professional uncertainties encountered during this process may cause students' perceptions of employability to become more cautious over time. In this context, educational programs need to be structured to ensure that students maintain their perceptions of employability throughout their academic journey. For students to maintain their high perception of employability, internship programs that provide early contact with the business world, sector-related projects, and career development-focused education policies are important. These findings can be supported by qualitative data from student experiences. In particular, in-depth interviews or focus groups aimed at understanding how students at different academic levels shape their PFE can help explain changes in their perceptions over time. Such an approach can provide a more nuanced understanding of the impact of student's individual academic and professional experiences on their employability perceptions and provide important clues on how to design more effective educational interventions.

Individuals' levels of knowledge about AI significantly influence their anxiety and perceptions of employability. Those with advanced AI knowledge report lower anxiety and higher employability perceptions, a finding that corroborates those of Li and Huang (2020) and Sanusi, Olaleye, Oyelere, and Dixon (2022). These studies highlight the importance of AI awareness programs in alleviating anxiety and enhancing technology adoption.

Among students studying aviation, levels of anxiety regarding AI are moderate. The highest level of anxiety is associated with socio-technical blindness, followed by concerns about AI job replacement and configuration. Learning-related anxiety is the lowest-ranking factor, indicating a relatively positive attitude toward acquiring AI-related skills (Takıl, Erden & Sarı, 2022). The uniformity in students' perceptions of employability reflects confidence in their future career prospects, despite potential gaps in understanding AI's broader labour market implications. These findings emphasize the importance of comprehensive research on AI's

effects, utilizing diverse methodologies and larger samples.

The lack of significant relationships between specific AI anxiety sub-dimensions and perceived future employability necessitates examining the effects of possible mediating or moderating variables such as academic preparation level and sector-specific technological familiarity. Students' academic achievements and educational processes may have a significant impact on AI anxiety and PFE. In a study conducted by Özbek (2024), it was found that accounting professionals' AI anxiety had a significant impact on their PFE. This finding suggests that academic preparation level may play a mediating or moderating role in the relationship between AI anxiety and PFE. In addition, individuals' familiarity with technological developments in the sectors in which they work or receive education may have an impact on AI anxiety and PFE. Yılmaz and Yılmaz (2024), in their study examining the AI anxiety levels of potential employees of the digital age, stated that individuals' levels of experience with technology shape their attitudes and anxiety levels towards AI. This finding suggests that industry-specific technological familiarity may serve as a moderator variable in the relationship between AI anxiety sub-dimensions and PFE. In this context, it is recommended that future research examine the effects of variables such as academic preparation level and industry-specific technological familiarity on AI anxiety and PFE in more detail. Such studies may provide important information on how educational programs and professional development processes should be structured to help individuals adapt to AI technologies and strengthen their PFE.

The findings of the study align with global trends examining the impacts of AI technologies on labour markets. In particular, the potential of AI to reshape labour markets has been widely discussed in existing literature. For example, the 2025 Global Labour Resilience Index (GLRI) report prepared by Whiteshield notes that countries such as the United States and Singapore demonstrate resilience in their labour markets due to their strong entrepreneurial ecosystems, flexible labour markets, and leadership in AI innovation. These countries are strengthening their labour markets with AI investments and personalized data-driven strategies (GLRI, 2025). However, the integration of AI into labour markets creates opportunities and challenges across countries and sectors. For example, while some occupations are being transformed by AI and automation, jobs that require human contact, such as caregiving and hairdressing, are less affected (Abay, 2024). Evaluating the findings of the study in different cultural and economic contexts allows

us to understand the impact of AI on employability perceptions more comprehensively. Cross-cultural studies allow us to compare the effects of factors such as AI adoption rates, education systems, and labour market dynamics in different countries on individuals' attitudes toward AI and their employability perceptions. For example, McKinsey & Company's Türkiye report contributes to the comparison of transformation processes in different countries by examining the potential impacts of automation and digitalization on the labour market in Türkiye (McKinsey & Company, 2020).

#### 4.1. Theoretical Implications

This study examined the effect of AI anxiety on PFE among aviation students. Although no significant linear relationship was found between AI anxiety and PFE, the findings provide valuable theoretical insights. They suggest that students' concerns about AI may not directly affect employment expectations but could be influenced by other psychological or contextual factors. This points to the importance of considering mediating and moderating variables in future research. Integrating AI anxiety into broader frameworks, such as Social Cognitive Theory and Career Adaptability Theory, can enhance our understanding of how emerging technologies indirectly shape students' career perceptions. By highlighting multidimensional pathways rather than simple direct effects, the study extends theoretical discussions on AI's impact on employability.

#### 4.2. Practical Implications

The findings also offer practical guidance for AI-related training and strategies. First, trust in automated systems can be systematically developed through targeted training, as demonstrated in research with student air traffic controllers (Miramontes et al., 2015). Increasing perceived safety and reducing AI-related anxiety can further enhance trust and system usability (Gillath et al., 2021). Second, according to the Technology-Mediated Learning Theory, learners benefit from access to diverse resources and tools that support knowledge acquisition and skill development (Bower, 2019). Virtual simulations and online tutorials, frequently used in aviation psychology training, allow trainees to interact with advanced AI systems in a controlled environment and prepare for complex tasks. Finally, organizations aiming to integrate AI effectively should prioritize reskilling initiatives. Providing training in data analytics, machine learning, and programming equips employees with the competencies needed to work efficiently alongside AI technologies (Makarius, Mukherjee, Fox, & Fox, 2020).

### 4.3. Limitations

The study, while providing valuable insights into the relationship between AI anxiety and PFE among aviation students, is subject to several limitations. First, the study relied on self-report scales (AI Anxiety Scale and PFE Scale), which may be subject to social desirability bias, common method variance, and participants' subjective interpretations of the items. The incorporation of objective performance indicators or mixed-method approaches would facilitate a more comprehensive understanding. Secondly, the explained variance of the regression models between AI anxiety sub-dimensions and PFE was relatively low (adjusted  $R^2 = .020$ ). While these findings suggest a potential association between AI anxiety sub-dimensions and PFE, they also indicate that other individual or educational factors may play a more decisive role in shaping employability perceptions. Future research should integrate additional predictors, such as technological readiness, career adaptability, or organizational support, to capture a fuller picture. The study was conducted within a specific cultural and sectoral context. Given that perceptions of AI and employability are influenced by technological infrastructure, labour market dynamics, and cultural attitudes toward technology, replication of the study across different countries and sectors would enhance the external validity of the findings. Notwithstanding these limitations, the study offers an inaugural investigation into the intricate relationship between AI anxiety and PFE in aviation education, providing significant directions for future research.

E-4651465861-204.01.07-250 and date 30 JUL 2024 (Revision: E-4651465861-204.01.07-474/ 01 NOV 2024). Informed Consent Form: Informed consent form was obtained from all individual participants who participated in the study.

### ETHICS DECLARATIONS

**Support Information:** This study has not received support from any organization such as government, commercial or non-profit organizations.

**Conflict of Interest:** The corresponding author declares no conflict of interest.

**Author Contribution Declaration:** 1st author's contribution rate is 50%, 2nd author's contribution rate is 50%.

**Ethical Approval:** All procedures performed in studies involving human participants conform to the ethical standards of the institutional and/or national research committee and the 1964 Helsinki declaration and its subsequent amendments or comparable ethical standards.

The study was approved for ethical suitability by the Ethics Committee of the International Science and Technology University with decision number:

## REFERENCES

- Abay, E. G. (2024). *Yapay zekanın küresel ekonomi ve istihdamı kökten değiştirmesi bekleniyor*. Anadolu Ajansı. 23.01.2024. Retrieved from <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/yapay-zekanin-kuresel-ekonomi-ve-istihdami-kokten-degistirmesi-bekleniyor/3116087>
- Abubakar, M., EriOluwa, O., Teyei, M. & Al-Turjman, F. (2022). AI application in the aviation sector. In *2022 International Conference on Artificial Intelligence of Things and Crowdsensing (AIoTcs)*, 26-28 October, Nicosia.
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). *Artificial intelligence, automation, and work* (NBER Working Paper No. 24196). National Bureau of Economic Research. Retrieved from [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w24196/w24196.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w24196/w24196.pdf)
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). Robots and jobs: evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128, 2188 - 2244.
- Aghion, P., Antonin, C. & Bunel, S. (2019). Artificial intelligence, growth and employment: The role of policy. *Economie & Statistique*, 510-511-512, 149-164.
- Akkaya, B., Özkan, A. & Özkan, H. (2021). Yapay zeka kaygı (YZK) ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Alanya Akademik Bakış*, 5(2), 1125-1146.
- Alkın, S., Korkmaz, O. & Çelik, S. B. (2020). Algılanan gelecekteki istihdam edilebilirlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 33-47.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). *The risk of automation for jobs in OECD countries* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189). OECD Publishing. Retrieved from [https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2016\\_OECD\\_Risk-Automation-Jobs.pdf](https://wecglobal.org/uploads/2019/07/2016_OECD_Risk-Automation-Jobs.pdf)
- Badhurunnisa, M. & Dass, V. (2023). Challenges and opportunities involved in implementing AI in workplace. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(6), 1-7.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Belchik, T.A. (2022). Artificial intelligence as a factor in labor productivity. In: Bogoviz, A.V., Suglobov, A.E., Maloletko, A.N., Kaurova, O.V. (eds) *Cooperation and Sustainable Development*. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 245. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-77000-6\\_62](https://doi.org/10.1007/978-3-030-77000-6_62)
- Bendík, D. & Novák, A. (2022). Artificial intelligence and its use in air transport. *Práce a Štúdie*, 11, 106-113. <https://doi.org/10.26552/pas.z.2022.1.18>
- Betz, N. (2000). Self-Efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 205 - 222.
- Bordot, F. (2022). Artificial intelligence, robots and unemployment: Evidence from OECD countries. *Journal of Innovation Economics & Management*, (1), 117-138.
- Bower, M. (2019). Technology-mediated learning theory. *British Journal of Educational Technology*, 50(3), 1035-1048.
- Creed, P. A. & Klisch, J. (2005). Future outlook and financial strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 251-260.
- Creed, P. A., Sawitri, D. R., Hood, M. & Hu, S. (2021). Career goal setting and goal pursuit in young adults: The role of financial distress. *Journal of Career Development*, 48(6), 801-816.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Duran, C., Boz, D., Behdioğlu, S. & Kutlu, S. (2019). Yetenek yönetimi uygulamaları ölçeği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 158-189.
- Dwivedi, Y. K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., ... & Williams, M. D. (2021). Artificial Intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994.
- European Commission & Directorate-General for Communications Networks, Content and Technology (2017). *Attitudes towards the impact of digitization and automation on daily life: Report*. European Commission. Retrieved from <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ce5d5948-6778-11e7-b2f2-01aa75ed71a1/language-en>
- European Union Aviation Safety Agency (EASA). (2023). *Artificial intelligence roadmap- A human-centric approach to AI in aviation*. Retrieved from <https://www.easa.europa.eu/en/domains/research-innovation/ai>
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280.

- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (10th Ed.). Boston: Pearson.
- Georgieff, A. & Milanez, A. (2021). *What happened to jobs at high risk of automation?*. (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 225). OECD Publishing. Retrieved from [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation\\_ffdb138f/10bc97f4-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/what-happened-to-jobs-at-high-risk-of-automation_ffdb138f/10bc97f4-en.pdf)
- Gillath, O., Ai, T., Branicky, M. S., Keshmiri, S., Davison, R. B. & Spaulding, R. (2021). Attachment and trust in artificial intelligence. *Computers in Human Behavior*, 115, 106607.
- Gillespie, N., Lockey, S. & Curtis, C. (2021). *Trust in artificial intelligence: A five country study*. The University of Queensland and KPMG Australia, Research Report. Retrieved from <https://doi.org/10.14264/e34bfa3>
- Global Labour Resilience Index (GLRI). (2025, January 23). *Global Labour Resilience Index 2025: The transformative impact of AI on economies & labour markets*. Whiteshield & Google @ Davos 2025. Retrieved from <https://whiteshield.ai/insights/resilience-of-jobs/whiteshield-google-davos-2025>
- Gorbachev, O., Shestakov, V. & Stefański, K. (2019). *Assessment of professionally important qualities aviation technical staff*. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2077, No. 1). AIP Publishing.
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B. & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69-89.
- Gunawan, W., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2019). Development and initial validation of a perceived future employability scale for young adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610-627.
- Hair Jr, J. F., LDS Gabriel, M., Silva, D. D. & Braga, S. (2019). Development and validation of attitudes measurement scales: fundamental and practical aspects. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 490-507.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Jackson, D. & Wilton, N. (2016). Developing career management competencies among undergraduates and the role of work-integrated learning. *Teaching in Higher Education*, 21(3), 266-286.
- Jung, J., & Lim, D. (2020). Industrial robots, employment growth, and labor cost: A simultaneous equation analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 159, 120202. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120202>.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: bilimsel irade algı çerçevesi ile kavramlar - ilkeler – teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kılanç, B. (2024). *Meslek-istihdam atlası (Lisans)- TÜİK 2024 yükseköğretim istihdam istatistikleri*. Retrieved from [https://drive.google.com/file/d/1cYC6o7-INd4TFo79US3oE\\_Wzc1QFmOfI/view](https://drive.google.com/file/d/1cYC6o7-INd4TFo79US3oE_Wzc1QFmOfI/view)
- Kong, H., Jiang, X., Zhou, X., Baum, T., Li, J., & Yu, J. (2024). Influence of artificial intelligence (AI) perception on career resilience and informal learning. *Tourism Review*, 79(1), 219-233.
- Kumar, P., Hussain, M., Reddy, K. & Deep, S. (2022). Methods of air traffic management using artificial intelligence in India. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 9(4), 560-569. <https://doi.org/10.32628/ijrst229490>
- Lapidus, L. (2023). Using artificial intelligence in employment decisions. *Risk Management*, 70(2), 4-6.
- Li, J. & Huang, J. S. (2020). Dimensions of artificial intelligence anxiety based on the integrated fear acquisition theory. *Technology in Society*, 63, 101410.
- Liu, N. & Jew, L. (2023). The impact of social capital on career adaptability in the era of artificial intelligence: The mediating role of career choice. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 10, 166-179.
- Lord, R. G., Diefendorff, J. M., Schmidt, A. M. & Hall, R. J. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- Lukyanenko, R., Maass, W. & Storey, V. C. (2022). Trust in artificial intelligence: From a foundational trust framework to emerging research opportunities. *Electronic Markets*, 32(4), 1993-2020.
- Makarius, E. E., Mukherjee, D., Fox, J. D. & Fox, A. K. (2020). Rising with the machines: A sociotechnical framework for bringing artificial intelligence into the organisation. *Journal of Business Research*, 120, 262-273.
- Mcclure, P. (2018). “You’re fired,” says the Robot. *Social Science Computer Review*, 36, 139 - 156. <https://doi.org/10.1177/0894439317698637>.
- McKinsey & Company. (2020). *İşimizin geleceği: Dijital çağda Türkiye'nin yetenek dönüşümü*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/tr/our-insights/future-of-work-turkey>
- Miramontes, A., Tesoro, A., Trujillo, Y., Barraza, E., Keeler, J., Boudreau, A., ... & Vu, K. P. L. (2015). Training student air traffic controllers to trust automation. *Procedia Manufacturing*, 3, 3005-3010.

- Morandini, S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D. & Pietrantonio, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and reskilling in organisations. *Informing Science*, 26, 39-68.
- Neudert, L. M., Knuutila, A. & Howard, P. N. (2020). *Global attitudes towards AI, machine learning & automated decision-making: Implications for involving artificial intelligence in public service and good governance*. Oxford Internet Institute. Retrieved from <https://oxcaigg.oii.ox.ac.uk/wp-content/uploads/sites/11/2020/10/GlobalAttitudesTowardsAIMachineLearning2020.pdf>
- Özbek, A. (2024). Muhasebe meslek mensuplarının yapay zekâ kaygılarının gelecekte istihdam edilebilirlik algıları üzerine bir çalışma. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 254-267.
- Park, J. & Woo, S. E. (2022). Who likes artificial intelligence? Personality predictors of attitudes toward artificial intelligence. *The Journal of Psychology*, 156(1), 68-94.
- Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213.
- Sanusi, I. T., Olaleye, S. A., Oyelere, S. S. & Dixon, R. A. (2022). Investigating learners' competencies for artificial intelligence education in an African K-12 setting. *Computers and Education Open*, 3, 100083.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career development and counseling: putting the theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Schepman, A. & Rodway, P. (2020). Initial validation of the general attitudes towards artificial intelligence scale. *Computers in Human Behavior Reports*, 1, 100014.
- Sheikhi, M. (2022). Yapay zeka kullanımının iş piyasasına etkisi. *Journal of Economics and Political Sciences*, 2(1), 102-111.
- Takıl, N., Erden, N. K. & Sarı, A. B. (2022). Farklı meslek grubu adaylarının yapay zekâ teknolojisine yönelik kaygı seviyesinin incelenmesi. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(48), 343-353.
- Tecuci, G. (2012). Artificial intelligence. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 4(2), 168-180. <https://doi.org/10.1002/wics.200>
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York, NY: Wiley.
- Wang, Y. Y. & Wang, Y. S. (2019). Development and validation of an artificial intelligence anxiety scale: an initial application in predicting motivated learning behavior. *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619-634.
- Webb, M. (2019). *The impact of artificial intelligence on the labor market*. Available at SSRN 3482150.
- Wickens, C. D., & Dehais, F. (2020). Expertise in aviation. In P. Ward, J. M. Schraagen, J. Gore, & E. Roth (Eds.), *The Oxford handbook of expertise* (pp. 662-689). Oxford University Press.
- Xie, M., Ding, L., Xia, Y., Guo, J., Pan, J. & Wang, H. (2021). Does artificial intelligence affect the pattern of skill demand? Evidence from Chinese manufacturing firms. *Economic Modelling*, 96, 295-309.
- Yılmaz, H. U., & Yılmaz, A. (2024). Dijital çağın potansiyel çalışanlarının yapay zekâ kaygılarının belirlenmesi. *Business and Economics Research Journal*, 15(2), 171-188.
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A. & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39, 223-239.
- Zhang, B., & Dafeo, A. (2019). Artificial intelligence: American attitudes and trends. Available at SSRN 3312874. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3312874>
- Zhang, X. (2023). Research on the impact of artificial intelligence on the labor market. *Advances in Economics and Management Research*, 8(1), 252-252.
- Zhou, G., Chu, G., Li, L. & Meng, L. (2019). The effect of artificial intelligence on China's labor market. *China Economic Journal*, 13(1), 24-41.
- Zou, T., & Sun, K. (2021). Application and prospect of artificial intelligence in aircraft design. In *2021 International Conference on Networking Systems of AI (INSAI)* (pp. 201-205). IEEE.

Research Article

## No time for people! Family support, loneliness, burnout and meaning in life in skilled foreign workers in Japan

### *İnsanlara zaman yok! Aile desteği, yalnızlık, tükenmişlik ve Japonya'daki vasıflı yabancı işçilerde yaşam anlamı*

Melih Sever<sup>a</sup>

#### ARTICLE INFO

##### Keywords:

Skilled foreign workers,

Burnout,

Existential analysis,

Loneliness,

Japan

##### Article history:

Received 25 January 2025

Received in Revised Form

27 March 2025

Accepted 2 May 2025

#### ABSTRACT

While Japan's declining population and increasing demand for skilled labor have been widely researched, little attention has been given to the psychosocial and existential challenges faced by skilled foreign workers in Japan. This study (N=175) examines the relationships between family support, loneliness, burnout, and meaning in life among skilled foreign workers in Japan, framed by existential analysis theory. Results indicate that while participants report strong family support and do not experience significant loneliness, they face difficulties in forming deep relationships due to work-life balance challenges. These workers often lack long-term plans to settle in Japan, citing various factors, and report moderate levels of burnout. Hierarchical regression analysis reveals that age, gender, loneliness, family support, and burnout significantly impact the participants' sense of meaning in life. Key challenges identified include language barriers, loneliness, and work-life balance, while positive aspects of life in Japan include safety and daily convenience.

#### MAKALE BİLGİSİ

##### Anahtar Kelimeler:

Nitelikli yabancı çalışanlar,

Tükenmişlik,

Varoluşsal analiz,

Yalnızlık,

Japonya

##### Tarihler :

Geliş 25 Ocak 2025

Düzeltilme Geliş

27 Mart 2025

Kabul 2 Mayıs 2025

#### ÖZ

Japonya'nın azalan nüfusu ve nitelikli iş gücüne yönelik artan talebi geniş ölçüde araştırılmış olsa da, Japonya'da yaşayan nitelikli yabancı çalışanların yaşadığı psikososyal ve varoluşsal zorluklara sınırlı düzeyde dikkat gösterilmiştir. Bu çalışma (N = 175), varoluşsal analiz kuramı çerçevesinde, Japonya'daki nitelikli yabancı çalışanlar arasında aile desteği, yalnızlık, tükenmişlik ve yaşamda anlam arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bulgular, katılımcıların güçlü aile desteği bildirdiklerini ve belirgin düzeyde yalnızlık yaşamadıklarını, ancak iş-yaşam dengesi sorunları nedeniyle derin ilişkiler kurmakta zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Katılımcıların birçoğu, çeşitli bireysel ve yapısal nedenlerle Japonya'da uzun vadeli yerleşim planlarının olmadığını ve orta düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir. Hiyerarşik regresyon analizleri, yaş, cinsiyet, yalnızlık, aile desteği ve tükenmişliğin katılımcıların yaşamda anlam algısı üzerinde anlamlı etkiler oluşturduğunu göstermektedir. Çalışmada belirlenen başlıca zorluklar arasında dil engelleri, yalnızlık ve iş-yaşam dengesi sorunları öne çıkarken; Japonya'daki yaşamın olumlu yönleri olarak güvenlik ve günlük yaşamın pratikliği dikkat çekmektedir.

<sup>a</sup> Doç. Dr., Suleyman Demirel University, Social Work Department, Isparta, melihsever@sdu.edu.tr, ORCID:0000-0001-5818-5114

## 1. INTRODUCTION

Japan faces a severe labor shortage stemming from its rapidly aging population. In just 2022, the nation witnessed a decline of 800 thousand in its population, and projections indicate a reduction of nearly 40 million people over the next 50 years (National Institute of Population and Social Security Research, 2023). Japan is actively implementing various measures to address both the declining population and the shortage of qualified workers.

Currently, there are over 1.8 million foreign workers in Japan, constituting approximately 1.8% of the country's total population. Notably, Vietnamese (25.4%) and Chinese (21.2%) workers collectively make up almost half of this foreign workforce (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2022a).

The number of foreign workers in Japan has steadily risen, growing from 1.1 million to 1.8 million between 2016 and 2023. However, these workers are predominantly concentrated in sectors such as manufacturing (26.6%), wholesale retail (13.1%), and the accommodation/service industry (11.5%). It is estimated that only 15-20% of this foreign workforce can be classified as skilled, with the definition of "skilled" being context-dependent, particularly within the Japanese context (Oishi, 2021) (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2022b).

Despite Japan's official recognition of the demographic challenge and labor shortage, the acceptance of more foreign workers and immigrants remains a contentious issue within Japanese society (Facchini, Margarit & Nakata, 2022). Although some studies present conflicting findings (Iyengar et al., 2013), Japan's appeal to skilled foreign workers is still questioned (Morita, 2017). Consequently, many skilled foreign workers express an intention to migrate to other countries due to low job satisfaction, inflexible work cultures and HR systems in Japan (Hof & Tseng, 2020).

Numerous factors contribute to the perceived unattractiveness of Japan's employment sector for skilled workers. These issues encompass disparities in work culture, language barriers, and relatively low salaries (Zhang & McCornac, 2022). Extensive research has explored Japan's labor shortage and its policies regarding foreign labor force (Hof & Tseng, 2020; Peltokopri, 2008). However, studies addressing the psychosocial challenges, work-related stressors, and overall sense of meaning in life among skilled workers in Japan are notably scarce. This gap is particularly significant because international labor migration entails various

challenges, including psychosocial and existential dimensions.

This study seeks to explore the psychosocial and existential challenges that skilled foreign workers encounter in their work and life in Japan. Specifically, it investigates whether family support, loneliness, and burnout among participant skilled workers are associated with their sense of meaning in life, drawing upon Langle's existential analysis-burnout theory (2003).

## 2. THEORETICAL BACKGROUND

### 2.1. Loneliness and Family Support

Loneliness is a well-studied and common phenomenon in Japan (Dahl, 2020) and the term reflecting solitary life of Japanese people "hikikomori" has been under investigation by scholars (Kato et al. 2017). Thus, the experience of settling in Japan can be quite successful in offering a solitary life for the unprepared (Badman et al. 2022; Kawanishi, 2009). The vast literature shows that not only Japanese people but also foreigners from different backgrounds including expats (Peltokorpi & Jintae Froese, 2009), elderly women (Igarashi et al., 2013), workers (Douglass & Roberts, 2015) and care workers (Wu et al. 2022) experience loneliness in Japan. Loneliness could be defined as the feelings of isolation, disconnection, and a lack of meaningful social interactions in one's social network. Among various factors, family support is an important element that contributes to foreigners' feelings of reduced isolation and loneliness (Sagi et al. 2021) and meaning in life (Lambert et al. 2013). Family support could be defined in many ways (Kamaryati & Malathum, 2020) but in this study it has three dimensions; as the practical and emotional help from other family members to a person in need, helping a member to make decisions and being available (to talk, help etc.) to a person in need.

Foreign workers, especially those who come to Japan for work opportunities, may face challenges related to cultural differences (Peltokorpi, 2008), and a sense of alienation and disconnection from their home country and support networks (Roth, 2002). Studies on expatriates in different countries show parallel findings in terms of the mitigating role of family support on their wellbeing (Dang et al. 2022; He et al. 2019). Hence family support plays a mitigating role especially in the first phases of adapting to a new culture and work environment if the person has no prior connections or social networks in Japan. Moreover, the absence of such support may lead to loneliness and feelings of emptiness (Lambert et al., 2013).

Therefore, I hypothesized that higher levels of loneliness would be negatively associated with meaning in life and family support would positively predict meaning in life.

## 2.2. Work Culture and Burnout

Japan's work culture is known for long work hours and death from overworking. "Karoshi" is the Japanese term for death from overwork (Yorozu, 2023). Although regulations including promoting telework and mandatory paid leave are introduced (Ministry of Health Labour and Welfare, 2023) to prevent Karoshi, some Japanese firms still follow their tradition of work ethics that mostly contain strict hierarchical structure, overwork and after work drinking (Nomikai) (Hof & Tseng, 2020).

Employment centered lifestyle of Japanese salarymen often contradicts with what most foreigners are used to experiencing in their homelands. In many developed countries, overwork is more limited and often paid and there are no near-compulsory after work drinking parties and no strict hierarchical structure and dress codes (Peltokorpi & Jintae Froese, 2009). Some of the mentioned expectations put a burden on foreign workers who already struggle with Japanese language and culture (Yorozu, 2023).

In a sense, not only Japanese lifestyle and social life but also business culture and ethics are major concerns for foreign workers in Japan. In addition to their efforts to establish supportive networks and maintain long-distance family relationships, foreign workers must contend with occupational stressors. Given these stressors, foreign workers are more prone to experiencing burnout and ultimately leaving their jobs compared to their Japanese counterparts (Yorozu, 2020). Burnout, characterized by a strong aversion and cynicism toward work (Bakker et al., 2014), encompasses various dimensions, including cognitive, emotional, and physical aspects (Desart & De Witte, 2019). Building on Schaufeli, Desart and De Witte's (2020) framework, burnout consists of four key dimensions: exhaustion, emotional impairment, cognitive impairment, and mental distance.

Exhaustion is the most common symptom, referring to a depletion of physical and mental energy, which may reduce individuals' motivation to engage in meaningful activities. Research suggests that individuals experiencing high exhaustion often report lower levels of meaning in life (Krok, 2016).

Emotional impairment involves difficulties in emotional regulation, leading to increased stress and reduced emotional well-being. Heydari, Hosseini

and Roshandel (2023) found that burnout negatively affects emotional regulation, potentially disrupting an individual's ability to derive meaning from social and professional interactions.

Cognitive impairment refers to declines in cognitive functions such as memory, attention, and decision-making. Mental distance reflects a sense of disengagement and alienation from work. Individuals experiencing this may struggle to find purpose in their professional roles and beyond (Längle, 2003). Hakanen and Schaufeli's (2012) longitudinal study revealed that burnout predicts depressive symptoms and life dissatisfaction. Torres et al. (2022) found that those with lower burnout levels exhibited a stronger sense of life meaning.

Additionally, studies support the inverse relationship between burnout and meaning in life. Itzick et al. (2018) found that burnout was negatively associated with meaning among social workers in Israel. Similarly, Kim and Yoo (2018) reported that resilience to burnout was the strongest predictor of meaning in life among Korean hospice volunteers. These findings highlight that managing burnout symptoms is crucial for maintaining a sense of purpose and fulfillment.

Experiencing burnout can lead to feelings of disillusionment and detachment from work. As a result, foreign skilled workers might find it challenging to see a meaningful connection between their work and their broader life goals, leading to a decreased sense of overall meaning in life as opposed to the one's work feeding a sense of significance (Ward & King, 2017). As Silbiger and Pines (2014) discussed, work is a way of modern day meaning making and thus there is a strong relation between work and meaning in life. Many researchers examined burnout under a broader perspective arguing that burnout arises when individuals unsuccessfully seek meaning and identity in life primarily through their work (Pine & Keinan, 2005). Similar to first hypothesis, higher levels of burnout would be negatively associated with meaning in life in participants.

## 2.3. Existential Analysis and Meaning in Life

Since majority of workers came to Japan via job offers, work is the main meaning and motivation for most of the skilled workers' existence in Japan (Liu-Farrer, 2020 p.62). When work fails to meet the expectations of skilled workers, their main activity becomes unfulfilling. Foreign workers who experience burnout might question their career choices and their reason for being in Japan, which can lead to a diminished sense of meaning in life.

Although it is a widely studied concept, there are varying definitions of meaning in life. However, Martela and Steger (2016) argue that three concepts seem to be related to meaning in life in general: Comprehending or making sense of the world around us, an overarching direction or purpose for our actions and evaluating our lives as worthwhile.

Similarly, Langle (2003) summarizes achieving in meaning in life in four steps, perception of the world around us as it is, creation of goals in accordance with our own inner values, committing to the goals and realizing them which are all intrinsically linked to a person's inner consent. So, pursuing an activity or work over a long period without inner consent is detrimental to someone's life causing inner emptiness which may eventually manifest itself as depression and burnout. If an individual lives and works in accordance with his/her inner values, provided with a safe and supportive environment, nurtures close relationships, and receives recognition from significant others, he can achieve inner consent, leading to a fulfilling life. However, many skilled foreigners leave behind their safe and supportive environments, relationships, and recognition in pursuit of better or more fulfilling experiences in Japan. When these expectations are not met, feelings of emptiness and meaninglessness may arise.

Langle (2003) posits that burnout affects not only an individual's professional life but also their overall well-being, depleting energy and leading to feelings of emptiness and disorientation. Based on this, I hypothesized that higher levels of loneliness and burnout would be negatively correlated with meaning in life, while higher levels of family support would be positively associated. To test these hypotheses, a bivariate correlational analysis was first conducted to examine the relationships between the independent variables and meaning in life. Following this, a hierarchical regression analysis was performed in three stages, controlling for age, gender, marital status and duration in Japan to determine whether family support, loneliness, and burnout predict meaning in life. By accounting for age, gender, marital status and duration in Japan the study aims to provide a clearer understanding of how family support, loneliness, and burnout impact meaning in life, independent these differences. Because research suggest that younger and older individuals may derive meaning from different sources (Fung & Fung, 2021). Similarly, gender and marital status differences significantly influence measures of meaning in life, with societal expectations affecting how men and women experience and express their sense of purpose (So et al., 2023).

### 3.3. Research Positionality

This research is rooted in the hypothesis that foreign workers in Japan who experience adverse conditions—such as loneliness, decreased family support, and unmet professional expectations—may suffer from a diminished sense of meaning in their lives.

During my postdoctoral fellowship in Japan, particularly while living in the Nishi Shinjuku business district, I had the opportunity to interact with many international workers. Through these encounters, I began to observe common themes in their experiences. Many of them appeared perpetually fatigued and frequently expressed frustration over excessive overtime and what they perceived as meaningless team meetings. Discussions after work often revealed feelings of isolation and challenges in forming genuine friendships or romantic connections. Additionally, many conveyed dissatisfaction with their social lives and a sense of longing for their families.

What struck me most was the prevalent sense of alienation and disconnection from the initial aspirations that had motivated them to come to Japan. This prompted me to reflect on the psychological toll of living and working in such demanding circumstances. Following initial conversations and informal exchanges with my sample, I became increasingly interested in investigating whether other skilled foreign workers faced similar challenges in their lives in Japan.

## 3. METHODS

This study employed a cross-sectional quantitative design complemented by open ended comments to explore the dynamics of family support, loneliness, burnout at work, and meaning in life among foreign workers in Japan. To accommodate both English and Japanese speakers, I developed a bilingual questionnaire. The questionnaire was subsequently reviewed by two Japanese researchers for linguistic and formatting accuracy. Ethical approval for the study was obtained from the Suleyman Demirel University Ethics Committee (Approval Number: E-87432956-050.99-428643).

### 3.1. Participants

During the summer of 2023, a total of 204 responses were collected using Google Forms, facilitated through social media and personal contacts. The questionnaire included demographic questions on age, gender, and marital status, along with open-ended questions regarding participants' primary concerns and benefits of living and working in Japan,

duration of stay in Japan, country of origin, occupation, and willingness to remain in Japan. Due to incomplete or inconsistent responses, 29 submissions were excluded from the dataset, including those from blue-collar workers (e.g., factory workers), students who did not specify their occupation, and contradictory responses (e.g., self-identified doctors indicating they were high school educators).

For the purpose of this study, skilled workers were defined as individuals possessing specialized knowledge, experience, or skills in one or more fields necessary to perform specific tasks. This definition excluded students, part-time workers, and manual laborers (such as factory and convenience store workers) but included professions such as nurses, caregivers, and office workers. Ultimately, 175 valid survey responses were analyzed using Jamovi and SPSS software. The data exhibited a normal distribution, as indicated by kurtosis values ranging from -0.58 to -1.176 (George & Mallery, 2010).

### 3.2. Measures

**Family Support:** To assess family support, I utilized the family support subscale from the 12-item Perceived Multidimensional Social Support Scale developed by Zimet et al. (1988). This subscale consists of four items rated on a Likert scale from 1 to 7, with higher scores indicating greater perceived support. Sample items include, “My family is willing to help me make decisions.” The Japanese version of this scale has been validated by Iwasa et al. (2007). The reliability scores for the scale were .88, .91, and .86 for the English version, Japanese version, and the current study, respectively.

**Loneliness:** Loneliness among workers was measured using the three-item short form of the UCLA Loneliness Scale. A sample item is, “How often do you feel that you lack companionship?” (Hughes, Waite, Hawkley, & Cacioppo, 2004). Participants rated their feelings on a 4-point Likert scale ranging from 0 (never) to 3 (often), with higher scores reflecting greater levels of loneliness. The short form, along with other variations of the scale, has been validated in a Japanese sample (Arimoto & Tadaka, 2019). The reliability scores for this scale were .72, .79, and .81 for the English version, Japanese version, and this sample, respectively.

**Burnout at Work:** Burnout was assessed using the short version of the Burnout Assessment Tool—Core Symptoms (Schaufeli et al., 2020). This instrument consists of 12 items across four subdimensions: exhaustion, mental distance, cognitive impairment, and emotional impairment. Sample items include,

“After a day at work, I find it hard to recover my energy,” and “At work, I feel unable to control my emotions.” Respondents rated their experiences on a 5-point Likert scale, ranging from 1 (“never”) to 5 (“always”). The Japanese version of the tool (Sakakibara et al., 2020) demonstrates high internal consistency with a Cronbach's alpha of .86, while the original version yielded a score of .90. In this study, the total reliability score for the scale was .89, with all subscale scores exceeding .75.

**Meaning in Life:** The ‘Presence Subscale’ of the Meaning in Life Questionnaire—Short Form (Steger & Samman, 2012) was used to measure meaning in life. This subscale comprises three items, including “I have discovered a satisfactory meaning in life,” rated on a 4-point Likert scale from 1 (“not at all true”) to 4 (“completely true”). The Japanese adaptation of this scale was validated by Sumi (2019) with a reliability score of .80. In the original study, the cronbach alpha was .88 and in the current sample, the Cronbach's alpha score was .82.

### 3.3. Data Analysis

A total of 175 valid responses were collected during the data collection phase. The analysis revealed that the mean age of participants was 33.02 years (range: 22–69, SD = 8.4). Among the respondents, 89 (50.9%) identified as male, 81 (46.3%) as female, and 5 (2.9%) preferred not to disclose their gender. The dataset included participants from at least 36 different nationalities. The most represented countries were the United States (17 participants, 9.7%), China (9 participants, 5.1%), Turkey (9 participants, 5.1%), Vietnam (8 participants, 4.6%), and the Philippines (8 participants, 4.6%).

The majority of participants were employed full-time in office settings (130 participants, 74.3%), and most were unmarried (96 participants, 54.9%) and university graduates (153 participants, 87.4%). Notably, 93 participants (53.1%) reported having lived in Japan for over five years. Occupations varied, with 32 individuals (18.2%) working as engineers and in the IT sector, 26 (14.8%) as teachers, researchers, or lecturers, and 19 (10.8%) as consultants or office employees.

Regarding future plans, participants expressed uncertainty about their desire to remain in Japan. While 65 participants (37.1%) indicated they would like to stay in Japan for the rest of their lives, 69 (39.4%) responded with “I do not know.” Some participants provided alternative responses, such as wanting to remain until they have children, wishing to stay for 3–5 more years if career progression is possible, or expressing a desire to live in another country temporarily before returning to Japan.

**3.4. Differences in Variables**

Married foreign workers in Japan reported significantly higher levels of family support ( $M = 5.40$ ,  $SD = 1.34$ ) compared to their unmarried counterparts, with a t-test revealing a significant difference ( $t(173) = 3.154$ ,  $p < .005$ ).

Analysis of gender differences indicated no significant disparities between male and female participants, with the exception of the measure of meaning in life. Male participants reported a higher meaning in life ( $M = 2.98$ ,  $SD = 0.72$ ) than female participants ( $M = 2.70$ ,  $SD = 0.787$ ), with this difference also reaching significance ( $t(168) = 2.401$ ,  $p < .05$ ).

Participants expressing a desire to remain in Japan for the rest of their lives reported higher levels of both meaning in life ( $M = 2.93$ ,  $SD = 0.58$ ) and family support ( $M = 5.30$ ,  $SD = 1.26$ ) compared to those uncertain about their long-term plans ( $M = 2.63$ ,  $SD = 0.86$ ;  $M = 4.72$ ,  $SD = 1.64$ ). These differences were significant for both meaning in life ( $t(132) = 2.309$ ,  $p < .05$ ) and family support ( $t(132) = 2.307$ ,  $p < .05$ ).

**3.5. Correlation**

To examine the relationship between various independent variables and meaning in life among skilled foreign workers in Japan, I conducted a hierarchical regression analysis using the linear regression module in SPSS 29.0. In the first step, demographic variables (gender, marital status, age, and duration of residence in Japan) were entered to control for categorical influences. In the second step, family support and loneliness were added, followed by burnout total scores in the third and final step. Prior to the analysis, variance inflation factor (VIF) values for the independent variables were assessed (ranging from 1.1 to 2.7), confirming that the assumption of multicollinearity was satisfied.

The final model (step 3) revealed that only gender ( $\beta = -0.178$ ,  $t = -2.57$ ,  $p < .05$ ) and age ( $\beta = -0.186$ ,  $t = -2.30$ ,  $p < .05$ ) were significantly associated with meaning in life, indicating that being male and younger correlates positively with a greater sense of meaning. Family support also showed a positive association with meaning in life ( $\beta = 0.161$ ,  $t = 2.30$ ,  $p < .05$ ). Conversely, loneliness ( $\beta = -0.233$ ,  $t = -2.816$ ,  $p < .005$ ) and burnout, specifically mental distance ( $\beta = -0.254$ ,  $t = -2.72$ ,  $p < .01$ ), were negatively associated with meaning in life. Other variables did not demonstrate significant predictive power for meaning in life within this sample.

**Table 1: Descriptive Statistics and Relations Between Variables**

| Variables         | $\bar{x}$ | Range | SD   | Skew | Kurt  | 1            | 2            | 3            | 4            | 5            | 6            | 7            |
|-------------------|-----------|-------|------|------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 1. Family support | 5.01      | 1-7   | 1.51 | -.73 | -.06  | <b>(.86)</b> |              |              |              |              |              |              |
| 2. Loneliness     | 1.53      | 0-3   | .80  | -.12 | -.69  | -.206**      | <b>(.81)</b> |              |              |              |              |              |
| 3. Burnout Exh.   | 3.10      | 1-5   | 1.00 | -.05 | -.63  | -.130        | .406**       | <b>(.83)</b> |              |              |              |              |
| 4. Burnout Ment.  | 2.78      | 1-5   | .97  | -.02 | -.74  | -.032        | .407**       | .500**       | <b>(.73)</b> |              |              |              |
| 5. Burnout Cogn.  | 2.70      | 1-5   | 1.06 | -.08 | -1.07 | -.134        | .489**       | .363**       | .618**       | <b>(.83)</b> |              |              |
| 6. Burnout Emot.  | 2.36      | 1-5   | 1.06 | .19  | -1.18 | -.049        | .417**       | .375**       | .573**       | .736**       | <b>(.85)</b> |              |
| 7. Meaning in.    | 2.83      | 1-4   | .77  | -.22 | -.25  | .250**       | -.377**      | -.142        | -.312**      | -.325**      | -.221**      | <b>(.82)</b> |

\*\*  $p < 0.01$ , Alphas are in parentheses.

**Table 2: Hierarchical Regression Analysis for Variables Predicting Meaning in Life**

| Predictor      | Estimate | SE   | 95% Confidence Interval |       | t     | p     | Stand. Estimate | $\Delta R^2$ | R <sup>2</sup> |
|----------------|----------|------|-------------------------|-------|-------|-------|-----------------|--------------|----------------|
|                |          |      | Lower                   | Upper |       |       |                 |              |                |
| Intercept      | 4.11     | 0.54 | 3.05                    | 5.17  | 7.66  | <.001 |                 | .25          | .22            |
| Gender         | -0.24    | 0.10 | -0.43                   | -0.05 | -2.46 | 0.015 | -0.17           |              |                |
| Age            | -0.01    | 0.01 | -0.03                   | 0.00  | -1.81 | 0.073 | -0.15           |              |                |
| Family Support | 0.08     | 0.04 | 0.01                    | 0.15  | 2.17  | 0.032 | 0.15            |              |                |
| Loneliness     | -0.22    | 0.08 | -0.38                   | -0.06 | -2.66 | 0.008 | -0.22           |              |                |
| Burnout        | -0.19    | 0.08 | -0.35                   | -0.04 | -2.51 | 0.013 | -0.21           |              |                |

$\beta$ : unstandardized beta-coefficient, S. E: standard error of the unstandardized beta-coefficient, Beta: standardized beta-coefficient,  $\Delta R^2$  = change in explanation rate in each step, R<sup>2</sup> = explanation rate, 95.0% Confidence Interval for B Lower Bound and Upper Bound. \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . Gender: 1 = male, 2 = female. Marital status: 1 = married, 2 = not married, Duration in Japan: 1: up to 2 years, 2: up to 4 years, 3: 5 or more years

### 3.6. Comment Analysis

The survey included two open-ended questions and a section for additional comments. The responses were analyzed to identify common themes and patterns among participants. Below is Table 3, which presents the frequency of answers to the open-ended questions.

Interestingly, only 8 participants (4.5%) identified salary and income as their primary concern in Japan, with an equal number (8 participants, 4.5%) citing racial discrimination as a significant issue.

**Table 3: Frequency of Responses to Open-Ended Questions**

| What are your major concerns about living and working in Japan? | Frequency     | Quotes  | What do you perceive as the advantages of living and working in Japan? | Frequency     | Quotes   |
|---|---------------|---|--|---------------|--|
| Language problems   | 41<br>(%23.4) | <i>Language barriers, lack of social interaction</i>  | Safety-security  | 44<br>(%25.1) | <i>Safety and politeness of Japanese people. Serious about work and respect others' privacy.</i> |
| Loneliness, lack of friends and relationships                   | 33<br>(%18.8) | <i>Connecting to people in a deeper level: true friendships, partner, family, etc</i>                                     | Convenient life-traveling  | 16 (%9.1)     | <i>Convenience of services of any kind and safety (almost no violence)</i>                       |
| Work-life balance and work-related issues                       | 19<br>(%10.8) | <i>Work-life balance (anxiety about long working hours, commuting time, balance between family time and private time)</i> |  |               |  |

The responses to the open-ended questions highlight the significant challenges faced by participants, particularly concerning language acquisition. Language difficulties emerged as a prominent theme, followed closely by issues related to social life, relationships, and work-life balance, which have been extensively documented in existing literature (Toivonen, 2011).

One participant from the UK (29, Male) articulated their struggle succinctly: "My poor Japanese and lack of connection to Japanese society makes me feel like my life here lacks meaning."

Similarly, a Russian tech support worker (34, Female) reflected, "A lot of small rules for every situation."

**Table 4: Display of Findings**

| Themes          | Results (Mean) | Interpretation   |
|-----------------|----------------|--|
| Family support  | 5.01           | The mean score and responses indicate a strong sense of connection and support from family, contrary to initial hypotheses. Family support may be perceived as high in the absence of alternative sources of support and serves as a significant source of meaning.  |
| Loneliness      | 1.53           | Although some responses in the open-ended questions reflect a strong desire for social interaction and cite a lack of opportunities as an obstacle, the mean score indicates no overwhelming sense of loneliness.  |
| Burnout at Work | 3.10-2.36      | The mean scores across the Burnout Assessment Tool (BAT) subscales vary, with the exhaustion score at 3.10 suggesting that foreign skilled workers may struggle to adjust to the Japanese workplace, leading to feelings of exhaustion as they attempt to fit in.  |
| Meaning in Life | 2.83           | Responses indicate that family serves as a primary motivation for participants' decision to stay in Japan. The moderately high mean scores suggest that strong family support may contribute to a sense of meaning among foreign skilled workers. Although the main hypothesis was not confirmed, regression analysis identified significant associations between family support, loneliness, and burnout (exhaustion and mental distance) in relation to meaning in life. |

It is not easy to find friends with whom I can have deep connections or build a better career path. I understand that this part also depends on my own actions a lot.”

These comments provide a richer context for understanding the complexities of life for foreign workers in Japan, revealing not only their challenges but also their self-awareness and reflections on personal responsibility.

#### 4. DISCUSSION

This study aimed to examine the challenges faced by foreign workers in Japan and the relationship between these challenges—both in life and at work—and their sense of meaning in life, guided by existential analysis theory. The findings did not reveal strong patterns of loneliness, burnout, or diminishing meaning in life among foreign workers. However, regression analysis indicated that family support, loneliness, and the mental distance dimension of workplace burnout are significantly related to their sense of meaning in life.

While the sample exhibited low to moderate levels of loneliness and moderate levels of burnout, the participants' indecision or unwillingness to settle permanently in Japan suggests that the conditions necessary for inner consent to remain in Japan are not fully met. Nevertheless, survey results indicate that there is, in fact, meaning in their lives. Strong family support emerged as a key factor, underscoring the importance of familial relationships for skilled workers and likely serving as a primary contributor to their overall sense of meaning. Many participants characterized Japan as a "lonely planet," with their primary motivation for residing in Japan centered on supporting their families.

Cultural traditions and work practices can lead to psychological discomfort for foreign workers (He et al., 2019). Being away from their homeland, coupled with the weakening or deterioration of social networks and the challenges of cross-cultural transition, may result in feelings of loneliness and stress. A large-scale study found that workers experiencing loneliness are at a heightened risk for sleep-related problems in Japan (Tesen et al., 2022). However, support from family, particularly spouses, plays a significant role in facilitating adaptation. Family support is crucial for fostering resilience and enhancing meaning in life. He et al. (2019) found that expatriates living with their families experience reduced social pressure and feelings of loneliness. Similarly, Khatiwada et al. (2021) demonstrated that social support from family and friends alleviated perceived psychological distress among Nepalese immigrants in Tokyo. The presence of perceived

social support, coupled with effective communication and interaction in the workplace, can mitigate the negative impacts of stress (Hombrados-Mendieta & Rivas, 2013). This aligns with the findings of the current study, which show a positive correlation between family support and meaning in life.

Furthermore, many participants expressed a reluctance to live in Japan permanently, indicating a desire to return to their homeland after several years of work, primarily due to familial obligations. Similar trends were reported by Liu-Farrer (2023), who found that only 25.9% of highly skilled workers intend to remain in Japan for the long term. Achenbach (2016) noted that many Chinese high-skilled workers returned to China due to various reasons, including familial expectations.

Further investigation is warranted to explore the underlying reasons for the observed low loneliness scores among foreign workers. It can be posited that factors such as social desirability and a strong sense of family support may contribute to these findings. Social desirability bias might lead participants to underreport feelings of loneliness, as they may feel compelled to present a more positive image of their experiences in Japan. Additionally, the significant family support reported by many participants could serve as a protective factor, mitigating feelings of loneliness and fostering a sense of belonging. Understanding these dynamics will be essential in providing a more nuanced view of the challenges faced by foreign workers in Japan.

#### 5. LIMITATION

Despite its contributions, this study has several limitations that should be acknowledged. First, the study employs a cross-sectional design, which limits the ability to establish causal relationships among variables. Longitudinal data collection would provide a more robust understanding of these dynamics, and future research should consider this approach. Additionally, the sample size may not fully capture the diversity of experiences necessary to make broader generalizations. Recruiting a more extensive and representative sample would strengthen the findings. Second, the qualitative analyses, while offering valuable insights, rely primarily on participants' self-reported experiences. We acknowledge the need for a more structured methodological justification, such as employing established qualitative analysis techniques (e.g., thematic analysis with coder reliability checks). Future research should incorporate these methodological refinements to enhance rigor.

The study did not have control over the diversity of sectors in Japan and the attitudes of company CEOs towards foreign workers, which may have introduced variability in participants' experiences.

Furthermore, participants from various cultural and religious backgrounds may have different and sometimes conflicting perspectives towards the constructs used in this study, thus their differences should be further analyzed based on their culture and background.

Future research could narrow its focus by selecting specific sectors, such as the gaming industry versus the construction industry, and comparing the experiences of foreign workers in international companies versus “traditional” Japanese companies. This approach may help mitigate some of the limitations and provide a more in-depth understanding of the challenges and experiences faced by foreign skilled workers in Japan.

## 6. CONCLUSION

This study explores the complex relationship between psychosocial factors, occupational stressors, and the sense of meaning in life among skilled foreign workers in Japan. Contrary to the stereotype of the overworked Japanese salaryman, these workers report low to moderate levels of loneliness and burnout, despite experiencing significant exhaustion. Family emerges as a crucial element in their lives, with participants expressing a strong sense of familial support. Moreover, foreign skilled workers generally maintain a positive perspective on their sense of meaning in life, with no indications of existential emptiness.

As hypothesized, perceptions of family support, loneliness, and burnout are significant predictors of meaning in life. Notably, responses to open-ended questions indicated that salary and financial concerns were not predominant issues for participants, implying that their challenges may encompass broader, non-financial dimensions.

## ETHICS DECLARATIONS

**Support Information:** This study was supported by the Scientific and Technological Research Council of Türkiye (TÜBİTAK), Grant/Award Number: 2219.

**Conflict of Interest:** The corresponding author declares no conflict of interest.

**Ethical Approval:** All procedures performed in studies involving human participants conform to the ethical standards of the institutional and/or national research committee and the 1964 Helsinki

declaration and its subsequent amendments or comparable ethical standards.

For this research, Suleyman Demirel University Ethics Committee Approval was obtained from the Scientific Research Ethics Committee with decision number: E-87432956-050.99-428643.

**Informed Consent Form:** Informed consent form was obtained from all individual participants who participated in the study.

## REFERENCES

- Achenbach, R. (2016). *Return migration decisions*. Wiesbaden, Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Arimoto, A., & Tadaka, E. (2019). Reliability and validity of Japanese versions of the UCLA loneliness scale version 3 for use among mothers with infants and toddlers: A cross-sectional study. *BMC Women's Health, 19*, 1–9.
- Badman, R. P., Nordström, R., Ueda, M., & Akaishi, R. (2022). Perceptions of social rigidity predict loneliness across the Japanese population. *Scientific Reports, 12*(1), 16073.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 389–411.
- Dahl, N. (2020). Governing through kodokushi: Japan's lonely deaths and their impact on community self-government. *Contemporary Japan, 32*(1), 83–102.
- Dang, Q. T., Rammal, H. G., & Michailova, S. (2022). Expatriates' families: A systematic literature review and research agenda. *Human Resource Management Review, 32*(4), 100877.
- Desart, S., & De Witte, H. (2019). Burnout 2.0 — A new look at the conceptualization of burn-out. In T. Taris, M. Peeters, & H. De Witte (Eds.), *The fun and frustration of modern working life* (pp. 143–152). Antwerp, Belgium: Pelckmans Pro.
- Douglass, M., & Roberts, G. (2015). *Japan and global migration: Foreign workers and the advent of a multicultural society*. London, England: Routledge.
- Facchini, G., Margalit, Y., & Nakata, H. (2022). Countering public opposition to immigration: The impact of information campaigns. *European Economic Review, 141*, 103959.
- Fung, N. L. K., & Fung, H. (2021). Age differences in experiencing meaning in life: A multidimensional approach. *Innovation in Aging, 5*(Suppl. 1), 901.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (17.0 update, 10th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*(2–3), 415–424.
- He, B., An, R., & Berry, J. (2019). Psychological adjustment and social capital: A qualitative investigation of Chinese expatriates. *Cross Cultural & Strategic Management, 26*(1), 67–92.
- Heydari, M., Hosseini, S. V., & Roshandel, A. (2023). Predicting job burnout based on the meaning in life and emotion regulation in psychiatric hospital staff. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences, 29*(6), 847–857.
- Hof, H., & Tseng, Y. F. (2020). When “global talents” struggle to become local workers: The new face of skilled migration to corporate Japan. *Asian and Pacific Migration Journal, 29*(4), 511–531.
- Hombros-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work, 56*(2), 228–246.
- Hughes, M. E., Waite, L. J., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2004). A short scale for measuring loneliness in large surveys: Results from two population-based studies. *Research on Aging, 26*(6), 655–672.
- Igarashi, Y., Horiuchi, S., & Porter, S. E. (2013). Immigrants' experiences of maternity care in Japan. *Journal of Community Health, 38*(4), 781–790.
- Itzick, M., Kagan, M., & Ben-Ezra, M. (2018). Social worker characteristics associated with perceived meaning in life. *Journal of Social Work, 18*(3), 326–347.
- Iwasa, H., Gondo, Y., Masui, Y., Inagaki, H., Kawaai, C., Otsuka, R., ... Suzuki, T. (2007). Examining the reliability and validity of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Kousei No Shihyou, 54*(6), 26–33. Retrieved from <https://ci.nii.ac.jp/naid/40015502313>
- Iyengar, S., Jackman, S., Messing, S., Valentino, N., Aalberg, T., Duch, R., ... Kobayashi, T. (2013). Do attitudes about immigration predict willingness to admit individual immigrants? A cross-national test of the person-positivity bias. *Public Opinion Quarterly, 77*(3), 641–665.
- Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family support: A concept analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research, 24*(3), 403–411.
- Kato, T. A., Shinfuku, N., Sartorius, N., & Kanba, S. (2017). Loneliness and single-person households: Issues of *kodokushi* and *hikikomori* in Japan. In N. Okkels, C. Kristiansen, & P. Munk-Jørgensen (Eds.), *Mental health and illness in the city* (pp. 97–109). Singapore: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9_9)
- Kawanishi, Y. (2009). *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: The “lonely people”*. Folkestone, England: Global Oriental.
- Khatiwada, J., Muzembo, B. A., Wada, K., & Ikeda, S. (2021). The effect of perceived social support on psychological distress and life satisfaction among

- Nepalese migrants in Japan. *PLOS ONE*, 16(2), e0246271.
- Kim, K. O., & Yoo, M. S. (2018). The relationships among emotional intelligence, resilience to burnout, and meaning in life of hospice volunteers. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 25(1), 78–86.
- Krok, D. (2016). Can meaning buffer work pressure? An exploratory study on styles of meaning in life and burnout in firefighters. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 18(1), 31–42.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: Sense of belonging enhances meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418–1427.
- Längle, A. (2003). Burnout – Existential meaning and possibilities of prevention. *European Psychotherapy*, 4(1), 107–121.
- Liu-Farrer, G. (2020). *Immigrant Japan: Mobility and belonging in an ethno-nationalist society*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Liu-Farrer, G. (2023). The logics of staying for highly skilled Asian migrants in Japan. *Asian and Pacific Migration Journal*, 32(1), 105–128.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2022b, August 1). Balance between work and life. Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html)
- Kamaryati, N. P., & Malathum, P. (2020). Family support: A concept analysis. *Pacific Rim International Journal of Nursing Research*, 24(3), 403–411.
- Kato, T. A., Shinfuku, N., Sartorius, N., & Kanba, S. (2017). Loneliness and single-person households: Issues of *kodokushi* and *hikikomori* in Japan. In N. Okkels, C. Kristiansen, & P. Munk-Jørgensen (Eds.), *Mental health and illness in the city* (pp. 97–109). Singapore: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9\\_9](https://doi.org/10.1007/978-981-10-2327-9_9)
- Kawanishi, Y. (2009). *Mental health challenges facing contemporary Japanese society: The “lonely people”*. Folkestone, England: Global Oriental.
- Khatiwada, J., Muzembo, B. A., Wada, K., & Ikeda, S. (2021). The effect of perceived social support on psychological distress and life satisfaction among Nepalese migrants in Japan. *PLOS ONE*, 16(2), e0246271.
- Kim, K. O., & Yoo, M. S. (2018). The relationships among emotional intelligence, resilience to burnout, and meaning in life of hospice volunteers. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, 25(1), 78–86.
- Krok, D. (2016). Can meaning buffer work pressure? An exploratory study on styles of meaning in life and burnout in firefighters. *Archives of Psychiatry and Psychotherapy*, 18(1), 31–42.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: Sense of belonging enhances meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418–1427.
- Längle, A. (2003). Burnout – Existential meaning and possibilities of prevention. *European Psychotherapy*, 4(1), 107–121.
- Liu-Farrer, G. (2020). *Immigrant Japan: Mobility and belonging in an ethno-nationalist society*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Liu-Farrer, G. (2023). The logics of staying for highly skilled Asian migrants in Japan. *Asian and Pacific Migration Journal*, 32(1), 105–128.
- Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545.
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2022a). Summary of notification status of "Foreigner Employment Status" (As of the end of October 2020). Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001044543.pdf>
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2022b, August 1). Balance between work and life. Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/index.html)
- Ministry of Health, Labour and Welfare. (2023). *The 2022 White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc.* [Summary]. Retrieved August 2023, from <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001065344.pdf>
- Morita, L. (2017). Why Japan isn't more attractive to highly-skilled migrants. *Cogent Social Sciences*, 3(1), 1306952.
- National Institute of Population and Social Security Research. (2023). *Population projections for Japan (2023 revision): 2021 to 2070*. Retrieved from [https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/e/zenkoku\\_e2023/pp2023e\\_PressRelease.pdf](https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/e/zenkoku_e2023/pp2023e_PressRelease.pdf)
- Oishi, N. (2021). Skilled or unskilled?: The reconfiguration of migration policies in Japan. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(10), 2252–2269.

- Peltokorpi, V. (2008). Cross-cultural adjustment of expatriates in Japan. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1588–1606.
- Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2009). Organizational expatriates and self-initiated expatriates: Who adjusts better to work and life in Japan? *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1096–1112.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635.
- Roth, J. H. (2002). *Brokered homeland: Japanese Brazilian migrants in Japan*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Sagi, L., Bareket-Bojmel, L., Tziner, A., Icekson, T., & Mordoch, T. (2021). Social support and well-being among relocating women: The mediating roles of resilience and optimism. *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(2), 107–117.
- Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H., & Schaufeli, W. B. (2020). Validation of the Japanese version of the burnout assessment tool. *Frontiers in Psychology*, 11, 1819.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (BAT)—Development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9495.
- Silbiger, A., & Pines, A. M. (2014). Expatriate stress and burnout. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1170–1183.
- So, W. W. Y., Woo, B. P. Y., Wong, C., & Yip, P. S. F. (2023). Gender differences in the relationships between meaning in life, mental health status and digital media use during Covid-19. *BMC Public Health*, 23(1), 1770.
- Steger, M. F., & Samman, E. (2012). Assessing meaning in life on an international scale. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 182–195. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2.i3.2>
- Sumi, K. (2019). The Japanese translation of the Meaning in Life Questionnaire-Short Form: Reliability and construct validity. *Psychology*, 10(16), 2266–2276. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.1016143>
- Tesen, H., Konno, Y., Tateishi, S., Hino, A., Tsuji, M., Ogami, A., ... Fujino, Y. (2022). Association between loneliness and sleep-related problems among Japanese workers during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Public Health*, 10, 828650.
- Toivonen, T. (2011). Is there life after work for Japan? Political ‘work–life balance’ research begins to address the hard questions. *Social Science Japan Journal*, 14(1), 55–61.
- Torres, I., Gaspar, T., & Rodrigues, P. (2022). Work and active aging: Is there a relationship between health and meaning in life? *International Journal of Workplace Health Management*, 15(2), 235–253.
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in Organizational Behavior*, 37, 59–82.
- Wu, Q., Yamaguchi, Y., & Greiner, C. (2022). Factors related to mental health of foreign care workers in long-term care facilities in Japan during the COVID-19 pandemic—a comparative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 16491.
- Yorozu, C. (2020). How do self-initiated expatriates fit into the Japanese traditional HR system? A call for institutional change to achieve mutual understanding. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 8(3/4), 291–307.
- Yorozu, C. (2023). Expatriate management in Japanese firms: Paradox of the HR system for Thai self-initiated expatriates. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 1(3), 388–410.
- Zhang, R., & McCornac, D. (2022). The plight of foreign workers in Japan: Their stories speak for themselves. *Border Crossing*, 12(1), 17–32.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.

Araştırma Makalesi

## Çalışanların Tekno-Stres Ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkide Yaşamda Anlamın Aracılık Rolü

### *The Mediating Role of Meaning in Life in the Relationship Between Techno-Stress and Psychological Well-Being of Employees*

Şener Özen<sup>a</sup>, Selami Güney<sup>b</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

**Anahtar Kelimeler:**  
Tekno-stres, Psikolojik İyi Oluş, Yaşamda Anlam.

**Tarihler:**  
Geliş 30 Ocak 2025  
Düzeltilme Geliş 02 Mayıs 2025  
Kabul 21 Ekim 2025

#### ARTICLE INFO

**Keywords:**  
Technostress, Psychological Well-Being, Meaning in Life.

**Article history:**  
Received 30 January 2025  
Received in Revised Form 02 May 2025  
Accepted 21 October 2025

#### ÖZ

Bu çalışma, tekno-stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşamda anlamın aracı rolünü incelemiştir. Erzurum ve Erzincan illerinde çalışan muhasebeci ve mali müşavirlerden toplanan veriler, Yaşamın Anlamı, Psikolojik İyi Oluş ve Teknostres Ölçeği ile elde edilmiş ve Hayes'in Paralel Aracılık Modeli (Model 4) ile analiz edilmiştir. Bulgular, tekno-belirsizliğin psikolojik iyi oluş üzerinde toplamda -0,308'lik ( $p < 0,001$ ) olumsuz bir etkisi olduğunu ve bu etkinin büyük ölçüde mevcut anlam aracılığıyla gerçekleştiğini (dolaylı etki: -0,203,  $p < 0,001$ ) ortaya koymuştur. Tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık da benzer şekilde mevcut anlam ve anlam arayışını azaltarak psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilemiştir. Mevcut anlam güçlü bir aracı rol oynarken, anlam arayışının etkisi daha sınırlı bulunmuştur. Sonuçlar, bireylerin yaşamda anlam bulma kapasitelerinin artırılmasının, tekno-stresin olumsuz etkilerini hafifletebileceğini göstermektedir.

#### ABSTRACT

This study examined the mediating role of meaning in life in the relationship between technostress and psychological well-being. Data collected from accountants and financial advisors working in the provinces of Erzurum and Erzincan were obtained using the Meaning of Life, Psychological Well-Being, and Technostress Scales and analyzed using Hayes' Parallel Mediation Model (Model 4). Results showed that techno-determinism had an overall negative effect of -0.308 ( $p < 0.001$ ) on psychological well-being, and this effect was largely mediated by present meaning (indirect effect: -0.203,  $p < 0.001$ ). Similarly, techno-workload and techno-complexity had a negative effect on psychological well-being by decreasing present meaning and meaning-seeking. While present meaning played a strong mediating role, the effect of meaning-seeking proved to be rather limited. The results suggest that increasing an individual's ability to find meaning in life can mitigate the negative effects of techno-stress.

<sup>a</sup>Sorumlu Yazar, Öğretim Görevlisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Erzincan, sener.ozen@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6937-4164

<sup>b</sup>Prof.Dr., Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Erzincan, sgüney@erzincan.edu.tr, ORCID: 0000-0001-6361-1907

## 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında sosyal, ekonomik, politik ve kültürel alanlarda yaşanan hızlı değişimler, çalışanların hem iş hem de aile yaşamında önemli dönüşümlere yol açmaktadır. Bu değişimlerin merkezinde yer alan bilgi teknolojileri (BT), bir yandan iş süreçlerini kolaylaştırıp yenilikler sunarken, diğer yandan bireyler üzerinde fiziksel ve psikolojik zorluklar yaratmaktadır. Literatürde "iki ucu keskin kılıç" olarak tanımlanan BT'nin bu etkileri (Liang & Xue, 2009), hareketsiz yaşam tarzı, bağımlılık yapıcı davranışlar ve stres gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmiştir (Brown & Duguid 2001; Shaw & Black, 2008).

BT'nin iş hayatında yoğun kullanımının bir sonucu olarak ortaya çıkan tekno-stres kavramı, çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma deneyimlerini olumsuz değerlendirdiklerinde ortaya çıkan bir stres türü olarak tanımlanmıştır (Tarafdar vd., 2015; Moore, 2000). Tekno-stres, yalnızca iş performansını değil, bireylerin genel psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz yönde etkileyerek iş doyumsuzluğu, tükenmişlik ve düşük yaşam kalitesi gibi sonuçlara yol açmaktadır (Yener, 2018). Özellikle muhasebeci, mali müşavir ve denetçi gibi teknoloji yoğun meslek gruplarında bu etkiler daha belirgin hale gelmektedir (Boyer, 2019).

Psikolojik iyi oluş, bireylerin yaşam doyumu, stresle başa çıkma becerisi ve olumlu ilişkiler geliştirme kapasitesi gibi unsurları içeren kritik bir kavramdır (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluşun düşük olduğu bireylerde iş performansının azalması ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerde gerilim yaşanması sık görülen sonuçlar arasındadır (Cropanzano & Wright, 2001). Ancak bireylerin yaşamda anlam bulma kapasiteleri, bu olumsuz etkileri hafifletmede önemli bir tampon görevi görebilir. Frankl (1985), yaşamda anlam arayışını insan gelişiminin temel bir bileşeni olarak tanımlamış ve bu kavramın bireylerin stresle daha etkin bir şekilde başa çıkmasına olanak sağladığını belirtmiştir (Frankl, 1985).

Teknolojinin çalışma yaşamındaki artan rolü, çalışanların stres seviyelerini yükseltirken, psikolojik iyi oluşlarını da olumsuz etkilemektedir. Bu çerçevede, çalışanların tekno-stres düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin daha kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Ancak, bu ilişkinin altında yatan mekanizmalar henüz yeterince açıklığa kavuşturulmamıştır. Yaşamda anlamın, bireylerin stresle başa çıkma süreçlerinde kritik bir faktör olduğu göz önüne alındığında, tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinde aracı bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, çalışmada tekno-stres

ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşamda anlamın nasıl bir rol oynadığı araştırılacaktır. Bu çalışmada aşağıdaki temel araştırma sorusuna yanıt aranacaktır:

Çalışanların tekno-stres düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide yaşamda anlam nasıl bir aracı rol oynamaktadır?

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Tekno-Stres ve Psikolojik İyi Oluş

Tekno-stres, bireylerin bilgi ve iletişim teknolojileri (BİT) ile etkileşimleri sırasında karşılaştıkları stres faktörlerinden kaynaklanan bir durumdur. Bu kavram, Brod (1984) tarafından tanımlanmış ve bireylerin teknoloji ile olan ilişkilerinin çeşitli boyutlarını anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır (Brod, 1984). Tarafdar ve arkadaşlarının (2007) çalışmasında, tekno-stres beş ana kategoriye ayrılmaktadır: tekno-istila, tekno-güvensizlik, tekno-karmaşıklık, tekno-belirsizlik ve tekno-işyükü. Bu bileşenler, bireylerin teknoloji kullanımını nedeniyle yaşadığı fiziksel ve zihinsel baskıları tanımlamak için kullanılmaktadır. Örneğin, tekno-işyükü, bireylerin teknoloji sayesinde daha hızlı ve yoğun çalışmak zorunda kalmalarından kaynaklanan stresi ifade ederken, tekno-belirsizlik, sürekli değişen teknolojilere uyum sağlama zorluğunu ifade etmektedir. Tekno-karmaşıklık ise sürekli değişen yazılım ve teknolojilerden kaynaklı bir durum olarak açıklanmıştır (Tarafdar vd., 2007). Psikolojik iyi oluş, bireyin genel ruhsal dengesi, yaşam tatmini ve olumlu duygusal deneyimlerini tanımlayan bir kavramdır. Ryff (1989), psikolojik iyi oluşu altı temel bileşenle tanımlamıştır: Öz kabul, amaç duygusu, kişisel gelişim, özerklik, bağımsızlık ve çevresel uyum (Ryff 1989). Bu bileşenler, bireylerin hem kendileriyle hem de çevreleriyle olan uyumlu ilişkilerini ortaya koymaktadır.

Yüksek psikolojik iyi oluşa sahip bireyler, strese karşı daha dirençli, daha olumlu ilişkiler kurabilen ve zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilen bireylerdir. Literatürde tekno-stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki çeşitli boyutlarda incelenmiştir. Salanova vd. (2013), tekno-stresin bireyler üzerinde duygusal tükenme, kaygı ve depresyon gibi olumsuz psikolojik etkiler yarattığı bulgusuna erişmişlerdir. Teknolojinin bireyleri daha yoğun çalışmaya ve sürekli bağlantıda kalmaya teşvik etmesinin, psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecek potansiyel bir etken olduğu ifade edilmektedirler (Salanova vd., 2010). Araştırmalar, tekno-stresin bireylerin iş ve yaşam tatminini olumsuz etkilediğini ve duygusal tükenme ile motivasyon kaybı gibi sorunlara yol açtığını göstermektedir. Ancak, bireylerin psikolojik iyi

oluşunu destekleyen koruyucu faktörler, tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır (Salanova vd., 2013). Örneğin, bireylerin yaşamda anlam bulma kapasitesi, stresle başa çıkma yeteneklerini artırarak psikolojik dayanıklılıklarını desteklemektedir. Steger ve ark. (2009), yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artıran bir faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, tekno-stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki, bireylerin stresle başa çıkma becerileri ve yaşamda anlam bulma yetenekleri ile şekillenmektedir (Steger vd.,2009). Reinke ve ark. (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, iş stresi ve duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur (Reinke vd., 2025). Bu bulgu, tekno-stresin bireylerin iş yaşamındaki stres seviyelerini artırarak duygusal tükenmeye yol açabileceğini desteklemektedir. Ayrıca, Kızıl (2016) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, iş ile ilgili stresörlerin duygusal tükenme ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Kızıl, 2016). Norman (2024), sosyal destek, algılanan belirsizlik, iş stresi ve duygusal tükenme arasındaki ilişkileri incelemiştir. Çalışma, iş arkadaşlarının desteğinin, bireylerin işlerini yaparken daha az stresli olmalarına yardımcı olduğunu ve bu durumun duygusal tükenmeyi azalttığını önermektedir (Norman, 2024). Bu bulgular, sosyal destek ve iş stresi arasındaki etkileşimin, tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Kraft ve ark. (2024) ise, Alman hastane hemşireleri arasında dijital stres algısını ve bunun duygusal tükenme ile iş-özel yaşam çatışması üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma, tekno-stresin sağlık sonuçları ile önemli bir ilişki göstermediğini, ancak bu durumun daha fazla araştırma gerektirdiğini vurgulamaktadır (Kraft vd., 2024). Bu bağlamda, tekno-stresin bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkileri, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. López ve ark. (2021), tekno-stres ile duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, tekno-stresin, bireylerin duygusal tükenme seviyelerini artırabileceğini ve bu durumun bireylerin genel psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir (López vd., 2021). Bu bulgular, tekno-stresin bireylerin iş yaşamındaki olumsuz etkilerini daha da derinleştirebileceğini göstermektedir.

Özetle, tekno-stres, bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Literatürdeki çeşitli çalışmalar, tekno-stresin bireylerin duygusal tükenme, kaygı ve depresyon gibi olumsuz psikolojik durumlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ancak, bireylerin yaşamda anlam bulma kapasitesi ve sosyal destek gibi koruyucu

faktörler, tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, bireylerin tekno-stres ile başa çıkma becerilerini geliştirmeleri ve psikolojik iyi oluşlarını artırmaları, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde kritik bir öneme sahiptir.

## 2.2. Yaşamda Anlam ve Psikolojik İyi Oluş

Yaşamda anlam, bireylerin hayatlarına yönelik bir amaç ve değer bulma süreçlerini ifade eder. Frankl (1985), yaşamda anlamın insan hayatındaki en temel ihtiyaçlardan biri olduğunu ve bireylerin yaşadığı sıkıntılara karşı dirençlerini artırdığını belirtmiştir. Yaşamda anlam, bireylerin kendilerine olan güvenlerini güçlendirerek zor durumlar karşısında psikolojik dayanıklılıklarını artırır.

Bireyler, hayatlarındaki anlamı keşfettiklerinde, karşılaştıkları stres ve zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler (Frankl, 1985). Steger ve ark. (2009) tarafından yapılan araştırmalar, yaşamda anlamın yüksek olduğu bireylerin daha yüksek yaşam doyumu yaşadığını, duygusal tükenmişlikten kaçındığını ve daha olumlu bir ruh hali sergilediğini ortaya koymuştur (Steger vd., 2009). Bu bireyler, hayatın anlamını keşfetmenin bir sonucu olarak stresli olayları daha az tehdit edici görmektedirler. Örneğin, iş ortamında karşılaşılan karmaşık teknolojik süreçler, yaşamda anlam duygusu yüksek olan bireyler için bir sorun yerine bir öğrenme fırsatı olarak algılanabilir. Psikolojik dayanıklılık, bireyin zorluklara karşı koyabilme ve toparlanma kapasitesi olarak tanımlanır. Yaşamda anlam duygusuna sahip bireyler, bu zorluklarla mücadelede daha dayanıklı bir tutum sergileyebilirler. Psikolojik dayanıklılığın temel unsurlarından biri olan öz yeterlilik, yaşamda anlamla güçlendirilmiş bireylerin kendilerini daha yetkin hissetmelerine katkıda bulunur. Bu, bireylerin iş ve özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlarla daha etkili bir şekilde başa çıkmalarını sağlar. Bu bağlamda, yaşamda anlamın psikolojik dayanıklılığı artırma potansiyeli, birçok araştırma tarafından desteklenmektedir. Örneğin, Li ve Wu (2025) çalışmasında, yaşamda anlamın bir alt boyutu olan anlamın varlığının, psikolojik iyi oluş üzerinde etkili bir değişken olduğunu belirtmektedir (Li & Wu, 2025). Bu bulgu, bireylerin yaşamlarında anlam bulmalarının, psikolojik sağlıklarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Parvizi ve Özabacı, (2022), yaşamda anlamın esnek bir kavram olarak ele alınmasının, bireylerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmaları, yaşamda anlamın değişken bir yapıya sahip olduğunu ve bu durumun bireylerin psikolojik iyilik halleri üzerinde derin psikolojik etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Parvizi & Özabacı, 2022). Bu bulgular, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artıran bir faktör olarak

işlev gördüğünü desteklemektedir. Krok ve Telka (2018) ise, yaşamda anlam ile öznel ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Yapılan yapısal eşitlik modelleme analizleri, yaşamda anlamın öznel ve psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ve bu süreçte iyimserliğin aracılık rolünü ortaya koymuştur (Krok & Telka, 2019). Bu durum, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artırmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Ju ve ark. (2013) çalışmasında, yaşamda anlamın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Araştırma, yaşamda anlamın varlığının, bireylerin zihinsel, fiziksel ve sosyal iyi oluşları üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Ju vd., 2013). Bu bulgular, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artıran bir faktör olduğunu desteklemektedir. Russo-Netzer (2018) ise, yaşamda anlamı önceliklendirme üzerine yaptığı çalışmada, anlamın yaşamda önceliklendirilmesinin, bireylerin psikolojik iyi oluşlarına katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, bireylerin yaşamda anlam bulmalarının, psikolojik dayanıklılıklarını artırma potansiyelini desteklemektedir (Russo-Netzer, 2018). Bu bağlamda, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisi, hem bireysel hem de toplumsal düzeyde önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Czyżowska ve Gurba (2021) tarafından yapılan bir araştırma, yaşamda anlam ile psikolojik iyi oluş arasındaki olumlu ilişkiyi desteklemektedir. Araştırma, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik iyi oluşlarını artırdığını ve bu durumun bireylerin stresle başa çıkma becerilerini geliştirdiğini göstermektedir (Czyżowska & Gurba, 2021). Bu bulgular, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıkları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Ülbe ve Dirik (2023) çalışmalarında yaşamda anlamın, kanser hastalarında psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma, yaşamda anlamın varlığının, bireylerin psikolojik dayanıklılıklarını artırdığını ve bu durumun stresle başa çıkma becerilerini geliştirdiğini göstermektedir (Ülbe & Dirik, 2023). Bu bulgular, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisini desteklemektedir. Tsai ve ark. (2018), hemşirelik öğrencileri arasında yaşamda anlam, iyi oluş ve olumlu inançlar arasındaki ilişkileri incelemişlerdir.

Araştırma, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik iyi oluşlarını artırdığını ve bu durumun bireylerin yaşam memnuniyetlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Tsai vd., 2018). Bu bulgular, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik dayanıklılıkları üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Ekşi ve ark. (2019) ise yaşamda anlam ile ruhsal iyi oluş arasındaki ilişkilere dikkat çekmektedir. Araştırmalar, yaşamda anlamın bireylerin ruhsal iyi

oluşunu artırdığını ve bu durumun psikolojik dayanıklılık üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir (Ekşi, Boyalı, & Ümmet, 2019). Bu bağlamda, yaşamda anlamın bireylerin psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisi, bireylerin yaşam kalitelerini artırmakta ve psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmektedir.

Sonuç olarak, yaşamda anlam, bireylerin psikolojik dayanıklılıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çeşitli araştırmalar, yaşamda anlamın bireylerin zorluklarla başa çıkma becerilerini artırdığını ve psikolojik sağlıklarını güçlendirdiğini göstermektedir. Bu nedenle, bireylerin yaşamda anlam bulmaları, psikolojik sağlıkları ve genel yaşam kaliteleri açısından kritik bir öneme sahiptir (Linley, P. A. & Joseph, S., 2011).

### 2.3. Tekno-Stres, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşamda Anlam Arasındaki İlişkiler

Teknolojinin hayatımızda giderek daha fazla yer alır hale gelmesiyle birlikte, tekno-stres kavramı önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Tekno-stres, bireylerin teknolojiye uyum sağlama sürecinde karşılaştıkları zorlanmalar, endişeler ve rahatsızlıklar sonucu ortaya çıkan bir stres türüdür (Tarafdar vd., 2015). Bu durum, bireylerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz yönde etkileyerek duygusal tükenmişliğe ve iş doyumunun azalmasına yol açabilir. Bununla birlikte, "yaşamda anlam" kavramı, bireylerin bu olumsuz etkilerle başa çıkma becerilerini artırıp psikolojik iyi oluşunu destekleyen önemli bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Steger vd., 2009).

Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi, stres, psikolojik iyi oluş ve yaşamda anlam kavramlarının keşif noktalarına dayanmaktadır. İş yerinde teknolojinin yaygınlaşmasıyla birlikte ortaya çıkan tekno-stres, bireylerin psikolojik dengelerini ve iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Tarafdar ve arkadaşlarının (2015) modeline göre, tekno-stres yaratan faktörler; teknolojik karmaşıklık, bilgi yükünün fazlalığı, teknolojiye bağlı yetersizlik hissi ve iş yükünün artması şeklinde sıralanabilir (Taraftar vd.,2015). Bu stresörler, bireylerin duygusal tükenmişlik yaşamasına ve psikolojik iyi oluşunun azalmasına neden olmaktadır. Psikolojik iyi oluş, bireylerin olumlu duygular deneyimlemesi, yaşamdaki tatmin seviyesinin artması ve olumsuz duyguları etkili bir şekilde yönetebilme kapasitesini ifade eder (Ryff, 1989). Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş modeline göre, bireyin anlamlı bir hayat yaşama kapasitesi bu sürecin temel taşıdır. Bu bağlamda yaşamda anlam, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artıran ve stresle başa çıkma becerilerini destekleyen bir ara mekanizma olarak işlev görmektedir. Frankl'in

(1985) "logoterapi" kuramı, bireylerin anlam bulma arayışının psikolojik dayanıklılık ve mutluluk üzerindeki belirleyici etkisini vurgulamaktadır. Bu çerçevede yaşamda anlam, tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkilerini tamponlayıcı bir rol oynamaktadır (Frankl, 1985). Araştırmalarda, yaşamda anlamı yüksek olan bireylerin stres faktörlerine daha dirençli olduğu ve bu bireylerin teknolojik zorluklara karşı olumlu yaklaşımlar geliştirebildiği gözlemlenmiştir (Steger, 2009). Bu durum, bireylerin stres yaratan durumları bir fırsat olarak görebilmesini sağlayarak genel mutluluk seviyelerini artırmalarına olanak tanımaktadır. Tekno-stres, bireylerin teknolojik gereksinimlere adapte olma sürecinde yaşadıkları baskıları ifade eder. Bu durum, çoğu zaman bireylerin duygusal tükenmişlik yaşamaları, motivasyon kaybı ve performans düşüşünü beraberinde getirir (Tarafdar vd., 2015). Araştırmalar, teknolojik yeniliklerin bireyler üzerindeki karmaşıklığının ve iş yükünün artmasının psikolojik iyi oluşu ciddi anlamda zayıflattığını ortaya koymuştur. Bu etki, bireylerin iş-yaşam dengelerini olumsuz yönde etkileyerek, genel mutluluk seviyelerini azaltabilir. Yaşamda anlam, bireylerin hayatlarının bir amaca hizmet ettiği hissini ve deneyimlerini anlamlandırma kapasitesini ifade eder (Frankl, 1985). Bu kavram, bireylerin strese karşı dayanıklılığını artırırken, psikolojik iyi oluşunu desteklemektedir. Steger (2009) tarafından yapılan bir çalışma, yaşamda anlamın stresle başa çıkma becerisini geliştirerek, bireylerin duygusal iyilik halini artırdığını ortaya koymuştur. Yaşamda anlam hissini taşıyan bireyler, tekno-stresin olumsuz etkilerini daha az hissetmekte ve teknolojik zorlukları birer öğrenme fırsatı olarak görebilmektedir. Yaşamda anlam, tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada aracı bir rol oynayabilir. Araştırmalarda, yaşamda anlamı yüksek olan bireylerin teknolojik stresörlere daha dirençli olduğu ve bu bireylerin psikolojik iyi oluşunun daha yüksek seviyede seyrettiği bulunmuştur (Steger, 2009; Tarafdar vd., 2015). Bu nedenle, bireylerin yaşamda anlam bulmalarını destekleyen uygulamalar, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemlidir. Örneğin, iş yerinde anlamlı görevler yaratmak, çalışanların teknolojiyle ilişkili stres faktörlerini daha kolay yönetmelerine yardımcı olabilir. Tekno-stres, bireylerin psikolojik iyi oluşunu zedeleyebilecek önemli bir faktördür. Ancak yaşamda anlam, bu olumsuz etkilerin tamponlanmasında kritik bir rol oynayabilir. Bireylerin yaşamda anlam bulmalarını desteklemek, tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltabilir ve psikolojik iyi oluşu artırabilir. Bu bağlamda, örgütler anlam odaklı yaklaşımlar geliştirerek çalışanların teknolojiye adaptasyonunu kolaylaştırabilir ve iş motivasyonunu yükseltebilir. Gelecekteki araştırmalar, yaşamda anlamın aracılık

rolünü detaylandırabilir ve bu mekanizmaların daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Yukarıdaki kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırmalar ışığında bu çalışmada hipotez edilen model aşağıda sunulmuştur. Modelde bu hipotezlerdeki değişkenler arasındaki ilişkilere yer verilmiştir.

Bu çalışmanın kuramsal altyapısı, stres, psikolojik iyi oluş ve yaşamda anlam kavramları arasındaki etkileşimlere odaklanmaktadır. Teknolojinin iş hayatında yaygınlaşmasıyla birlikte tekno-stres, bireylerin psikolojik dengelerini ve iş performanslarını önemli ölçülerde etkileyen bir faktör haline gelmiştir. Tarafdar ve arkadaşlarının (2015) modeline göre, tekno-stres yaratan unsurlar; teknolojik karmaşıklık, bilgi yükü, teknolojiye bağlı yetersizlik hissi ve artan iş yükü olarak tanımlanmıştır. Bu unsurlar, bireylerde duygusal tükenmişlik yaratırken, psikolojik iyi oluşun azalmasına yol açmaktadır.

Psikolojik iyi oluş, bireylerin olumlu duygular deneyimlemesi, hayattan tatmin duyması ve olumsuz duyguları etkili bir şekilde yönetebilme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Ryff'in (1989) psikolojik iyi oluş modeline göre, bireylerin anlamlı bir hayat yaşama kapasitesi bu sürecin temel taşıını oluşturmaktadır. Yaşamda anlam, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artıran ve stresle başa çıkma becerilerini destekleyen bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır. Frankl'in (1985) logoterapi kuramı, bireylerin anlam arayışının psikolojik dayanıklılık ve mutluluk üzerindeki belirleyici etkisini vurgulamaktadır.

Bu kuramsal yaklaşım, bireylerin stres yaratan durumlarla başa çıkabilmelerinde yaşamda anlamın çok önemli bir tamponlayıcı rol oynadığını öne sürmektedir. Araştırmalar, yaşamda anlamı yüksek olan bireylerin stres faktörlerine daha dirençli olduğunu ve teknolojik zorluklara karşı olumlu yaklaşımlar geliştirebildiğini göstermiştir (Steger, 2009). Bu bireyler, stres yaratan durumları bir fırsat olarak algılayarak genel mutluluk seviyelerini artırmaktadır.

#### 2.4. Hipotezler ve Kavramsal Model

Kuramsal altyapı ve ilgili araştırmalar doğrultusunda bu çalışma, tekno-stres, psikolojik iyi oluş ve yaşamda anlam arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Modelde, tekno-stresin farklı boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinin yaşamda anlam aracılığıyla açıklanmaya çalışıldığı bir yapı yer almaktadır.

Bu çalışmada hipotezler, Lazarus ve Folkman'ın (1984) Stres-Duygu-Davranış Modeli ile Frankl'in (1985) Anlam Terapisi (Logoterapi) Kuramı

çerçevesinde geliştirilmiştir. Stres-Duygu-Davranış Modeli, bireylerin stresle başa çıkma süreçlerinde bilişsel değerlendirmelerin rolünü vurgularken, Logoterapi Kuramı bireylerin yaşamda anlam bulma süreçlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkilerini açıklamaktadır. Tekno-stres, bireylerin teknolojiye bağlı olarak deneyimlediği bir stres kaynağıdır ve psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebilir. Bu bağlamda, yaşamda anlam, tekno-stresin olumsuz etkilerini hafifletici bir mekanizma olarak değerlendirilmektedir. Mevcut anlam, bireylerin yaşadıkları teknolojik stresi anlamlandırmasını ve bu stresle başa çıkmasını kolaylaştırırken, anlam arayışının bu süreçte daha karmaşık bir rol oynayabileceği öngörülmektedir.

Bu model doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H<sub>1a</sub>: Tekno-belirsizlik, mevcut anlam aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>1b</sub>: Tekno-belirsizlik, anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2a</sub>: Tekno-iş yükü, mevcut anlam aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2a</sub>: Tekno-iş yükü, anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>3a</sub>: Tekno-karmaşıklık, mevcut anlam aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>3b</sub>: Tekno-karmaşıklık, anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>4</sub>: Tekno-belirsizlik, mevcut anlam ve anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde paralel dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>5</sub>: Tekno-iş yükü, mevcut anlam ve anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde paralel dolaylı bir etkiye sahiptir.

H<sub>6</sub>: Tekno-karmaşıklık, mevcut anlam ve anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde paralel dolaylı bir etkiye sahiptir.

Bu hipotezler doğrultusunda, yaşamda anlamın hem mevcut anlam hem de anlam arayışı boyutlarıyla tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini nasıl modüle ettiği incelenmektedir. Gelecekteki araştırmalar, bu mekanizmaların daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmasına katkı sağlayabilecektir.

### 3. YÖNTEM

Bu araştırmada bağımsız değişkenler, teknolojik stresin alt boyutları olan tekno-iş yükü, tekno-belirsizlik ve tekno-karmaşıklık olarak belirlenmiştir. Başlangıçta tekno-stresin tek bir

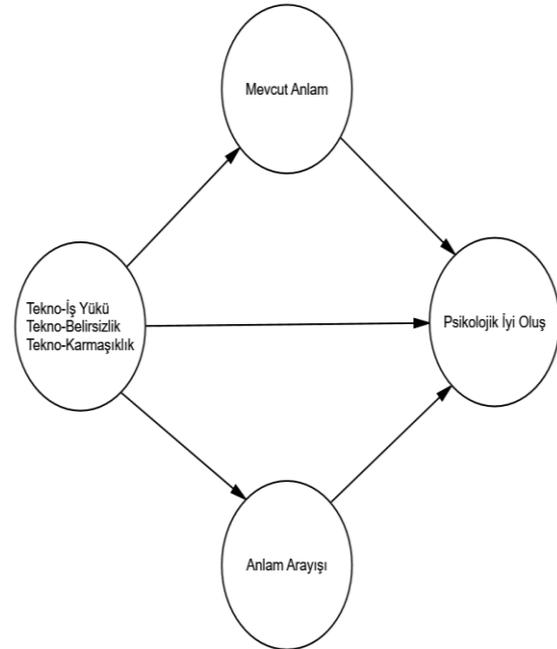
boyut olarak ele alınması planlanmış ancak yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarında uyum iyiliği değerlerinin yetersiz olması nedeniyle alt boyutlar ayrı faktörler olarak modele dâhil edilmiştir.

Araştırma kapsamında, tekno-stresin alt faktörleri ile üç paralel aracılık modeli uygulanmıştır. Modelde psikolojik iyi oluş bağımlı değişken olarak ele alınırken, mevcut anlam ve anlam arayışı değişkenleri aracılık rolü üstlenmektedir.

Araştırma modeli, paralel aracılık modeli çerçevesinde tasarlanmıştır. Bu doğrultuda: Tekno-stresin alt faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan olumsuz bir etkiye sahip olması beklenmektedir.

Mevcut anlamın, bireylerin yaşamlarında halihazırda var olan bir anlam hissine sahip olmaları nedeniyle, tekno-stresin alt faktörlerinin olumsuz etkilerini hafifletici bir işlev görmesi öngörülmektedir.

Bu model, tekno-stresin alt faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini, mevcut anlam ve anlam arayışı değişkenleri aracılığıyla açıklamayı amaçlamaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Erzurum ve Erzincan illerinde yaşayan veya bu illerde çalışan toplam 453 adet muhasebeci ve mali müşavirler oluşturmaktadır (TÜRMOB, 2024).

Araştırmanın temel amacı, tekno-stres ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşamda anlamın aracılık rolünü incelemektir. Yaşamda anlam, iki boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmış olup, mevcut anlam ve anlam arayışı olmak üzere iki ayrı boyutta ele alınmıştır. Araştırma modeli, Hayes'in paralel aracılık modeli (Model 4) çerçevesinde yapılandırılmıştır. Bu model, değişkenler arasındaki ilişkilerin detaylı bir şekilde incelenmesine olanak sağlamaktadır.

Muhasebecilerin örneklem olarak seçilmesinin temel nedeni, teknolojiyi yoğun kullanan bir meslek grubu olmaları ve tekno-stresin etkilerini belirgin bir şekilde deneyimlemeleridir. Dijital muhasebe yazılımları, otomatik raporlama sistemleri ve sürekli değişen finansal mevzuat gibi faktörler, muhasebecileri tekno-belirsizlik, tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık gibi stres unsurlarına maruz bırakmaktadır. Bununla birlikte, uzun çalışma saatleri, hata yapma riskinin yüksek olması ve sıkı teslim tarihleri nedeniyle psikolojik iyi oluşları da olumsuz etkilenebilir. Bu bağlamda, yaşamda anlamın tekno-stresin olumsuz etkilerini hafifletici bir mekanizma olarak nasıl işlediğini incelemek, muhasebeciler özelinde önemli bir araştırma alanı sunmaktadır. Araştırmanın bu meslek grubuna odaklanması, tekno-stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide yaşamda anlamın aracı rolünü daha net bir şekilde ortaya koymaya olanak tanımaktadır.

Bu araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Belirtilen illerde faaliyet gösteren muhasebeci ve mali müşavirlerin listesinden rastgele seçilen bireylere anket uygulanmıştır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesine yönelik olarak literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Unterrainer vd. (2010) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, dışa dönüklük ile psikolojik iyi oluş arasında 0,48'lik anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir (Unterrainer vd., 2010). Bu korelasyon temel alındığında, %95 (1- $\alpha$ ) güven düzeyi ve %95,2 (1- $\beta$ ) test gücü elde edebilmek için en az 50 adet katılımcıya ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, Khedhaouria ve Cucchi (2019) tarafından yürütülen bir araştırmada, nevroz ile aşırı iş yükü arasında 0,31'lik bir korelasyon bulunmuştur (Khedhaouria & Cucchi, 2019). Bu korelasyon temel alındığında, %90 (1- $\alpha$ ) güven düzeyi ve %90,2 (1- $\beta$ ) test gücü sağlamak için en az 76 katılımcının gerekli olduğu hesaplanmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler ve güvenilirlik kriterleri göz önünde bulundurularak toplam 220 adet anket uygulanmış, eksik ve hatalı veri içeren 18 adet anket elenmiş ve nihai analizlerde 202 adet anket değerlendirmeye alınmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla geliştirilen 5 maddeden oluşan (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, mesleki çalışma yılı) "Kişisel Bilgiler Formu" kullanılmıştır. İkinci bölümde ise yaşamda anlam, psikolojik iyi oluş ve tekno-stres ölçekleri kullanılmıştır.

*Yaşamda Anlam Anketi:* Yaşamda anlam boyutu, Steger, Frazier, Oishi ve Kaler (2006) tarafından oluşturulan *Yaşamın Anlamı Anketi - MLQ* kullanılarak ölçülmüştür. MLQ, hayatın anlamının operasyonel bir tasviri olarak hizmet eden on bileşene sahiptir. Ölçek, MA (5 madde) ve AA (5 madde) olmak üzere yaşamda iki ayrı ama bağlantılı yapıdan oluşmaktadır. Katılımcılardan ifadelerle katılmalarını 7'li Likert ölçeğinde derecelendirmeleri istenir. Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (7) arasında sıralanan seçenekler, 1 ile 7 arasında puanlanır. Yüksek puanlar, hayatta bir amacın varlığını veya peşinde koşmayı yansıtır. Her iki alt ölçekten alınan puanlar 7 ile 35 arasında değişmektedir. Sakal (2018), Cronbach's Alpha katsayılarını MA: 0,86 ile AA: 0,87 olarak bildirmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha katsayıları MA: 0,820 ve AA: 0,879 olarak bulunmuştur. Ölçeğin MA boyutunda, bireylerin yaşamlarının anlamını bilip bilmedikleri değerlendirilmektedir (örnek madde: "Yaşamımın anlamını biliyorum."). AA boyutu ise bireylerin yaşamın anlamını arama derecelerini ölçmektedir (örnek madde: "Her zaman yaşamımın amacını bulmak için uğraşıyorum.").

*Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PIO):* Psikolojik iyi oluş, Diener vd. (2009, 2010) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Türkçe güvenilirliği ve geçerliliği Telef (2013) tarafından bildirilen ölçek, 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçek tek boyutlu olup, 7'li Likert tipinde değerlendirilir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum - 7 = Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin tek faktörlü yapısı desteklenmiş olup, Cronbach's Alpha katsayısı 0,87 olarak bildirilmiştir. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değeri 0,96 olarak bulunmuştur. PIO, bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemeyi amaçlamakta olup, yaşamdan tatmin olma ve olumlu ilişkiler kurma gibi faktörleri içermektedir (örnek madde: "Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.").

*İş Yerinde Tekno-Stres (TS):* Tarafdar vd. (2007) tarafından 25 madde olarak geliştirilen ölçek, teknolojik-iş yükü fazlalığı, teknolojik-istila, teknolojik-karmaşıklık, teknolojik-güvensizlik ve

**Tablo 1:** Demografik Maddelerin Frekans Analizleri

| n:202                                     | n   | %    | $\bar{x}$ | s.s   |
|---|-----|------|-----------|-------|
| <b>Cinsiyet</b>                           |     |      | 1,05      | 0,217 |
| Erkek                                     | 192 | 95,0 |           |       |
| Kadın                                     | 10  | 5,0  |           |       |
| <b>Medeni Durum</b>                       |     |      | 0,217     | 0,410 |
| Evli                                      | 159 | 78,7 |           |       |
| Bekar                                     | 43  | 21,3 |           |       |
| <b>Yaş</b>                                |     |      | 2,75      | 0,835 |
| 18-28 yaş arası                           | 13  | 6,4  |           |       |
| 29-39 yaş arası                           | 63  | 31,2 |           |       |
| 40-50 yaş arası                           | 88  | 43,6 |           |       |
| 51 yaş üzeri                              | 38  | 18,8 |           |       |
| <b>Meslekte Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz</b> |     |      | 2,69      | 0,922 |
| 1-5 yıl arası                             | 18  | 8,9  |           |       |
| 6-15 yıl arası                            | 69  | 34,2 |           |       |
| 16-25 yıl arası                           | 71  | 35,1 |           |       |
| 26 yıl ve üzeri                           | 44  | 21,8 |           |       |
| <b>Eğitim Durumu</b>                      |     |      | 2,85      | 0,797 |
| Lise                                      | 25  | 12,4 |           |       |
| Ön Lisans                                 | 6   | 3,0  |           |       |
| Lisans                                    | 145 | 71,8 |           |       |
| Lisansüstü                                | 26  | 12,9 |           |       |

teknolojik-belirsizlik olmak üzere beş ana faktörde değerlendirilmektedir. Ölçeğin güvenilirlik değerlerinin (Cronbach's Alpha) tamamının 0,80'den büyük olduğu bildirilmiştir.

Alam (2016) tarafından Pakistan'da havacılık sektöründe yapılan bir çalışmada ise tekno-stresi oluşturan üç alt boyut ele alınmıştır:

*Teknolojik-İş Yüklü Fazlalığı (TIY):* Çalışanların teknolojinin iş yükünü artırmasına bağlı olarak yaşadığı stres seviyesini ölçmektedir (örnek madde: "Çalıştığım yerde kullanılan teknolojinin, beni çok daha hızlı iş yapmaya zorlaması beni strese sokuyor.").

*Teknolojik-Karmaşıklık (TK):* Çalışanların teknolojik sistemleri kullanmadaki yeterlilikleri ve teknolojiye uyum sağlama süreçleri ile ilgilidir (örnek madde: "İşimi tam olarak yapabilmek için kullandığım teknoloji hakkında yeterli bilgiye sahip değilim.").

*Teknolojik-Belirsizlik (TB):* Teknolojideki hızlı değişimlerin çalışanlar üzerindeki belirsizlik ve uyum baskısını yansıtır (örnek madde: "Çalıştığım yerde sürekli yeni teknolojileri kullanırız.").

Bu çalışmada, 14 maddelik tekno-stres ölçeği kullanılmış olup güvenilirlik değerleri Cronbach's

Alpha katsayısı 0,80'den büyük bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe güvenilirliği ve geçerliliği Türen ve Kalkın (2015) tarafından test edilmiş ve Cronbach's Alpha katsayısı 0,924 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise güvenilirlik değerleri şu şekilde bulunmuştur: TIY: 0,834, TK: 0,876, TB: 0,875.

### 3.4. Verilerin analizi:

Araştırmada, tekno-stresin alt boyutlarının (tekno-belirsizlik, tekno-karmaşıklık, tekno-iş yükü vb.) bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri ve iki aracı değişkenin (Mevcut Anlam ve Anlam Arayışı) rolünü incelemek amacıyla kapsamlı analizler gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada, SPSS 27 programı kullanılarak betimsel istatistikler (ortalama ve standart sapma) ve bivariante korelasyon analizi yapılmıştır. AMOS 24 yazılımı ile ölçüm araçlarının güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiş ve DFA ile ölçüm modelleri test edilmiştir.

Analizlerin sonraki aşamasında, Hayes (2013) tarafından geliştirilen SPSS PROCESS Macro kullanılarak paralel aracılık modelleri test edilmiştir. Hayes'in (2018) geliştirdiği Model 4 seçilmiş, bootstrap yöntemi ile 5000 örneklem üzerinden analizler yapılmıştır. Her bir alt boyut

**Tablo 2:** Uyum İndekslerinin Açıklamaları ve Kabul Edilebilir Değerler

| Uyum İndeksi       | Açıklama                                      | İdeal Değerler | Kabul Edilebilir Değerler |
|--------------------|---|----------------|---------------------------|
| X <sup>2</sup> /df | Ki-kare Bölü Serbestlik Derecesi              | ≤ 2            | ≤ 5                       |
| RMSEA              | Yaklaşık Hataların Kök Ortalama Karesi        | < 0,06         | ≤ 0,08                    |
| CFI                | Karşılaştırmalı Uyum İndeksi                  | ≥ 0,95         | ≥ 0,90                    |
| TLI                | Tucker-Lewis İndeksi                          | ≥ 0,95         | ≥ 0,90                    |
| SRMR               | Standartlaştırılmış Ortalama Hata Karesi Kökü | < 0,05         | ≤ 0,08                    |

için ayrı ayrı olmak üzere toplam dokuz model test edilmiştir.

Her modelde, bağımsız değişken olarak tekno-stresin bir alt boyutu (tekno-belirsizlik, tekno-karmaşıklık, tekno-iş yükü) ve bağımlı değişken olarak psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiler, aracı değişkenler (Mevcut Anlam ve Anlam Arayışı) aracılığıyla değerlendirilmiştir. İlk olarak her alt boyut için mevcut anlam ve psikolojik iyi oluş arasındaki dolaylı etkiler analiz edilmiş; ardından anlam arayışı ve psikolojik iyi oluş arasındaki etkiler incelenmiştir. Son olarak, paralel aracılık modeli çerçevesinde her iki aracı değişkenin (Mevcut Anlam ve Anlam Arayışı) bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki toplam etkileri değerlendirilmiş ve bulgular tablo halinde sunulmuştur.

#### 4. BULGULAR

Bu bölümde, muhasebeci ve mali müşavirlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim durumu) frekans analizi yöntemiyle değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular üzerinden bir yorumlama yapılmıştır.

##### 4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların çoğunluğu erkek (%95) ve evli (%78,7) bireylerden oluşmaktadır. Yaş ortalaması  $\bar{X} = 2,75$  (s.s = 0,835) olup, %43,6'sı 40-50 yaş arasında, %31,2'si 29-39 yaş arasında yer almaktadır. Meslekte çalışma süresi ortalaması  $\bar{X} = 2,69$  (s.s = 0,922) ile katılımcıların %35,1'i 16-25

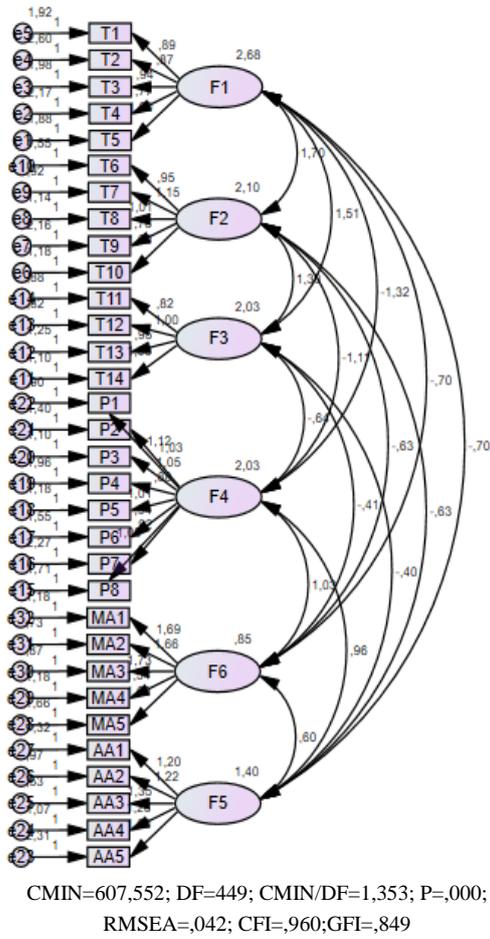
yıl, %34,2'si ise 6-15 yıl deneyime sahiptir. Eğitim durumu ortalaması  $\bar{X} = 2,85$  (s.s = 0,797) olup, katılımcıların %71,8'i lisans, %12,9'u lisansüstü eğitim almıştır. Veriler, katılımcıların büyük ölçüde orta yaşlı, deneyimli ve yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerden oluştuğunu göstermektedir.

##### 4.2. Ölçüm Modelleri

Teorik olarak temellendirilmiş ve önceki literatürle tutarlı olan araştırma modelindeki değişkenlerin yapı geçerliliği, çalışmanın bu noktasında DFA kullanılarak doğrulanmıştır. DFA, gözlemlenen değişkenlerin önerilen faktör yapısını ne kadar iyi desteklediğini değerlendiren bir yöntemdir (Kline, 2016). Ayrıca, araştırma prosedürü ortak yöntem varyansının mevcut olup olmadığını da sorgulamıştır (Podsakoff vd., 2003; Lindell ve Whitney, 2001). "Ortak yöntem varyansı" terimi, aynı kişilerin aynı zaman diliminde birden fazla ölçeği değerlendirmesinden kaynaklanan anket verilerindeki sistematik kusurları tanımlamaktadır (Podsakoff vd., 2003). Bu durumu tespit etmek ve yönetmek için Harman'ın tek faktör testi kullanılmıştır. Bu test, tek bir faktörün çeşitli ölçüm araçlarından elde edilen varyansı ne ölçüde açıklayabildiğini değerlendirir. Bir bileşen varyansın %50'sinden fazlasını oluşturuyorsa ortak teknik yanlılığına işaret edilir ve ölçümlerin doğruluğu sorgulanır. Öte yandan, varyansın yarısından daha azını açıklayan bir senaryo, teknik yanlılığın olası olmadığını ve ölçümlerin geçerli olduğunu göstermektedir (Podsakoff ve Organ, 1986). Bu bağlamda, çalışmada kullanılan ölçeklerinin tek faktörlü varyansı %35 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, kullanılan ölçeklerin geçerli

**Tablo 3:** DFA Analiz Sonuçları

| Model                          | X <sup>2</sup> /df | RMSEA | CFI   | TLI   | SRMR  |
|--------------------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| Ölçüm modeli, 6 faktörlü model | 1,353              | 0,42  | 0,960 | 0,914 | 0,035 |
| Model 1, 4 faktörlü model      | 1,993              | 0,070 | 0,884 | 0,875 | 0,052 |
| Model 2, 3 faktörlü model      | 3,229              | 0,105 | 0,740 | 0,720 | 0,068 |
| Model 3, 2 faktörlü model      | 3,741              | 0,117 | 0,678 | 0,655 | 0,075 |
| Model 4, 1 faktörlü model      | 4,597              | 0,134 | 0,576 | 0,547 | 0,085 |



Şekil 2: Ölçüm Modeline Ait Ortak Yöntem Varyans Şeması

olduğunu ve teknik yanlılık ihtimalinin az olduğunu göstermektedir (Kline, 2016; Byrne, 2016). Değişkenlerin yapı geçerliliği ve modelin verilere uyumu DFA kullanılarak incelenmiştir. Sonuçlara ulaşmak için dört faktörlü model ve diğer modeller için uyum iyiliği değerleri Tablo 3. De hesaplanmıştır. Bu değerlendirmeler modelin genel geçerliliğine ilişkin güçlü bilgiler sağlamıştır.

Tablo 3'te görüldüğü üzere, 6 faktörlü model,  $\chi^2/df$ , RMSEA, CFI, TLI ve SRMR gibi önemli uyum indekslerinde oldukça başarılı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, modelin güçlü ve geçerli bir yapıyı temsil ettiğini göstermektedir ve Fornell ve Larcker'ın (1981) belirttiği kabul edilebilir sınırlar içinde yer almaktadır. Bu bulgular, 6 faktörlü modelin veriyle uyumunun oldukça iyi olduğunu ve kullanılan faktörlerin birbirleriyle tutarlı bir ilişki sergilediğini açıkça ortaya koymaktadır. Aşağıda 6 faktörlü modelin ortak yöntem varyans şeması verilmiştir.

Tablo 4'te araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki korelasyonlar, iç tutarlılık (Cronbach's Alpha,  $\alpha$ ), doğrulayıcı faktör analizi için güvenilirlik göstergesi olan bileşik güvenilirlik (Composite Reliability, CR), ve yakınsak geçerlilik (Convergent Validity) için ortalama varyans açıklanan (Average Variance Extracted, AVE) değerleri sunulmaktadır. Tablo 4'te  $\alpha$  ve CR değerleri, tüm ölçeklerin güvenilir olduğunu ( $\alpha$ , CR > 0,70), AVE değerleri ise yakınsak geçerliliğin sağlandığını (AVE > 0,50) göstermektedir. Örneğin, MA için AVE 0,630'dur. Korelasyon analizlerinde

Tablo 4: Yakınsak ve Iraksak Değerler ile Korelasyon Sonuçları

|     | $\bar{X}$ | SS    | $\alpha$ | CR    | AVE   | PS      | MA      | AA      | TIY    | TK     | TB |
|-----|-----------|-------|----------|-------|-------|---------|---------|---------|--------|--------|----|
| PS  | 4,410     | 1,483 | 0,913    | 0,842 | 0,519 | 1       |         |         |        |        |    |
| MA  | 4,503     | 1,488 | 0,891    | 0,893 | 0,630 | ,709**  | 1       |         |        |        |    |
| AA  | 4,005     | 1,517 | 0,892    | 0,894 | 0,633 | ,498**  | ,459**  | 1       |        |        |    |
| TIY | 3,364     | 1,605 | 0,834    | 0,834 | 0,503 | -,509** | -,406** | -,295** | 1      |        |    |
| TK  | 3,476     | 1,519 | 0,876    | 0,878 | 0,593 | -,472** | -,399** | -,290** | ,618** | 1      |    |
| TB  | 3,949     | 1,436 | 0,875    | 0,876 | 0,512 | -,299** | -,290** | -,202** | ,546** | ,566** | 1  |

$\bar{X}$  = Ortalama, SS = Standart Sapma,  $\alpha$  = Cronbach's Alpha, CR = Bileşik Güvenilirlik, AVE = Açıklanan Ortalama Varyans, PS = Psikolojik İyi Oluş, MA = Mevcut Anlam, AA = Anlam Arayışı, TIY = Tekno-İş Yüğü, TK = Tekno-Karmaşıklık, TB = Tekno-Belirsizlik.

PS ile MA arasında pozitif ve güçlü ( $r = 0,709$ ,  $p < 0,01$ ), PS ile AA arasında ise orta düzeyde pozitif ( $r = 0,498$ ,  $p < 0,01$ ) bir ilişki bulunmuştur. PS ile TIY arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $r = -0,509$ ,  $p < 0,01$ ). Ayrıca, TK ile TB arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır ( $r = 0,566$ ,  $p < 0,01$ ). Korelasyon değerlerinin AVE kareköklerinden küçük olması, ölçeklerin ıraksak geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Tablo 4, araştırma modelinde kullanılan değişkenlerin psikometrik özelliklerinin güçlü olduğunu ve değişkenler arasındaki ilişki örüntülerinin teorik beklentilerle tutarlı olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bulgular, hem ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğunu hem de teorik çerçeveye uygun ilişkiler sunduğunu göstermektedir. Bu durum, araştırmanın bulgularının geçerliliğini destekler niteliktedir.

### 4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Tablo 5'te sunulan bulgular, TB'nin (Teknolojik Belirsizlik) bireylerin psikolojik iyi oluşu (PS) üzerindeki etkisini ve bu ilişkinin MA (Mevcut Anlam) ve AA (Anlam Arayışı) aracılığıyla nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. TB'nin bireylerin mevcut anlam hissi üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,300$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuç, TB'deki artışın bireylerin hayatlarındaki anlam hissini azalttığını göstermektedir. Psikolojik iyi oluş üzerinde TB'nin doğrudan etkisi negatif olmakla birlikte, sınırdan anlamlı bulunmuştur ( $\beta = -0,105$ ,  $p = 0,000$ ). Buna karşılık, MA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve oldukça anlamlıdır ( $\beta = 0,676$ ,  $p < 0,001$ ). Bulgular, mevcut anlam hissini bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini artırdığını göstermektedir. TB'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Ancak, bu etkinin önemli bir kısmı MA aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleşmektedir. Aracı etkinin katsayısı ( $\beta = -0,203$ ) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Sonuçlar, TB'nin PS üzerindeki olumsuz etkisinin büyük ölçüde MA aracılığıyla açıklandığını göstermektedir.

TB'nin AA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,213$ ,  $p < 0,001$ ). Elde edilen bulgular, TB'deki artışın bireylerin anlam arayışını azalttığını ortaya koymaktadır. TB'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,213$ ,  $p < 0,001$ ). Ayrıca, AA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ( $\beta = 0,446$ ,  $p < 0,001$ ). Bu durum, anlam arayışının bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. TB'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Bunun yanı sıra, AA aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etki de anlamlıdır. Sonuçlar, TB'nin PS üzerindeki olumsuz etkisinin bir kısmının, bireylerin anlam arayışındaki azalmanın etkisiyle ortaya çıktığını göstermektedir.

TB ile PS arasındaki ilişkinin MA ve AA değişkenleri aracılığıyla nasıl şekillendiği paralel aracı değişken modeliyle incelenmiştir. Modelden elde edilen bulgulara göre, TB'nin MA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,300$ ,  $p < 0,001$ ). TB'nin artması, bireylerin mevcut anlam algısının azalmasına neden olmaktadır. TB'nin AA üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlı bulunmuştur ( $\beta = -0,213$ ,  $p = 0,004$ ). Bu bulgu, TB'deki artışın bireylerin anlam arayışını da azalttığını ortaya koymaktadır. MA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve oldukça anlamlıdır ( $\beta = 0,584$ ,  $p < 0,001$ ). Yüksek mevcut anlam algısına sahip bireylerin, psikolojik iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğu görülmektedir. AA'nın PS üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ( $\beta = 0,206$ ,  $p < 0,001$ ). Anlam arayışının bireylerin psikolojik iyi oluşuna olumlu katkı sağladığı görülmektedir. TB'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,308$ ,  $p < 0,001$ ). Ancak, TB'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi zayıflayarak istatistiksel anlamlılık sınırında kalmıştır ( $\beta = -0,088$ ,  $p = 0,000$ ). Dolaylı etkilerin, TB ile PS arasındaki ilişkiyi büyük ölçüde açıkladığı görülmektedir.

TB'nin PS üzerindeki toplam dolaylı etkisi (MA ve AA aracılığıyla) anlamlıdır ( $\beta = -0,219$ ). MA'nın dolaylı etkisi daha büyük bir ağırlığa sahiptir ( $\beta = -0,175$ ). Bu bulgu, TB'nin PS üzerindeki olumsuz etkisinin büyük ölçüde mevcut anlam algısındaki azalmayla açıklandığını göstermektedir. AA'nın dolaylı etkisi ise daha küçük, ancak anlamlıdır ( $\beta = -0,044$ ). TB'nin PS üzerindeki etkisinin bir kısmının anlam arayışındaki değişimle açıklanabileceği görülmektedir.

Tablo 6'da sunulan bulgular, TK'nın (Teknolojik Karmaşıklık) bireylerin psikolojik iyi oluşu (PS) üzerindeki etkisini ve bu ilişkinin MA (Mevcut Anlam) ve AA (Anlam Arayışı) aracılığıyla nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. TK'nın MA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,391$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, TK'daki artışın bireylerin mevcut anlam algısını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. TK'nın PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,460$ ,  $p < 0,001$ ). Bu durum, TK'nın bireylerin psikolojik iyi oluşu üzerinde doğrudan olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak TK'nın PS üzerindeki doğrudan etkisi, toplam etkiye kıyasla daha düşük bir düzeydedir ( $\beta = -0,219$ ,  $p < 0,001$ ). Bu fark, dolaylı etkilerin bu ilişkiyi kısmen açıkladığını göstermektedir.

**Tablo 5:** Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Tekno- Belirsizlik)

| <b>MA Aracı Değişkenler</b>                 | <b><math>\beta</math></b> | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b>     | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
|---|---------------------------|--------------|---------------|--------------|----------------|----------------|
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                    |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,300                    | 0,701        | -4,2824       | 0,000        | -0,4387        | -0,1621        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,105                    | 0,053        | -1,968        | 0,000        | -0,2106        | -0,0002        |
| Mevcut Anlam (MA)                           | 0,676                     | 0,516        | 13,115        | 0,000        | 0,5748         | 0,7782         |
| <b>Toplam Etki (TB → PS)</b>                | <b>-0,308</b>             | <b>0,069</b> | <b>-4,426</b> | <b>0,000</b> | <b>-0,4458</b> | <b>-0,1710</b> |
| <b>Aracı Etki (TB → MA → PS)</b>            | <b>-0,203</b>             | <b>0,048</b> | <b>-</b>      | <b>-</b>     | <b>-0,4360</b> | <b>-0,2320</b> |
| <b>AA Aracı Değişkenler</b>                 | <b><math>\beta</math></b> | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b>     | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                   |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,213                    | 0,307        | -2,912        | 0,000        | -0,3573        | -0,0688        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,213                    | 0,063        | -3,386        | 0,000        | -0,3376        | -0,0891        |
| Anlam Arayışı (AA)                          | 0,446                     | 0,059        | 7,477         | 0,000        | 0,3284         | 0,5637         |
| <b>Toplam Etki (TB → PS)</b>                | <b>-0,308</b>             | <b>0,069</b> | <b>-4,426</b> | <b>0,000</b> | <b>-0,4458</b> | <b>-0,1710</b> |
| <b>Aracı Etki (TB → AA → PS)</b>            | <b>-0,095</b>             | <b>0,032</b> | <b>-</b>      | <b>-</b>     | <b>-0,341</b>  | <b>-0,1590</b> |
| <b>Paralel Aracı Değişkenler</b>            | <b><math>\beta</math></b> | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b>     | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                    |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,300                    | 0,701        | -4,282        | 0,000        | -0,4387        | -0,1621        |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                   |                           |              |               |              |                |                |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,213                    | 0,073        | -2,912        | 0,004        | -0,3573        | -0,0688        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |                           |              |               |              |                |                |
| Mevcut Anlam (MA)                           | 0,584                     | 0,055        | 10,609        | 0,000        | 0,4757         | 0,6930         |
| Anlam Arayışı (AA)                          | 0,206                     | 0,052        | 3,926         | 0,000        | 0,1027         | 0,3110         |
| Tekno- Belirsizlik (TB)                     | -0,088                    | 0,518        | -1,725        | 0,000        | -0,1910        | -0,0133        |
| <b>Toplam Etki (TB → PS)</b>                | <b>-0,308</b>             | <b>0,096</b> | <b>-4,426</b> | <b>0,000</b> | <b>-0,4458</b> | <b>-0,1710</b> |
| <b>Paralel Aracı Etki (TB → MA/AA → PS)</b> |                           |              |               |              |                |                |
|   | -0,219                    | 0,501        | -             | -            | -0,3157        | -0,1195        |
| Mevcut Anlam (MA)                           | -0,175                    | 0,042        | -             | -            | -0,2607        | -0,0924        |
| Anlam Arayışı (AA)                          | -0,044                    | 0,185        | -             | -            | -0,0845        | -0,0126        |

*N = 202; EDGA = En düşük güven aralığı; EYGA = En yüksek güven aralığı, TK = Tekno-Karmaşıklık, TIY = Tekno-İş Yüğü, TB = Tekno-Belirsizlik, MA = Mevcut Anlam, AA = Anlam Arayışı, PS = Psikolojik İyi Oluş, B = Beta Katsayısı, SH = Standart Hata, T = T İstatistiği, P = Anlamlılık Düzeyi,*

**Tablo 6:** Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Tekno- Karmaşıklık)

| <b>MA Aracı Değişkenler</b>                 | <b>β</b>      | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b> | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
|---|---------------|--------------|---------------|----------|----------------|----------------|
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                    |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,391        | 0,063        | -6,161        | 0        | -0,5167        | -0,2662        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,219        | 0,051        | -4,308        | 0        | -0,32          | -0,119         |
| Mevcut Anlam (MA)                           | 0,616         | 0,052        | 11,855        | 0        | 0,5139         | 0,719          |
| <b>Toplam Etki (TK → PS)</b>                | <b>-0,46</b>  | <b>0,06</b>  | <b>-7,571</b> | <b>0</b> | <b>-0,5808</b> | <b>-0,3408</b> |
| <b>Aracı Etki (TK → MA → PS)</b>            | <b>-0,241</b> | <b>0,038</b> | <b>-</b>      | <b>-</b> | <b>-0,3186</b> | <b>-0,167</b>  |
| <b>AA Aracı Değişkenler</b>                 | <b>β</b>      | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b> | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                   |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,29         | 0,067        | -4,292        | 0        | -0,4234        | -0,1568        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,349        | 0,057        | -6,055        | 0        | -0,4627        | -0,2354        |
| Anlam Arayışı (AA)                          | 0,385         | 0,057        | 6,677         | 0        | 0,2715         | 0,4991         |
| <b>Toplam Etki (TK → PS)</b>                | <b>-0,46</b>  | <b>0,06</b>  | <b>-7,571</b> | <b>0</b> | <b>-0,5808</b> | <b>-0,3408</b> |
| <b>Aracı Etki (TK → AA → PS)</b>            | <b>-0,111</b> | <b>0,03</b>  | <b>-</b>      | <b>-</b> | <b>-0,1754</b> | <b>-0,0155</b> |
| <b>Paralel Aracı Değişkenler</b>            | <b>β</b>      | <b>SH</b>    | <b>T</b>      | <b>P</b> | <b>EDGA</b>    | <b>EYGA</b>    |
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                    |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,391        | 0,063        | -6,161        | 0        | -0,5167        | 0-,2662        |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                   |               |              |               |          |                |                |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,29         | 0,067        | -4,292        | 0        | -0,4234        | -0,1568        |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>             |               |              |               |          |                |                |
| Mevcut Anlam (MA)                           | 0,538         | 0,054        | 9,821         | 0        | 0,4303         | 0,6466         |
| Anlam Arayışı (AA)                          | 0,187         | 0,051        | 3,639         | 0        | 0,0859         | 0,2892         |
| Tekno- Karmaşıklık (TK)                     | -0,195        | 0,049        | -3,921        | 0        | -0,294         | -0,0972        |
| <b>Toplam Etki (TK → PS)</b>                | <b>-0,46</b>  | <b>0,06</b>  | <b>-7,571</b> | <b>0</b> | <b>-0,5808</b> | <b>-0,3408</b> |
| <b>Paralel Aracı Etki (TK → MA/AA → PS)</b> | <b>-0,265</b> | <b>0,039</b> | <b>-</b>      | <b>-</b> | <b>-0,3471</b> | <b>-0,1927</b> |
| Mevcut Anlam (MA)                           | -0,21         | 0,036        | -             | -        | -0,2864        | -0,1451        |
| Anlam Arayışı (AA)                          | -0,054        | 0,019        | -             | -        | -0,0973        | -0,0211        |

*N = 202; EDGA = En düşük güven aralığı; EYGA = En yüksek güven aralığı, TK = Tekno-Karmaşıklık, TIY = Tekno-İş Yüğü, TB = Tekno-Belirsizlik, MA = Mevcut Anlam, AA = Anlam Arayışı, PS = Psikolojik İyi Oluş, B = Beta Katsayısı, SH = Standart Hata, T = T İstatistiği, P = Anlamlılık Düzeyi,*

MA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve oldukça anlamlıdır ( $\beta = 0,616$ ,  $p < 0,001$ ). Sonuçlar, mevcut anlam algısı yüksek olan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermektedir. TK'nin PS üzerindeki dolaylı etkisi, MA aracılığıyla anlamlı bir düzeyde gerçekleşmektedir ( $\beta = -0,241$ ). Bu bulgu, TK'nin PS üzerindeki olumsuz etkisinin büyük ölçüde bireylerin mevcut anlam algısındaki azalmadan kaynaklandığını ortaya koymaktadır.

TK'nin AA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,290$ ,  $p < 0,001$ ). Elde edilen bulgular, teknolojik karmaşıklığın bireylerin anlam arayışını azalttığını göstermektedir. TK'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi de negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,349$ ,  $p < 0,001$ ). Ayrıca, AA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlıdır ( $\beta = 0,385$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, bireylerin anlam arayışlarının psikolojik iyi oluşu destekleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. TK'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,460$ ,  $p < 0,001$ ).

Bununla birlikte, dolaylı etkiler incelendiğinde, TK'nin PS üzerindeki etkisinin bir kısmının AA aracılığıyla gerçekleştiği görülmektedir. Bu dolaylı etki de anlamlıdır ( $\beta = -0,111$ ).

Teknolojik Karmaşıklık (TK), Mevcut Anlam (MA) üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ( $\beta = -0,391$ ,  $p < 0,001$ ). Bu durum, teknolojik karmaşıklığın bireylerin mevcut anlam algısını azalttığını göstermektedir. Teknolojik Karmaşıklık (TK), Anlam Arayışı (AA) üzerinde de anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ( $\beta = -0,290$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, TK'nin bireylerin anlam arayışını zayıflattığını ortaya koymaktadır.

Mevcut Anlam (MA), PS üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ( $\beta = 0,538$ ,  $p < 0,001$ ). Sonuçlar, mevcut anlam algısının psikolojik iyi oluşu desteklediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Anlam Arayışı (AA) da PS üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir ( $\beta = 0,187$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, anlam arayışının psikolojik iyi oluşa katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır.

TK'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,195$ ,  $p < 0,001$ ). Bununla birlikte, TK'nin PS üzerindeki toplam etkisi daha güçlü bir negatif etkiye işaret etmektedir ( $\beta = -0,460$ ,  $p < 0,001$ ). TK'nin PS üzerindeki toplam dolaylı etkisi, MA ve AA aracılığıyla anlamlı bulunmuştur ( $\beta = -0,265$ ). MA aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etki negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,210$ ). Bu bulgu, teknolojik karmaşıklığın mevcut anlamı azaltarak psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. AA aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etki daha zayıf olmakla birlikte, anlamlıdır ( $\beta = -0,054$ ). Bu sonuç, teknolojik karmaşıklığın anlam arayışını azaltarak psikolojik iyi oluşu olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Tablo 7'de sunulan bulgular, TIY'nin (Tekno-İş Yüğü) bireylerin psikolojik iyi oluşu (PS) üzerindeki etkisini ve bu ilişkinin MA (Mevcut Anlam) ve AA (Anlam Arayışı) aracılığıyla nasıl şekillendiğini ortaya koymaktadır. TIY, MA üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ( $\beta = -0,376$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuç, teknolojik iş yükündeki artışın bireylerin mevcut anlam algısını azalttığını göstermektedir. TIY'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi de anlamlı ve negatiftir ( $\beta = -0,244$ ,  $p < 0,001$ ). Buna karşılık, MA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve oldukça anlamlıdır ( $\beta = 0,598$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgular, mevcut anlamın artmasının psikolojik iyi oluşu desteklediğini, teknolojik iş yükünün ise bu iyi oluşu olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. TIY'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,470$ ,  $p < 0,001$ ). Bununla birlikte, TIY'nin PS üzerindeki dolaylı etkisi MA aracılığıyla gerçekleşmekte olup, bu etki de istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta = -0,225$ ). Bu

bulgu, teknolojik iş yükünün bireylerin mevcut anlam algısını azaltarak psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

TIY'nin AA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,278$ ,  $p < 0,001$ ). Bu sonuç, TIY'nin artmasının bireylerin anlam arayışını azalttığını göstermektedir. Aynı şekilde, TIY'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi de negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,366$ ,  $p < 0,001$ ), bu da yüksek teknolojik iş yükünün bireylerin psikolojik iyi oluşunu olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Öte yandan, AA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur ( $\beta = 0,372$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, bireylerin anlam arayışlarının psikolojik iyi oluşlarını destekleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. TIY'nin PS üzerindeki toplam etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,470$ ,  $p < 0,001$ ). Bunun yanı sıra, bu ilişkide AA'nın aracılık etkisi de anlamlı bulunmuştur ( $\beta = -0,103$ ). Bu durum, TIY'nin PS üzerindeki olumsuz etkisinin bir kısmının AA üzerinden dolaylı olarak gerçekleştiğini göstermektedir.

TIY'nin MA üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,376$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, artan TIY'nin bireylerin mevcut anlam algısını azalttığını göstermektedir. Benzer şekilde, TIY'nin AA üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,278$ ,  $p < 0,001$ ), bu da teknolojik iş yükünün bireylerin anlam arayışını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır. MA'nın PS üzerindeki etkisi pozitif ve anlamlı bulunmuştur ( $\beta = 0,523$ ,  $p < 0,001$ ), yani bireylerin mevcut anlam algısının artması psikolojik iyi oluşu desteklemektedir. Aynı şekilde, AA'nın PS üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ( $\beta = 0,181$ ,  $p < 0,001$ ). Bu bulgu, anlam arayışının da psikolojik iyi oluş üzerinde destekleyici bir rol oynadığını göstermektedir. TIY'nin PS üzerindeki doğrudan etkisi negatif ve anlamlıdır ( $\beta = -0,222$ ,  $p < 0,001$ ). Bununla birlikte, TIY'nin PS üzerindeki toplam etkisinin ( $\beta = -0,470$ ,  $p < 0,001$ ) bir kısmının MA ve AA aracılığıyla dolaylı olarak gerçekleştiği görülmektedir. Paralel aracılık etkisi toplamda  $\beta = -0,247$  (güven aralığı -0,3225 ile -0,1755 arasında) olarak tespit edilmiştir. MA'nın aracılık etkisi ( $\beta = -0,196$ ) AA'nın aracılık etkisine göre daha güçlüdür ( $\beta = -0,050$ ).

Sonuç olarak, MA ve AA, TIY'nin PS üzerindeki olumsuz etkisini kısmen aracılık ederek açıklamaktadır. MA'nın güçlü bir olumlu etkisi, bireylerin mevcut anlam algısının psikolojik iyi oluşlarını artırmada kritik bir rol oynadığını göstermektedir. AA ise bu süreçte destekleyici bir işlev üstlenmektedir. Bu bulgular, organizasyonların çalışanlarının mevcut anlam algısını koruyup artırmaya yönelik stratejiler geliştirmesinin yanı sıra, anlam arayışlarını teşvik eden ortamlar oluşturmasının önemine işaret

**Tablo 7:** Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları (Tekno- İş Yükü)

| MA Aracı Değişkenler                         | $\beta$ | SH    | T      | P     | EDGA    | EYGA    |
|--|---------|-------|--------|-------|---------|---------|
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                     |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,376  | 0,059 | -6,276 | 0,000 | -0,4943 | -0,2579 |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>              |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,244  | 0,047 | -5,154 | 0,000 | -0,3384 | -0,1511 |
| Mevcut Anlam (MA)                            | 0,598   | 0,051 | 11,691 | 0,000 | 0,4978  | 0,6998  |
| <b>Toplam Etki (TIY → PS)</b>                | -0,470  | 0,056 | -8,358 | 0,000 | -0,5809 | -0,3591 |
| <b>Aracı Etki (TIY → MA → PS)</b>            | -0,225  | 0,035 | -      | -     | -0,2977 | -0,1577 |
| AA Aracı Değişkenler                         | $\beta$ | SH    | T      | P     | EDGA    | EYGA    |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                    |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,278  | 0,063 | -4,360 | 0,000 | -0,4044 | -0,1525 |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>              |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,366  | 0,053 | -6,851 | 0,000 | -0,4716 | -0,2608 |
| Anlam Arayışı (AA)                           | 0,372   | 0,056 | 6,588  | 0,000 | 0,2611  | 0,4842  |
| <b>Toplam Etki (TIY → PS)</b>                | -0,470  | 0,056 | -8,358 | 0,000 | -0,5809 | -0,3591 |
| <b>Aracı Etki (TIY → AA → PS)</b>            | -0,103  | 0,026 | -      | -     | -0,1587 | -0,0552 |
| Paralel Aracı Değişkenler                    | $\beta$ | SH    | T      | P     | EDGA    | EYGA    |
| <b>Mevcut Anlam (MA)</b>                     |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,376  | 0,059 | -6,276 | 0,000 | -0,4943 | -0,2579 |
| <b>Anlam Arayışı (AA)</b>                    |         |       |        |       |         |         |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,278  | 0,063 | -4,360 | 0,000 | -0,4044 | -0,1525 |
| <b>Psikolojik İyi Oluş (PS)</b>              |         |       |        |       |         |         |
| Mevcut Anlam (MA)                            | 0,523   | 0,054 | 9,696  | 0,000 | 0,4171  | 0,6300  |
| Anlam Arayışı (AA)                           | 0,181   | 0,050 | 3,587  | 0,000 | 0,0819  | 0,2817  |
| Tekno- İş Yükü (TIY)                         | -0,222  | 0,046 | -4,779 | 0,000 | -0,3142 | -0,1307 |
| <b>Toplam Etki (TIY → PS)</b>                | -0,470  | 0,056 | -8,358 | 0,000 | -0,5809 | -0,3591 |
| <b>Paralel Aracı Etki (TIY → MA/AA → PS)</b> |         |       |        |       |         |         |
| Mevcut Anlam (MA)                            | -0,247  | 0,037 | -      | -     | -0,3225 | -0,1755 |
| Anlam Arayışı (AA)                           | -0,196  | 0,032 | -      | -     | -0,2639 | -0,1359 |
| Anlam Arayışı (AA)                           | -0,050  | 0,018 | -      | -     | -0,0906 | -0,0205 |

*N = 202; EDGA = En düşük güven aralığı; EYGA = En yüksek güven aralığı, TK = Tekno-Karmaşıklık, TIY = Tekno-İş Yükü, TB = Tekno-Belirsizlik, MA = Mevcut Anlam, AA = Anlam Arayışı, PS = Psikolojik İyi Oluş, B = Beta Katsayısı, SH = Standart Hata, T = T İstatistiği, P = Anlamlılık Düzeyi,*

etmektedir. Bu tür yaklaşımlar, TIY'nin PS üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmede etkili olabilir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Tekno-belirsizlik, tekno-aşırı yük ve tekno-karmaşıklık alt boyutlarıyla karakterize edilen tekno-stres olgusu, özellikle teknoloji günlük operasyonlara giderek daha fazla entegre hale geldikçe, çağdaş çalışma ortamlarında önemli bir endişe olarak ortaya çıkmıştır. Bu alt boyutların her biri, çalışanların deneyimlediği psikolojik gerginliğe benzersiz bir şekilde katkıda bulunur. Tekno-belirsizlik, teknolojik değişimin hızlı temposundan kaynaklanır ve çalışanların becerileri ve gelişen dijital ortamda bilgilerinin önemi konusunda güvensiz hissetmelerine neden olur. Bu güvensizlik, psikolojik refahı olumsuz etkileyen kaygıya ve azalan öz yeterliliğe yol açabilir (Torre vd., 2020; Wang vd., 2022; Wang vd., 2021).

Bu çerçevede, H<sub>1a</sub> ve H<sub>1b</sub> hipotezleri, tekno-belirsizliğin mevcut anlam (özellikle yaşamda anlam bulma hissi) ve anlam arayışı (özellikle yeni bir anlam yaratma çabaları) üzerinden psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebileceği öngörmektedir. Araştırmamız, mevcut anlamın bu etkide daha güçlü bir tampon işlevi gördüğünü ve anlam arayışının daha zayıf bir etkisi olduğunu doğrulamıştır. Öte yandan tekno-aşırı yük, sürekli olarak ulaşılabilir ve duyarlı olma beklentisi gibi teknoloji nedeniyle çalışanlara yüklenen aşırı talepleri ifade eder. Bu aşırı yüklenme tükenmişliğe ve kronik strese yol açarak ruh sağlığını daha da Son olarak, tekno-karmaşıklık, çalışanlar arasında yetersizlik ve hayal kırıklığı duyguları yaratabilen, genel iş tatmininde ve psikolojik refahta düşüşe katkıda bulunabilen karmaşık teknolojik sistemlerde gezinmeyle ilişkili zorlukları içerir (Wang vd., 2022; Wang vd., 2021; Chan vd., 2022). H<sub>3a</sub> ve H<sub>3b</sub> hipotezleri, tekno-karmaşıklığın mevcut anlam ve anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluşu olumsuz etkileyebileceğini öne sürmektedir. Bu hipotezler de desteklenmiş ve mevcut anlamın bu ilişkide güçlü bir tampon görevi gördüğü, anlam arayışının ise daha sınırlı bir katkı sağladığı ortaya konulmuştur.

Araştırmada kullanılan paralel aracılık modelleri, tekno-belirsizlik, tekno-aşırı yük ve tekno-karmaşıklık gibi bağımsız değişkenlerin hem mevcut anlam hem de anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerini aynı anda incelemiştir.

H<sub>4</sub>, H<sub>5</sub> ve H<sub>6</sub> hipotezleri, bu bağımsız değişkenlerin her birinin, mevcut anlam ve anlam arayışı aracılığıyla psikolojik iyi oluş üzerinde paralel dolaylı etkileri olduğunu öngörmektedir. Bulgular,

bu üç modelin de desteklendiğini göstermiştir. Mevcut anlam, paralel modellerde daha güçlü bir aracı değişken olarak öne çıkarken, anlam arayışı daha zayıf bir etki yaratmıştır. Bu durum, çalışanların yaşamda anlam bulmalarının, teknolojik stres faktörlerinin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada kritik bir role sahip olduğunu doğrulamaktadır.

Araştırmanın sonuçları, yaşamda anlamın, Frankl'ın logoterapisi gibi anlam odaklı teorilerle güçlü bir şekilde ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır. Frankl, anlam arayışının temel bir insan dürtüsü olduğunu ve acılarında anlam bulan bireylerin psikolojik dayanıklılık deneyimleme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne sürmektedir (Torre vd., 2020; Wang vd., 2021). Bu bağlamda, işlerinden anlam çıkarabilen çalışanlar, aşırı yük ve karmaşıklık gibi stres faktörleriyle başa çıkmak için daha donanımlı olabilir. Bu, psikolojik sıkıntıya karşı koruyucu bir faktör olarak yaşamda amaç bulmanın önemini vurgulayan anlam odaklı teorilerin daha geniş çerçevesiyle uyumludur.

Pratik bir bakış açısından, bu çalışmanın örgütsel düzeydeki çıkarımları derindir. Kuruluşlar, çalışanların anlamlı görevlerle meşgul olmalarına yardımcı olmak için stratejiler uygulayabilir, böylece amaç duygularını geliştirebilir ve tekno-stresin olumsuz etkilerini azaltabilir. Örneğin, çalışanlara kişisel değerleri ve ilgi alanlarıyla uyumlu projelere katılma fırsatları sağlamak, işlerinde daha büyük bir anlam duygusunu teşvik edebilir (Wang vd., 2021; Chan vd., 2022). Ek olarak, kuruluşlar teknolojinin ortaya koyduğu zorluklar hakkında açık tartışmaları kolaylaştırabilir, çalışanların endişelerini ifade etmelerine ve iş birliğine dayalı olarak çözüm aramalarına olanak tanıyabilir. Bu katılımcı yaklaşım yalnızca çalışanları güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda rollerindeki etki ve anlam duygularını da güçlendirir (Torre vd., 2020; Wang vd., 2021; Wang vd., 2022).

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, araştırma kesitsel bir tasarıma sahip olduğundan, değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenebilmiş olsa da nedensel çıkarımlarda bulunmak mümkün değildir. Gelecekte yapılacak boylamsal çalışmalar, tekno-stres, psikolojik iyi oluş ve yaşamda anlam arasındaki dinamik etkileşimleri daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

İkinci olarak, örneklem muhasebeciler ve mali müşavirlerle sınırlıdır. Bu meslek grubunun teknolojik araçları yoğun olarak kullanması nedeniyle tekno-stres düzeyleri diğer meslek gruplarına kıyasla farklılık gösterebilir. Sonuçların genellenebilirliği açısından farklı sektörlerde

çalışan bireylerle benzer çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Üçüncü olarak, veri toplama yöntemi öz bildirim dayalı anketlerden oluşmaktadır. Katılımcıların kendi beyanları üzerinden elde edilen veriler, algısal yanlılık ve sosyal istenirlik etkisi içerebilir. Bu tür yanlılıkları azaltmak için gelecekte deneysel veya objektif veri toplama yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir.

Dördüncü olarak, çalışmada sadece yaşamda anlamın aracılık rolü incelenmiştir. Ancak psikolojik iyi oluşu etkileyebilecek farklı değişkenler (örneğin kişilik özellikleri, örgütsel destek veya iş yükü yönetimi) bu modelin dışında bırakılmıştır. Bu nedenle, gelecek araştırmalarda daha geniş kapsamlı teorik çerçevelerle farklı değişkenlerin etkilerinin de analiz edilmesi faydalı olacaktır.

Son olarak, çalışma belirli bir kültürel bağlamda (Türkiye’de Erzurum ve Erzincan illeri) gerçekleştirilmiştir. Kültürel faktörler, bireylerin stresle başa çıkma biçimlerini ve yaşamda anlam algılarını etkileyebilir. Farklı kültürel bağlamlarda benzer araştırmalar yapılarak, bulguların uluslararası düzeyde geçerliliği değerlendirilebilir. Bu çalışma, çalışanların tekno-stres düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide yaşamda anlamın aracılık rolünü incelemiştir. Elde edilen bulgular, tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz etkiler yarattığını ve bu etkinin büyük ölçüde bireylerin yaşamda mevcut anlam algıları üzerinden şekillendiğini göstermektedir. Özellikle tekno-belirsizlik, tekno-iş yükü ve tekno-karmaşıklık gibi tekno-stresin alt boyutlarının bireylerin psikolojik iyi oluşlarını doğrudan ve dolaylı olarak olumsuz etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın en önemli bulgularından biri, mevcut anlamın tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletici bir işlev gördüğünü ortaya koymasındır. Mevcut anlam düzeyi yüksek bireyler, teknolojik stresörlere karşı daha dirençli olup psikolojik iyi oluşlarını koruyabilmektedir. Buna karşılık, anlam arayışının aracılık etkisi daha sınırlı bulunmuş, ancak yine de psikolojik iyi oluşu destekleyici bir faktör olarak öne çıkmıştır. Bu sonuçlar, yaşamda anlamın çalışanların stresle başa çıkmalarında kritik bir rol oynadığını göstermektedir. Frankl’ın logoterapi teorisi bağlamında değerlendirildiğinde, çalışanların işlerine anlam yüklemeleri ve bu anlamı korumaları, teknolojik değişimlerin getirdiği zorluklara karşı bir tampon mekanizma işlevi görebilmektedir. Çalışanların yaşamda anlamlarını keşfetmelerini ve geliştirmelerini destekleyen eğitimler ve kişisel gelişim programları uygulanmalıdır. Teknolojik

değişimlere uyum sağlamalarını kolaylaştırmak için stres yönetimi ve psikolojik dayanıklılık eğitimleri sunulmalıdır. Çalışanların işlerine yönelik motivasyonlarını artıracak bireysel danışmanlık ve mentorluk programları teşvik edilmelidir.

İş yerlerinde çalışanlara anlamlı görevler verilerek onların işlerinden tatmin ve anlam çıkarmaları sağlanmalıdır. Teknolojik değişimlerin neden olduğu belirsizliği azaltmak için çalışanlara düzenli olarak eğitimler verilerek, teknik yeterliliklerinin artırılması sağlanmalıdır. İş yükünün dengeli dağıtılması ve dijital dönüşüm süreçlerinin çalışanları aşırı yük altına sokmayacak şekilde planlanması gerekmektedir. Organizasyonlar, çalışanların teknolojik stres faktörleriyle başa çıkmalarını destekleyen esnek çalışma modelleri ve destekleyici iş ortamları sunmalıdır. Farklı meslek gruplarında tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinin karşılaştırmalı analizlerle incelenmesi gerekmektedir. Boylamsal çalışmalar ile tekno-stresin psikolojik iyi oluş üzerindeki uzun vadeli etkileri araştırılmalıdır. Anlam arayışı ve mevcut anlamın tekno-stres ile psikolojik iyi oluş arasındaki etkileşimleri daha detaylı analiz edilerek, bireysel ve örgütsel müdahalelerin etkinliği test edilmelidir. Bu çalışma, çalışanların tekno-stresle başa çıkabilme süreçlerinde yaşamda anlamın kritik bir faktör olduğunu ortaya koyarak, hem akademik literatüre hem de iş dünyasına önemli katkılar sunmaktadır. Gelecekte yapılacak araştırmalar, bu mekanizmaların daha derinlemesine anlaşılmasına ve örgütlerin çalışanların iyi oluşlarını artırmaya yönelik daha etkili stratejiler geliştirmesine katkı sağlayacaktır.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Yazar Katkı Beyanı:** 1. Yazarın katkı oranı %50, 2. Yazarın katkı oranı ise %50’dir.

**Çıkar Çatışması:** Araştırmacılar, bir kurum veya kişiler arasında çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan eder.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bu araştırma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan

23/06/2023 tarih ve 2023/06-10 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

#### KAYNAKÇA

- Alam, M. A. (2016). Techno-stress and productivity: Survey evidence from the aviation industry. *Journal of Air Transport Management*, 50, 62-70.
- Boyer-Davis, S. (2019). Technostress in accounting professionals: A quantitative examination of the differences between managers and non-managers. *Journal of Accounting and Finance*, 19(2), 25-41.
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). The social life of information. *Harvard Educational Review*, 71(1), 151-152.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming* (3rd ed.). Routledge.
- Chan, X., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., & Lu, C. (2022). Work, life and COVID-19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257-276. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "happy" worker is really a "productive" worker: A review and further refinement of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53(3), 182-199.
- Czyżowska, N., & Gurba, E. (2021). "Enhancing Meaning in Life and Psychological Well-Being Among a European Cohort of Young Adults via a Gratitude Intervention." *Frontiers in Psychology*, 12, 751081.
- Diener, E., Tay, L., & Myers, D. G. (2010). The religion paradox: If religion makes people happy, why are so many dropping out? *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(6), 1278-1290.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New measures of well-being: Flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 39(2), 247-266.
- Ekşi, H., Boyalı, C., & Ümmet, D. (2019). Öğretmen adaylarının spiritüel iyi oluş ile yaşamda anlam değişkenlerinin psikolojik dayanıklılığı yordaması: Bir yapısal eşitlik modeli (YEM) denemesi. *Kastamonu Education Journal*, 27(4), 1695-1704.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning* (Rev. ed.). Washington Square Press.
- González-López, Ó. R., Buenadicha-Mateos, M. ve Sánchez-Hernández, M. I. (2021). Overwhelmed by technostress? Sensitive archetypes and effects in times of forced digitalization. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(08), 4216.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication Monographs*, 85(1), 4-40.
- Jimmy, V. C., Mohamed, S., Hussein, N., Anwar, N. A., & Dahalan, N. A. (2023). Technostress Creators and Employee's Well-Being at a Telecommunication Company in Sarawak, Malaysia. *Information Management and Business Review*, 15(3 (SI)), 329-343.
- Ju, H., Shin, J. W., Kim, C. W., Hyun, M. H., & Park, J. W. (2013). Mediation effect of meaning in life on the relationship between optimism and well-being in community elderly. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 56(2), 309-313.
- Khedhaouria, A., & Cucchi, A. (2019). Technostress creators and job burnout: A fuzzy-set configurational analysis. *Journal of Business Research*, 101, 349-361.
- Kızıllı, M. (2016). İzmir 112 Ambulanslarında Çalışan Paramedik Ve Acil Tıp Teknisyenlerinin Anksiyete Düzeyleri Ve İş Stresörleri. *Hastane Öncesi Dergisi*, 1(1), 43-54.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.)*. The Guilford Press.
- Kräfte, J., Wirth, T., Harth, V., & Mache, S. (2024). Digital stress perception among German hospital nurses and associations with health-oriented leadership, emotional exhaustion and work-privacy conflict: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 23(1), 213.
- Krok, D., & Telka, M. (2019). Meaning in life and its associations with subjective and psychological well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 130, 105-113.
- Li, Y., & Wu, D. (2025). Creativity and Well-Being Among College Students: The Mediating Role of Meaning in Life. *The Journal of Psychology*, 159(1), 1-16.
- Liang, H., & Xue, Y. (2009). Avoidance of information technology threats: A theoretical perspective. *MIS Quarterly*, 33(1), 71-90.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 114-121.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2011). Meaning in Life and Posttraumatic Growth. *Journal of Loss and Trauma*, 16(2), 150-159. <https://doi.org/10.1080/15325024.2010.519287>
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-168.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological bulletin*, 136(2), 257.
- Parvizi, G., & Özabacı, N. (2022). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Doyumlarının Yordayıcısı Olarak Bilişsel Esnekliğin Rolü. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 65-81.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12(4), 531-544.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Reinke, WM, Herman, KC, Stormont, M. ve Ghasemi, F. (2025). Öğretmen Stresi, Başa Çıkma, Tükenmişlik ve Sahayı Terk Etme Planları: Pandemi Sonrası Bir Anket. *Okul Ruh Sağlığı*, 1-13.
- Russo-Netzer, P. (2018). "Prioritizing Meaning as a Pathway to Meaning in Life and General Well-Being." *Journal of Happiness Studies*, 20(6), 1863-1891.
- Ryff, C. D. (1989). "Happiness is Everything, or is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being." *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Sakal, M. (2018). The Meaning in Life Questionnaire (MLQ): A reliability and validity study in the Turkish context. *Journal of Positive Psychology Research*, 4(2), 112-128.
- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The dark side of technologies: Technostress among users of information and communication technologies. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422-436.
- Shaw, M., & Black, D. W. (2008). Internet addiction: Definition, assessment, epidemiology, and clinical management. *CNS Drugs*, 22(5), 353-365.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). "The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the

- Presence of and Search for Meaning in Life." *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2009). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 56(2), 289-300.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 76, 199-228. doi:10.1111/j.1467-6494.2007.00484.x
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems*, 24(1), 301-328.
- Taraftar, M., Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Telef, B. B. (2013). Psychological well-being scale: adaptation to Turkish, validity and reliability study. *Journal of Hacettepe University Education Faculty*, 28(28-3), 374-384.
- Torre, G., Leonardis, V., & Chiappetta, M. (2020). Technostress: How does it affect the productivity and life of an individual? Results of an observational study. *Public Health*, 189, 60-65. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2020.09.013>
- Tsai, F. J., Chen, C. Y., Yeh, G. L., Hu, Y. J., Tseng, C. C., & Chen, S. C. (2018). Nursing students' relationships among meaning in life, well-being, and positive beliefs: a cross-sectional survey study. *Medicine*, 97(42), e12914.
- Türen, U., & Kalkın, G. (2015). The validity and reliability study of the technostress scale: Turkish adaptation. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 55-71.
- TÜRMOB. (n.d.). *Meslek mensubu dağılım tablosu (SM, SMMM)*. Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği. Erişim tarihi: 30 Ocak 2025, [https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-\(sm-smmm\)](https://www.turmob.org.tr/istatistikler/c8172e63-2bef-4919-a863-86e403bdfd0a/meslek-mensubu-dagilim-tablosu-(sm-smmm))
- Ülbe, S., & Dirik, G. (2023). Kanser tanısı almış kişilere uygulanan anlam temelli müdahale programları: Sistematik bir derleme. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 7(3), 468-494.
- Unterrainer, H. F., Lewis, A. J., & Fink, A. (2014). Religious/spiritual well-being, personality and mental health: A review of results and conceptual issues. *Journal of religion and health*, 53, 382-392.
- Wang, H., Ding, H., & Kong, X. (2023). Understanding technostress and employee well-being in digital work: the roles of work exhaustion and workplace knowledge diversity. *International Journal of Manpower*, 44(2), 334-353.
- Wang, X., Li, Z., Ouyang, Z., & Xu, Y. (2021). The Achilles heel of technology: how does technostress affect university students' wellbeing and technology-enhanced learning. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12322.
- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yıldırım, M., Kızılgöçer, M., Seçer, İ., Karabulut, F., Angın, Y., Dağcı, A., ... & Çinici, M. (2021). Meaning in life, religious coping, and loneliness during the coronavirus health crisis in Turkey. *Journal of religion and health*, 1-15.

Araştırma Makalesi

## Resonant Liderlik Algısının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi

### *The Effect of Resonant Leadership Perception on Emotional Labor*

Hande Ulukapı Yılmaz<sup>a</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

*Anahtar Kelimeler:*  
*Resonant Liderlik,*  
*Duygusal Emek,*  
*Duygusal Olaylar Kuramı,*  
*Sosyal Mübadele Kuramı,*  
*Kamu Çalışanları.*

*Tarihler :*  
Geliş 24 Şubat 2025  
Düzeltilme Geliş  
20 Mayıs 2025  
Kabul 21 Ekim 2025

#### ÖZ

“Resonant liderlerin çalışanlarının duygusal emekleri üzerinde etkisi var mıdır?” araştırma sorusu üzerine ortaya çıkan bu çalışma, çalışanların resonant liderlik algılarının duygusal emekleri üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Mübadele Kuramı temelinde şekillendirilmiştir. Belirlenen amaç doğrultusunda 330 adet kamu çalışanından anket yöntemi vasıtasıyla toplanan veriler SPSS 29 ve AMOS 24 aracılığıyla analiz edilmiştir. Bulgular, resonant liderliğin duygusal emeğin boyutlarından derinden rol yapma ve doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerini desteklemektedir. Ancak yüzeysel rol yapma boyutu üzerinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir. Sonuç olarak resonant liderliğin duygusal emek üzerindeki pozitif yönlü kısmi etkisi kanıtlanmıştır. Hipotez sonuçları Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Mübadele Kuramı'nın argümanlarıyla paralellik göstermiştir. Bulguların bahsi geçen kuramlar ve önceki literatür kapsamında tartışıldığı bu çalışma ile gelecekteki benzer araştırmalar için tartışma zemini oluşturulmaktadır. Bununla birlikte çalışma sonuçları ile uygulayıcılara öngörüler sunulmaktadır.

#### ARTICLE INFO

*Keywords:*  
*Resonant Leadership,*  
*Emotional Labor,*  
*Affective Events Theory,*  
*Social Exchange Theory,*  
*Public Employees.*

*Article history:*  
Received 24 February 2025  
Received in Revised Form  
20 May 2025  
Accepted  
21 October 2025

#### ABSTRACT

This study, which emerged on the question “Do resonant leaders have an effect on the emotional labor of their employees?”, was grounded on Affective Events Theory and Social Exchange Theory in order to determine the effect of resonant leadership perceptions of employees on their emotional labor. In line with the aim of the study, the data obtained from 330 public employees with the questionnaire method were analyzed using SPSS 29 and AMOS 24. The findings support the positive and significant effects of resonant leadership on deep acting and naturally felt emotions, which are the dimensions of emotional labor. However, no significant effect was found on the surface acting dimension. This study, in which the findings are discussed within the scope of the aforementioned theories and previous literature, provides a basis for discussion for future studies. In addition, predictions are offered to practitioners with the results of the study.

<sup>a</sup> Sorumlu Yazar, Dr., Bağımsız Araştırmacı, Konya, handeuyilmaz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-7496-7095

## 1. GİRİŞ

Duygusal emek, hizmet işlemleri sırasında yüz yüze etkileşim kapsamında arzu edilen duyguların ifadeye dökülmesi olarak tanımlanmaktadır (Hochschild, 1983; Yang & Chen, 2021). Özellikle diğer bireyler ile yüz yüze etkileşim halinde bulunulan çalışma ortamlarında duygusal emek ön plandadır. Bu, bireysel ve örgütsel başarının sağlanması ve performansın artırılmasında önemli bir unsurdur (Gürer & Çiftçi, 2019). Dahası duygusal emeğin zihinsel ve fiziksel sağlığa önemli etkileri bulunmaktadır (Gabriel, Diefendorff & Grandey, 2023). Kavram yalnızca örgütsel gereklilikleri ve beklentileri karşılayan davranışsal sonuçlara değil, aynı zamanda dinamik duygusal düzenleme ve yönetim sürecine de odaklanmaktadır.

Duygusal emek birtakım faktörlerden etkilenmektedir. Şüphesiz ki bireyin içinde bulunduğu çevre ve bu çevreden elde edilen ilişkiler duygusal emek üzerinde etkilidir (Morris & Feldman, 1996). Bu bağlamda yöneticinin liderlik stili, bireylerde duygusal emeği biçimlendiren önemli durumsal faktörlerden görülmektedir (Park, Moon & Ha, 2024). Odak noktası, ilişkiler kurmak, çalışanlara ilham vermek ve örgütsel hedeflere yönelmek olan resonant liderlik duygusal zekâ temelinde şekillenmiş bir liderlik stildir (Tan, 2024). Resonant liderler umut, farkındalık ve şefkat aşilayarak canlı bir örgüt iklimi yaratmaktadır. Mevcut koşulların farkında olarak zorlukları fırsatlara dönüştürmekte, dahası takipçilerini besleyerek geliştirmektedirler. Özellikle zorlu dönemlerde bir umut ışığı göstererek bireylere ilham vermektedirler (Gaan & Shin, 2024).

İş yaşamı zorludur. Bireyler çalışma yaşamları boyunca sıklıkla zorlu durumlar ile karşı karşıya kalmakta ve bu durumlarda liderlerin astlarının olaylarla başa çıkmalarına yardımcı olma gibi önemli bir işlevleri bulunmaktadır (Pirola-Merlo vd., 2002). Bu noktada liderin ruh hali devreye girmektedir. Bir liderin ruh hali, bireyler üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Bu etkiyi yaratmak adına lider, etrafındakilerle uyumlu olmalıdır. Bu durum dinamik rezonans olarak adlandırılmakta ve duygusal zekâya ve onun bileşenlerine atıfta bulunmaktadır (Goleman, Boyatzis & McKee, 2001). Liderin stili ne olursa olsun, duygusal zekâ etkili bir liderliğin ayrılmaz bir bileşenidir (Miller, 2021). Ancak sosyal ve duygusal açıdan yetkin liderler astlarına duygu düzenleme süreçlerinde yardımcı olabilmektedir (Huang & Yin, 2024).

Resonant liderler, duygusal zekâlarının bir getirisi olarak, kendilerini tanıyan ve yönetebilen bireylerdir. Bunun yanında diğer bireylerle güçlü ve güvenilir ilişkiler kurarak onların duygularını

yönetme yeteneğine sahiptirler (Akyüz, 2019). Resonant liderlerin bireylerin duygularına hitap ederek onların örgüt içerisindeki davranışlarını etkileme potansiyelleri bulunmaktadır. Bunun yanında bireylerin iş yaşamında deneyimledikleri duyguları ve bu duyguların sebep olabileceği çelişkileri yönetmeleri de olası görünmektedir. Çalışmanın kurgulanmasında yukarıda da yer verilen literatür taraması ile zorlu iş yaşamında duyguların ve dolayısıyla yansımalarının önemi fark edilmiştir. Bu yansımalarından birisinin de duygusal emek olduğu görülmüştür. Bu noktada duygu temelli liderlik stillerinden resonant liderliğin duygusal emeği nasıl etkileyeceği araştırmanın temel problemi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın problemi çalışmanın temel sorusunu doğurmaktadır: *“Resonant liderlerin çalışanlarının duygusal emekleri üzerinde etkisi var mıdır?”*

Liderler ve örgütlerin ön saflarında çalışan bireyler arasındaki kritik bağlantı doğrultusunda, son zamanlarda giderek artan sayıda çalışma, liderliğin duygusal emek üzerindeki etkilerini keşfetmeye yönelmektedir (Cheng, Liu & Zhou, 2023). Örneğin duygusal (Newman, Guy & Mastracci, 2009), laissez-faire (akışa bırakan) (Arnold, Connelly, Walsh, & Martin Ginis, 2015), hizmetkâr (Lu, Zhang & Jia, 2019), otantik (Wang & Xie, 2020), dönüştürücü (Cheng vd., 2023), paternalist (Huang & Yin, 2024) liderlik stili literatüre kazandırılan çeşitli çalışmalara konu edilmiştir. Çalışmanın temel sorusundan hareketle bu çalışma ile bireylerin resonant liderlik algılarının duygusal emekleri üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır.

Liderlerin çalışanların ruh halleri üzerinde derin bir etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Ashkanasy & Humphrey, 2011). Ayrıca duygusal emek belirli bir ücret karşılığında sunulmakta ve dolayısıyla bir mübadele değeri bulunmaktadır (Hochschild, 1983). Bu bağlamda çalışma kapsamında kavramlar arasındaki ilişki Duygusal Olaylar Kuramı ve Sosyal Mübadele Kuramı temelinde ele alınmıştır.

Kişiler arası etkileşimlerin sıklığı, süresi ve rutini duygusal emeğin öncüllerindedir (Diefendorff vd., 2005). Morris ve Feldman (1996), başkalarıyla sık sık iletişim kurmayı gerektiren görevlerde yer alan bireylerin, duygusal görünümünü düzenlemeye daha fazla ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Araştırmacılar, uzun süreli etkileşimlerin bireylerin duygusal gösterimlerini sıklıkla düzenleme ihtiyacı hissettirdiğini öne sürmüşlerdir. Bunun yanında rutin etkileşimler, önceden belirlenmiş duyguları taklit ederek senaryoyu yerine getirme ve hizmeti basitçe gerçekleştirmeyi öğörebilmeyi sağlamaktadır (Diefendorff vd., 2005). Bu noktada kamu kurumlarından hizmet alan bireyler ile sıklıkla, uzun sürelerde ve belirli bir rutinde iletişim içerisinde

bulunan ve departmanlarında bir amire bağlı olarak çalışan kamu kurumları gişe çalışanları ampirik araştırmanın örnekleme için uygun görülmüştür. Newman'a (2009) göre kamu kurum çalışanları giderek daha fazla duygu yönetimi talebiyle karşı karşıya kalmakta ve bu talepleri karşılamak için daha az kaynağa sahip görünmektedirler. Bu açıdan bakıldığında da örnekleme seçimi yerinde görünmektedir.

Mevcut çalışma ile literatüre katkı sunulmaktadır. Öncelikle her ne kadar literatürde liderlik ile duygusal emek ilişkisini ele alan çalışmalara rastlansa da resonant liderlik ile ilişkisini irdeleyen bir çalışma ile karşılaşılmamış, model ilk kez kurulmuştur. Bunun yanında çalışma ulusal literatürde henüz gelişmekte olan resonant liderliğin araştırmacı ve uygulayıcılar tarafından anlaşılması açısından önemlidir. Öyle ki çeşitli entelektüel yapılardan gelen, farklı bakış açıları, bu yeni tür liderliğe ilişkin varsayımlara katkı sunacaktır (Tan, 2024). Ayrıca kamu kurumlarında her bireyin deneyimleyebildiği olumsuzluklar göz önüne alındığında çalışmadan elde edilecek bulgular kamu kurumlarının daha etkin bir yapıya bürünmesine katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte duygusal emeği etkileyen önemli bir faktörün de kültür olduğu bildirilmiştir (Humphrey, 2023). Kolektivist bir yapıya sahip Türkiye'nin bu anlamda yeni bir çalışmaya konu edinilmesi de önemli görülmektedir. Literatürde liderlik stili ve duygusal emek ilişkisinin sıklıkla hizmet ve eğitim sektörü bağlamında irdelendiği bir gerçektir. Duygusal emeğin mübadele değeri ve mesleklerin görünüm kuralları ile iş talepleri göz önüne alındığında (Yin, Huang & Chen, 2019), kamu kurumlarının saygınlığının korunması adına gişe çalışanlarının duygusal emeklerinin analiz edilmesi alana katkıda bulunacaktır. Bunun yanında kültürel bağlamın da bireylerin duygusal ifadelerini şekillendirdiği düşünülerek (Yang & Chen, 2021), kavramlar arasındaki ilişkinin irdelenmesinin ulusal literatüre kıymetli getirileri olacaktır.

Çalışmada öncelikle kavramsal ve kuramsal çerçeveye yer verilmiş ve kavramlar arasındaki ilişkiler sunularak araştırmanın hipotezleri önerilmiştir. Sonrasında ampirik araştırmanın yöntemi ile bulguları sunulmuştur. Elde edilen bulguların söz konusu kuramlar ve önceki literatür kapsamında tartışıldığı sonuç ve tartışma ile çalışma sonlandırılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Duygusal Emek

Duygu, vücuttaki fizyolojik ve davranışsal değişikliklerin eşlik ettiği, güçlü bir his olarak

deneyimlenen bilinçli bir zihinsel tepkidir (Merriam-Webster Dictionaries, 2024). Psikoloji bilimi açısından duygu, bir yandan bedensel aktivitenin biçimlerini içeren tepkilerin yanında bilişsel ve dikkate dayalı değişiklikler ile kendini gösteren öznel deneyimler olarak görülmektedir (Manstead & Parkinson, 2018). Her ortamda olduğu gibi duygular iş yaşamında da ön plandadır. İş yaşamında hissedilen duyguların sunumu ise duygusal emek ile mümkündür. Hochschild (1983) duygusal emeği gözlemlenebilir bir yüz ve bedensel görüntü yaratmak için kullanılan duygu yönetimi olarak tanımlamaktadır. Basım ve Beğenirbaş (2012) duygu ve emek kavramlarından yola çıkarak kavramı, bireyin çalışma sürecinin iç dünyasında uyandırdığı izlenim olarak nitelendirmektedir. Duygusal emek, daha çok örgütlerin ön saflarındaki çalışanların hizmet verdikleri esnada duygularını düzenleyerek ve sergileyerek örgütsel beklentilere uymalarını ifade etmektedir (Cheng vd., 2023).

Üç tür duygusal emek stratejisinden söz edilmektedir. Öncelikle, *yüzeysel rol yapma* olumlu duyguların taklit edilmesini ve bazen olumsuz duyguların bastırılmasını karşılamaktadır. Bunun sonucunda ise olumlu görüntüler ortaya çıkmaktadır (Diefendorff vd., 2005). Örneğin zor bir müşteriyle ilişkisini yönetmekten sorumlu olan birey, etkileşim esnasında sinirli veya kızgın hissedebilir. Ancak, bu duygularını korurken, durumu çözmeye yardımcı olmak için pozitif ve sakin bir tutum sergileyebilir. Gerçek duygularını bastırarak ve örgütsel olarak istenen bir tepki göstererek, birey yüzeysel bir rol sergilemektedir (Humphrey, 2023).

*Derinden rol yapma* ise olumlu duyguları deneyimlemeyi içermektedir. Bu şekilde olumlu duygular doğal olarak takip edilmektedir (Diefendorff vd., 2005). Örneğin, çalışanın zor bir müşteriyle etkileşimi yeniden düşünüldüğünde derinden rol yapan birey müşteriyle empati kurmaya ve müşterinin yaşadığı kaygıyı veya rahatsızlığı hissetmeye çalışmaktadır. Bunu yaparak, birey sadece duygularının dışı vurumunu değiştirmek yerine, hissettiği duygularını değiştirmektedir (Humphrey, 2023). Yüzeysel rol yapma belirli hareketleri takınarak kötü niyetli davranmak olarak görülmekte iken, derinden rol yapma duyguları deneyimleyerek iyi niyetli davranmanın bir göstergesidir (Diefendorff vd., 2005). Kanıtlar, derinden rol yapmanın yüzeysel rol yapmaya göre olumlu sonuçlara yol açma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Cheng vd., 2023).

Bunun yanında bireylerin gerçekten hissettiği duygular da mevcuttur. Bu noktada üçüncü bir strateji literatürde yer almaktadır. Diğer iki stratejide olduğu gibi bir zorunluluk bulunmaksızın bireylerin deneyimledikleri duyguları göstermeleri *doğal*

*duygular* olarak görülmektedir. Buna göre bireyler içlerinden geldiği şekilde duygularını ifade edebilmektedirler (Basım & Beğenirbaş, 2012). Ancak iş yaşamında duygusal emek kapsamında uygun duygusal gösterimler sergilemek, basit bir süreç değildir (Ashakanasy & Humphrey, 2011). Duygusal emek, fiziksel emek gibi beceri ve deneyim gerektirmektedir. Bu noktada dış kontrollere ve iş bölümüne tabidir (Newman vd., 2009).

## 2.2. Resonant Liderlik

Rezonans başkalarıyla uyum içinde kalabilme ve mevcut ve duygusal olarak hazır kalarak kişinin ruh hali ve davranışlarının etkisini ayarlama yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, resonant liderlik bilinçli, farkında, kendisine, başkalarına ve etraflarındaki dünyaya uyum sağlayan ve bu farkındalığı olumlu ilişkiler kurmak için kullanan liderleri karşılamaktadır (Boyatzis & McKee, 2005). Bu yönüyle resonant liderler sözleri ve eylemlerinin başkalarını nasıl hissettirdiğini çok iyi anlamakta ve bu etki olumsuz olduğunda bunları değiştirecek kadar duyarlı davranmaktadırlar (Goleman vd., 2001). İlişki odaklı liderlik stillerinin ortak özellikleri, bireyleri motive etmeleri ve örgütsel hedeflere ulaşmak için duygusal zekâyı kullanmalarıdır. İlişki odaklı liderlik stillerinden biri olarak kabul edilen resonant liderlik, duygusal zekâ konusunda bilinçli, diğer bireylerle uyumlu ve duygusal zekâyı astları ile ilişkilerinde sıklıkla kullanan liderleri işaret etmektedir (Tan, 2024). Resonant liderlik kendine ve başkalarına önem vererek rezonans yaratmak için duygusal zekâyı kullanmanın önemine vurguda bulunmaktadır (Miller, 2021).

Duygusal zekâyı sahip liderler, öz farkındalık yoluyla kendi ruh halini gözlemleyebilmekte, öz yönetim yoluyla ruh halini daha iyiye doğru evirebilmekte, empati yoluyla bunun etkilerini anlayabilmekte ve ilişki yönetimi yoluyla başkalarının ruh halini yükseltecek şekilde hareket edebilmektedirler (Goleman vd., 2001). Resonant liderler, duygusal zekâyı, bir diğer deyişle kişisel farkındalık, öz yönetim, sosyal farkındalık ve ilişki yönetimi yeterliliklerini sezgisel olarak anlayan veya geliştirmeye çabalayan bireylerdir. Sadece bir hevesin ya da dürtünün peşinden koşmak yerine, zihinsel berraklıkla hareket etmektedirler (Boyatzis & McKee, 2006). Bununla birlikte resonant liderler astları ile iyi iletişim kurmaktadırlar. Bir uyum ortamı sağlayarak resonant liderler, astları ile neyi ne zaman ve neden yapacakları konusunda fikir paylaşımında bulunmaktadır (Boyatzis & McKee, 2005).

## 2.3. Hipotezlerin Oluşturulması

Pozitivist yaklaşıma göre araştırmalar kuramlardan hareket etmelidir. Araştırmacı cevapladığı soruyu kanıtlamada kuramlardan faydalanmalıdır (İslamoğlu & Almiaçık, 2016). Bu bağlamda çalışmada iki önemli kuramdan faydalanılmıştır. İlk olarak kavramlar arasındaki ilişkiyi açıklamada Duygusal Olaylar Kuramı'na atıfta bulunulabilir. Duygusal olaylar, bir iş ile ilgili bir etkene, nesneye ya da oluşuma karşı değerlendirme ve duygusal tepkiyi uyaran olaylardır (Basch & Fisher, 1998; Tanyolaç & Şenyuva, 2019). Bu bağlamda Duygusal Olaylar Kuramı, bireylerin bir ruh haline sahip olduklarını ve gün içerisinde iş ortamında ruh hallerinde değişimler yaşandığını savunmaktadır (Ashakanasy & Humphrey, 2011). Bununla birlikte kuram, duyguların karakteristik bir fizyoloji ile yüz ifadelerine yansıdığına vurguda bulunmaktadır (Cropanzano, Dasborough & Weiss, 2017).

İş yaşamı bireylerin deneyimledikleri olaylar ve bu olaylara verdikleri duygusal tepkileri içermektedir. Deneyimlenen bu olayların davranış ve tutumlar üzerinde doğrudan etkisi bulunmaktadır (Weiss & Cropanzano, 1996). Bu noktada Duygusal Olaylar Kuramı çalışanların tutum ve refahlarını etkileyecek iş özelliklerinin tasarlanmasında belirli stratejilerin uygulanmasına da açıklık getirmektedir. İş yaşamına dair özellikler göz önüne alındığında duygular, doğrudan ve dolaylı olarak tutum ve davranışları etkilemektedir (Tanyolaç & Şenyuva, 2019). Kuram, örgütsel olayların, bireylerde duygusal tepkileri tetiklediğini ve bunun tutumları, bilişleri ve davranışları üzerinde sonuçları olduğunu savunmaktadır (Ashton-James & Ashkanasy, 2008).

Duygusal Olaylar Kuramı'na makro bir bakış açısı ile yaklaşıldığında iş çevresine ait özellikler, çalışma ortamında deneyimlenen olaylar ve mizaç bireylerde duygulanıma dayalı pozitif ya da negatif tepki ve tutumlara yol açmaktadır. Duygulanıma dayalı tepkiler bireylerin iş tatmini, sadakat, bağlılık, performans gibi işe yönelik tutumlarını etkilemektedir (Weiss & Cropanzano, 1996; Tanyolaç & Şenyuva, 2019). Duygusal emeğin bu tutumlardan biri olabileceği düşünülmektedir.

Öyle ki pozitif duygular bireylerin dikkat ve biliş kapsamını genişleterek duygusal iyilik halini artırmaya yönelik bir hareketi başlatmaktadır (Fredrickson & Joiner, 2002). İş çevresine ait pozitif özellikler olumlu duyguları ortaya çıkarmakta ve bu duygular bireylerin psikolojik durumları üzerinde etki göstererek keyif, mutluluk, gurur gibi duygular doğurmaktadır (Basch & Fisher, 1998; Tanyolaç & Şenyuva, 2019). Duygusal Olaylar Kuramı'nı temel alan güncel çalışmaların da duygulanımın duygusal emek üzerindeki etkilerine odaklandığı

görülmektedir (Ashkanasy & Humphrey, 2011). Bu noktada çalışma kapsamında duygusal emek, bireylerin duygulanıma dayalı tepkiler sonucu sergiledikleri işe yönelik olumlu tutumlardan bir tanesi olarak ele alınmaktadır.

Duygusal Olaylar Kuramı'nın önemli argümanlarından birisi, bireylerin iş yaşamlarındaki davranışlarının, sabit inanç sistemlerinden veya önceden oluşturulmuş tutumlardan ziyade, an be an hissettiklerinden etkilenme olasılığının daha yüksek olmasıdır. Kuramın bir diğer argümanı ise, duyguların temel bir özelliği olarak duygulanım durumunun tersine çevrilmesine veya sürdürülmesine yönelik eylem eğilimleri içermesidir (Ashton-James & Ashkanasy, 2008). Duygusal Olaylar Kuramı duyguların birer durum olduğunu ve durumların zamanla değiştiğini savunmaktadır (Cropanzano vd., 2017; Weiss, 2002). Manstead ve Parkinson (2018) ise duyguların birey ile çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklandığını ve çevrenin en önemli duygusal çehresinin birey ya da sosyal grup biçiminde bulunan diğer bireyler olduğunu kabul etmektedirler. Dışsal faktörler, stress koşulları, çalışma gruplarının özellikleri, fiziksel yapı, ödül ve cezalar ile liderler duyguları etkileyen faktörlerdendir (Brief & Weiss, 2002). Bu faktörlerden liderlik çalışma kapsamında odağa alınmıştır. Bu noktada Duygusal Olaylar Kuramı'nın argümanları ile örtüşür şekilde liderler, astları ve grup üyeleri üzerindeki etkilerinin çoğunu grup üyelerinin ruh hallerini etkileyerek sağlamaktadırlar (Ashkanasy & Humphrey, 2011). Bununla birlikte Ashkanasy ve Tse (2000) liderlerin, örgütsel çevrenin önemli bir parçasını oluşturduğunu ve bu nedenle örgüt üyeleri için önemli bir duygusal olay kaynağı olduklarını belirtmişlerdir. Duygusal Olaylar Kuramı, iş yaşamındaki duygusal deneyimlerin iş davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu savunmaktadırlar. Buna bağlı olarak resonant liderler astlarına daha iyi duygusal deneyimler sunmaktadırlar (Hassan & Qureshi, 2019).

Hochschild (1983) duygusal emeğin bir ücret karşılığında sunulduğunu ve dolayısıyla bir mübadele değerinin olduğunu öne sürmüştür. Bu noktada kavramlar arasındaki ilişkiyi Sosyal Mübadele Kuramı temelinde kurmak mantıklı görünmektedir. Bireylerin hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan sosyal ilişki, tarafların sosyal mübadele sürecine işaret etmektedir. Buna göre bireyler hedeflerini tek başlarına gerçekleştirememekte, başkaları ile bir değişim sürecinde bulunmaları gerekmektedir. Bu da taraflar arasındaki bir karşılıklılığa dayanmaktadır (Akgündüz, 2021). Duygular sosyal mübadele sürecinde oldukça kritik bir role sahiptir. Sosyal Mübadele Kuramı, sosyal etkileşimlerin, bireylerin

maliyet-fayda analizi yaparak alternatifleri değerlendirdiği ve bu sayede faydalı davranışta bulunmalarına yardımcı olan bir değişim sürecinin sonucu olduğunu ileri sürmektedir (Cook, Cheshire, Rice & Nakagawa, 2013). Bireyler olumlu duygular nedeniyle diğerleriyle ilişki kurmakta, sosyal mübadele sonucunda olumlu ya da olumsuz birçok duygu deneyimlemektedirler (Curun, 2021; Lawler & Thye, 1999). Sosyal Mübadele Kuramı, bireylerin sosyal mübadele dengesini sürdürmek için kendilerine davranılan şekilde karşılık verme eğiliminde olduklarını varsaymaktadır. Bu nedenle, resonant liderlerin duygusal zekâları vasıtasıyla çalışanlarına ruh halleri ve duyguları doğrultusunda davranmaları bireylerin de bu yaklaşıma olumlu şekillerde karşılık vermeleri ile sonuçlanmaktadır (Hassan & Qureshi, 2019).

Günümüzde duyguların düzenlenmesinde liderin rolü önemli görülmektedir (Basım & Beğenirbaş, 2012). Bununla birlikte resonant liderlik duygusal zekâ ile ilişkilendirilen yapısı ile bilinmektedir. Duygusal zekâyâ sahip resonant liderlerin diğer bireylerin duygularını yönetme yetenekleri bulunmaktadır (Akyüz, 2019). Resonant liderler, güçlü ve güvene dayalı ilişkiler kurarak, astlarının duygu ve düşüncelerini kontrol edebilme gücüne erişmektedirler (Boyatzis & McKee, 2005). Pozitif, ilgili ve umut yayıcı yönleri ile resonant liderler, bireylerle daha güçlü duygusal bağlar kurmaktadırlar (Ali & Kashif, 2020). Bununla birlikte, resonant liderlikte duygular bulaşıcıdır ve liderlerin duyguları başkalarının duygularını etkilemektedir (Akyüz, 2019). Resonant liderin duygusal yaklaşımının, sosyal mübadele kapsamında bireyin duygusal emek davranışı ile sonuçlanması muhtemel görünmektedir. Yukarıda irdelenen literatür araştırmanın ana hipotezini doğurmaktadır:

“H<sub>1</sub>: Çalışanların resonant liderlik algılarının duygusal emekleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

Yüzeysel rol yapma, aslında hissedilmeyen duyguları simüle etmeyi içermektedir (Cheng vd., 2023). Bireyin karşısındaki ile ilgileniyor gibi davranması ve işinin gerekliliklerini yerine getirmesi, rolünün gereği için efor sarf etmesidir (Gürer & Çiftçi, 2019). Yüzeysel rol yapma her ne kadar belirli hareketleri takınarak kötü niyetli davranmak olarak görülmekte ise de (Diefendorff vd., 2005) resonant liderlerin duygulara yönelik yaklaşımları ile bireyler üzerinde olumlu bir etki yaratacakları düşünülerek çalışmanın ilk alt hipotezi aşağıdaki şekilde önerilmektedir:

“H<sub>1a</sub>: Çalışanların resonant liderlik algılarının yüzeysel rol yapma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

Derinden rol yapma, bireyin sergilemesi gereken duyguları gerçekten deneyimleme girişimlerini içermektedir (Cheng vd., 2023). Resonant liderliğin duygusal zekânın getirilerinden farkındalık ile ilişkilendirilmesi noktasında (Akyüz, 2019), bireylerin derinden rol yaparak gerekli duyguları deneyimleme girişimleri doğabilecektir. Bunun yanında resonant liderler iyimser ve bireylerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarına odaklanan liderlerdir. Karşılardaki bireylere empati ile yaklaşmakta ve bunun sonucunda olumlu iş çıktıları elde etmektedirler (Ali & Kashif, 2020). Bu noktada bireyin liderine bir şükran göstergesi olarak arzu edilen duygu durumuna derinden rol yaparak ulaşmak istemesinin mümkün olacağı düşünülerek çalışmanın bir diğer hipotezi aşağıdaki şekilde önerilmiştir:

“H<sub>1b</sub>: Çalışanların resonant liderlik algılarının derinden rol yapma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

Herhangi bir zorunluluk bulunmaksızın bireylerin deneyimledikleri duyguları göstermeleri doğal duygular olarak görülmektedir (Basım & Beğenirbaş, 2012). Duygusal zekâsı yüksek resonant liderler, diğer bireyler ile güçlü ve güvenilir ilişkiler kurmaktadır (Akyüz, 2019). Bu güçlü ilişkilerin sunduğu güven ortamında bireylerin herhangi bir zorunluluk hissetmeden deneyimledikleri duyguları göstermeleri olası görüldüğünden çalışmanın son hipotezi aşağıdaki gibi belirmiştir:

“H<sub>1c</sub>: Çalışanların resonant liderlik algılarının doğal duygular üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır.”

### 3. YÖNTEM

Araştırmada görgül bir tasarım benimsenmiştir. Nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Anket yöntemi, verilerin elde edilmesinde tercih edilmiştir. Zamanı etkili bir şekilde kullanmak ve maliyetleri en aza indirmek için veriler kolayda örnekleme yoluyla toplanmıştır. Çünkü kolayda örnekleme, temel bilgileri içeren verilere hızlı ve oldukça etkili erişim sağlamaktadır (Sekaran & Bougie, 2016).

Anket formu 3 bölüm şeklinde düzenlenmiştir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine dair verileri edinmek üzere açık uçlu sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Estabrooks ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen ve Sürücü ve Yıkılmaz (2021) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 10 ifade ve tek boyuttan oluşan “Resonant Liderlik Ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek “1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum,

5: Kesinlikle Katılıyorum” olmak üzere 5’li Likert ile ölçümlenmiştir. Üçüncü bölümde Diefendorff ve arkadaşlarına (2005) ait olan ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından yapılan 13 ifadeden oluşan üç boyutlu “Duygusal Emek Ölçeği”ne yer verilmiştir. Ölçek “1: Hiçbir Zaman, 2: Çok Nadir, 3: Bazen, 4: Çoğu Zaman, 5: Her Zaman” olmak üzere 5’li Likert tipinde ölçümlenmiştir. Analizler kapsamında SPSS 29 ve AMOS 24 programlarından yararlanılmıştır.

Kamu kurumları yoğun bireysel teması içeren örgütlenmelerdir. Çalışanlar ile hizmet alan bireylerin etkileşimi bu kurumlarda oldukça fazladır. Özellikle gişe çalışanları hizmet sunarken bireylerle sıklıkla iletişim içinde bulunmaktadır. Newman ve çalışma arkadaşlarının (2009) kamu kurum yöneticilerinin karşı karşıya olduğu en önemli zorluğun işlerini daha verimli hale getirmek değil, daha insani ve şefkatli hale getirmek olduğu görüşleri de dikkate alınarak, kamu kurumlarından hizmet alan bireylerle yüz yüze iletişim içerisinde bulunan kamu kurumları gişe çalışanları ampirik araştırmanın örnekleme için uygun görülmüştür. 2024 Temmuz ayı verilerine göre Konya’da görev alan kamu çalışanı sayısı 95786’dır (SGK Veri Uygulaması, 2024). Ancak kamu kurumlarında görev alan gişe çalışanlarının tam sayısı tespit edilememektedir. “Araştırma evreninin net olarak belirlenemeyeceği durumlarda %95 güven aralığında, %5 hata payı ile 384 kişinin araştırmanın örneklemini temsil etmesi beklenmektedir” (Sekaran & Bougie, 2016).

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket için “Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu”nun 26.7.2024 tarih ve 2024/640 sayılı kararı ile izin alınmıştır. Dağıtılan 400 anket formundan özensiz doldurulduğu görülen ve eksik veri içeren anket formları araştırmaya dahil edilmemiştir. Formlardan 330 tanesi analizler için uygun bulunmuştur. Yapısal eşitlik modellemesi yapılacak araştırmalarda ölçekteki madde sayısının 10 katı kadar örnekleme ile çalışılması yeterli görülmektedir (Ullman, 2018). Bu durumda veri anakütleyi temsil ediyor görünmektedir.

Veriler 2.9.2024 - 22.11.2024 aralığında yüz yüze elde edilmiştir. Araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandırılmış ve katılımcılardan onamları alınmıştır. Çalışmanın her aşamasında bilimsel araştırma ve etik kurallarına hassasiyetle uyulmuştur.

## 4. BULGULAR

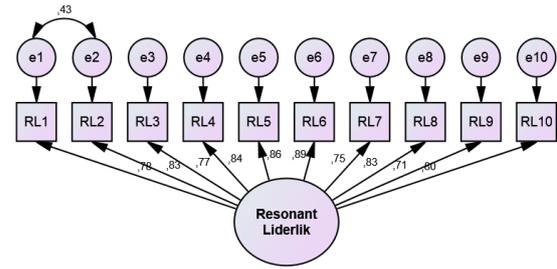
### 4.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların %43'ünün kadın (141 kişi), %57'sinin erkek (188 kişi); %73'ünün lisans (241 kişi), %8,2'sinin tezli yüksek lisans (27 kişi), %15,2'sinin tezsiz yüksek lisans (50 kişi), %0,9'unun doktora (3 kişi) mezunu olduğu ve %8,5'inin 0-1yıl (28 kişi), %14,2'sinin 2-5 yıl, %23'ünün 6-10 yıl (76 kişi), %19,1'inin 11-15 yıl (63 kişi), %24,2'sinin 16-24 yıl (80 kişi), %10'unun 25 ve üzeri yıl (33 kişi) çalışma deneyimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan bazıları demografik sorulara cevap vermemeyi tercih etmiştir.

### 4.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Öncelikle resonant liderlik ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör yükü istatistiksel sınırdan altında olan ifadeye rastlanmamıştır. Sonrasında ölçüm modelinin ürettiği uyum değerleri, “kabul edilebilir uyum” sınırları içinde olmadığından AMOS programının önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Analiz sonucunda resonant liderlik ölçeğine dair ifadelerin faktör yüklerinin 0,71 ile 0,89 arasında değerler aldığı belirlenmiştir. “Faktör yükü; 0,71'in üzerinde olan değerler “mükemmel”, 0,63 ile 0,71 arası “çok iyi”, 0,55 ile 0,62 arası “iyi” ve 0,45 ile 0,54 arası “makul/kabul edilebilir” olarak değerlendirilmektedir” (Tabachnick & Fidell, 2018). Bu bilgi doğrultusunda ilgili ölçeğe dair faktör yapısı modelinde yer alan faktör yüklerinin “istatistik olarak yeterli düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Faktör yapısı Şekil 1'de görülmektedir.

Modele dair uyum değerlerinin ise “kabul edilebilir düzeyde olduğu” belirlenmiştir (Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010). Bu durumda faktör yapısının doğrulandığı görülmektedir. Uyum değerleri Tablo 1'de görülebilir.



Şekil 1: Resonant Liderlik Ölçeği Faktör Yapısı Modeli

Duygusal emek ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Öncelikle faktör yükü 0,45'in altında ve/veya istatistiksel bakımdan anlamsız ve güvenilirliği azaltan ifade olup olmadığı kontrol edilmiş, daha sonra AMOS programının önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Sonuçta, yüzeysel rol yapma boyutuna dair ifadelerin faktör yüklerinin 0,58 ile 0,84 arasında, derinden rol yapma boyutuna dair ifadelerin faktör yüklerinin 0,72 ile 0,89 arasında ve doğal duygular boyutuna dair ifadelerin ise 0,68 ile 0,83 arasında değerler aldığı saptanmıştır. Bu durumda duygusal emek ölçeğine dair birinci düzey faktör yapısı modelinde yer alan faktör yüklerinin ‘istatistik olarak yeterli düzeyde’ olduğu söylenebilir. Söz konusu modele Şekil 2’de yer verilmiştir.

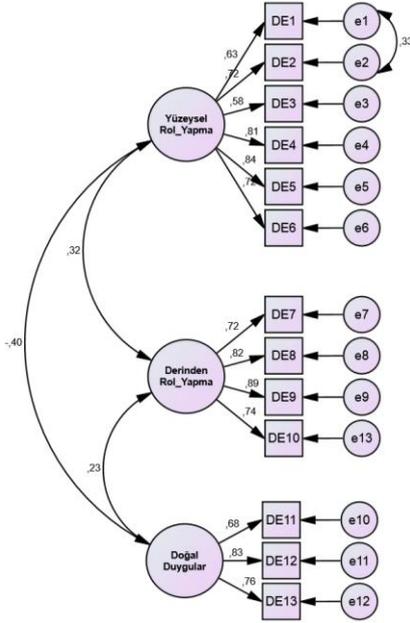
Modele dair uyum değerlerinin ise “kabul edilebilir düzeyde” olduğu belirlenmiştir (Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010). Bu durum faktör yapısının doğrulandığını göstermektedir. Değerler Tablo 2’de yer almaktadır.

Sonrasında boyutlar arasında muhtemel bir otokorelasyon sorununun tespiti için “Durbin Watson katsayısı” hesaplanmıştır (Durbin Watson=1,919). Değerin 1,5 ile 2,5 arasında olması otokorelasyon sorununun olmadığına bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2005).

Tablo 1: Resonant Liderlik Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

| Uyum İndeksleri         | Elde Edilen Değer | İyi Uyum    | Kabul Edilebilir Uyum | Sonuç                 |
|-------------------------|-------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| $\chi^2$ Uyum Testi     | 0,00              | $p < 0,05$  | $p < 0,01$            | İyi Uyum              |
| CMIN/df ( $\chi^2$ /sd) | 3,273             | $\leq 3$    | $\leq 5$              | Kabul Edilebilir Uyum |
| RMSEA                   | 0,083             | $\leq 0,05$ | $\leq 0,08$           | Kabul Edilebilir Uyum |
| GFI                     | 0,935             | $\geq 0,90$ | $\geq 0,80$           | İyi Uyum              |
| CFI                     | 0,972             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,85$           | İyi Uyum              |
| NFI                     | 0,960             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,80$           | İyi Uyum              |
| TLI                     | 0,962             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,80$           | İyi Uyum              |

Kaynak: Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010.



**Şekil 2:** Duygusal Emek Ölçeği Faktör Yapısı Modeli

Ayrıca değişkenlere dair çoklu doğrusallık ve ortak metot varyansı sorunlarının tespiti amacıyla “VIF ve Tolerance Değerleri” hesaplanmıştır (VIF<sub>yüzeysel</sub>=1,343; VIF<sub>derinden</sub>=1,238; VIF<sub>doğal</sub>=1,257; Tolerance<sub>yüzeysel</sub>=0,744; Tolerance<sub>derinden</sub>=0,808; Tolerance<sub>doğal</sub>=0,796). “Tolerance Değerinin

0,2’den büyük (Menard, 2002) ve VIF Değerinin de 10’dan küçük olması” değişkenler arasında bir çoklu doğrusallık sorunu olmadığını (Kim, 2019) kanıtlamaktadır. Son olarak olası bir ortak metot varyansı sorununun tespiti amacıyla öncelikle “Harman’ın Tek Faktör Testi” yapılmıştır. Ölçeğe ait tüm ifadelerin açıklayıcı faktör analizi

aracılığıyla faktör sayısının 1 ile sınırlandırılması sonucunda elde edilen toplam varyans değeri %31,19 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, %50’nin altında olması (Aguirre-Urreta & Hu, 2019) ve VIF Değerlerinin 3,4’ten küçük olması (Kock, 2015) ise ortak metot varyansı sorunu olmadığını göstermektedir.

Yapısal geçerlilikle birlikte birleşim geçerliliği ve güvenilirlik değerleri de analizler kapsamına alınmıştır. İç tutarlılık güvenilirliğinin tespitinde “Cronbach’s Alpha Katsayısı” ile “CR (Composite Reliability) Değerlerine”, birleşim geçerliliğinin değerlendirilmesinde ise faktör yükleri ile birlikte “AVE (Average Variance Extracted) Değerlerine” bakılmıştır. İlgili değerler Tablo 3’de bulunmaktadır.

“Cronbach’s Alpha değeri, 0,70 ve üzerinde olduğunda ilgili ölçüm aracının güvenilirliği kabul görmektedir” (Durmuş, Yurtkoru & Çinko, 2022). Diğer taraftan birleşim geçerliliği “CR değerinin 0,60’ın üzerinde, AVE değerinin 0,50’nin üzerinde, ayrıca CR değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması” şartları ile mümkündür (Fornell & Larcker, 1981; Hair, Black, Babin & Anderson, 2019). AVE değerleri ilgili sınırın kısmen altında kalsa da yapı geçerliliği, CR ve Cronbach’s Alpha değerleri bir bütün olarak ele alındığında tüm değişkenlerin istatistiksel açıdan güvenilir ve geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Değişkenlere dair aritmetik ortalamalar doğrultusunda, en yüksek ortalamaya doğal duygular boyutunun (X=4,080±0,71) sahip olduğu; yüzeysel rol yapma boyutunun (X=2,481±0,95) ortalaması en düşük değişken olduğu görülmektedir. “5’li Likert ölçeği dikkate alınarak değişkenlere dair ortalama değerler, “1,00-2,33” düşük düzey, “2,34-3,66” orta düzey ve “3,67-5,00” yüksek düzey” olarak ele alındığında; doğal duygular boyutunun aritmetik ortalamasının yüksek, diğer değişkenlere ilişkin aritmetik ortalamaların orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 2:** Duygusal Emek Ölçeğine İlişkin Modelin Uyum Değerleri

| Uyum İndeksleri         | Elde Edilen Değer | İyi Uyum    | Kabul Edilebilir Uyum | Sonuç                 |
|-------------------------|-------------------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| $\chi^2$ Uyum Testi     | 0,00              | $p < 0,05$  | $p < 0,01$            | İyi Uyum              |
| CMIN/df ( $\chi^2$ /sd) | 2,731             | $\leq 3$    | $\leq 5$              | İyi Uyum              |
| RMSEA                   | 0,073             | $\leq 0,05$ | $\leq 0,08$           | Kabul Edilebilir Uyum |
| GFI                     | 0,927             | $\geq 0,90$ | $\geq 0,80$           | İyi Uyum              |
| CFI                     | 0,948             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,85$           | Kabul Edilebilir Uyum |
| NFI                     | 0,921             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,80$           | Kabul Edilebilir Uyum |
| TLI                     | 0,934             | $\geq 0,95$ | $\geq 0,80$           | Kabul Edilebilir Uyum |

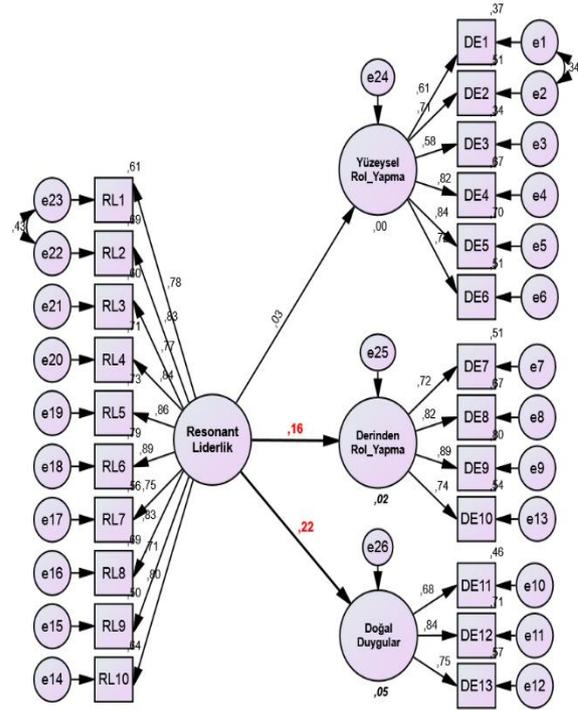
**Kaynak:** Schumacker & Lomax, 2010; Simon vd., 2010.

Ayrıca değişkenlerin çarpıklık ile basıklık değerleri irdelendiğinde her bir değişkenin -2 ile +2 aralığında dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında değişkenlerin tek değişkenli normal dağılıma sahip olduklarına karar verilmiştir (Huck, 2012). İlgili değerler Tablo 4'te yer almaktadır.

Çok değişkenli normallik dağılımının test edilmesi için AMOS programı ile Mardia katsayısı ölçülmüş (Mardia=161,73) ve bu katsayı, “ $p*(p+2)$  formülü ( $p$ =gözlenen değişken sayısı)” elde edilen sayı ( $23*25=575$ ) ile karşılaştırılmış ve Mardia katsayısı, elde edilenden küçük olması sonucunda verilerin çok değişkenli normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmiştir (Teo, Tsai & Yang, 2023).

#### 4.3. Yapısal Eşitlik Modeli

Resonant liderlik algısının, duygusal emek üzerindeki etkisinin test edilebilmesi için yapısal eşitlik modeli analizinden yararlanılmıştır. Öncelikle ölçüm modeli test edilmiş ve faktör yükleri ile modele dair uyum indeksleri irdelenmiştir. Modelde yer alan faktör yüklerinin 0,58 ile 0,89 arasında anlamlı şekilde dağıldığı görülmüş ve bu değerlerin “istatistiki bakımdan yeterli düzeyde” olduğu kanaatine varılmıştır. Modele ilişkin uyum indeksleri incelenerek değerlerin ( $X^2$  Uyum Testi=0,00;  $X^2/sd=2,356$ ; RMSEA=0,064; GFI=0,880; CFI=0,936; NFI=0,895; TLI=0,928) “kabul edilebilir uyum” düzeyinde olduğu tespit edilmiş, bu durum ölçüm modelinin doğrulandığı sonucunu göstermiştir. Sonrasında yapısal eşitlik modelinin testi yapılmıştır. Modele ilişkin en iyi uyumu gösteren sonuçlara ulaşmak amacıyla hata terimleri arasında modifikasyon kurulmuş ve model revizyonu yapılmıştır. Hata terimleri arasında modifikasyonlar kurulurken, ilgili hata terimlerinin bağlı olduğu gözlenen ifadelerin; aynı boyutu ölçümleyebilme, birbirinin yerine kullanılabilme, katılımcılar tarafından benzer veya aynı anlam



Şekil 3: Resonant Liderlik Algısının Duygusal Emek Üzerindeki Etkisine Dair YEM

yüklenebilme durumları (Meydan & Şeşen, 2015) ile kuramsal temelleri de göz önüne alınarak karar verilmiştir. İlgili model, Şekil 3'te yer almaktadır.

Şekil 3'te yer alan yapısal eşitlik modeline ilişkin değerler Tablo 5'te görülebilir. Bu sonuçlar araştırmanın hipotezlerinden  $H_{1a}$ 'yı desteklemeyen,  $H_{1b}$  ve  $H_{1c}$ 'yi desteklemektedir. Dolayısı ile çalışmanın ana hipotezi  $H_1$  kısmen desteklenmektedir.

Tablo 3: Ölçekler ve Alt Boyutlarının Güvenilirlik ile CR ve AVE Değerleri

| Ölçekler ve Boyutları    | İfade Sayısı | Cronbach's Alpha | CR    | AVE   |
|--------------------------|--------------|------------------|-------|-------|
| <b>Resonant Liderlik</b> | 10           | 0,949            | 0,949 | 0,653 |
| <b>Duygusal Emek</b>     | 13           | 0,790            | 0,944 | 0,568 |
| -Yüzeysel Rol Yapma      | 6            | 0,864            | 0,864 | 0,519 |
| -Derinden Rol Yapma      | 4            | 0,866            | 0,872 | 0,632 |
| -Doğal Duygular          | 3            | 0,799            | 0,805 | 0,580 |

Tablo 4: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Çarpıklık Basıklık Değerleri

| Değişkenler              | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | Min  | Max  | Çarpıklık | Basıklık |
|--------------------------|--------------------|----------------|------|------|-----------|----------|
| <b>Resonant Liderlik</b> | 3,579              | 0,904          | 1,00 | 5,00 | -0,792    | 0,541    |
| <b>Duygusal Emek</b>     | 3,190              | 0,598          | 1,00 | 5,00 | -0,192    | 0,447    |
| -Yüzeysel Rol Yapma      | 2,481              | 0,945          | 1,00 | 5,00 | 0,107     | -0,747   |
| -Derinden Rol Yapma      | 3,584              | 0,968          | 1,00 | 5,00 | -0,784    | 0,347    |
| -Doğal Duygular          | 4,080              | 0,706          | 1,00 | 5,00 | -1,035    | 1,937    |

**Tablo 5:** YEM Analizine İlişkin Parametre Tahmin Değerleri

| Parametre Tahminleri |   |                   |                |       |       |       |       |
|----------------------|---|-------------------|----------------|-------|-------|-------|-------|
| Bağımlı Değişken     | ← | Bağımsız Değişken | R <sup>2</sup> | β     | S.E.  | C.R.  | p     |
| Yüzeysel Rol Yapma   | ← | Resonant Liderlik | 0,001          | 0,032 | 0,050 | 0,530 | 0,596 |
| Derinden Rol Yapma   | ← | Resonant Liderlik | 0,025          | 0,158 | 0,060 | 2,617 | ***   |
| Doğal Duygular       | ← | Resonant Liderlik | 0,049          | 0,221 | 0,042 | 3,480 | ***   |

\* β = Standardize edilmiş beta katsayısı, doğrudan etki; S.E.= Standart hata; C.R.= Kritik oran; p= Anlamlılık; n=330

\*\* X<sup>2</sup> Uyum Testi=0,00; X<sup>2</sup>/sd=2,356; RMSEA=0,064; GFI=0,880; CFI=0,936; NFI=0,895; TLI=0,928;

\*\*\* 0,001 düzeyinde anlamlı etki (p<0,001).

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Liderlerin temel rollerinden biri astlarının ruh hallerini ve duygularını yönetmektir (Ashkanasy & Humphrey, 2011). Bu noktada benimsenen liderlik stiline nitelikleri devreye girmektedir. İlişki odaklı liderlik stilleri altında sınıflandırılan resonant liderlik, etkili örgüt yönetimi için kritik görülmektedir. Resonant liderlik, bireylerin duygularını ustaca düzenleme, yansıtma ve diğer bireylerle ilişkiler kurma konusundaki olağanüstü yeteneklerden kaynaklanan liderin yüksek duygusal zekâsıyla öne çıkmaktadır (Tan, 2024). Liderin duygusal stili buluşucudur ve örgütteki herkesin ruh halini ve davranışlarını etkilemektedir. Bu da örgütün hedeflerine ulaşmasında doğrudan etkilidir (Miller, 2021). Bu bağlamda çalışmada resonant liderlik algısının duygusal emek üzerindeki etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. 330 adet kamu kurumu gişe çalışanı ile gerçekleştirilen ampirik araştırma sonucunda resonant liderliğin duygusal emek üzerindeki pozitif yönlü kısmi etkisi tespit edilmiştir. Bulgular, resonant liderliğin duygusal emeğin boyutlarından derinden rol yapma ve doğal duygular üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerini desteklemektedir. Ancak yüzeysel rol yapma boyutu üzerinde anlamlı bir etki tespit edilememiştir.

Literatür taramasında kavramlar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma ile karşılaşmamıştır. Ancak mevcut çalışmanın bulguları diğer liderlik stillerini duygusal emek ile birlikte ele alan önceki çalışmalar ile karşılaştırılabilir. Örneğin Arnold ve arkadaşları (2015), liderlik stiline farklı duygu düzenleme stratejileriyle olumlu yönde bağlantılı olduğunu bildirmişlerdir. Buna göre dönüşümcü liderliğin derinden rol yapma ile, istisnalarla yönetimin yüzeysel rol yapma ile, ödül liderliğinin hem yüzeysel hem de derinden rol yapma ile ve laissez-faire (akışa bırakan) liderliğin doğal duygular ile olumlu ilişkilerini tespit etmişlerdir. Lu ve çalışma arkadaşları (2019), hizmetkâr liderliğin yüzeysel rol yapma ile olumsuz, derinden rol yapma ile olumlu ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Wang ve Xie (2020), otantik liderliğin hizmet çalışanlarının

duygusal emek stratejilerini öngördüğünü belirtmişlerdir. Cheng ve arkadaşları (2023),

dönüşümsel liderliğin derinden rol yapma ile olumlu, yüzeysel rol yapma ile olumsuz yönlü ilişkisini bulmuşlardır. Huang ve Yin (2024), paternalist liderlik ile derinden rol yapma ve doğal duygular arasındaki güçlü ve olumlu ilişkileri gözler önüne sermişlerdir. Farklı liderlik stillerini duygusal emekle ilişkilendiren bu çalışma sonuçlarının mevcut çalışma bulguları ile örtüştüğü görülmektedir.

Bulgular, çalışmanın temelindeki Sosyal Mübadele ve Duygusal Olaylar Kuramları ile de paralellik göstermektedir. Taraflar arasındaki sosyal mübadele yazılı olmamasına rağmen psikolojik olarak varlığı kabul edilen bir mübadele ilişkisidir. Bireyler, sosyal bir yapı olan örgüt içerisinde pozitif davranışlarının karşılığını alacaklarına inanmaktadır. Bu durum karşı tarafa bir sorumluluk yüklemektedir. Yükümlülük altına giren bireyler, bu yükümlülüklerin karşılığını vermek için bir takım tutum ve davranışlar sergilemektedir (Akgündüz, 2021). Buna göre bireyler, liderlerinden gelen olumlu duygusal yaklaşıma yanıt olarak sosyal mübadelenin dengesini koruma eğiliminde bulunmaktadırlar. Resonant liderlik algısı yüksek olan bireyler sosyal mübadele çerçevesinde duygusal emeklerini sunmaktadırlar. Ancak bu noktada resonant liderlik algısının körü körüne bir mübadele ilişkisini beraberinde getirmediğinin altı çizilmelidir.

Bulgular olumlu duyguların taklit edilerek bir takım olumsuz duyguların bastırılmasını içeren yüzeysel rol yapmanın bireyler tarafından resonant liderlik algısına rağmen tercih edilmediğini göstermiştir. Diefendorff ve arkadaşlarına göre (2005) yüzeysel rol yapma, kötü niyetli davranmaktır. Humphrey (2023) de meta-analiz çalışması ile, duygusal emeğin çalışanlar için hem yararlı hem de zararlı olabileceğini, bunun kullanılan duygusal emek stratejisine (derinden ya da yüzeysel rol yapma) bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda lideri ile iyi duygusal ilişkiler kuran bireylerin

muhtemelen yine duygusal yönlerinin ağır basması nedeniyle “mış gibi” yapmaya karşı çıkararak iyi niyetli davranmayı seçtikleri düşünülmektedir.

Duygusal Olaylar Kuramı, belirli olayların belirli duyguları ortaya çıkararak kendiliğinden duygulanım odaklı davranışlara neden olduğunu savunmaktadır (Weiss & Cropanzano, 1996). Kuram, duyguların birey ile çevresi arasındaki etkileşimden kaynaklandığını ve çevrenin en önemli olgusunun diğer insanlar olduğunu kabul etmektedir (Manstead & Parkinson, 2018). Duygusal emeğin duygulanım güdümlü bir davranış olduğunu ve duygusal emeğe yol açan duygusal olayların kişiler arası ilişkilerden kaynaklandığı düşünüldüğünde (Yang & Chen, 2021), çalışma ile resonant liderliğin duygusal emek üzerindeki kısmi etkisi duygusal olaylar kuramının argümanları ile bağdaşır görünmektedir. Bireyler resonant bir stile sahip liderlerinin ilgileri sonucunda duyguları ile hareket ederek derinden rol yaparak ve doğal doğal duygularını kullanarak bu ilginin karşılığını vermektedir.

Kamu hizmeti devletin kendisini bir sunumudur. Bu yüzden özellikle yüz yüze verilen hizmetlerde duyarlı çalışanların olması gereklidir. Daha yüksek performans, ülke kurumlarının hedefi olduğundan, duygusal emek bu noktada göz ardı edilmemelidir. Özellikle yöneticilere bu noktada önemli görevler düşmektedir. Duygusal zekâ temelinde şekillenen resonant liderliğin benimsenmesi yöneticilere sunulabilecek ilk önerilerdendir. Bunun için kamu kurum yöneticilerinin diğer bireylerle uyum içinde kalmalı ve duygusal olarak kendilerini hazırlayarak onların da ruh halleri ve davranışlarını ayarlama yeteneklerini ön plana çıkarmalıdır. Bunun yanında yöneticilerin ilişki odaklı davranarak bireyleri motive etmeleri ve örgütsel hedeflere ulaşmak amacıyla neyi, ne zaman ve neden yapacakları konusunda fikir paylaşımı ortamı oluşturmaları elzemdir. Kamu kurum yöneticileri oteriteler tarafından resonant liderler olarak davranmaya teşvik edilmeli, seçilmeli ve eğitilmelidir. Son olarak, duygusal emeğin iş tanımlarına ve ödül sistemlerine dahil edilmesi önerilebilir.

Çalışma bulguları ile literatüre katkı sunulmaktadır. Ancak çalışmanın sınırlılıkları da bulunmaktadır. Öncelikle Konya’da görev alan 330 adet kamu kurumu gişe çalışanı ile yürütülen çalışmanın sonuçları genelleme noktasında eksik kalmaktadır. Kültürün bireylerin algıları üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, farklı coğrafi bölgelerden seçilecek örneklem kavramlar arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bunun yanında farklı örgüt yapısına sahip kurumların karşılaştırılması da faydalı olacaktır. Modele eklenebilecek farklı değişkenlerin (özellikle Duygusal Olaylar Kuramı’nın makro yapısının öngördüğü iş tatmini,

sadakat, bağlılık, performans gibi işe yönelik tutumların ya da mizaç gibi bireysel özelliklerin) aracı ya da düzenleyici etkilerinin literatürü nitelik ve niceliksel olarak zenginleştirileceği düşünülmektedir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Teşekkür:** Yazar çalışmaya veri sağlayan katılımcılara teşekkürlerini sunar.

**Yazar Katkı Beyanı:** Yazarın katkı oranı %100’dür.

**Çıkar Çatışması:** Yazar çıkar çatışması bulunmadığını belirtmektedir.

**Etik Onayı:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur.

Bu araştırma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 26.7.2024 tarih ve 2024/640 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Aguirre-Urreta, M. I. & Hu, J. (2019). Detecting common method bias. *The DATABASE for Advances in Information Systems*, 50 (2), 45-70. <https://doi.org/10.1145/3330472.3330477>
- Akgündüz, Y. (2021). *Örgütsel davranış teorileri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akyüz, M. (2019). Bilgi çağında yeni bir liderlik: resonant (ahenk yaratan) liderlik. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14 (20), 1819-1834. <https://doi.org/10.26466/opus.580701>
- Ali, R. & Kashif, M. (2020). The role of resonant leadership, workplace friendship and serving culture in predicting organizational commitment: The mediating role of compassion at work. *Review of Business Management*, 22 (4), 799-819. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i4.4085>
- Arnold, K.A., Connelly, C.E., Walsh, M. M. & Martin Ginis, K. A. (2015). Leadership styles, emotion regulation, and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (4), 481-490. <https://doi.org/10.1037/a0039045>
- Ashkanasy, N.M. & Humphrey, R.H. (2011). A multi-level view of leadership and emotion: leading with emotional labor. İçinde A., Bryman vd. (Eds.). *The SAGE handbook of leadership* (ss. 365-379). London: Sage.
- Ashkanasy, N.M., & Tse, B. (2000). Transformational leadership as management of emotion: A conceptual review. İçinde N.M. Ashkanasy, C.E. Härtel & W.J. Zerbe (Eds.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (ss. 221-235). Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- Ashton-James, C.E. & Ashkanasy, N.M. (2008). Affective events theory: a strategic perspective. İçinde W.J., Zerbe vd. (Eds.). *Emotions, ethics and decision-making* (ss. 1-34). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(08\)04001-7](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(08)04001-7)
- Basch, J., & Fisher, C.D. (1998). Affective events-emotions matrix: a classification of work events and associated emotions. Erişim adresi: <https://www.researchgate.net/profile/Cynthia-Fisher-3/> Erişim Tarihi: 5.10.2024.
- Basım, H.N. & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: bir ölçek uyarlama çalışması. *Journal of Management and Economics*, 19 (1), 77-90.
- Boyatzis, R. & McKee, A. (2005). *Resonant leadership: renewing yourself and connecting with others through mindfulness, hope, and compassion*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Boyatzis, R. & McKee, A. (2006). Inspiring others through resonant leadership. *Business Strategy Review*, 17, 15-19. <https://doi.org/10.1111/j.0955-6419.2006.00394.x>
- Brief, A.P. & Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53 (1), 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Cheng, P., Liu, Z. & Zhou, L. (2023). Transformational leadership and emotional labor: the mediation effects of psychological empowerment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20 (2), 1030. <https://doi.org/10.3390/ijerph20021030>
- Cook, K.S., Cheshire, C., Rice, E.R. & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. İçinde J., DeLamater & A., Ward (Eds.). *Handbook of Social Psychology* (ss. 61-88). Dordrecht: Springer.
- Cropanzano, R., Dasborough, M.T. & Weiss, H.M. (2017). Affective events and the development of leader-member exchange. *The Academy of Management Review*, 42 (2), 233-258. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0384>
- Curun, F. (2021). Sosyal mübadele kuramları. İçinde M.B., Bulut (Eds.). *Sosyal Psikoloji Kuramları - I* (ss. 75-90). İstanbul: Nobel Yayıncılık.
- Diefendorff, J.M., Croyle, M.H. & Gosserand, R.H. (2005). The dimensionality antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 339-357. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>
- Durmuş, B., Yurtkoru, E.S. & Çinko, M. (2022). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Estabrooks, C.A., Squires, J.E., Cummings, G.G., Birdsell, J.M. & Norton, P.G. (2009). Development and assessment of the alberta context tool. *BMC Health Services Research*, 9 (1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-234>
- Fredrickson, B.L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13 (2), 172-175. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00431>
- Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Gaan, N. & Shin, Y. (2024). Multilevel analysis of resonant leadership and subordinate's work performance during COVID-19: a study of the Indian software industry. *Current Psychology*, 43, 12045-12060. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02746-3>
- Gabriel, A.S., Diefendorff, J.M. & Grandey, A.A. (2023). The acceleration of emotional labor research: navigating the past and steering toward the future.

- Personnel Psychology*, 76 (2), 511-545. <https://doi.org/10.1111/peps.12576>
- Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. (2001). Primal leadership: the hidden driver of great performance. *Harvard Business Review*, 79 (11), 42-53.
- Gürer, A. & Çiftçi, G. (2019). *Paternalist liderlik algısının duygusal emek üzerine etkisi: bir alan araştırması*, 23. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi Bildiriler Kitabı 26-28 Eylül, Kiev, Ukrayna, ss. 292-310.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2019). *Multivariate data analysis*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Hassan, M. & Qureshi, A. (2019). Resonant leadership at workplace: how emotional intelligence impacts employees' attitudes-a cross-sectional study. *Pakistan Business Review*, 21 (2), 237-251.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Huang, S. & Yin, H. (2024). The relationships between paternalistic leadership, teachers' emotional labor, engagement, and turnover intention: a multilevel SEM analysis. *Teaching and Teacher Education*, 143, 104552. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104552>
- Humphrey, N.M. (2023). Emotional labor and employee outcomes: a meta-analysis. *Public Administration*, 101 (2), 422-446. <https://doi.org/10.1111/padm.12818422>
- İslamoğlu, A.H. & Alnaçık, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Beta Basım Yayın.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Kim, J.H. (2019). Multicollinearity and misleading statistical results. *Korean Journal of Anesthesiology*, 7 (6), 558-569. <https://doi.org/10.4097%2Fkja.19087>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: a full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration*, 11 (4), 1-10. <https://doi.org/10.4018/ijec.2015100101>
- Lawler, E.J. & Thye, S.R. (1999). Bringing emotions into social exchange theory. *Annual Review of Sociology*, 25, 217-244. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.217>
- Lu, J., Zhang, Z. & Jia, M. (2019). Does servant leadership affect employees' emotional labor? A social information processing perspective. *Journal of Business Ethics*, 159 (2), 507-518. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3816-3>
- Manstead, A.S.R. & Parkinson, B. (2018). Duygu kuramları. İçinde *Sosyal psikolojide kuram ve açıklama* (ss. 84-107). Çev. Ç. Çoker. Ankara: Nobel Yayın.
- Merriam - Webster Dictionaries, "Emotion" Erişim adresi: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/emotion> Erişim Tarihi: 1.8.2024.
- Meydan, C.H. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miller, A.K. (2021). *Emotional intelligence and resonant leadership: investigating school principals' preparation and professional development in response to COVID-19 and other challenges* (Doctoral Dissertation). Portland State University.
- Morris, J.A. & Feldman, D.C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21, 986-1010.
- Newman, M.A., Guy, M.E. & Mastracci, S.H. (2009). Beyond cognition: affective leadership and emotional labor. *Public Administration Review*, 69 (1), 6-20. <http://www.jstor.org/stable/27697822>
- Park, H.-S., Moon, K.-K. & Ha, T.-S. (2024). The impact of firefighters' emotional labor on job performance: the moderating effects of transactional and transformational leadership. *Fire*, 7 (8), 291. <https://doi.org/10.3390/fire7080291>
- Pirola-Merlo, A., Härtel, C E.J., Mann, L. & Hirst, G. (2002). How leaders influence the impact of affective events on team climate and performance in R&D teams. *The Leadership Quarterly*, 13, 561-581. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00144-3](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00144-3)
- Schumacker, R.E. & Lomax, R.G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. New York: Taylor and Francis.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach*. New York: John Wiley and Sons Inc.
- SGK Veri Uygulaması (2024). Erişim adresi: [www.veri.sgk.gov.tr](http://www.veri.sgk.gov.tr) Erişim Tarihi: 1.8.2024.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Spies, C., Scheibler, F., Wills, C. & Härter, M. (2010). Confirmatory factor analysis and recommendations for improvement of the autonomy-preference-index (API). *Health Expectations*, 13 (3), 234-243. <https://doi.org/10.1111/j.1369-7625.2009.00584.x>
- Sürücü, L. & Yıkılmaz, İ. (2021). Resonant liderlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16 (62), 739-753. <https://doi.org/10.19168/jyasar.830127>
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2018). *Using multivariate statistics*. New York: Pearson.
- Tan, C. (2024). Beyond emotional intelligence: a re-conceptualisation of resonant leadership. *Philosophy of Management*, 23 (4), 421-437. <https://doi.org/10.1007/s40926-024-00315-1>

- Tanyolaç, C. & Şenyuva, Z. (2019). Duygusal olaylar kuramı. İçinde S., Yürür (Eds.). *Örgütsel davranış kuramları* (ss. 313-340). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Teo, T., Tsai, L.T. & Yang, C.C. (2023). Applying SEM in educational research. İçinde M.S., Khine (Eds.). *Application of structural equation modeling in educational research and practice* (ss. 3-21). Rotterdam: Sense Publishers.
- Ullman, J.B. (2018). Structural equation modelling. İçinde B.G., Tabachnick & L.S., Fidell (Eds.). *Using multivariate statistics* (ss. 528-612). New York: Pearson.
- Wang, Z. & Xie, Y. (2020). Authentic leadership and employees' emotional labour in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32 (2), 797-814. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2018-0952>
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Weiss, H.M. (2002). Conceptual and empirical foundations for the study of affect at work. İçinde R.G., Lord vd. (Eds.). *Emotions in the workplace: understanding the structure and role of emotions in organizational behavior* (ss. 20-63). San Francisco: Jossey-Bass.
- Yang, C. & Chen, A. (2021). Emotional labor: a comprehensive literature review. *Human Systems Management*, 40 (4) 479-501. <https://doi.org/10.3233/HSM-200937>
- Yin, H., Huang, S. & Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: a meta-analytic review. *Educational Research Review*, 28, 100283. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>



**İş ve İnsan Dergisi**  
*The Journal of Human and Work*  
e-ISSN 2148-967X

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iid>