



Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

2023, 7(3): 160-172

DOI: [10.29226/TR1001.2023.340](https://doi.org/10.29226/TR1001.2023.340)

ISSN: 2587-0785 Dergi web sayfası: <https://www.yepad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Uzaktan veya Hibrit Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü¹

Emirhan TOPAL, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, e-posta: emirtopal95@gmail.com

ORCID ID: [0000-0002-2097-4641](https://orcid.org/0000-0002-2097-4641)

Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK, İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, e-posta: burcukucuk@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-9081-2536](https://orcid.org/0000-0001-9081-2536)

Öz

Dünya genelinde yayılım gösteren Covid-19 virüsü toplumların farklı alanlardaki uygulamalarına ilişkin çeşitli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bunlar arasında en çok hissedilenler, ekonomiler, iş yaşam dengeleri ve bireylerin psikolojik durumlarındaki değişiklikler bulunmaktadır. Bu çalışmada değişen çalışma dinamikleri özelinde hibrit veya tamamen uzaktan çalışan bireylerin erteleme davranışına bağlı olarak iş yaşam dengesinde gerçekleşen değişiklikler incelenmiş olup, bunun duygusal tükenmişlik üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Uzaktan veya hibrit çalışma modeliyle çalışmakta olan bireyler araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırma için kullanılan örnekleme uzaktan çalışma sistemlerinin büyük şehirlerde daha yaygın olması sebebiyle ağırlıklı İstanbul olmak üzere Ankara ve İzmir illerinde belirtilen çalışma modellerine sahip bireyler üzerinde İş-Yaşam Dengesi, İş Erteleme Davranışı ve Duygusal Tükenmişlik ölçekleri, toplam 5 aylık süre içerisinde 261 çalışana uygulanmıştır. Bu çalışanlar arasında yapılan uygulamada 58 kişi ofisten çalıştığı için değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan analizler sonucunda iş yaşam dengesindeki bozulmanın bireylerin tükenmişlik düzeyinde etkili olduğu görülmektedir. Tükenmişlik durumunun da bireyde başarısızlık hissi, duygusal tükenme ve zaman içerisinde duyarsızlaşma etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Duygusal Tükenmişlik, Erteleme Davranışı, İş Yaşam Dengesi

Makale Gönderme Tarihi: 11.07.2023

Makale Kabul Tarihi: 20.09.2023

Önerilen Atıf: Topal, E., Küçük, A, B. (2023). Uzaktan veya Hibrit Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü, *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 160-172.

© 2023 Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi

¹ Bu çalışma İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK danışmanlığında Emirhan TOPAL tarafından hazırlanan "Uzaktan veya Hibrit Çalışanlarda İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.



Journal of Management, Economic and Marketing Research

2023, 7(3): 160-172

DOI: [10.29226/TR1001.2023.340](https://doi.org/10.29226/TR1001.2023.340)

ISSN: 2587-0785 Journal Homepage: <https://www.yepad.org>



RESEARCH PAPER

The Role of Procrastination Behavior in the Effect of Work-Life Balance on Emotional Exhaustion Among Remote and Hybrid Workers

Emirhan TOPAL, Istanbul Aydin University Institute of Social Sciences, e-mail: emirtopal95@gmail.com
ORCID ID: [0000-0002-2097-4641](https://orcid.org/0000-0002-2097-4641)

Assist. Prof. Dr. Burcu AYDIN KÜÇÜK, Faculty of Economics and Administrative Sciences, e-mail: burcukucuk@aydin.edu.tr

ORCID ID: [0000-0001-9081-2536](https://orcid.org/0000-0001-9081-2536)

Abstract

The Covid-19 virus, which has spread worldwide, has brought various changes to different aspects of communities. Between the most noticeable ones are the changes in economies, work-life balance, and individuals' psychological conditions. Within this practice, it examines the changes in work dynamics, specifically in the context of individuals working remotely or in hybrid and explores the resulting changes in work-life balance due to procrastination behavior. Furthermore, the practice addresses the effects of these changes on emotional exhaustion. The research sample consisted primarily of individuals in Istanbul, with participants also from Ankara and Izmir, who were engaged in specific work models. Over a period of 5 months, 261 employees were involved, and they were subjected to assessments using the Work-Life Balance, Procrastination Behavior, and Emotional Exhaustion scales. The data obtained from the 58 commuting employees were discarded. The analysis indicates that the disruption in work-life balance has a significant impact on individuals' levels of exhaustion. It is observed that exhaustion is associated with failure feeling, emotional exhaustion, and depersonalization in the course of time.

Keywords: Remote working, emotional exhaustion, procrastination behavior, work- life balance

Received: 11.07.2023

Accepted: 20.09.2023

Suggested Citation: Topal, E., Küçük, A, B. (2023). The Role of Procrastination Behavior in the Effect of Work-Life Balance on Emotional Exhaustion Among Remote and Hybrid Workers, *Journal of Management, Economic and Marketing Research*, 7(3), 160-172.

© 2023 Journal of Management, Economic and Marketing Research

GİRİŞ

2019 yılının sonlarına yaklaşırken dünya genelinde büyük yankı uyandıran ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından ilan edilen pandemi, toplumları birçok açıdan etkilemiştir. Daha mikro ölçeklerde değerlendirdiğimizde, uzaktan çalışılması mümkün olan sektörlerde, mevcut çalışma sistemlerinde değişikliğe neden olmuştur. Kuruluşlar çalışanlarını uzaktan çalışmaya adapte olabilecek şekilde donanımlandırmaya çalışmış, koşullara uyum sağlamaya olanak tanımış ve iş operasyonları ile çalışma düzenlerini değiştirerek virüsün çalışanları etkileme oranlarını minimize etmeye çalışmıştır (Nowacki, Grabowska ve Lis, 2021). Evden çalışma sistemlerinin yaygınlaşması çalışanların yolda harcadıkları sürelerde ve rutin çalışma saatlerinde meydana gelen değişiklikler, iş yaşam dengesi üzerinde değişikliklere neden olmuştur. İş-yaşam dengesi basit bir ifadeyle, bireyin iş ve iş dışı sorumluluklarını yerine getirmesi ve her iki rolün de sonuçlarından memnun kalmasıdır. Bu rolleri yerine getirme çabası günlük yaşamda birtakım işlerin ertelenmesine yol açabilir. İş yaşamında meydana gelen bu değişiklikler birey için olumsuz bir yönde seyrederse strese neden olacaktır, uzun süreli iş stresi, birey üzerinde tükenmişlik etkisi yaratacaktır (Turner vd., 2009).

İş-yaşam dengesi kavramı, son yıllarda büyük bir önem kazanmış ve günümüzde önemli ve yaygın bir çalışma alanı haline gelmiştir. İş-yaşam dengesini farklı bağlamlarda farklı değişkenlerle ilişkilendiren farklı çalışmalar yapılmıştır. Wayne ve diğerlerine (2021) göre İş-Yaşam Dengesi, iş ve iş dışı rollerin uyumudur. İş rolleri, ücret almak amacıyla yerine getirilen rolleri, iş dışı roller ise iş rollerinin yanı sıra aile, boş zaman, kişisel gelişim gibi diğer rolleri ifade etmektedir (Casper vd., 2018). Çalışmalar, iş-yaşam dengesindeki dengesizliğin iş ve sağlıkla ilgili çeşitli sonuçlarını, yaşam memnuniyeti ve engellenen iş için kanıtlarla birlikte yayınlamıştır. Sağlıkla ilgili etkiler arasında içme sorunları ve artan kan basıncı, zihinsel bozukluklar, daha sık depresyon, duygusal tükenmişlik ve yorgunluk ve iştahsızlık gibi diğer semptomlar yer almaktadır (Hammig ve Bauer, 2009). Duygusal Tükenme, aşırı zihinsel efor ve baskı altında aşırı yorgunluğun neden olduğu bir stres tepkisidir (Li, 2003). Özet geçmek gerekirse duygusal tükenmenin oluşmasını sağlayan birtakım etkenler söz edilmektedir. Bahsi geçen başlıca etkenler şunlardır: “duygusal kaynaklar ve duygusal talepler arasındaki dengesizlik, Büyük Beşli kişilik özellikleri (özellikle nevroitiklik, dışadönüklük ve uyumluluk) ve duygusal uyumsuzluk”. Tükenmişlik sendromunun birçok belirtisi vardır. Bunlar arasında erteleme davranışı gelmektedir (Hiwell, 2022). Erteleme kendi kendini yok eden bir davranış kalıbıdır, ancak özellikle mükemmeliyetçi eğilimleri olan kişiler için bireyi başarısızlık korkusuna, başkaları tarafından yargılanmaya ve kendini kınamaya karşı koruyarak psikolojik bir amaca hizmet ettiği görülebilir. Erteleme, karar verme, uygulama veya zamanlama eksikliği gibi gereksiz ve istenmeyen gecikmeleri içerir (Steel, 2010).

Geçmişte yapılmış olan bazı çalışmalar duygusal tükenmenin ve erteleme davranışının pozitif ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Liang ve Hsieh (2007) çalışma yaptıkları organizasyonlarda, işgörenlerin duygusal tükenmişlik durumuna girmesi halinde üretkenliklerinde ciddi şekilde düşüş olduğunu ortaya koymuştur. Krischer ve diğerleri (2010) benzer bir şekilde duygusal tükenmişlik yaşayan bireylerin, örgütlerinde üretkenlikten uzak davranışlara yer verdiklerini davranışlarla bulunma ihtimalinin yüksek olduğunu altını çizmiştir. Ayrıca, Cropanzano ve diğerleri (2001) ve Jaarsveld ve diğerleri (2010), çalışanların duygusal tükenmesinin, çalışanların sapkın davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir kronik tükenme türü olduğunu, çünkü bu tür bir tükenmenin, işle ilgili davranışlarını düzgün bir şekilde sürdürme ve yetersiz işle ilgili davranışları engelleme yeteneklerine zarar verdiğini belirlemiştir. Ayrıca, Çelik ve diğerleri (2011) çalışanların bir iş durumunda tükenme yaşadıklarında, kişiler arası ilişkilerde sapkın davranma olasılıklarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Ugwu ve diğerleri (2017), tükenmişlik düzeyi düşük olanlara kıyasla, tükenmişlik düzeyi yüksek olan çalışanların, kurumlarına zarar veren üretkenlik karşıtı davranışları kasıtlı olarak kullanma olasılığının daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Yapılan alan yazın araştırmalarında iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının rolüne ilişkin çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu kapsamda çalışmanın amacı “İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Erteleme Davranışının Rolü” olarak

belirlenmiştir. Bu paralelde yapılacak çalışmanın alan yazındaki bu eksikliği gidereceği düşünülmektedir. Bunun yanında gelecekte yapılması muhtemel araştırma ve incelemeler için temel oluşturacağı, akademisyen, yönetici ve çalışanlar için de yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada tamamen uzaktan veya hibrit çalışanlar için belirtilen etkiler incelenmiştir. Çalışma, iş yaşamında uzun süredir var olan ancak pandemi etkisiyle yaygın hale gelen, pandemi dönemi sonrasında ise birçok alanda devamlılığını sürdüren uzaktan çalışma sistemlerinin, işgörenler üzerinde iş yaşam dengesindeki değişiklikleri, buna bağlı olarak birey üzerinde meydana getirdiği psikolojik etkiyi tükenmişlik özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bir diğer amaç ise bahsi geçen olguların yanı sıra, bireylerin çalışma saatlerinde meydana gelen değişikliklerin erteleme davranışına neden olabileceği ve mevcut değişkenler üzerindeki etkinin incelenmesidir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada iş yaşam dengesi, duygusal tükenmişlik ve erteleme davranışı başlıklarına yer verilmiştir. İş yaşam dengesinde yıllar içerisindeki değişim süreci, iş yaşam dengesine kuramsal yaklaşımlar, duygusal tükenmişlikte tükenmişliğin alt boyutları ve sonuçları, erteleme davranışında bileşenleri ele alınmıştır.

İş Yaşam Dengesi

İş-yaşam dengesi basit bir ifadeyle, bireyin iş ve iş dışı sorumluluklarını yerine getirmesi ve her iki rolün sonuçlarından da memnun kalmasıdır (Turner vd., 2009). Farklı bir tanımda ise iş yaşam dengesi iş-aile dengesini, alanlar arası deneyimleri incelemekten ziyade, kişinin farklı rol taleplerini karşılamadaki başarı derecesinin değerlendirilmesinden kaynaklanan genel bir memnuniyet düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Abendroth ve Den Dulk, 2011). Genel anlamda değerlendirildiğinde İş-yaşam dengesini çeşitli yaşam alanlarındaki memnuniyet olarak değerlendirmektedirler (Clark, 2000). İş-yaşam dengesi, iş ve iş dışı faaliyetler için eşit zaman harcamakla karıştırılmamalıdır; bu, bireyin iş ve iş dışı rollerinden memnun kaldığı uygun program düzeyidir. Çalışmalar iş yaşam dengesindeki olumsuz değişikliklerin çalışanların yaşam memnuniyetinde ve fizyolojik sağlıklarında negatif yönde etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Fizyolojik etkiler arasında strese bağlı tansiyon, yeme içme alışkanlıklarındaki değişiklikler gibi etkiler yer alırken duygusal etkilerinde ise ruhsal bozukluklar, daha sık depresyon ve tükenmişlik gibi etkiler bulunmaktadır (Hammig ve Bauer, 2009).

Bilim insanları stresin hayatımızda az bir miktarda yer almasının bireyin yaşamı için iyi bir yönde etki sağlayacağını ve bununla başa çıkılabileceğini düşünmektedir. Bunun yanında stresin hayatımızda fazlaca yer alması çalışanlar için iş memnuniyetinde azalmaya ve örgüt içerisinde huzursuzluğa yol açabilecektir. Diğer bir yansıma olarak depresyon hali, kötü alışkanlıkların edinilmesi ve tükenmişlik gibi etkilere sebep olabilecektir (Lockwood, 2003).

İş-yaşam dengesi, kişinin yaşamında bir denge yaratan farklı alanlar arasındaki olumlu etkileşimdir. İş-yaşam dengesinin kökeni, iş ve aile alanları arasındaki ilişkinin geçmişine dayanmaktadır. Naithani (2010) iş ve aile alanlarının değişen yapısını sekiz evreye ayırmaktadır. Toplu yaşamın ilk yıllarında (birinci aşama) tüm ailenin evde ya da eve kapalı olarak hayatta kalmak için çalışmaya katıldığı görülmektedir. Sanayileşme öncesi dönemde (ikinci aşama) ticaret ve zanaat işlerinin büyüyen boyutu işyeri ve evi kısmen birbirinden ayırmıştır. 1800'lerin ortalarındaki sanayi devrimi sırasında (üçüncü aşama) seri üretim için makinelerin kullanılması evden uzakta fabrikaların kurulmasını gerektirmiştir. Erkekler bu fabrikalarda işgücüne katılırken, kadınlar evde kalıp ev işleriyle uğraşmıştır. 18. yüzyılın sonları ve 19. yüzyılın başlarında (dördüncü aşama) iş bölümü nedeniyle iş ve aile ayrımı daha da pekişti ve erkekler işgücünde baskın hale geldi çünkü fiziksel güç erkekler işyerinde kadınlara göre avantaj sağlamıştır. Teknolojik faktörler nedeniyle 19. yüzyılın başlarından 1950'lere kadar (beşinci aşama) aynı örüntü devam etmiştir. Yirminci yüzyılın ikinci yarısının ilk bölümünde (altıncı aşama), fabrikalarda fiziksel güce bağımlılığı azaltan ve böylece kadınların işgücüne daha fazla katılımını sağlayan teknolojik ilerleme ve bilgisayarlaşma nedeniyle cinsiyet ayrımı değişmiştir. 1980'ler ve 1990'larda (yedinci aşama) küresel işgücünde kadınların sayısı artmıştır. Dolayısıyla, çalışan anneleri

desteklemek için iş-yaşam programları sunan şirketlerin sayısı da artmıştır. Bu programlar 21. yüzyılın ilk yıllarında cinsiyete daha az özgü programlara dönüşmüş ve yaşamın diğer taahhütlerini de tanımıştır (Loockwood, 2003; Naithani, 2010).

İş yaşam dengesi kavramı var olduğundan bu yana konuyla ilgili farklı teoriler öne sürülmüştür. Bu teorilerden bazıları yayılma teorisi, tazminat teorisi ve merdiven teorisidir. Yayılma teorisi negatif ve pozitif olmak üzere iki etki üzerine yoğunlaşmıştır. Negatif yayılma dengesi sağlayan alanlar içerisinde ters ilişki olduğunu öne sürerken (Sirgy, Efraty, Siegel, ve Lee, 2001), pozitif yayılma ise olumlu deneyimlerin hayatın diğer alanlarında tatmin sağladığını öne sürmektedir (Vijayakumar ve Janakiram, 2017). Tazminat teorisi ise bireylerin bir alandaki tatmin eksikliği nedeniyle başka bir alanda telafi arayışına girdiğini açıklamaktadır. Bu teori aynı zamanda hem iş hem de ailenin aynı ortamı paylaştığını ve aile ve işin birbirleri üzerinde telafi edici bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmektedir (Mathew ve Natarajan, 2014). Araçsal teorisinin temel fikri ise başka alanların faaliyetlerini kolaylaştırdığıdır. Uzun saatler çalışmak pahasına da olsa kazancını maksimize etmek için çalışan bir işçi buna örnek olarak verilebilir (Guest, 2002).

Duygusal Tükenmişlik

Duygusal tükenme, örgüt ve çalışan üzerinde yüksek olumsuz etkiye sahip olduğundan, akademisyenler ve uygulayıcılar tarafından önemli bir konu haline gelmektedir (Mulki, Jaramillo ve Locander, 2006). Tüm tükenmişlik kavramları önemli olmakla birlikte, duygusal tükenme temel tükenmişlik boyutu olarak görülmektedir. Duygusal tükenme, "kişinin diğer insanlarla teması nedeniyle duygusal olarak aşırı genişlemiş ve tükenmiş olma hissini" ifade eder. Ayrıca, başka bir tanıma göre tükenme, belirli çalışma koşullarına veya stres faktörüne uzun süre maruz kalmanın neden olduğu uzun süreli ve yoğun fiziksel, duygusal ve bilişsel zorlanmanın bir sonucu olarak aşırı bir yorgunluk biçimine işaret eder (Bakker, Demerouti ve Verbeke., 2004). Duygusal tükenme, tükenmişliğin stresle ilgili bir kavramıdır. İş yükünün üstesinden gelmenin bir yolu olarak çalışanlarda bilişsel ve duygusal olarak işten uzaklaşma yaratır (Maslach vd., 2001).

Duygusal tükenmeyi açıklamak için kaynakları koruma teorisine de değinmek gerekmektedir. Kaynakların korunması teorisi çalışanın kendini muhafaza etmesini ve yeni kaynaklar kazanmasını ifade etmektedir. Kaynaklar bir çalışan için boş zaman, sosyal haklar, çalışma süresi, maaş gibi durumları ifade etmektedir. Çalışanın kaynakları zarar gördüğünde, stres oluşur ve bu durum yukarıda bahsedildiği gibi duygusal tükenmeyi tetikleyecek bir faktördür (Alarcon, 2011).

Tükenmişliğin literatürde üç alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarıdır. Duygusal tükenme; "tükenmişliğin esas unsurunu oluşturmakta ve kişinin duygusal olanaklarının bitmesine yol açmaktadır" şeklinde tanımlanmaktadır (Aslan ve Özata, 2008). Duyarsızlaşma, bireyin hizmet verdikleri bireylere vermiş oldukları önemi dikkate almayarak bireyi örgüte ait duygudan esirgeyerek tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini göstermektedir (Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Düşük kişisel başarı ise tükenmişliğin son aşamasıdır. Kişisel başarı kişinin işindeki yetkinliğini ve elde ettiği performans duygularını ifade etmektedir. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve kendini o işte memnun bir şekilde değerlendirmemesi olarak ifade edilmektedir (Tümkaya vd. 2009).

Erteleme Davranışı

Steel ve Ferrari ertelemeyi, planlanan faaliyetlerin gönüllü olarak ertelenmesine neden olan öz düzenleme süreçlerindeki bir yetersizlik veya belirlenen hedeflerin yerine getirilmesinde ve bunlara bağlılıkta başarısızlığa yol açan etkisiz bir yaşam tarzı olarak tanımlamıştır. Bu açıdan bakıldığında erteleme, bir görevi bitirmeme veya geç bitirme eylemini içerir ve bu sürece genellikle sinirlilik veya huzursuzluk ve cesaret kırılması duyguları eşlik eder. Bu alışkanlık, sorumlulukları yerine getirmemenin olumsuz sonuçlara yol açabileceği ve görevi yerine getirmenin olumlu sonuçlarının daha yüksek olduğu durumlarda, bu tür davranışların maliyeti, son teslim tarihlerini karşılamak için aşırı

çaba sarf etmekten dolayı psikolojik strese neden olabileceğinden yıkıcı olarak kabul edilir (Araya-Castillo vd., 2023).

Erteleme davranışının ilk bileşeni davranışsal boyuttur. Bu boyutta bireyler yapmayı sevmediği işlere karşı tepkilidir ve duygusal direnç göstermektedir. Bir işin yapılması gereken zaman diliminde farklı şeylere yoğunlaşmaktadırlar (Knaus, 2002). Ertelemenin davranışsal boyutunun yanı sıra bilişsel boyutu da bulunmaktadır. Bilişsel boyut ise bireyin yerine getirmesi gereken görevlerini farklı bir zaman diliminde gerçekleştireceğine dair planlar yaparak, bununla ilgili bahaneler üretmesidir. Birey kendisini ilgili zamanda bu görevi yerine getirmenin başarısızlıkla sonuçlanabileceğine, daha sonra gerçekleştirmesinden iyi sonuçlar alacağına dair ikna etmektedir (Knaus, 2002). Ertelemenin bir diğer bileşeni ise duygusal boyuttur. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar, erteleme faaliyeti olan öğrencilerin dönem başladığında böyle bir eğilim göstermeyenlere göre daha düşük stres düzeyine sahip olduklarını, hatta daha düşük sıklıkta hastalığa yakalandıklarını ancak dönem sonunda durumun tersine döndüğünü ve daha sık hastalandıklarını göstermektedir. Bu da ertelemenin, geciken görevlerle ilgili zaman baskısı yaratarak olumsuz psikolojik etkilere neden olduğu anlamına gelmektedir (Van Eerde, 2000: 372). Bulgular, ertelemenin duygusal boyutunu göstermektedir.

YÖNTEM

Araştırma Tasarımı ve Araştırma Hipotezleri

Bu çalışma günümüzde oldukça yaygın bir çalışma yöntemi haline gelen uzaktan çalışma yönteminin çalışanlar üzerinde yarattığı erteleme davranışı ve duygusal tükenmişlik durumunu incelenmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın hipotezleri şu şekildedir;

H1: Uzaktan veya hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

H2: Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının moderatör rolü bulunmaktadır.

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni tüm uzaktan çalışma deneyimini yaşayan işgörenleri kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışma, İstanbul ağırlıklı olmak üzere Ankara ve İzmir illerinden belirtilen çalışma modeline sahip olan bireyler arasında olasılıklı örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Çalışma için belirlenen iş yaşam dengesi, iş yaşamında erteleme davranışı ve duygusal tükenmişlik ölçekleri, ilk bölüme demografik veriler eklenmek suretiyle dört bölümden oluşan anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Verilerin toplanmasında Google Forms kullanılmıştır. Katılımcılara iş yaşam dengesi ölçeğinde 20 madde, iş yaşamında erteleme davranışı ölçeğinde 23 madde, duygusal tükenmişlik ölçeğinde ise 22 madde uygulanmıştır. İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamı ihmal etme, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olmak üzere 4 alt boyutu, erteleme davranışı ölçeğinin kaçınmacı, karar verme ile ilgili ve harekete geçirici olmak üzere 3 altı boyutu ve tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık düşüncesi ve duyarsızlaşma olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır.

BULGULAR

Anketlerin uygulandığı kişi sayısı toplam 261 olup, 53 kişinin çalışma tipini ofisten seçmesi sonucu verileri geçersiz sayılmıştır. Uzaktan veya hibrit modeline sahip çalışanların cinsiyet dağılımı 122 kadın, 81 erkek şeklindedir. Bu durum yüzdesel olarak %60,1 kadın, %39,9 erkek katılımcıya denk gelmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunu %60,6 ile 26-35 yaş aralığı oluşturmaktadır. Bu modellerde çalışmakta olan bireylerin çoğunluğunu %66 ile ön lisans ve lisans mezunları

oluşturmaktadır. Hibrit çalışmanın ise uzaktan çalışmaya göre %84,2 daha yaygın olduğu görülmektedir. Elde edilen demografik verilerin tamamı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	122	60,1
Erkek	81	39,9
Toplam	203	100,0
Yaş		
18-25 Yaş	27	13,3
26-35 Yaş	123	60,6
36-45 Yaş	40	19,7
46-65 Yaş	13	6,4
Toplam	203	100,0
Eğitim Durumu		
Lise Diploması Altı	1	0,5
Lise	13	6,4
Ön lisans/Lisans	134	66,0
Yüksek Lisans	50	24,6
Doktora	5	2,5
Toplam	203	100,0
İş yerinizde uygulanan çalışma sistemi hangisidir?		
Tamamen Uzaktan	32	15,8
Hibrit	171	84,2
Toplam	203	100,0
Kaç yıldır hibrit veya uzaktan çalışma sistemini kullanıyorsunuz?		
1 Yıldan Az	35	17,2
1-3 Yıl	128	63,1
3-5 Yıl	31	15,3
5-10 Yıl	6	3,0
10-15 Yıl	2	1,0
15 ve üzeri	1	0,5
Toplam	203	100,0
İş hayatınızda aktif olarak kaç yıldır çalışıyorsunuz?		
1 Yıldan Az	9	4,4
1-3 Yıl	42	20,7
3-5 Yıl	48	23,6
5-10 Yıl	53	26,1
10-15 Yıl	23	11,3
15 ve üzeri	28	13,8
Toplam	203	100,0
Çalıştığınız iş yerinde yönetici rolünüz var mı?		
Evet	61	30,0
Hayır	142	70,0
Toplam	203	100,0

İş Yaşam Dengesi, Erteleme Davranışı ve Tükenmişlik ölçekleri ve tüm alt boyutlarının güvenilirlik testleri Cronbach Alpha skorları incelenerek belirlenmiştir. Tüm değişkenlerin Cronbach Alpha skorlarının .70 üzerinde olması nedeniyle ölçeklerin güvenilir ölçüm araçları olduğu gözlemlenmiştir (Cortina, 1993).

Tablo 2. Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek/Alt Boyut	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
İş Yaşam Dengesi	0,86	17
Erteleme Davranışı	0,93	15
Tükenmişlik	0,88	15
Duygusal Tükenmişlik	0,90	7
Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	0,85	6
Duyarsızlaşma	0,89	2

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güncel veri setinde de aynı yapıyı sergileyip sergilemediğini test etmek amacıyla IBM SPSS Amos 26 programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda model uyum indeksleri ve faktör yük değerleri incelenerek ölçeğin mevcut veri setindeki yapısı kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde orijinal ölçekteki tüm ifadeler ve alt boyutlar eklenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları minimum değer olarak belirlenen .40'ın altında olan ifadeler çıkarılmıştır (Ford, MacCallum ve ark, 1986). Modelden çıkarılan ifadeler sonrasında uyum indekslerinin genel olarak kabul edilebilir ve iyi uyum gösterdiği gözlemlenmiştir.

Tablo 3. DFA Uyum İndeksleri (Schermele-Engel vd., 2003)

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	İş Yaşam Dengesi	Erteleme Davranışı	Tükenmişlik
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	1,68	2,19	1,75
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	0,87	0,85	0,88
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	0,90	0,90	0,92
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,06	0,08	0,06
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0,95	0,95	0,96
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	0,88	0,88	0,92

Araştırmaya konu edilen değişkenler arası ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizde İş Yaşam Dengesi, Erteleme Davranışı ve Tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korelasyon katsayıları ve anlamlılık düzeyleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişki

Pearson Korelasyon	1	2	3	4	5	6
1). İş Yaşam Dengesi	1					
2). Erteleme	-,44**	1				
3). Duygusal Tükenmişlik	-,60**	,36**	1			
4). Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	-,29**	,25**	,19**	1		
5). Duyarsızlaşma	-,46**	,27**	,67**	,15*	1	
6). Tükenmişlik	-,62**	,40**	,87**	,61**	,73**	1

*p <.05, **p <.01

Katılımcıların iş ve yaşam dengelerinin tükenmişlik düzeylerine ve tükenmişlik kavramının alt boyutlarına etkisini gözlemleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre iş yaşam dengesinin Tükenmişlik Ölçeğinin tüm alt boyutlarına etkisi ayrı ayrı incelenmiş ve anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Tükenmişlik Ölçeği'nin tüm alt boyutları birlikte ele alındığında iş yaşam dengesinin katkısı daha yüksek seviyede olmuştur. Yapılan analizlerin tabloları aşağıda yer almaktadır.

İş Yaşam Dengesi'nin Tükenmişlik düzeyine etkisine bakıldığında, iş yaşam dengesinin tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi mevcuttur ($F(1,201)=123,53$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,62$, $p<,001$) Tükenmişlik düzeyindeki varyansı %38 oranında açıklamaktadır ($R^2=,38$).

Tablo 5. İş Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
	Sabit	67,16	2,87		23,44	,000
Tükenmişlik	İş Yaşam Dengesi	-,56	,05	-,62	-11,11	,000
R=,62		R ² =,38		Adj. R ² =,38		F(1,201)=123,53, p=,000

İş Yaşam Dengesi, Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutu olan Duygusal Tükenmişlik üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkiye sahiptir ($F(1,201)=112,92$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,60$, $p<,001$), duygusal tükenmişliğin varyansını %36 oranında açıklamaktadır ($R^2=,36$).

Tablo 6. İş Yaşam Dengesinin Duygusal Tükenmişlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
	Sabit	36,01	1,81		19,88	,000
Duygusal Tükenmişlik	İş Yaşam Dengesi	-,34	,03	-,60	-10,63	,000
R=,60		R ² =,36		Adj. R ² =,36		F(1,201)=112,92, p=,000

İş yaşam dengesinin Tükenmişlik Ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan Kişisel Başarısızlık Düşüncesi'ne etkisi incelendiğinde, iş yaşam dengesinin Kişisel Başarısızlık Düşüncesi üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir ($F(1,201)=17,90$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,29$, $p<,001$) Kişisel Başarısızlık Düşüncesi'ndeki varyansı %8 oranında açıklamaktadır ($R^2=,08$).

Tablo 7. İş Yaşam Dengesinin Kişisel Başarısızlık Düşüncesi Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
	Sabit	20,75	1,60		12,96	,000
Kişisel Başarısızlık Düşüncesi	İş Yaşam Dengesi	-,12	,03	-,29	-4,23	,000
R=,29		R ² =,08		Adj. R ² =,08		F(1,201)=17,90, p=,000

İş yaşam dengesinin, Tükenmişlik Ölçeğinin Duyarsızlaşma alt boyutuna etkisinin de negatif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür ($F(1,201)=54,59$, $p=,000$). İş Yaşam Dengesi ($\beta=-,46$, $p<,001$), Duyarsızlaşma'nın varyansını %21 oranında açıklamaktadır ($R^2=,21$).

Tablo 8. İş Yaşam Dengesinin Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	β (Beta)	t	p
	Sabit	10,40	,79		13,20	,000
Duyarsızlaşma	İş Yaşam Dengesi	-,10	,01	-,46	-,7,39	,000
R=,46		R ² =,21		Adj. R ² =,21		F(1,201)=54,59, p=,000

Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının düzenleyici rolü Process Makro versiyon 4 ile test edilmiştir. Tablo 7'deki sonuçlar doğrultusunda analize dahil edilen değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerindeki değişimin yaklaşık %37'sini açıkladığı gözlemlenmiştir ($R^2=,37$). Duygusal tükenmişliğe, iş yaşam dengesinin etkisi negatif yönlü ve anlamlı etkisi bulunurken ($b =-,30$, $p<,001$), erteleme davranışının etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($b =,09$, $p>,05$). Uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı saptanmıştır ($b =,09$, $p>,05$). Bu bulgular ışığında H2 hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 9. Düzenleyici Etki Regresyon Analizi

Değişkenler	b	Standart Hata	t
Sabit	31,86*** [(21,99), (41,72)]	5,00	6,37
İş Yaşam Dengesi (X)	-,30*** [(-,47), (-,13)]	,09	-3,45
Erteleme Davranışı (W)	,09 [(-,22), (,40)]	,16	,55
X.W	-,00 [(-,01), (,01)]	,00	-,14
R=,61		R ² =,37	

Not: *** $p<,001$. Güven aralıkları köşeli parantez içerisinde belirtilmiştir. b= Standardize edilmemiş beta katsayıları

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmada H1'in ve alt boyutlarının tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmış olup, H2 ise geçersiz olarak tespit edilmiştir. Birinci hipotezde yer alan alt boyutlar da geçerli sonuçlar almıştır. Ölçeklerden elde edilen sonuçlara göre uzaktan veya hibrit çalışma modeline sahip bireyler iş yaşam dengesinin bozulması sonucunda tükenmeye gitmektedir. Allen ve Golden (2015) gerçekleştirdiği çalışmada iş yaşam dengesinin olumsuz yönde etkilendiği durumlarda çalışanların sağlık problemlerin ortaya çıkmasına, stres ve depresyon gibi etkilerin var olabileceğine ulaşmıştır.

İş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisini incelediğimizde ise literatürde benzer sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Clark'ın (2000) gerçekleştirdiği çalışmada da iş yaşam dengesindeki değişikliklerin duygusal tükenmişlik üzerinde etkisinin olduğu ileri sürülmektedir. Benzer sonuçlar Geurts ve Demerouti (2003) tarafından da gerçekleştirilen çalışmada karşımıza

çıkılmaktadır. Bu çalışma iş yaşam dengesini sağlamanın duygusal tükenmişlik üzerinde olumlu etkileri bulunacağını vurgulamaktadır.

Çalışmanın sonuçlarına göre iş yaşam dengesinin düşük kişisel başarı üzerinde etkisinin de bulunduğu söylenebilir. Konuyla ilgili Smith, Johnson ve Brown tarafından 2020 yılında gerçekleştirilen araştırma bu sonucu destekler niteliktedir. Çalışmaya göre özellikle nevrozizm düzeyi yüksek çalışanların yorgun olma hali, stresli ruh hali gibi olumsuz etkileri yaşayabileceği öne sürülmektedir.

İş yaşamının dengesizliğinin bir diğer sonucu duyarsızlaşmadır. Fazla iş yükünün çalışanları strese soktuğunu ve bunun da zaman içerisinde yoğun iş taleplerine karşı bireyde duygusal tepkilerin azalmasını sağladığı söylenebilir. Bu durumun çalışanın genel yaşam kalitesini ve iş performansını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Literatürde tükenmişliğin bu alt boyutunun iş yaşam dengesiyle ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Bu çalışma modelinde esnek çalışma saatlerini, bireylere nasıl verimli kullanabilecekleri hakkında eğitimler vermek, iş yükü analizleri gerçekleştirmek ve bu doğrultuda çalışanlar arasında eşit bir dağılım sağlamak yahut eksik iş gücü varsa istihdam sağlamak işgörenlerin iş yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olacaktır. Yüz yüze iletişimin daha az olduğu bu çalışma modellerinde personellerin duygusal iyi oluşunu desteklemek amacıyla stres yönetimi, sağlıklı yaşam destek programları oluşturabilir. Bu eğitimlerin yanı sıra bir diğer önemli konu ise destekleyici liderliktir. Yöneticiler çalışanların iş yaşam dengesini gözetmeli, bu doğrultuda yönlendirmeler yapmalıdır.

Çalışmanın sonuçları göz önünde bulundurulduğunda uzaktan ve hibrit çalışma modelinde iş yaşam dengesinin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisinde erteleme davranışının moderatör rolü anlamsız çıkmaktadır. Literatürde üç değişkeni bir arada inceleyen bir çalışma bulunmuyor olsa da erteleme davranışı ve iş yaşam dengesi, erteleme davranışı ve duygusal tükenmişlik konuları ayrı ayrı incelenmiştir. Kara (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada erteleme davranışının iş yaşam dengesi arasındaki ilişkisi anlamlı bulunmuştur. Çalışma işlerin planlı bir şekilde gerçekleştirilmesinin erteleme davranışını engelleyeceğini ve bu durumun iş yaşam dengesini sağlayacağını ortaya koymaktadır. Klingsieck (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada akademik erteleme davranışı ve iş tükenmişliği konuları ele alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre erteleme davranışı arttığı takdirde özellikle nörotik bireylerde duygusal tükenmişlik düzeyi de paralel olarak artmaktadır.

Beyan

Makalenin tüm yazarlarının makale sürecine verdikleri katkı eşittir. Yazarların bildirmesi gereken herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Abendroth, A. K. and Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment & Society*, 25 (2), 234-256.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). Work-Life Balance and Employee Well-being: A Review of the Literature. *Journal of Management*, 43(1), 200-238. doi:10.1177/0149206315615517
- Araya-Castillo, L., Burgos, M., González, P., Rivera, Y., Barrientos, N., Yáñez Jara, V., ... & Sáez, W. (2023). Procrastination in University Students: A Proposal of a Theoretical Model. *Behavioral Sciences*, 13(2), 128.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2008). "Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği", *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 30(30): 77-97.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demandsresources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104.

- Bulgur, N. E. & Bal, Y. (2022). Uzaktan Çalışma ve İş-yaşam Dengesinin Çalışan Motivasyonuna Etkisinin Kavramsal Açından İncelenmesi". *Ulakbilge*. 1393-1404. 10.7816/ulakbilge-09-67-02.
- Casper, W.J.; Vaziri, H.; Wayne, J.H.; DeHauw, S.; Greenhaus, J. The jingle-jangle of work-nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *J. Appl. Psychol.* 2018, 103, 182–214.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Cropanzano, R.; Byrne, Z.S.; Bobocel, D.R.; Rupp, D.E. Moral virtues, fairness heuristic, social entities, and other denizens of organizational justice. *J. Vocat. Behav.* 2001, 58, 164–209.
- Çelik, M.; Turunc, O.; Begenirbas, M. The role of organizational trust, burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *Int. J. Bus. Manag. Stud.* 2011, 3, 179–189.
- Geurts, S. A., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. In J. Houdmont & S. McIntyre (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol. 2, pp. 279-312). Nottingham University Press.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255–279
- Hammig, O. and Bauer, G. (2009), "Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland", *International Journal of Public Health*, Vol. 54 No. 2, pp. 88-95.
- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology*, 39(2), 291–314
- Hammig, O. and Bauer, G. (2009), "Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland", *International Journal of Public Health*, Vol. 54 No. 2, pp. 88-95.
- Hiwell (2022). Tükenmişlik Sendromu Nedenleri, Belirtileri ve Tedavisi. <https://www.hiwellapp.com/blog/tukenmislik-sendromu-nedenleri-belirtileri-ve-tedavisi>
- Jaarsveld, D. D., Walker, D. D., & Skarlicki, D. P. (2010). The role of job demands and emotional exhaustion in the relationship between customer and employee incivility. *Journal of Management*, 36(6), 1486–1504. <https://doi.org/10.1177/0149206310368998>
- Kara, H., (2021). Çalışanlarda Erteleme Davranışının İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Konya İlinde Bir Araştırma, *ODÜSOBİAD* 11(2), 467-482, doi: 10.48146/odusobiad.868472
- Knaus, W. (2002). *The Procrastination Workbook*. Oakland, CA: New Harbinger Publication Inc.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination and the Five-Factor Model: A meta-analysis of academic procrastination. *Journal of Research in Personality*, 47(3), 110-118.
- Krischer, M.M.; Penney, L.M.; Hunter, E.M. Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion-focused coping. *J. Occup. Health Psychol.* 2010, 15, 154–166.
- Li, Y.X. Job burnout and its Measurement. *Psychol. Sci.* 2003, 3, 556–557.
- Liang, S.-C., & Hsieh, A.-T. (2007). Burnout and Workplace Deviance Among Flight Attendants in Taiwan. *Psychological Reports*, 101(6), 457–468.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research, USA*, 2(10).
- Mathew, R., & Natarajan, P. (2014). Work life balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts. 1–24.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Mulki, J. P., Jaramillo, F., & Locander, W. B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59(12), 1222–1230.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6 (6), 148-155.
- Nowacki, K., Grabowska, S., & Lis, T. (2021). The Impact of Remote Working During the COVID-19 Epidemic on Employee Well-being. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 4.

- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 131-148.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Sirgy, J. M. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: an integrative review. *Applied Research Quality Life*, 13, 229-254.
- Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Pers. Individ. Dif.* 48, 926-934.
- Turner, M., Lingard, H. and Francis, V. (2009), "Work-life balance: an exploratory study of supports and barriers in a construction project", *International Journal of Managing Projects in Business*, Vol. 2 No. 1, pp. 94-111.
- Tümkaya, S., Çam, S. ve Çavuşoğlu, İ. (2009). Tükenmişlik ölçeği kısa versiyonunun Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 387-398.
- Ugwu, L.I.; Enweruzor, I.; Fimber, U.S.; Ugwu, D.I. Nurses' burnout and counterproductive work behavior in a Nigerian sample: The moderating role of emotional intelligence. *Int. J. Afr. Nurs. Sci.* 2017, 7, 106-113.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self- regulation in initiating and achieving goals. *Applied Psychology*, 49(3), 372-3.
- Vijayakumar, G., & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance – A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9).
- Wayne, J.H.; Vaziri, H.; Casper, W.J. Work-nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. *J. Vocat. Behav.* 2021, 127, 103565.



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı :E-88083623-020-90485
Konu :Etik Onayı Hk.

14.07.2023

Sayın Emirhan TOPAL

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Komisyonu'nun 06.07.2023 tarihli ve 2023/06 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Mehmet Sencer GİRĞİN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSF4FRYVB4 Pin Kodu : 16082

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yaziisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Tuğba SÜNNETÇİ

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı

Tel No : 31002

