

Covid-19 Salgını Sürecinde İş Yükü Fazlalığı Algısı ve Tükenmişlik İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü (The Mediating Role of Work-Family Conflict in the Relationship Between Work Overload and Burnout During Covid-19 Pandemic)

Rukiye CAN YALÇIN  ^a

^a Milli Savunma Üniversitesi, Kara Harp Okulu, Savunma Araştırmaları Bölümü, Ankara, Türkiye. rcyalcin@kho.msu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: Aşırı iş yükü İş-aile çatışması Tükenmişlik</p> <p>Gönderilme Tarihi 2 Ocak 2022 Revizyon Tarihi 4 Mart 2022 Kabul Tarihi 10 Mart 2022</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bu çalışmanın amacı COVID-19 salgını sürecinde öğretmenlerin aşırı işyükü algılarının tükenmişlik hissi üzerindeki etkisi ve iş-aile çatışmasının bu etkide aracılık rolünü ortaya koymaktır.</p> <p>Yöntem – Ankara’da görev yapan 304 öğretmenlerden anket yoluyla toplanan ait veriler analiz edilmiştir. Çalışmada korelasyon ve regresyon analizleri ile değişkenler arası ilişkiler ve etkileri belirlenmiş, yapısal eşitlik modeli ile de ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca, çalışmada aracılık etkisi Process modülünde önyükleme testi ile incelenmiştir.</p> <p>Bulgular – Çalışmanın bulgularına göre öğretmenlerin iş yükü fazlalığı algısı ve yaşadıkları iş-aile çatışması hem genel tükenmişlik düzeyini hem de duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarını anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir. Diğer yandan, tükenmişliğin kişisel başarı hissi azalması (KBHA) boyutunun sadece iş-aile çatışması tarafından anlamlı ve negatif olarak yordandığı belirlenmiştir. Son olarak, aşırı iş yüküne sahip olduğunu düşünen öğretmenlerin hem daha çok iş-aile çatışması yaşadıkları hem de hissettikleri tükenmişlik düzeyinde iş-aile çatışmasının rekabetçi aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır.</p> <p>Tartışma – Araştırma bulguları ışığında öğretmenlerin iş yapma süreçlerini olumsuz etkileyen söz konusu değişkenlerin başarılı bir şekilde yönetilebilmesi için eğitim sektörü yöneticilerine de önerilerde bulunulmuştur.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Work overload Work-family conflict Burnout</p> <p>Received 2 January 2022 Revised 4 March 2022 Accepted 10 March 2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – The aim of this study is to reveal the effect of teachers’ perceptions of work overload on the feeling of burnout during the COVID-19 pandemic and the mediating role of work-family conflict in this effect.</p> <p>Design/methodology/approach – The data obtained via the questionnaire forms filled online or manually by 304 teachers working in Ankara have been analyzed. In the study, correlation and regression analyzes have performed to determine the relationships and effects between variables, and the structural equation model has been used to verify the scales of the variables. In addition, the mediation effect in the study was examined with the bootstrap test in the Process module.</p> <p>Findings – According to the findings of the study, teachers’ perception of work overload and the work-family conflict they experience significantly and positively affect both the general burnout level and the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization. Finally, it was concluded that teachers who think that they have work overload both experience more work-family conflict and that work-family conflict has a competitive mediation effect in the relationship between work overload and burnout.</p> <p>Discussion – In the light of the research findings, suggestions have also been presented for the education sector administrators in order to successfully manage the variables in question that negatively affect the work processes of teachers.</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Can Yalçın, R. (2022). Covid-19 Salgını Sürecinde İş Yükü Fazlalığı Algısı ve Tükenmişlik İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 820-834.

1. Giriş

Günümüz bilgi dünyasında bilgi, örgütler açısından son derece önemli ve gerekli bir kaynak olarak karşımıza çıkmakta olup, özellikle değişen ve gelişen dünyada örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde son derece önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Fayganoğlu, 2019). Son dönemlerde özellikle pandemi salgınında da örgütler bilgi kaynaklarını etkin kullanmak durumunda kalmıştır. Koronavirüsün (COVID-19) dünya çapında hızla yayılması nedeniyle, iş örgütleri viral yayılımı azaltmak için sosyal mesafeye ilişkin halk sağlığı önlemlerine uyum sağlamak zorunda kalmış ve bu da uzaktan çalışmaya doğru büyük bir kaymaya neden olmuştur. Dahası, bu süreç eğitim dünyasını etkileyen hızlı bir küresel değişime neden olmuş ve birçok ülkede, duruma eğitim kurumları kapatılarak ve öğretmenlerin uzaktan eğitime hızlı bir şekilde uyum sağlamaları zorunlu kılınarak katı bir sınırlama ile yaklaşmıştır. Öyle ki Mayıs 2020'de okulların kapanması, dünya çapında 1,2 milyar öğrenciyi yüz yüze derslerden yoksun bırakmıştır (CEPAL-UNESCO, 2020). Salgından önce, birçok sayıda araştırmaya konu olan öğretmenlik mesleğinde aşırı iş yükünün tükenmişliğe neden olan önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır (Smetackova vd., 2019). Öğretmenlik mesleği halihazırda veli görüşmesi, materyal hazırlama, sınav hazırlığı ve değerlendirmesi yapma gibi yoğunlukla okuldaki mesai saatleri dışında zaman ayrılması gereken faaliyetler barındırmaktadır. Okulların kapanması ise, çalışma metodolojilerini uzaktan çalışma sistemi etrafında yeniden keşfetmek, çevrimiçi dersler için gerekli teknolojiyle çalışmayı hemen öğrenmek ve öğretme ve öğrenme modellerini COVID-19 salgını bağlamına göre ayarlayarak değiştirmek zorunda kalan öğretmenler için büyük zorluklar yaratmıştır (Cheng, 2020). Zira, çalışma saatleri üzerinde kontrol eksikliği ve aynı zamanda stres ve aşırı iş yükü ile ilişkili artan psikososyal riskler nedeniyle uzaktan çalışma pek çok zorluğu halihazırda barındırmaktadır (Thulin, Vilhelmson ve Johansson, 2019). Ayrıca, uzaktan çalışma mesleki ve kişisel yaşam (iş-yaşam dengesi) üzerinde önemli bir etkisi olan ve fiziksel ve zihinsel tükenme ve tükenmişliğe neden olan önemli bir faktördür (Palumbo, 2020). Aynı zamanda bu süreçte öğretmenler genişletilmiş zaman dilimlerinde öğrenci ve velilere kişisel alanlarını (ev) da açmak zorunda kalmışlardır (Ramos-Huenteo vd., 2020). Öğretmenler için bu uzaktan çalışma bağlamı, salgın sırasında aşırı iş yükü nedeniyle depresyon, anksiyete, stres ve tükenmişlik sendromu gibi sağlık koşullarında çeşitli sonuçlara yol açmıştır (Aperribai vd., 2020). Dolayısıyla bu süreçteki uzaktan çalışma sisteminin öğretmenler için iş ve aile hayatı arasındaki sınırları belirsizleştirdiği, iş yüküne çarpan etkisi yaptığı ve onları tükenmişliğe ittiği değerlendirilmektedir. Bu noktada, iş ve özel hayat arasındaki sınırı koruyabilmenin çalışanlar açısından faydası düşünüldüğünde (Ashforth vd., 2000) hem her iki alan arasında sınırların belirsizleşmesine neden olabilen değişkenlerin hem de bu durumun sonuçlarının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş yükü Fazlalığı

Çalışmanın kendisi asla bir sorun ya da endişe nedeni olmamakla beraber çalışanın maruz bırakıldığı aşırı iş yükü veya insani sınırları aşan iş talepleri hem çalışanlar hem de işverenler için her zaman bir sorun olmuştur. (Altaf & Awan, 2011). Sanayi dünyasına yön veren hızlı teknolojik gelişmeler, rekabeti ayakta tutmak ve sürdürmek için organizasyonları çalışma düzeninde ve sisteminde değişiklikler yapmaya itmiştir. Bu durum da hem niceliksel hem de niteliksel olarak tutarlı bir şekilde daha iyi performans üretmek için organizasyonda çalışan her birey üzerinde bir baskıya yol açmaktadır (Suharti ve Susanto, 2014). İlgili yazında, çalışanların örgütsel baskının bir sonucu olarak üzerlerinde hissettikleri bu durum aşırı iş yükü olarak tanımlanmakta olup temelde, uzun ve zor çalışma saatleri, aşırı mesai, molaların yetersiz oluşu, iş ile orantısız performans beklentisi, rol çatışmaları, üretim hacmindeki artışlar ve üretilecek mal türlerinin sayısı ve yüksek teknoloji üretim ekipmanlarının kullanımı gibi faktörleri içermektedir (Huey & Wickens, 1993; Weaver, 2015; Suharti ve Susanto, 2014). Tanım olarak, çalışma süreleri, üretim miktarı, yapılan işe ilişkin görevler ve buna karşılık gelişen duygusal talepler gibi bileşenleri de içermesi sebebiyle aşırı iş yükü kavramı aynı zamanda çalışan personel başına düşen iş hacmi kavramını da kapsamaktadır (Spector ve Jex, 1998).

İlgili yazında kavrama ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramın, niceliksel ve niteliksel iş yükü fazlalığı olmak üzere iki temel boyutta ele alındığı değerlendirilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2013: 437; Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007). Buna göre ilk alt boyut olan niceliksel iş yükü fazlalığı çalışanların, belirli bir işi yapabilmeleri için yeterli zamana sahip olmalarını ya da yapmaları gereken iş için tanınan sürenin yetersiz olmasını ifade etmektedir. Bu noktada çalışan, sorumluluğu dahilinde olan işleri yapabilmek adına

yeterli bilgi ve beceriye sahip olsa dahi üzerinde zaman baskısı hissettiği için, iş yapma şeklinde bazı istenemeyen sonuçlara yol açmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013: 437). Başka bir çalışmada ise niceliksel iş yükü fazlalığı, bireye yapması gereken iş için belirlenen sürenin oldukça yetersiz olmasını, bireyin aynı süre zarfında birden fazla değişik işi yapmakla yükümlü olduğunu ve bu durumların da çalışan üzerinde stres ve gerilim yaratan aşırı yüklenme hissini oluşmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Cam, 2004). Yapılacak olan işin karmaşıklığı, teknik bilgi ve yoğun dikkat gerektirmesi, üst düzey yöneticilerin kararına bağlı olması gibi dışsal faktörlerin de bireyin tecrübe ettiği niceliksel iş yükü fazlalığını arttırdığı belirtilmektedir (Atik, 2015). Diğer yandan, bireyden beklenen iş yükünün sadece fazla olması durumunun da değil az olması durumunda da birey üzerinde stres, mental yorgunluk, tükenmişlik, düşük iş tatmini, depresyon gibi olumsuz sonuçlara sebep olabilecek bir durum olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2016; Samancı ve Basım, 2018).

Kavramın ikinci alt boyutunu oluşturan niteliksel iş yükü fazlalığı ise, bireyin yapması gereken iş ile kendi kişisel özellikleri arasında bulunan olumsuz/tutarsız bir dengesizlik durumunu ifade etmektedir (Özkalp ve Kirel, 2013: 437). Başka bir ifadeyle niteliksel iş yükü fazlalığı, niteliksel iş yükü yapılması gereken iş ile ilgili çalışan kendisini işin gerektirdiği donanım ya da becerilerden yoksun olduğunu hissettiği durumları ifade eder (Solmuş, 2004). Dolayısıyla niteliksel iş yükü, işin gerektirdiği özellikler ve bireyin sahip olduğu nitelikleri arasında meydana gelen bir uyumsuzluk durumu olarak tanımlanmaktadır (Cam, 2004). Birey üzerinde meydana gelen bu uyumsuzluk hissi ise çalışanın en basit işleri dahi gerekenden daha düşük performans sergileyerek yapmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra, bireye iş yerinde yeteri kadar iyi tanımlanmamış işler verilmesi, yetersiz sosyal destek algısı, bilgi fazlalığı, gerekli eğitimden ya da tecrübeden yoksunluk, mesai saatlerini aşan görev yükleri ve insanlarla fazla muhatap olacak görevlerde çalışılması gibi durumlarda niteliksel iş yükü fazlalığını artıracak unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Turgut, 2011).

Yazında iş yükü fazlalığına ilişkin gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise iş yükü fazlalığını fiziksel ve zihinsel olmak üzere iki farklı boyutta ele alınmaktadır (Atik, 2015). Buna göre fiziksel iş yükü, bireyin sorumlu olduğu işi yapmak için sahip olması gereken bir takım fiziksel yetkinliklerin (oturması, yürümesi, fiziksel duruş vb.) göz önünde bulundurulmasını ifade etmektedir (Ordukaya, 2011). Bu bağlamda, bireyin iş yerinde yapması gereken iş için ihtiyaç duyulan enerji miktarının çalışanın kapasitesini aşması durumlarında fiziksel iş yükü fazlalığı yaşadığı söylenebilir. Diğer taraftan, sadece bireylerin fiziksel kapasitelerinin değil aynı zamanda yapılacak işin özelliklerinin de fiziksel iş yükünü etkilediği belirtilebilecektir.

Zihinsel iş yükü fazlalığı olarak tanımlanan ikinci boyut ise, çalışanın yapması gereken iş için göstermesi gereken karar verme, hatırlama, araştırma becerisi gibi zihinsel faaliyetlerin toplamını ifade etmektedir (Kramer, 1990). Birey açısından artan zihinsel iş yükü fazlalığı, düşük performans, görev tamamlamada sürenin uzaması, yapılan hatalarda artış ve birim zamanda yapılan işte azalma gibi olumsuz sonuçlar doğuran önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Huey ve Wickens, 1993).

2.2. İş-Aile Çatışması

1950'li yıllarla birlikte ailevi ve mesleki rollerin karşılıklı etkileri üzerine özellikle sosyoloji ve psikoloji temelli araştırmaların başladığı görülmektedir. Klasik olarak "sosyal rol" ve "rol teorisi" kavramları üzerine yapılan araştırmaların öncüsü olarak kabul edilen sosyal psikolog Theodore Sarbin (1954) rolü, "bir etkileşim durumunda gerçekleştirilen öğrenilmiş eylemler veya eylemlerin örüntülü bir dizisi" olarak tanımlamıştır (s. 223). İnsanların üstlendiği sosyal roller, rol yükümlülüklerini ve beklentileri de beraberinde getirir (Biddle, 1979) ve bir sosyal role bağlı yükümlülükler, başka bir sosyal role bağlı yükümlülükle birlikte geçersiz kılındığında rol çatışması ortaya çıkar (Stewart, 1990).

İş-aile çatışması, iş ve aileden kaynaklı rol taleplerinin bazı yönleriyle uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkan çok yönlü ve çok boyutlu bir süreçtir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Bu sürecin kaynağı kişinin işine ya da ailesine ilişkin bağlılık düzeyi, her iki alanda yaşadığı problemler ya da bu iki alandan gelen taleplerle başlayabilir. Devamında ise kişi bazen iş ya da aile hayatında bazı durumlarda ise genel yaşam tatmininde önemli miktarda azalma yaşayabilir (Çarıkcı, 2001: 2; Fayganoğlu, 2021). İş-aile çatışması, çalışmalarda işten aileye ve aileden işe çatışma şeklinde iki yönlü olarak yaşanabilmektedir. İşten aileye doğru çatışma; iş gereklerinin aile hayatının gereklerini yerine getirilmesini engellediği ya da işin sebep olduğu stresinin kişinin aile hayatına olumsuz yansıdığı durumlarda ortaya çıkabilmektedir. Aileden işe çatışma ise; aile alanının gereklerinin iş alanının gereklerini yerine getirmeye engel olduğu ya da kişinin aile alanında yaşadığı stresin iş performansına olumsuz yansıdığı durumlarda kendisini göstermektedir (Greenhaus ve Powell, 2003: 292).

Greenhaus ve Beutell (1985:76), iş / aile çatışmasını iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuzluğundan kaynaklanan çatışma biçimi olarak tanımlamaktadırlar. Bu bağlamda örneğin, iş rolüne katılım, aile rolüne katılım dolayısıyla daha zor hale gelir. Her rol alanı belirli sorumlulukları, gereksinimleri, görevleri, taahhütleri ve beklentileri içerir (Netemeyer vd., 1996). Halihazırdaki sınırlı kaynaklar rol taleplerini yerine getirmede yetersiz kalarak alanlar arasında çatışma duygularına yol açabilir. Bir alanda stres faktörlerine maruz kalınması ise sinirlenme, yorgunluk ve/veya bu problemlerle meşgul olmaya yol açarak, diğer alandaki rol işlevlerini yeterince yerine getirme becerisini kısıtlayabilir (Greenhaus & Beutell, 1985).

İş-aile çatışması konusu, örgütsel psikoloji ve iş sağlığı alanlarının büyümesiyle birlikte 1980'lerde popülerlik kazanmaya başlamıştır (Frone, Russell ve Cooper, 1997; Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). İş-aile çatışmasının getirdiği müteakip çıkmazları araştırmak için kapsamlı bir sistematik inceleme yapan ilk araştırmacılar çalışmalarında muhasebeciler, öğretmenler, polis memurları, çalışan yüksek lisans öğrencileri, perakende yöneticileri, mühendisler ve hemşireler gibi farklı meslek gruplarından çalışanları incelemiş ve iş-aile çatışması tarafından istatistiksel olarak tahmin edilen temel psikolojik komplikasyonların anksiyete, düşük iş doyumu, genel yaşam stresi, işle ilgili stres, depresyon ve tükenmişlik olduğu sonucuna varmışlardır (Allen, Herst, Bruck ve Sutton (2000).

2.3. Tükenmişlik

Kronik stres ve anksiyete geleneksel olarak genel klinik değişkenler olarak incelenirken, Freudenberger tükenmişliği mesleki bir tehlike olarak ele alarak tüm meslek gruplarında yaşanabilecek enerji, güç ve kaynaklarda aşırı talepler sonucu yıpranma, başarısız olma ya da tükenme durumu olarak tanımlamıştır (1977:90). Maslach ve Jackson (1981) ise tükenmişliği işi gereği sürekli olarak diğer insanlarla yüzyüze çalışan ve yoğun duygusal talepleri karşılamaya çabalayan kişilerde sıklıkla ortaya çıkan üç boyutlu bir sendrom olarak ele almışlardır. Bu bağlamda, ilk olarak tükenmişliğin temel boyutu olarak kabul edilen duygusal tükenmişlik çalışanın işi dolayısıyla aşırı yüklenmiş olması ve duygusal kaynaklarının giderek azaldığını hissetmesi durumunu ifade eder ve çalışanda yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal olarak bitkinlik gibi belirtilerle ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenmişlik aşamasında olan bir çalışan, işinin gerektirdiği insan ilişkilerini minimum düzeye indirme çabasıdadır (Basım ve Şeşen, 2009). Sürekli gergin ve kendisini engellenmiş hisseden çalışan için ertesi gün tekrar aynı işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır (Leiter ve Maslach, 1988 297; Torun, 1997). Duygusal tükenme, tükenmişliğin erkenden belirlenip engellenebilmesi açısından takip edilmesi gereken bir durum olarak değerlendirilmektedir. Tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade eden duyarsızlaşma ise çalışanın işi gereği etkileşime girdiği kişilere karşı ilgisiz, soğuk hatta insani olmayan bir tutum geliştirme durumunu ifade etmektedir. Çalışan bu boyutta insancılıktan uzaklaşmış, katı, küçümseyen, duygusuz ve katıksız bir tutum içerisine girer (Leiter ve Maslach, 1988:297). Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma gibi belirtileri bulunmaktadır (Torun, 1997:47). Son olarak, kişisel başarı hissi azalması ise başkaları hakkında sürekli olumsuz düşünme eğiliminde olan çalışanın zamanla kendisini de olumsuz değerlendirmeye başlamasını ifade eder (Maslach, 2003:190). Bu boyutta genel bir olumsuz öz değerlendirme eğiliminde olan ve işinde ilerlemediğini hatta gerilediğini ve boşa çaba harcadığını hisseden (Leiter ve Maslach, 1988) bir çalışan etkileşim içinde olduğu insanlarla ilişkilerinde genel bir yetersizlik ve başarısızlık hissetmeye başlamıştır (Cordes ve Dougherty, 1993:623).

Çalışanların bireysel olarak yaşadığı ve tükenmişlik olarak adlandırılan bu uzun dönemli mutsuzluğun sonuçları hem çalışanları hem de örgütleri olumsuz yönde etkilediği için üzerinde durulması gereken bir konudur.

2.4. Aşırı İş Yükü Algısı, İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik İlişkisi

Kaynakların korunması teorisine (COR) göre bireyler mesleki engeller karşısında sınırlı kaynaklara sahip olduklarında, zorluklarla başa çıkmada duygusal ve / veya fiziksel olarak yetersiz hale gelebilmektedirler (Hobfoll, 1989). Bu bağlamda kaynaklar ise, "birey tarafından değer verilen nesnelere, kişisel özelliklere, koşullara ya da enerjilerdir veya bu nesnelere, kişisel özelliklere, koşullara veya enerjilere ulaşmayı sağlayan araçlardır" (Hobfoll;1989:516). Bu kaynaklar bireyler için değerlidir ve bu yüzden bireler söz konusu kaynaklara sahip olmak, korumak ve çoğaltmak için uğraş verirlir. Zira birey için bizzat kendisi kıymetli olan bu kaynaklar

aynı zamanda bireye yeni kaynaklara ulaşma fırsatı da sunduğu için ayrıca önemlidir. Bireyler kaynaklarına yönelik bir tehdit algıladıklarında (enerji, kişisel özellikler, koşullar ve nesnelere gibi edinmeyi ve sürdürmeyi amaçladıkları) stres yaşarlar. Dahası, teoriye göre bir çalışan için kaynaklar ve talepler arasındaki sürekli dengesizlik stres, endişe, tükenmişlik ve hatta bırakma kararı gibi üzücü sonuçlara yol açmaktadır (Hobfoll, 2001; Hobfoll ve Freedy, 1993). Mesleki ve ailevi talepler ezici ve çelişkili hale geldiğinde, bireyler bu sınırlamaları aşmak için sınırlı kaynaklar bulur ve bu sorun stresi ve tükenmişliği artırabilir (Hobfoll ve Freedy, 1993).

Bu noktada, Lee ve Ashford (1996), Maslach ve Leiter (1999) tarafından tanımlanan üç tükenmişlik alt ölçeğinin korelasyonunu belirlemek için kaynakların korunması teorisi bağlamında bir meta-analiz yapmışlar ve iş taleplerinin genel olarak tükenmişlik ve özelde duygusal tükenme ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Başka bir çalışmada Taris, Schreurs ve Van Iersel-Van Silfhout (2001) tükenmişliğin ve psikolojik geri çekilmenin (işten ayrılma niyetleri dahil) iş taleplerinden ve iş yükünden etkilendiğini bildirmiştir. Dahası, aşırı iş yükü, işten kaynaklı stres kaynakları arasında en önemli ve en sık rastlanan etkenlerdendir (Karoshi, 2003: 3).

Diğer yandan, kaynakların korunması teorisine göre, bireylerin iş yükü algısı duygularını, enerjisini ve zamanını tüketir, bu nedenle aile rollerininin gereklerini yerine getirmelerini güçleştirir (Edwards & Rothbard, 2000). Diğer bir ifade ile bireylerin iş yükü arttıkça aile rollerine ayrımları gereken zaman azalır (Thompson, Beauvais, & Lyness, 1999; Geurts vd., 2003).

Bilgi iletişim teknolojilerinin iş yerlerinin neredeyse ayrılmaz bir parçası haline gelmesi ile beraber iş yerinin fiziksel olarak zorunluluğunu da ortadan kaldırmış ve çalışanlar için her an her yerden çalışabilme imkanı doğmuştur. Söz konusu esneklik çalışanların iş ile ilgili ve iş dışındaki rollerini birleştirebilme olanağı sağlarken (Allen ve Shockley, 2009) diğer yandan da iş ve aile rolleri arasındaki sınırı koruyabilmelerini oldukça güçleştirmiştir (Kossek vd., 2006). Birçok çalışan için iş ve aile sınırlarının belirsizleşmesi zihinsel olarak işten ve aynı zamanda işyerinin barındırdığı iş stresinden uzaklaşabilmeyi zorlaştırabilmektedir (Hu vd., 2019). Dahası, eğitim ortamlarında yapılan ilgili araştırmalar, iş-aile çatışmasının tükenmişlik ve strese neden olan önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur (Byron, 2005; Cinamon, Rich, & Westman, 2007; Noor & Zainuddin, 2011). Benzer şekilde aile ve iş hayatının gerektirdiği roller arasında denge kurmakta zorlanan eğitimciler için stres, depresyon, endişe ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır (Byron, 2005; Kremer, 2016; Matthews, Wayne, & Ford, 2014; Zhou, Da, Guo, & Zhang, 2018). Aşırı yüklenme ve program esnekliğinin bir sonucu olarak, öğretmenler aile ile ilgili rollerinin gereklerini yerine getirmekte zorlanırlar ve sonuç olarak yüksek düzeyde stres, kaygı ve tükenmişlik yaşarlar (Haberman, 2005). Ayrıca, akşamları ve hafta sonları için uzatılmasıyla (örneğin, not verme, ders planlama ve ders materyali hazırlama için zaman harcamak) yaşayabileceği çatışma, öğretmeni duygusal olarak bunaltır, moralini düşürür ve işini bırakmaya yöneltir (Cinamon vd., 2007; Dove, 2014; Harris & Adams, 2007; Noor & Zainuddin, 2011).

Bu bağlamda çalışanların yaptıkları ya da yapmak zorunda oldukları iş miktarı ile ilgili algılarının iş ve aile alanlarının gerektirdiği sorumlulukları etkili bir şekilde gerçekleştirebilme konusundaki başarılarına olumlu ya da olumsuz olarak yansıtılabileceği değerlendirilmektedir. Hali hazırda bilgisayar tabanlı çalışma ortamları, çok boyutlu bir bilgi akışı sağladıkları için sürekli dikkat gerektirmektedir. İçinde bulunduğumuz pandemi sürecinde ise özellikle eğitim sektörü çalışanları uzaktan ve çoğunlukla bilişim teknolojileri vasıtasıyla işlerini yapmak zorunda kalmışlardır. Bu tür koşullar, çalışanların sınırlı bilgi edinme ve analiz etme kapasitesinin üstesinden gelme potansiyeline sahip oldukları için çalışanlar üzerinde ağır iş yüküne neden olur (Gevins & Smith, 2003). Aynı şekilde teknoloji tabanlı çalışma ortamlarının yaygınlaşması çalışanların işin zamanı ve mekanı ile ilgili daha fazla kontrol sahibi olmalarını sağlarken iş ve iş ile ilgili konulardan daha zor uzaklaşmalarına ya da kopabilmelerine neden olmuştur (Grawitch vd., 2019). Diğer yandan, işyerinin barındırdığı sürekli çaba ve iletişim zorunluluğundan kaynaklanan iş gerekleri çalışanlarda gerilime neden olabilirken (Bakker ve Demerouti, 2007), söz konusu gerilimli halin devamlılığı çalışanlarda tükenmişliğe neden olabilir (Maslach vd., 2001).

Önceki bölümlerde ifade edilen teoriler, değişkenlere ilişkin çalışmalar ve bu değişkenlerle yapılan çalışmaların ortaya koyduğu ilişkiler göz önünde bulundurularak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

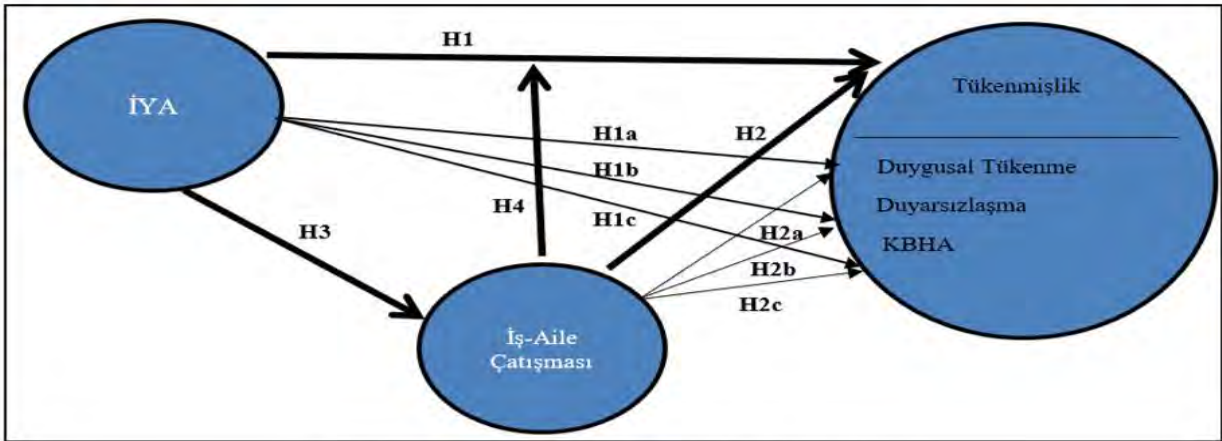
Hipotez 1: Öğretmenlerin aşırı iş yükü algısı genel tükenmişlik düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

- Hipotez 1a:** Öğretmenlerin aşırı iş yükü algısı duygusal tükenme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 1b:** Öğretmenlerin aşırı iş yükü algısı duyarsızlaşma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 1c:** Öğretmenlerin aşırı iş yükü algısı kişisel başarı hissi azalması (KBHA) düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 2:** Öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması genel tükenmişlik düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 2a:** Öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması duygusal tükenme düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 2b:** Öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması duyarsızlaşma düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 2c:** Öğretmenlerin yaşadığı iş-aile çatışması KBHA düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 3:** Öğretmenlerin yaşadığı aşırı iş yükü algısı iş-aile çatışması düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.
- Hipotez 4:** Öğretmenlerin yaşadığı aşırı iş yükü algısının tükenmişliğe etkisinde yaşadıkları iş-aile çatışmasının aracılık etkisi vardır.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında oluşturulan model ve bu modelde incelenen tüm hipotezler Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1 : Araştırmanın Modeli ve Geliştirilen Hipotezler

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma katılımcıları Ankara’da faaliyet gösteren üç özel okulda görev alan ve pandemi sürecinde evlerinden çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenini 872 kişi oluşturmaktadır. Buna göre 872 kişilik bir evren için örneklem büyüklüğününün 265-269 kişi arasında olması yeterli olmaktadır (Coşkun vd., 2019). Hazırlanan anket formu kolayda örneklem yöntemiyle elektronik ortamda 430 katılımcıya ulaştırılmıştır ve analize uygun olan 304 katılımcıya ait veri ile analizler yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ankette yer alan demografik değişkenler ve betimleyici istatistikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Demografik Değişkenler ve Betimleyici İstatistikler

Değişken	Sıklık	%	Değişken	Sıklık	%
1.Cinsiyet			5.Medeni Durum		
Kadın	157	51,6	Evli	217	71,4
Erkek	147	48,4	Bekâr	87	28,6
2.Yaş			6. Eğitim Düzeyi		
18-29	63	20,7	Önlisans ve öncesi	9	3,0
30-39	149	49,1	Lisans	194	63,8
40-49	77	25,3	Lisansüstü	101	33,2
50≥	15	4,9			
3.Evden Çalışma Süresi (Saat)			7. Çalışma Süresi (Yıl)		
0-1 saat	53	17,4	0-5	76	25,0
1-3 saat	59	19,4	6-12	132	43,4
3-5 saat	82	27,0	13-19	67	22,0
5 saat ve üzeri	110	36,2	20≥	29	9,5
(n=304)					

3.3. Veri Toplama Araçları

İş-Aile Aile-İş Çatışması Ölçeği: Çalışanların iş-aile/aile-iş çatışması düzeyleri Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olmak üzere iki boyuttan ve her boyut 5 madde olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Netemeyer Boles ve McMurrian (1996) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı iş-aile çatışması için .88 ve aile-iş çatışması ölçeği için ise .86 olarak bulunmuştur. Ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması Apaydın (2004) tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .89 ve .76 olarak tespit edilmiştir.

İş Yükü Fazlalığı Ölçeği: Çalışanların iş yükü fazlalığı seviyeleri Imoisili (1985) tarafından geliştirilen ve Alam (2016) tarafından uyarlanan tek boyutlu ve 5 maddelik ölçek ile tespit edilmiştir. 5'li Likert şeklinde verileri toplayan ölçeğin Alam (2016) tarafından yapılan çalışmada güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak hesaplanmış, doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu belirtilmiştir. Ölçek Erdem, Kılınc ve Demirci (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve Alfa güvenilirlik katsayısı 86 olarak bildirilmiştir.

Tükenmişlik Ölçeği: Çalışmada öğretmenlerin algıladığı tükenmişlik düzeyi Maslach ve Jackson (1981)'in geliştirdiği Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory- MBI) ile ölçülmüştür. 22 maddeden oluşan ölçek tükenmişliği Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissi Azalması (KBHA) olmak üzere üç boyutta değerlendirmektedir. Ölçek Türkçe Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve boyutlarına ilişkin tekrar test güvenilirlik katsayıları sırasıyla 0,83; 0,72 ve 0,73 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Uygulanan İstatistiksel Analizler

Bu çalışmada istatistiksel analizler SPSS 20.0, AMOS 20.0 ve EViews 10.0 paket programları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan üç ölçeğe faktör yapıları, geçerlilik ve güvenilirliği ilişkin sonuçlar Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), Güvenirlik Analizi (GA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak belirlenmiştir. Çalışmada ele alınan değişkenler arasındaki doğrusal ilişkilerin yönü ve gücünü belirlemek için Korelasyon Analizinden (KA); bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini incelemek için basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Ayrıca, Hayes tarafından 2013 yılında geliştirilen SPSS Process (2021) modülü ile hipotezlerde sunulan aracılık etkisi analiz edilmiştir.

4. Analiz ve Bulgular

4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışmada kullanılan üç ölçeğe ilişkin örneklemelerin yapısal geçerliliği AFA ile test edilmiştir. Bu bağlamda, tüm maddeleri tek bir faktör altında toplanan İş Aile Çatışması [İAÇ] ve İş Yükü Algısı [İYA] ölçeklerine herhangi bir döndürme işlemi uygulanmamıştır. Tükenmişlik [T] ölçeğine ait örneklemelere AFA uygulanmasından elde edilen faktörler Varimax yöntem ile döndürülmüştür. Diğer yandan, çalışmada yer

alan değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek üzere KA uygulanmıştır. AFA ve KA sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

4.2. Güvenilirlik Analizi (GA)

Araştırmalardaki ölçeklerin güvenilirlik analizi yazında en yaygın uygulanan yöntemlerden biri olan Cronbach’ın Alfa Testi ile gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği ile ilgili olarak 0,70’in eşik değeri olduğu yönünde yaygın bir kabul bulunmaktadır (Liu, 2003; Bülbül ve Demirer, 2008). Her üç ölçeğe ait GA sonuçları da yine Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. AFA, GA ve KA Sonuçları

Ölçek	Faktör	Madde	AFA			GA			
			Faktör Yükleri	Açıklanan Toplam Varyans (%)	KMO Testi	Bartlett Testi (p)	(α)	Toplam (α)	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu
İş Yükü Algısı (İYA)	İş Yükü Algısı (İAÇ)	1-5	0,728-0,871	63,510	0,850 ^a	0,000	0,855	0,855	0,673-0,771
İş Aile Çatışması (İAÇ)	İş Aile Çatışması (İAÇ)	1-5	0,849-0,944	82,940	0,905 ^a	0,000	0,948	0,948	0,774-0,907
Tükenmişlik (T)	Duygusal Tükenme (DT)	1-9 ^b	0,710-0,901				0,943		0,712-0,882
	Duyarsızlaşma (DUYARS)	10-14 ^b	0,678-0,866	66,746	0,876 ^a	0,000	0,825	0,826	0,589-0,802
	Kişisel Başarı Hissi Azalması (KBHA)	15-22 ^b	0,670-0,844				0,848		0,632-0,782
KA									
	İYA	İAÇ	DT	DUYARS	KBHA	T			
İYA	1								
İAÇ	0,432 ^c	1							
DT	0,340 ^c	0,663 ^c	1						
DUYARS	0,267 ^c	0,508 ^c	0,509 ^d	1					
KBHA	-0,009	-0,206 ^c	-0,279 ^d	-0,237 ^d	1				
T	0,368 ^c	0,630 ^c	0,870 ^c	0,673 ^c	0,121 ^c	1			

(a): Örneklem veri yapısı AFA bağlamında “Değerli (Meritorious), Harika (Marvelous) ve Harika (Marvelous)” düzeyindedir (Kaiser, 1974).

(b): Ortak varyans değeri 0,5’ten küçük hesaplanan 1., 3., 6. ve 8.maddeler analiz kapsamına alınmamıştır (Hair vd, 2014:120).

(c): Pearson korelasyon katsayıları $\alpha=0.01$ anlamlılık düzeyine göre anlamlıdır.

(d): Değişkenler arasında anlamlı bir korelasyon bulunamamıştır (Johnson ve Wichern, 2002).

Tablo 2’deki sonuçlar değerlendirildiğinde, ölçeklerin tamamının güvenilirlik değerlerinin (0,70) üzerinde olduğu (Jonsson, 2000; Hair vd., 2014); her üç ölçeğe ilişkin maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyon değerlerinin de (0,20)’nin üzerinde olduğu sonucuna varılmıştır (Streiner ve Norman, 2003).

KA sonuçları incelendiğinde; İAÇ ile İYA arasında pozitif; DT ile İYA ve İAÇ arasında pozitif; DUYARS ile İYA ve İAÇ arasında yine pozitif korelasyon saptanmıştır. Diğer yandan KBHA ile sadece İAÇ arasında negatif yönlü; T ile de hem İYA hem de İAÇ değişkenleri arasında pozitif korelasyon meydana gelmiştir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısını kontrol etmek amacıyla DFA uygulanmış ve sonuçları Tablo 3’te ifade edilmiştir.

Tablo 3. DFA Sonuçları

	Parametreler	Kısalt.	Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	İYA	İAÇ	T
UUyum İndeksleri	Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)	GFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95^a$	0,983	0,989	0,903
	Düzeltilmiş Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)	AGFI	$\geq 0,90^{a,b}$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90^a$	0,950	0,958	0,866
	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Goodness of Fit Index)	CFI	$\geq 0,97^a$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97^a$	0,988	0,997	0,954
	Normalleştirilmemiş Uyum İndeksi (Non-normal Fit Index)	NNFI	$\geq 0,97^{a,b}$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,97^{a,b}$	0,983	0,993	0,943
	Normalleştirilmiş Uyum İndeksi (normal fit index)	NFI	$\geq 0,95^a$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95^a$	0,981	0,995	0,925
	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root-Square-Mean Error of Approximation)	RMSEA	$\leq 0,05^{a,c}$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10^a$	0,070	0,060	0,068
	Minimum Tutarsızlık (Minimum Discrepancy)	CMIN/DF	$\leq 2^{a,d}$	$2 \leq CMIN/DF \leq 3^a$	2,505	2,090	2,418

N=304.

(a): Schermelleh vd. (2003); (b): Hu ve Bentler (1995); (c): Steiger (1990); (d): Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001).

Tablo 3’de sunulan DFA sonuçları incelendiğinde ölçeklerden elde edilen uyum iyiliği indeksi değerlerinin ve bu çerçevede örnekleme uygulanan ölçeklerin faktör yapılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4. Değişkenler Arası İlişkilerin/Etkilerin Analizi

Çalışmada bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini ortaya koyabilmek adına basit doğrusal regresyon analizi uygulanmış (Johnson ve Wichern, 2002) olup sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Basit Regresyon Analizi Sonuçları ^{a,b,c}

Model No.	Bağımlı Değişken	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	P	Bağımsız Değişken	b _i	t	p	Hipotez No.	Hipotez Sonucu
1	T	0,135	0,132	47,180	0,000 ^d		0,222	6,869	0,000	H ₁	KABUL
2	DT	0,116	0,113	39,513	0,000 ^d	İYA	0,372	6,286	0,000 ^d	H _{1a}	KABUL
3	DUYARS	0,071	0,068	23,130	0,000 ^d		0,267	4,809	0,000 ^d	H _{1b}	KABUL
4	KBHA	0,000	-0,003	0,026	0,873		-0,009	-0,009	0,879	H _{1c}	RED
5	T	0,398	0,396	199,259	0,000 ^d		İAÇ	0,320	14,116	0,000 ^d	H ₂
6	DT	0,439	0,437	236,315	0,000 ^d	İAÇ	0,609	15,373	0,000 ^d	H _{2a}	KABUL
7	DUYARS	0,258	0,256	105,191	0,000 ^d	İAÇ	0,426	10,256	0,000 ^d	H _{2b}	KABUL
8	KBHA	0,042	0,039	13,381	0,005 ^d	İAÇ	-0,136	-3,658	0,000 ^d	H _{2c}	KABUL
9	İAÇ	0,187	0,184	69,438	0,000 ^d	İAY	0,515	8,333	0,000 ^d	H ₃	KABUL

(a): Normallik varsayımı İki Adımlı Yaklaşım dönüşümü yöntemi ile tespit edilmiştir (Templeton, 2011).

(b): One-Sample Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi sonuçlarına göre verilerin normal dağıldığı saptanmıştır ($p > \alpha = 0,05$).(c): White Homoscedasticity Test sonuçlarından elde edilen veriler çerçevesinde regresyon modellerinde değişen varyans problemi olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$).(d): Regresyon modelinin ve bağımsız değişken katsayılarının $\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu saptanmıştır.

Tablo 4’te ortaya konulan sonuçlar bağlamında ilk 9 modelden 4.model hariç diğerlerine ait p değerleri $< 0,05$ olduğundan, %95 güvenirlilik seviyesinin ortaya konulan modellerin tümüyle anlamlı olduğu ifade edilebilir.

4.5. Aracılık Etkisi Analizi

Baron ve Kenny (1986) aracılık etkisi sınıflandırmasını tam, kısmi ve aracılık etkisi yok şeklinde üç başlık altında ortaya koymuşlardır. Zhao vd. (2010) ise aracılık etkisi ile ilgili yaptıkları çalışmada, söz konusu etkiye ilişkin olarak aracılığın olması durumunda tamamlayıcı, rekabetçi ve dolaylı aracılık etkisi; aracılık etkisinin tespit edilemediği durumlara ilişkin olarak ise doğrudan aracılık dışı etki ve etkisi aracılık dışı etki olmak üzere farklı bir yaklaşım ortaya koymuşlardır. Bunun yanı sıra araştırmacılar, Preacher ve Hayes (2004)'in öne sürdüğü ön yüklem testinin (syntax) Sobel testinden daha güçlü bir açıklama gücüne sahip olduğunu öne sürmektedirler. Söz konusu yaklaşımdan yola çıkarak bu çalışmada aracılık etkisinin tespit edilebilmesi adına Hayes'in SPSS Process modülü ile aracılık etkisi analizleri gerçekleştirilmiş olup bahse konu sonuçlar Tablo 5'de sunulmuştur.

Tablo 5. Aracılık Etkisi Test Sonuçları♥

Mod. No.	N	axb _i				c _i			axb _i x _{c_i}	R ² ♣	ΔR ² ♣	Hip. No.	Hip. Sonucu
		b _i	LLCI♣	ULCI♣	p	b _i	t	p					
10	304	0,1516	0,1073	0,2007	0,0181	0,0565	1,7049	0,000	-0,0072	0,1838	0,0072	H ₄	Kabul

(♥): İYA: İşyükü Algısı, İAÇ: İş-Aile Çatışması, T: Tükenmişlik. Model: İYA → İAÇ → T. Modelde, a: Bağımsız Değişken (İYA) → Aracı (İAÇ) yolu, b: Aracı (İAÇ) → Bağımlı Değişken (T) yolu, c: Bağımsız Değişken (İYA) → Bağımlı Değişken (T) yolu.

(♣): LLCI (Lower Level of Confidence Interval): Güven Aralığının Alt Seviyesi, ULCI (Lower Level of Confidence Interval): Güven Aralığının Alt Seviyesi.

(♠): F=,855, SH=0,399, p:0,000.

İAÇ değişkeninin İYA ve T arasındaki ilişkide aracılık etkisini analiz etmek ve değerlendirmek için Tablo 5'teki test sonuçları incelendiğinde, modeldeki dolaylı etkinin pozitif ($a_1 \times b_1 = 0,1516$) ve % 95 güvenirlilik düzeyinde sıfır değerinin (0,1073 ile 0,2007 aralığı) dışarıda kalması sonucunda anlamlı ($p=0,0181 < 0,05$) olduğu düşünülebilir. Diğer yandan, bağımsız değişkenin (İYA) bağımlı değişken (T) üzerindeki doğrudan etkisi gösteren c_1 katsayısının da anlamlı olduğu ($p = 0,000 > 0,05$) ifade edilebilir. Modelde c_1 katsayısının anlamlı ve $a_1 \times b_1 \times c_1$ sonucunun negatif olduğu durumda "rekabetçi aracılık etkisi" (competitive mediation) olduğuna karar verilebilir (Zhao vd., 2010). Sonuç olarak, H₄ hipotezi desteklendiğinden, aracılık etkisinin kuramsal bağlam ile paralellik gösterdiği ifade edilebilir.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, çalışanların hissettikleri işyükü algısının tükenmişlik düzeyine olan etkisinde yaşadıkları iş aile çatışması hissini aracılık etkisine sahip olup olmadığını ortaya koymaktır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre söz konusu değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu ve iş aile çatışmasının da işyükü algısı ve tükenmişlik ilişkisinde aracılık rolü oynadığı ifade edilebilir. Yazında her üç değişkeni aynı model içerisinde ele alan ve ulaşılabilen tek çalışmada (Karatepe vd., 2010) hizmet alanlarda sürekli birebir temas halinde çalışanlar incelenmiş ve aşırı iş yükü algısının iş aile çatışmasını anlamlı olarak yordadığı, iş aile çatışmasının da tükenmişlik hissini artırdığı ve iş aile çatışmasının iki değişken arasında aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, Geurts vd., (2003) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışmasının, iş yükünün depresif duygu durum üzerindeki etkilerine tam olarak aracılık ettiği; Peeters vd. (2005) de iş-aile çatışmasının iş taleplerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerine kısmen aracılık ettiği sonucunu ortaya koymuşlardır. Balogun ve Afolabi (2021) iş aile çatışmasının hem genel olarak tükenmişlik hem de tükenmişliğin alt boyutları için önemli bir yordayıcı olduğu sonucuna varmışlardır. Ozor (2015), iş-aile çatışmasının zamana dayalı ve davranışa dayalı olmasının, kadın banka çalışanları arasında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bagherzadeh vd. (2016), iş-aile çatışmasının evli çalışan anneler arasında toplam tükenmişliği ve duygusal tükenmeyi artırdığını bulmuştur. Bulgular ayrıca, çalışan annelerin enerjileri iş-aile çatışması yüzünden tüketildiği için tükenmişlik yaşadıklarını göstererek COR teorisinin varsayımlarını desteklemiştir. Dolayısıyla aşırı iş yükü algısına sahip çalışanların iş ve aile rollerinin barındırdığı sorumluluklar arasında olması gereken dengeyi kurabilmekte yetersiz kalabildikleri ve sonuç olarak da daha fazla tükenmişlik yaşayabildikleri ifade edilebilir.

COR teorisine göre temel kaynakların dört kategoriye ayrılabilir (nesne, kişisel, durum ve enerji kaynakları) ve bireyler bu kaynakları elde etmeye, sürdürmeye ve korumaya çalışırlar (Hobfoll, 1989). İşyerinde stres,

bireyler kaynak kaybı tehdidiyle karşı karşıya kaldıklarında, kaynaklarını kaybettiklerinde veya kaynaklara yatırım yaptıklarında ve karşılığında beklediklerini bulamadıklarında ortaya çıkar (Hobfoll, 2001). Bu bağlamda, çalışmamızın bulgularından yola çıkarak, yöneticilerin çalışanlara aile alanlarındaki sorumlulukları için gerekli zamanı ayırabilmelerini destekleyici bir çalışma ortamı sağlamalarının hem çalışanlar hem de hem de örgütler için faydalı sonuçlara neden olabileceği değerlendirilmektedir. Zira iş ve aile sorumlulukları arasında denge kurabilen çalışanların daha az tükenmişlik yaşamaları muhtemel görünmektedir. Diğer yandan, tükenmişlik yaşayan çalışanlar için profesyonel yardım alabilecekleri bir sistem tesis etmeleri hem anlamda faydalı olabilir. Dahası bunun bir adım ötesine geçerek örgütlerin çalışanlarına sunabilecekleri stres yönetimi eğitimleri daha farklı nedenlerden kaynaklanabilecek olumsuz duyguların yönetiminde çalışanlara önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Yukarıda ifade edilen çıkarımlara rağmen, çalışmamız bazı belirgin sınırlılıklar da içermektedir. İlk olarak, değişkenler arası ilişkilerde zeka, iyimserlik ya da dayanıklılık gibi kişisel faktörlerin etkisi çalışmaya dahil edilmemiştir. Gelecekte yapılacak çalışmaların farklı kişisel kaynakların etkisini göz önünde bulundurması yazına katkı sağlayabilir. İkincisi, mevcut çalışmada sadece iş aile çatışmasının aracılık etkisi incelenmiştir. Gelecekteki araştırmalarda, olası diğer araçların modellere dahil edilmesi konunun daha kapsamlı açıklanmasını sağlayabilir. Şunu da belirtmekte fayda var ki, bu çalışma COVID-19 salgını sürecinde sadece öğretmenlere odaklanmıştır. Dolayısıyla örneklem grubunun sağlık, finans ya da bilişim gibi farklı sektör mensupları ile çeşitlendirilmesi daha genellenebilir sonuçlar ortaya koyabilecektir. Diğer yandan, çalışmamızda kullanılan veriler katılımcıların o an hissettikleri duygu ve düşünceleri yansıtmaktadır. Bununla birlikte, çalışmamızda kullanılan değişkenlerin COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışan öğretmenler üzerindeki etkisini değerlendirmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Zira, bu sonuçlar sosyal ilişkilerde azalma, karantina ya da fiziksel aktivite sıklığında azalma gibi bu çalışmada araştırılmayan diğer faktörlerden de kaynaklanabilir.

Kaynakça

- Alam, M. A. (2016). Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence From the Aviation Industry, *Journal of Air Transport Management*, 50 (1), 62-70.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. <http://dx.doi.org.ezproxy.mtsu.edu/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D. ve Shockley, K. (2009). Flexible work arrangements: Help or hype. In *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (pp. 265–284). <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Altaf, A. ve Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *J Bus Ethics*, 104, 93-99.
- Apaydın, M.D. (2004). Çift Kariyerli Ailelerde İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Düzeyleri İle İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Aperribai, L., Cortabarria, L., Aguirre, T., Verche, E. ve Borges, Á. (2020). Teacher's physical activity and mental health during lockdown due to the COVID-2019 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 11, 2673.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Advances in Magnetic Resonance*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Atik, E. (2015). Otel işletmelerinde iş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı. Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A. ve Ebadi, A. (2016). Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: cross-domain or source attribution relations?. *Health promotion perspectives*, 6(1), 31.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin Örgütiçi Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, *ODTU Gelişme Dergisi* 35 (Özel Sayı), 41-60.
- Balogun, A. G. ve Afolabi, O. A. (2021). Do Personal Resources Make a Difference in the Relation between Work-family Conflict and Burnout among Working Mothers?. *Covenant International Journal of Psychology*, 5(2).
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. New York: Academic Press.
- Bülbül, H. ve Demirer, Ö. (2008). Hizmet Kalitesi Ölçüm Modelleri SERVQUAL ve SERPERF'in Karşılaştırmalı Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 181-198.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1037/e518632013-410>
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- CEPAL-UNESCO Education in the time of COVID-19. *Geopolitica* 2020, 11, 11-13.
- Cheng, X. (2020). Challenges of school's out, but class's on'to school education: Practical exploration of Chinese schools during the COVID-19 Pandemic. *Sci Insigt Edu Front*, 5(2), 501-516.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., ve Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x>
- Cordes, C.L. ve Dougherty, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621- 656
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroglu, S., ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Çarıkcı, Ğ.H., (2001) *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutları)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: Denizli'de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Dove, M. K. (2004). Teacher attrition: A critical American and International education issue. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 71(1).
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Erdem, H., Kılınç, E. ve Demirci, D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(58), 772-784.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin Uyarlanması, 7. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
- Fayganoğlu, P. (2019). Örtük Bilgi Ve Örtük Bilgi Paylaşımının Örgütler İçin Enilikkilik Ve Hayatta Kalma Açısından Önemi. *Journal Of International Social Research*, 12(63), 1068-1074.
- Fayganoğlu, P. (2021). İş Aile Çatışması İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 2(40), 293-321.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi-org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H.J. (1977). Burn-Out: Occupational Hazard of the Child Care Worker, *Child Care Quarterly*, 6(2): 90- 98.

- Gevins, A ve Smith, M. E. (2003). Neurophysiological measures of cognitive workload during human-computer interaction. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 4(1-2), 113-131.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L. ve Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S. ve Houtman, I. L. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 532-559
- Grawitch, M. J. ve Ballard, D. W. (2019). Pseudoscience won't create a psychologically healthy workplace. In *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. Edward Elgar Publishing.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational behavior and human decision processes*, 90(2), 291-303.
- Haberman, M. (2005). Teacher burnout in black and white. *New Educator*, 1(3), 153-175. <https://doi.org/10.1080/15476880590966303>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. ve Tatham, R. L. (2014). *Multivariate Data, Seventh Edition*, Pearson Education Limited. USA.
- Harris, D. N. ve Adams, S. J. (2007). Understanding the level and causes of teacher turnover: A comparison with other professions. *Economics of Education Review*, 26(3), 325-337. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.09.007>
- Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. ve Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). Washington, DC: Taylor & Francis. Holtom, B. C., Mi
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hu, L. ve Bentler, M. (1995). Evaluating Model Fit, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Sage, Thousand Oaks, CA, s. 76-99.
- Hu, X., Santuzzi, A. M. ve Barber, L. K. (2019). Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 9-15. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a2>
- Huey, B. M. ve Wickens, C. D. (Eds.) (1993). *Workload transition: Implications for individual and team performance*. National Research Council, Washington, DC: The National Academies Press. doi: <https://doi.org/10.17226/2045>.
- Imoisili, O.A. (1985). *Task Complexity, Budget Style of Evaluating Performance and Managerial Stress: an Empirical Investigation*. Ph.D. dissertation. University of Pittsburgh
- Johnson, R.A. ve Wichern, D.W. (2002). *Applied Multivariate Statistical Analysis: Vol. 5 No. 8*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Jonsson, P. (2000). An Empirical Taxonomy of Advanced Manufacturing Technology. *International Journal of Operations & Production Management* 20(12): 1446-1474.
- Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*. 39 (1): 31-36.
- Karatepe, O. M., Sokmen, A., Yavas, U. ve Babakus, E. (2010). Work-family conflict and burnout in frontline service jobs: direct, mediating and moderating effects.
- Karoshi. (2003). Reduce Stress, Workload And Work Time And Improve Work-Life Balance Before It's Too Late, *Hot Topics in Collective Bargaining Issues*, Public Service for Alliance of Canada, 5, 1-19.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. ve Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>

- Kramer, A. F. (1990). *Physiological metrics of mental workload: A review of recent progress*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.
- Kremer, I. (2016). The relationship between school-work-family-conflict, subjective stress, and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 805-819. <https://doi.org/10.1108/jmp01-2015-0014>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 9(4), 297-308.
- Liu Y. (2003). Developing a scale to measure the interactivity of websites, *Journal of Advertising Research*, 43(2), 207-217.
- Marsh, H.W. ve Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97, 562-582.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, P. M. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: JosseyBass.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1999). Teacher burnout: A research agenda. In R. Vandenberghe & A. M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 295-303). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H. ve Ford, M. T. (2014). A work-family conflict/subjective wellbeing process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99, 1173-1187. doi:10.1037/a0036674
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Noor, N. M. ve Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839x.2011.01349.x>
- Ordukaya, H. (2011). Fiziksel iş yükü ve ergonomi. *Anahtar Dergisi*, 273-274, 42-47.
- Ozor, T. O. (2015). Work-family conflict as correlate of burnout among married female bank workers. *Practicum Psychologia*, 5, 60- 72.
- Özkalp, E ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, 6. Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları Bursa
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and Resampling Strategies for Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Process (2021). Hayes, A.F., <http://www.processmacro.org/download.html>, Erişim Tarihi: 10.03.2021.
- Ramos-Huenteo, V., García-Vásquez, H., Olea-González, C., Lobos-Peña, K. ve Sáez-Delgado, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. *CienciaAmérica*, 9(2), 334-353..
- Samancı, S. ve Basım, H. N. (2018). Kendilik değerlendirmeleri ve iş yükü fazlalığının mesleki tatmin üzerine etkisi: Avukatlar üzerine bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 169-184.

- Sarbin, T. R. (1954). Role theory. In G. Lindzey (Ed.), *Handbook of social psychology*, Vol. I. Theory and method (pp. 223-258). Cambridge, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Schermelleh E. K., Moosbrugger, H. ve Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V. ve Stech, S. (2019). Teachers between Job satisfaction and burnout syndrome: what makes difference in Czech Elementary Schools. *Frontiers in psychology*, 10, 2287.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367.
- Steiger, J.H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25, 173-180.
- Stewart, C. L. (1990). Job stress, burnout, and work-family conflict. *Dissertation Abstracts International*, 51(5-B), 2676.
- Streiner, D.L. ve Norman, G.R. (2003). *Health Measurement Scales: A Practical Guide to their Development and Use*. Oxford University Press, Oxford.
- Suharti, L. ve Susanto, A. (2014). The impact of workload and technology competence on technology competence on technostress and performance of employees. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 5(2), 1-7.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G. ve Van Iersel-Van Silfhout, I. J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dual process model for the effects of occupational stress. *Work & Stress*, 15(4), 283-296. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370110084049>
- Templeton, G.F. (2011). A two-step approach for transforming continuous variables to normal: implications and recommendations for IS research. *Communications of the Association for Information Systems*, 28, 41-58.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. ve Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Thulin, E., Vilhelmson, B. ve Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, 11(11), 3067.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Torun, A. (1997). Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi İçinde, Ed. Suna Tevrüz, 2. Baskı, Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını, 43-53.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Ullman, J. B. (2001). Structural Equation Modeling. In B. G. Tabachnick and L. S. Fidel (Ed.), *Using Multivariate Statistics*, (4th Ed; pp.:653- 771), Allyn & Bacon, Needham Heights, MA.
- Vandenberg, R. J. (2006). Introduction: statistical and methodological myths and urban legends: where, pray tell, did they get this idea? *Organizational Research Methods*, 9(2): 194-201.
- Weaver, C. P. (2015). Perceived organizational support and job overload as moderators on the relationship between leadership effectiveness and job satisfaction. *Emerging Leadership Journeys*, 8(1), 79-100.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., ve Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., ve Zhang, X. (2018). Work-Family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived Stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544. <https://dx.doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2018.00544>