T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ULUSLARARASI TİCARET VE LOJİSTİK ANABİLİM DALI

TIR ŞOFÖRLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN BAZI FAKTÖRLER: KAPIKULE SINIR KAPISINDA BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan
Mehmet Ali ALİM

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi
Abdullah KIRAY

Çanakkale – 2020

TAAHHÜTNAME

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **"Tır Şoförlerinin İşe Yabancılaşma ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler: Kapıkule Sınır Kapısında Bir Araştırma"** adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını, özgünlüğünü ve bir başka mecraya sunulmadığını, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu ve yararlandığım kaynak ve verilerde hiçbir bir çarpıtma yapmadığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

15/08/2020

Mehmet Ali ALİM



ÖZET

TIR ŞOFÖRLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN BAZI FAKTÖRLER: KAPIKULE SINIR KAPISINDA BİR ARAŞTIRMA

Ülkelerarası taşımacılık görevi gören tır şoförleri çalışma ortamından kaynaklanan birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Gümrük kapılarında uzun beklemeler, uzun süren yolculuk süreleri, ailelerinden uzunca süre ayrı kalmaları, ulusal ve uluslararası prosedürel ve kültürel sorunlar bunlardan bazılarıdır. Bu bakımdan ağır iş yüküne, belirsiz bekleme sürelerine ve yoğun strese maruz kalmaları kendilerinde birtakım psikolojik, fiziksel ve davranışsal sonuçlar doğurmaktadır. Diğer pek çok sektörde çalışanlar aile yaşamına yeterli vakit ayırabilirken, tır şoförleri ayıramamaktadır. Bununla birlikte yorgunluk süreklilik göstermekte ve çalışma ortamı kişi üzerinde psikolojik olumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu durumlar işe yabancılaşmaya ve mesleki tükenmişliğe götürebileceğinden önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin ölçülmesi ve bu faktörlerin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisinin araştırılmasıdır. Çalışma, Edirne ili Kapıkule Sınır Kapısı'na transit geçiş için gelen 300 tır şoförüne anket tekniği ile veri toplanarak yapılmıştır. Elde edilen veriler ''SPSS 24.0 for Windows'' programı ile frekans analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi, T-Testi ve ANOVA yapılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonucuna göre; tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin, işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeyleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca mesleği sevme, gidiş-dönüş ortalama süreleri, yorgunluk şiddeti ve trafik kazası yaşama durumlarının değişkenler üzerinde anlamlı farklılık yarattığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Tır şoförü, iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti, çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtiler, işe yabancılaşma, mesleki tükenmişlik

ABSTRACT

FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF WORK ALIENATION AND OCCUPATIONAL BURNOUT OF TRUCK DRIVERS: A RESEARCH AT THE KAPIKULE BORDER GATE

Truck drivers acting as international transport are faced with many problems arising from the working environment. Some of those; long waits at customs gates, long travel duration, long time separation from their families, national and international procedural and cultural problems. In this regard, their exposure to heavy workload, uncertain waiting times and intense stress has some psychological, physical and behavioral consequences. While employees in many other sectors can spare enough time for family life, truck drivers cannot. In the meantime, fatigue is continous and the working environment creates psychological negativity on the person. All these situations are important as they can lead to work alienation and occupational burnout.

The aim of this study is to measure psychological symptoms caused by working conditions and fatigue severity, work family life balance of truck drivers and to investigate the effects of these factors on work alienation and occupational burnout. The study was carried out by collecting data with the survey technique from 300 truck drivers coming for transit to the Edirne Kapıkule Border Gate. The data obtained were evaluated by performing frequency analysis, factor analysis, correlation analysis, regression analysis, T-Test and ANOVA with the "SPSS 24.0 for Windows" program.

According to the results of the research; there were statistically significant relationships between work alienation and occupational burnout levels, psychological symptoms caused by working conditions and fatigue severity, work family life balance of truck drivers. In addition, it was determined a significant difference on the variables that loving the profession, the average time of round trip, fatigue severity and having a traffic accident.

Keywords: Truck driver, work-family life balance, fatigue severity, psychological symptoms caused by working conditions, work alienation, occupational burnout

ÖNSÖZ

Uluslararası Ticaret ve Lojistiğin gelişmesine katkı sağlamak amacıyla çıkmış olduğum bu yolda akademik başarı sağlamamda ve yüksek lisansa başlamam konusunda desteğini veren canım aileme, araştırmamla ilgili beni sabırla dinleyen, yorum ve değerlendirmelerini aldığım saygı değer hocalarıma ve araştırmamda her zaman desteğini hissettiğim, anlaşıyla, öğreticiliğiyle ve yönlendirmeleriyle gelişimimi sağlayan ve yardımını hiç eksik etmeyen sevgili danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY'a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Mehmet Ali ALİM

Çanakkale, 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
İÇİNDEKİLER ..... **iv**
KISALTMALAR ..... **ix**
TABLOLAR ..... **x**
ŞEKİLLER ..... **xiii**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

1.1. İş Aile Yaşam Dengesi **4**
1.2. İş Yaşam Dengesi Kavramı **5**
1.3. İş Yaşam Dengesi Kuramları **6**
1.3.1. Rol Kuramı **6**
1.3.2. Bölünme Kuramı **6**
1.3.3. Yayılma Kuramı **7**
1.3.4. Telafi Kuramı **7**
1.3.5. Araçsallık Kuramı **7**
1.3.6. Çatışma Kuramı **8**
1.3.7. Sınır Kuramı **8**
1.4. İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi **9**
1.5. İş-Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler **10**
1.6. İş-Aile Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları **12**
1.6.1. Kişisel Alana yansıyan Sonuçlar **12**
1.6.2. Aileye Yansıyan Sonuçlar **13**
1.6.3. İşe-Örgüte Yansıyan Sonuçlar **14**

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşma **15**
2.2. İşe Yabancılaşma **16**
2.3. Yabancılaşmanın İlişkili Olduğu Kavramlar **17**
2.3.1. Yabancılaşma ve Anomi **17**
2.3.2. Yabancılaşma ve Tükenmişlik **17**
2.3.3. Yabancılaşma ve Stres **18**
2.3.4. Yabancılaşma ve Çatışma **19**
2.3.5. Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık **20**
2.3.6. Yabancılaşma ve İş Tatminsizliği **20**
2.4. Yabancılaşmanın Boyutları **21**
2.4.1. Güçsüzlük **21**
2.4.2. Anlamsızlık **22**
2.4.3. Normsuzluk **22**
2.4.4. Yalıtılmışlık (Topluma Yabancılaşma) **23**
2.4.5. Kendine Yabancılaşma **23**
2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri **24**
2.5.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler **24**
2.5.1.1. Örgüt Büyüklüğü **24**
2.5.1.2. Yönetim Biçimi **25**
2.5.1.3. Çalışma Koşulları **25**
2.5.1.4. Örgüt İklimi **26**
2.5.1.5. Bilgi Akışı **26**
2.5.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler **27**
2.5.2.1. Ekonomik Yapı **27**
2.5.2.2. Teknolojik Yapı **28**
2.5.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı **29**
2.5.2.4. Politik ve Hukuki Yapı **29**
2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları **30**
2.6.1. İş Tatmininin Azalması **30**

2.6.2. Örgütsel Sessizlik 30
2.6.3. Tükenmişlik Sendromu 31
2.6.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması 32
2.6.5. İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık 32
2.6.6. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Düşmesi 33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişlik 34
3.2. Mesleki Tükenmişlik 35
3.3. Tükenmişlik Modelleri 35
3.3.1. Maslach Tükenmişlik Modeli 35
3.3.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli 36
3.3.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli 36
3.3.4. Pines Tükenmişlik Modeli 37
3.3.5. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli 37
3.3.6. Meier Tükenmişlik Modeli 38
3.3.7. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli 39
3.4. Tükenmişliğin Boyutları (Maslach Tükenmişlik Modeli) 40
3.4.1. Duygusal Tükenme 40
3.4.2. Duyarsızlaşma 41
3.4.3. Kişisel Başarısızlık Hissi 41
3.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler 42
3.5.1. Bireysel Faktörler 42
3.5.1.1. Kişilik Özellikleri 42
3.5.1.2. Demografik Özellikler 42
3.5.1.3. Beklentiler 44
3.5.2. Örgütsel Faktörler 45
3.5.2.1. Rol Stres Kaynakları 45
3.5.2.1.1. Rol Çatışması 45
3.5.2.1.2. Rol Belirsizliği 46

3.5.2.1.3. Aşırı İş Yükü 46
3.5.2.2. Diğer Örgütsel Kaynaklar 47
3.5.2.2.1. Kontrol 47
3.5.2.2.2. Ödül Eksikliği 47
3.5.2.2.3. Aidiyet 48
3.5.2.2.4. Adalet 48
3.5.2.2.5. Değerler 49
3.6. Tükenmişliğin Belirtileri 49
3.6.1. Fiziksel Belirtiler 50
3.6.2. Psikolojik / Ruhsal Belirtiler 50
3.6.3. Davranışsal Belirtiler 51
3.7. Tükenmişliğin Sonuçları 51
3.7.1. İş Hayatı Üzerine Etkileri 52
3.7.2. Kişi Üzerine Etkileri 52
3.7.3. Aile Hayatı Üzerine Etkileri 52
3.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları 53

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TIR ŞOFÖRLERİ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE YAŞADIKLARI SORUNLAR

4.1. Tır Şoförleri Çalışma Koşulları ve Yaşadıkları Sorunlar 55

BEŞİNCİ BÖLÜM

TIR ŞOFÖRLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN BAZI FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA VE BULGULARI

5.1.Araştırma 60
5.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 60
5.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları 61
5.1.3. Araştırmanın Yöntemi 62

5.1.3.1. Araştırma Modeli **62**
5.1.3.2. Hipotezler ve Varsayımlar **63**
5.1.3.3. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler **65**
5.1.3.4. Araştırmanın Örneklemi **67**
5.1.3.5. Uygulanan İstatistik Yöntemler **67**
5.1.4. Araştırma Bulguları **67**
5.1.4.1. Demografik Bulgular **67**
5.1.4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular **71**
5.1.4.2.1. İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği **71**
5.1.4.2.2. Yorgunluk Şiddeti Ölçeği **72**
5.1.4.2.3. Psikolojik Belirtiler Ölçeği **74**
5.1.4.2.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği **75**
5.1.4.2.5. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği **76**
5.1.4.3.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular **78**
5.1.4.3.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular **78**
5.1.4.3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular **82**
5.1.4.3.3. Fark Testlerine İlişkin Bulgular **92**
ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE TARTIŞMA **97**
SONUÇ VE ÖNERİLER **103**
KAYNAKÇA **106**
EKLER **127**
EK.1. SORU FORMU **127**
ÖZGEÇMİŞ **131**

KISALTMALAR

UND – Uluslararası Nakliyeciler Derneği

TABLOLAR

Tablo 4.1. Kapıkule 2019-2020 Yılları Nisan Ayı Tır Trafiği 58
Tablo 5.1. Ölçeklerdeki Boyutlar ve Değişken Sayıları 66
Tablo 5.2. Katılımcıların Yaş Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 67
Tablo 5.3. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 68
Tablo 5.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 68
Tablo 5.5. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ... 68
Tablo 5.6. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 69
Tablo 5.7. Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 69
Tablo 5.8. Katılımcıların Bir Gidiş Dönüş Yolculuğunun Ortalama Süresine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 69
Tablo 5.9. Katılımcıların Trafik Kazası Yaşama Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları 70
Tablo 5.10. Katılımcıların Mesleği Sevmelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ... 70
Tablo 5.11. Ölçekleri KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri 71
Tablo 5.12. İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri 72
Tablo 5.13. İş Aile Yaşam Dengesi Değişken Ortalamaları 72
Tablo 5.14. Yorgunluk Şiddet Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri 73
Tablo 5.15. Yorgunluk Şiddet Ölçeği Değişken Ortalamaları 73
Tablo 5.16. Psikolojik Belirtiler Döndürülmüş Faktör Yükleri 74
Tablo 5.17. Psikolojik Belirtiler Ölçeği Değişken Ortalamaları 74
Tablo 5.18. İşe Yabancılaşma Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri 75
Tablo 5.19. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değişken Ortalamaları 76
Tablo 5.20. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri 77
Tablo 5.21. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Değişken Ortalamaları 77
Tablo 5.22. İş Aile Yaşam Dengesi, Yorgunluk Şiddeti, Psikolojik Belirtiler, İşe Yabancılaşma ve Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon Analizi 78
Tablo 5.23. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın (Güçsüzlük) Boyutu Üzerine Etkisi 82
Tablo 5.24. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın (Anlamsızlık) Boyutu Üzerine Etkisi 83

Tablo 5.25. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın (Kendine Yabancılaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 83

Tablo 5.26. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin (Duygusal Tükenme) Boyutu Üzerine Etkisi 84

Tablo 5.27. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin (Duyarsızlaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 84

Tablo 5.28. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin (Kişisel Başarı Hissinde Azalma) Boyutu Üzerine Etkisi 85

Tablo 5.29. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Güçsüzlük) Boyutu Üzerine Etkisi 86

Tablo 5.30. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Anlamsızlık) Boyutu Üzerine Etkisi 86

Tablo 5.31. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Kendine Yabancılaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 87

Tablo 5.32. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Duygusal Tükenme) Boyutu Üzerine Etkisi 87

Tablo 5.33. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Duyarsızlaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 87

Tablo 5.34. Yorgunluk Şiddeti Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Kişisel Başarı Hissinde Azalma) Boyutu Üzerine Etkisi 88

Tablo 5.35. Psikolojik Belirtiler Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Güçsüzlük) Boyutu Üzerine Etkisi 88

Tablo 5.36. Psikolojik Belirtiler Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Anlamsızlık) Boyutu Üzerine Etkisi 89

Tablo 5.37. Psikolojik Belirtiler Boyutunun İşe Yabancılaşmanın (Kendine Yabancılaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 89

Tablo 5.38. Psikolojik Belirtiler Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Duygusal Tükenme) Boyutu Üzerine Etkisi 90

Tablo 5.39. Psikolojik Belirtiler Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Duyarsızlaşma) Boyutu Üzerine Etkisi 90

Tablo 5.40. Psikolojik Belirtiler Boyutunun Mesleki Tükenmişliğin (Kişisel Başarı Hissinde Azalma) Boyutu Üzerine Etkisi 91

Tablo 5.41. Regresyon Analizi Özet Tablosu 91

Tablo 5.42. Meslek Sevme T-Testi Sonuçları 92

Tablo.5.43. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları 92

Tablo.5.44. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları 93

Tablo 5.45. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları 94

Tablo 5.46. Trafik Kazası Yaşama Anova Testi Sonuçları 94
Tablo 5.47. Araştırma Hipotezleri Kabul ve Ret Durumları 95

ŞEKİLLER

Şekil 5.1. Araştırma Modeli 63

GİRİŞ

Tır şoförlerinin en önemli sorunları; gümrük kapılarında uzun bekleme yaşamaları, uzun süren yolculuk süreleri dolayısıyla ailelerinden uzunca süre ayrı kalmaları ve her gün akşam evine dönen diğer çalışanların konforunu yaşayamamalarıdır. Ayrıca sınırlarötesi çalışan bu kişiler sadece ulusal değil, uluslararası prosedürel ve kültürel sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu süreçler şoförü çok fazla etkilediğinden önem arz etmektedir. Sürücüler, aile faaliyetlerine katılmakta zorluk çektiklerinden genellikle aileleri ve arkadaşlarının programlarına uymayan programlara sahiptir (Sousa ve Ramos, 2018: 120). Çalışma sürelerinin belirsizliği aile yaşamını etkilemektedir. Bu bakımdan işgörenlerin işlerini ve özel hayatlarını dengeleme içerisinde olmaları günümüzde önemli bir konudur. Hem iş hem aile yaşamını dengeleme uğraşısı içinde olan bir kişi, genellikle bir tarafın pozitif, diğer tarafın negatif bir şekilde genişlemesine sebep olan etkisi veya birbirine karışması ile karşı karşıya kalmaktadır (Bell vd., 2012: 25). İş yaşamında dengesizliğin yaşanması, kişinin eylemlerinde bazı değişikliklerin olmasına ve negatif durumların ortaya çıkmasına yol açmaktadır (Akın vd., 2017: 113).

Taşımacılık, müşteri ihtiyaçlarının karşılanması için üretilen malların, ihtiyaç duyulan bölgelere zamanında nakledilmesidir (Yarmalı vd., 2013: 18). Bu zamanındalık ilkesine bağlı olarak uzun yol tır şoförlerinde yorgunluk oldukça yaygındır (Sabbagh vd., 2005: 110). Özellikle düzensiz sürüş programları daha fazla yorgunluk, fizyolojik stres ve performans düşüşü yaratmaktadır (Brown, 1994: 308). Bu nedenle yetiştirme baskısı yaşayan kişi, kurumundan aldığı direktiflerle bazı durumlarda yasal hakkı olan mola süresini kullanamamaktadır. Dinlenme molasını kullanamayan şoför uykusuzluk yaşamakta, uykusuzluğun getirdiği zihinsel ve bedensel yorgunluk da sürüş performansını etkileyerek kaza durumlarını meydana getirmektedir. Böylelikle sürüş saatleri ve dinlenme molaları, kazalara büyük katkıda bulunan yorgunluk ile yakından ilişkilidir (Chen ve Xie, 2014: 57). Başka bir açıdan ele alındığında, gümrük kapısında uzun süre bekleme ve hareketsiz kalma da kişiyi yorgunluğa itmektedir. Kişinin fiziksel çalışmasını engelleyen bu durumlar ve sürekli olarak monotonlaşan süreçler, bıkkınlığa sebebiyet vererek meslekten uzaklaşmayla sonuçlanabilmektedir.

Çalışma ortamının yaratmış olduğu yoğun stres unsuru, kişinin psikolojisine etki ederek bazı belirtilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Tır şoförlerinin stresli doğası

gereği, yüksek psikolojik ve fiziksel talepler, süpervizorün talepleri, uzun çalışma saatleri, tam zamanında teslimatlar ve tırı manuel olarak boşaltma gibi süreçler onun psikolojik gerginliğine yansımaktadır (De Croon vd., 2004: 445). Ayrıca gümrük kapısında uzun süre bekleme, yabancı memurların rüşvet talepleri, meslektaşlar arasındaki yol tartışmaları, olumsuz hava koşulları ve bazı çevresel faktörler de kişi üzerinde birçok sorun yaratarak enerjisinin azalmasına, konsantrasyon eksikliğine ve sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bununla birlikte şoförler, sürekli araç içinde kalmaktan ve yalnızlıktan dolayı da psikolojik problemler yaşamaktadır (İslamoğlu vd., 2018: 1176). Böylelikle kişide görülen psikolojik belirtiler, mesleğine yönelik düşüncelerinin değişmesine etki ederek işinden soğumaya doğru götürebilmektedir.

İşgörenlerin düşüncelerine önem verilmesi ve onlara işleri hakkında ya da iş dışı herhangi bir konuda destek olunması, kişilerin performanslarını yükseltmektedir. Düşüncelerinin önemsenmediğini hisseden, işini önemsiz zanneden ve kurumuna ait olduğunu hissedemeyen işgörenlerin zamanla işe yabancılaştıkları görülmektedir. Böyle bir durum kurumlar açısından sorunlu bir haldir. Yabancılaşma problemi yaşayan işgörenlerin zamanla kurumlarına ait olma hislerini bütünüyle yitirmeleri ve kurumlarından ayrılmak için değişik arayışlara eğilim göstermeleri, kurum ve işgören yönünden beklenen negatif neticeler olarak görülmektedir (Çalışkan ve Pekkan, 2017: 18).

Ağır iş yüklerine ve yoğun iş temposuna maruz kalan çalışanların enerjisi hızlıca tükenebilmektedir. Bu noktada enerjisel süreçler tükenmişliğin ortaya çıkmasında doğrudan rol oynamaktadır. Söz konusu süreçte iş talepleri kaynakları aşmakta, enerji tükenmekte ve kaynaklar artık yenilenememektedir (Semeijn vd., 2019: 3). Örgütsel ve çevresel faktörler bu sürecin oluşumunda etki sahibidir. Tır şoförleri, bazı park alanlarında yetersiz ve düzensiz uyku süreleri ile tehdit altında bulunmaktadır. Rahatsız bir uyku fiziksel ve psikolojik bir şekilde stres yaratmaktadır. Çalışma ortamında oluşan iş stresi de buna eklenince kişinin enerjisinin bitmesi kolaylaşmaktadır. İş stresinin yaşanması, kişilerin özel yaşamlarındaki güçlükler ve problemlerle birlikte toplandığında bireysel ve örgütsel olarak önemli sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 466). İşgörenlerin daha iyi hizmet etmeleri için onlardan duygusal ve bilinçsel yönden daha fazla talepte bulunulduğundan taleplerin gerçekleştirilememesi ile birlikte yaşanılan uzun süren stres, kişinin tükenmişliğine neden olmaktadır (Çalgan vd., 2009). Bu bakımdan tır şoförleri tükenmişliğe duyarlı olabilir (Kemp vd., 2013: 36). Günümüzde karmaşık tedarik

zincirlerinin verimliliği ve etkinliği, büyük ölçüde tır şoförünün omuzlarındadır (Thomas vd., 2020: 483). Bu yönden tır şoförünün tükenmişliği rahatsız edici bir durumdur. Bu işin doğasından kaynaklanan yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı tır şoförlerinin aile yaşamıyla ilgilenmesi zorlaşmakta, aile içi problemler, yorgunluk ve psikolojik olumsuzlukların etkisi ile kişinin işine yabancılaşacağı ve tükenmişlik duygusu yaşayacağı ileri sürülebilir.

Bu çalışmanın amacı tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin ölçülmesi ve bu faktörlerin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisinin araştırılmasıdır. Mevcut çalışma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, iş-aile yaşam dengesi kavramı, kuramları, önemi, etki eden faktörler ve sonuçları temel hatlarıyla ele alınmaktadır. İkinci bölümde, yabancılaşma kavramı, yabancılaşma ile ilişkili kavramlar, işe yabancılaşma boyutları, nedenleri ve sonuçları ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, tükenmişlik kavramı, modelleri, etki eden faktörler, tükenmişlik belirtileri ve sonuçlarıyla beraber tükenmişlikle başa çıkma yollarından bahsedilmektedir. Dördüncü bölümde, tır şoförlerinin çalışma koşulları ve yaşadıkları sorunlara yer verilmektedir. Beşinci bölümde ise tır şoförlerinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin ölçülmesi ve aralarındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik araştırma bulgularına yer verilmektedir. Yapılan çalışma, teorik çerçeve kapsamında lojistik sektöründe ilk kez yürütülen araştırma olması ve daha sonra yapılacak benzer çalışmalara öncü olabileceğinden önem arz etmektedir. Ayrıca araştırmada, tır şoförlerinin çalışma koşullarındaki sorunları ve sorunların onlar üzerindeki etkileri ele alınması nedeniyle bu araştırmanın sonuçlarının hem uygulayıcılara hem de teorik olarak literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

1.1. İş Aile Yaşam Dengesi

İş aile yaşam dengesi, iş ve aile taleplerinin yerine getirilmesi aşamasında iki alana da etkin bir biçimde katılımın gerçekleştirilmesi olarak açıklanmaktadır (Agosti vd., 2015: 1). Kişiler, işlerinde huzurlu olmak ve iyi performans sergilemekle birlikte hayatları içindeki doyumu sağlamak için iş yaşam dengesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yüzden günümüzde iş ve aile yaşam dengesi ile ilgili aile dostu politikalar, her işgörenin ana gereksinimlerinden biri halini almıştır (Hasan ve Teng, 2017: 19). Bu aşamada işgörenlerin hem iş hem de aile taleplerini karşılamak için yaptıkları işi yeniden tasarlamak, iş aile dengesindeki memnuniyetinin artmasında kişiyi ümitlendirmektedir (Valcour, 2007: 1512).

İş aile dengesinin üç bileşeni öne sürülmektedir:

- ✓ Zaman dengesi: Kişinin hem işine hem de ailesine ayırdığı eşit miktarda zamandır.
- ✓ Katılım dengesi: Kişinin hem işine hem de ailesine eşit bir şekilde psikolojik katılım göstermesidir.
- ✓ Memnuniyet dengesi: Kişinin hem iş hem de aile rolünde eşit düzeyde hoşnut olmasıdır.

İş aile dengesinin zaman, katılım ve memnuniyet bileşenlerinin eşit derecede yüksek ya da eşit derecede düşük olması, pozitif denge ya da negatif dengeyi temsil etmektedir (Greenhaus vd., 2003: 513).

İş aile yaşam dengesi kişiden kişiye değişiklik göstereceğinden öznel bir durumdur. Bir işgören için denge boyutu farklı bir kimse için dengesizlik olarak anlaşılabilmektedir. Örnek olarak, hayatının odak noktasına işini alan bir kimsenin ailevi yükümlülüklerini ikinci plana atması kişi için dengesizlik olarak algılanabilmektedir. Bunun sebebi kişinin iş aile dengesi algısında işini öne koymasından kaynaklanmaktadır. Diğer açıdan ailesini odak noktasına alan bir kimse, aile bireyleri ile daha fazla vakit harcama isteği içinde olmaktadır. Böylelikle işyerinden kendisine iletilen talepler kişinin iş aile dengesi algısına

uymayacağı için yaşanan bu durum kendisi ile aile bireyleri arasında çatışmaların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Çobanoğlu vd., 2019: 785). Bundan dolayı iş aile dengesi aşamasında rolün idare edilmesinin işgörene aktarılması, rolde oluşacak çatışma durumlarını ortadan kaldırmaktadır (Kirkwood ve Tootell, 2008: 285). Birey yaşamındaki vaktini uygun bir biçimde düzenlerse ve yaşamış olduğu sıkıntıları başka kişilere duyurmazsa, bu durum iş aile dengesini sağladığını göstermektedir (Delecta, 2011: 188). Yapılan bazı çalışmalarda üst düzey mesleklerin alt düzey mesleklere göre aile yaşamı bakımdan daha uygun olduğu saptanmıştır (Keene ve Quadagno, 2004: 2).

1.2. İş Yaşam Dengesi Kavramı

İş yaşam dengesi kavramı, ilk olarak 1986 yılında ABD'de yapılan işlere dair daha çok vakit harcanması, yaşamın başka yönlerine ise kısıtlı zaman ayrılmasını belirtmek için kullanılmıştır. Yapılan araştırmalarda işte harcanan zaman son yirmi yılda önemli bir şekilde artmaktadır. Fakat teknolojik gelişmelerle birlikte bu durum değişiklik göstermektedir. Uzmanların çoğu teknolojinin bireylerin üretkenliklerini artıracağını ve bunun sonucu olarak da bireylerin iş dışı etkinliklere daha çok vakit harcayacaklarını öngörmektedir (Smith, 2010: 436).

Yaşam dengesi; iş, aile, sağlık, sosyal ilişki ve hayatın genel anlamlılığı hakkındaki etkinlikleri içeren önemli yaşam ortamlarında uygun ölçüde harcanan zaman olarak açıklanmaktadır (Gröpel, 2001: 5)

Kalliath ve Brough (2008) iş yaşam dengesinde yapılan tanımlamaları altı şekilde ifade etmişlerdir:

I. Tanımda, iş yaşam dengesindeki kişinin rollerinin fazlalığına olan düşüncesi ve eğilimi ifade edilmektedir.
II. Tanımda, kişinin aile ve iş rollerinde ne şekilde meşgul olduğu ve hoşnut olmasının eşit biçimde sağlandığı ifade edilmektedir.
III. Tanımda, kişinin rol fazlalığındaki memnuniyeti ifade edilmektedir. Kişinin bu aşamada doyum aldığı tecrübeleri kazanma amacı için bağlılığını, zamanını ve enerjisini hayatındaki alanlara yayması gerektiği belirtilmektedir.
IV. Tanımda, kişinin iş ve aile rolleri üzerindeki etkinliğinin ve hoşnutluğunun bazı zaman aralarında yaşam rolüne verdiği öncelik ile ne şekilde uyumlu olduğu belirtilmektedir.

V. Tanımda, iş yaşam dengesinde çatışmanın ve kolaylaştırmanın bağlantısı üzerinde durulmaktadır. Çatışma durumunun az seviyede, kolaylaştırma durumunun ise fazla seviyede olmasının iş aile dengesinin oluşmasını sağladığı belirtilmektedir.

VI. Tanımda, rol fazlalığındaki kontrollerin algılanması ifade edilmektedir. Kişinin roller üzerinde özerkliğe sahip olması ile ilgilidir. Çalışma üzerindeki kontrolün nasıl, nerede ve ne zaman yapıldığı belirtilmektedir (Kalliath ve Brough, 2008: 324-325).

1.3. İş Yaşam Dengesi Kuramları

1.3.1. Rol Kuramı

Rol teorisi çalışan ve çalışmayan bireyler arasındaki çatışmayı açıklamanın bir yoludur. Rol teorisine göre kişi, birçok rolü oynarken çatışma yaygın olarak ortaya çıkmaktadır. Kahn vd. (1964) rol çatışmasını, iki veya daha fazla baskı grubunun eşzamanlı olarak ortaya çıkması ile diğer role uyumun zorlaşması şeklinde açıklamaktadır. Böylelikle rol çatışması, iş-yaşam dengesi ile zıttır. Çünkü çalışan ve çalışmayan bireyler arasındaki gerilim, her iki alandaki potansiyelin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini olası bir duruma getirmemektedir (Waumsley vd., 2010: 248).

Merton (1957) rol teorisi hakkında yayılmış olan iş aile çatışması görüşünde, bir yaşam rolünün beklenti ya da isteklerinin yoğunlukla diğer bir rolün beklenti ya da isteklerini karşılama kabiliyetinin önüne geçtiğini belirtmektedir (Peng vd., 2011: 122). Rol çatışması nedeniyle artan sağlıksız baskı, kişilerin ele geçirdikleri tüm rollerde performanslarını başarılı şekilde göstermelerini güçleştirmektedir (Wilk, 2013: 32).

1.3.2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramında, iş ve ailenin birbirinden farklı olduğu ve kişinin başarılı olarak çalışmasında bir alanın diğer bir alan üzerinde etkisinin bulunmadığı durumda gerçekleşeceği kabul edilmektedir. İki ortam birlikte bulunmakta ve pratik hedefler birbirinden ayrılmaktadır. Zaman, mekan ve fonksiyon ayrımı, kişinin yaşamını doğru olarak bölümlere ayırmasını sağlamaktadır. Aile ortamı; duygusallık, yakınlık ve önemli ilişkiler ortamı görülürken, iş ortamı; anlamlı olmanın dışında bireysel olmayan, rekabetçi ve araçsal olarak görülmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990: 241).

Bölünme ile bireyler, aile ortamında iken işleri hakkında fikirlerini, duygularını ve davranışlarını etkin bir şekilde baskılayabilmekte ya da bunun aksini yapabilmektedir. İş ve ailenin etkin olarak bölünmesi, her iki ortamdan da stresle mücadele etmenin metodu ya da iş ve aile arasında seçilen bir bağlantının seviyesini devam ettirmenin yolu şeklinde algılanmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

1.3.3. Yayılma Kuramı

Yayılma kuramında iş ya da aile ortamlarından biri, diğer ortamı olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Yani kişi işinden hoşnut olduğunda bu onun için aile yaşamına fayda sağlamaktadır. Fakat işinden hoşnut olmadığında bu aile yaşamına zararlı bir şekilde yansımaktadır. Aynı şekilde kişi aile hayatından hoşnut olduğunda bu durum işine de benzer biçimde yansımaktadır (Evans ve Bartolome, 1984: 11).

Yayılma kuramına göre iş ve iş dışı tecrübeler birbirleri ile pozitif şekilde ilişkilendirilmektedir. Kişinin iş tecrübelerinin kalitesi iş dışı tecrübelerinin kalitesini etkilemektedir. Yapılan iş sıkıcı ve ilgisiz ise iş dışındaki tecrübelerine yansımaktadır. Bu bakımdan işinden hoşnut olan kişilerin eşit derecede hoşnutluk veren iş dışı faaliyetlere katılmaları beklenmektedir (Elizur, 1991).

1.3.4. Telafi Kuramı

Telafi kuramı, işgörenlerin işleri veya aile ortamlarından herhangi birinde yaşamış oldukları memnuniyetsizlik durumlarını telafi etmek adına başka bir alan üzerinden memnuniyetlerini artırmaya eğilim göstermeleri olarak belirtilmektedir. Bu durum, kişinin iş ve aile hayatındaki zaman dengesinin kötüleşmesine ve çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2006: 239).

Telafi teorisine işyerinde yaşanan gerilim nedeniyle işte zorluklarla karşılaşan ve işinden ayrılmak isteyecek bir işgören örnek olarak verilebilir. Bu işgören çalışmalarından hoşnut olmamakta ve enerjisini, gayreti için ödüllendirildiğini ya da takdir edildiğini hissettiği ev yaşamına yöneltebilmektedir. Aynı şekilde evlilik problemi yaşayan bir işgören, gayreti için etkisini ya da faydalarını görebileceği çalışma yaşamına daha fazla zaman ve enerji harcayabilmektedir (Rincy ve Panchanatham, 2014: 10).

1.3.5. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramı, kişinin kendi hayatından memnun olması ve iş yaşamını bir araç olarak kullanarak bu memnuniyetini devam ettirme amacı taşıması şeklinde

açıklanmaktadır. Bu zihniyetteki kimseler iş hayatında faaliyet alanlarını geliştirmeyi tercih etmektedir (Bülbül ve Giray, 2012: 102).

Bireyler hayatlarında ilgi duydukları hangi alana konsantre olduysalar, o alan ile ilgili rolleri önem arz etmekte ve odak noktası haline gelmektedir. Örneğin, özelliği üst seviyede olan işlerdeki işgörenlerin merkezi yaşam ilgileri bu alanda belirmekte, çalışma rolü bütün rollerden önem arz etmektedir. Eğer iki yaşam alanı benzer özelliklere sahip ise bu iki alan arasında bağlantı olmadığı anlaşılmaktadır. Eğer iş hayatı basit ise iş dışı yaşam alanı ve rollerinin kişinin odak noktası haline geldiği ifade edilmektedir (Keser, 2005: 907).

1.3.6. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramında aile veya iş ortamlarından birinde hoşnutluk ya da başarılı olma durumu diğer ortam için fedakarlık yaratmaktadır ve iki ortam farklı kural ve ihtiyaçlarda oldukları için uyumsuzluk oluştuğu ileri sürülmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990: 241).

Çatışma, bir role katılımın diğer role katılımı zorlaştırdığı durumda meydana gelmektedir. Bu durum yayılma ve kaynağın tükenmesi işlemleriyle oluşmaktadır. Çatışmada iş ve aile arasında negatif bir bağlantı olduğu öne sürüldüğünden telafi kuramına benzetilmektedir. Fakat bu kuram için akıl yürütme, bireyin zaman ve enerji gibi sınırlı bir kaynak deposuna sahip olduğunu göstermektedir. Çatışma için ayrı rollerin sınırlı ölçüde zaman, enerji ve psikolojik kaynaklar için rekabet ettiği düşüncesi etkili olmaktadır. Bu mücadelenin ortaya çıkardığı zorluğun hem iş hem de ev ortamında farklı negatif neticelere sebep olacağı düşünülmektedir (Mulvaney vd., 2007: 69).

İş-aile yaşam çatışması işgörenlerin hayatlarında kendi huzurları ve doyumları ile birlikte kurumlar açısından da değerli görülmekte ve kişilerin iş stresi, iş doyumu ve kuruma bağlılık seviyelerini etkilemektedir (Üzümcü ve Akpulat, 2017: 1070).

Oluşan çatışma durumunun etkili olarak yönetilmesi amacıyla uygun insan kaynakları politikalarının yaratılması, kurumsal düzenlemelerin ve çalışmaların yapılması önem arz etmektedir (Çakmak vd., 2012: 67).

1.3.7. Sınır Kuramı

Sınır kuramı, kişinin çevresini bölümlere ayırarak basitleştirme amacıyla sınırlar oluşturması, bu sınırları devam ettirmesi ya da değiştirmesi yöntemlerine odaklanmaktadır (Kreiner vd., 2009: 705).

Sınır kuramında ana ortamı iş ve ev oluşturmaktadır. Bu ortamlar uyumlu olmakla birlikte bazen çatışma içerdiği için iş ve aile çatışmasını doğurmaktadır. İşgörenden beklenilen iş ortamında yükümlülüklerini bilmesi ve becerikli olması, ev ortamında ise sevgi göstermesidir. Bu aşamada dengeyi kurabilmek amacıyla bütünleşmekten ziyade birbirlerinden ayırmayı uygulamak gerekmektedir. Böylelikle iş ve ev ortamının ayrılması, iki ortam için bir güç oluşturmakta ve denge kurulmaktadır (Topgül, 2016: 218).

1.4. İş-Aile Yaşam Dengesinin Önemi

İş aile yaşam dengesinde bireyin hiç problem yaşamaması ya da az bir biçimde problemden etkilenmiş olması, iş ve aile arasında dengenin oluşmasına dayanmaktadır. İş ve aile arasında dengeyi kuran kimselerin mutluluklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Bu dengeyi sağlamanın temelini kişisel etkenler oluşturmaktadır. Yani bireyin dengeyi sağlarken bilinçli tercihler yapması ve kararlı bir biçimde bunları uygulamaya koyması, denge bağlantısı kurmasında kolaylık sağlamaktadır. Benzer bir şekilde zamanını ve günlük hayatını planlı olarak iyi bir şekilde yöneten kimselerin işleri ve aileleri ile geçirdikleri zaman arasında denge kurmaları kolaylaşmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 158). Kişinin işi ve aile hayatı arasında dengeyi iyi bir şekilde kurması, çocuklarının eğitim, sağlık ve sosyal anlamda çeşitli imkanlar kazanmalarını sağlamaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 6). Ailede iki eşin çalışması hususunda iş aile dengesinin sağlanmış olması, eşlerin kurumsal gelişim göstermelerinde, sağlam bir sosyal iletişim kurmalarında ve iyi hissetmelerinde önemli derecede etkili görülmektedir (Güler ve Güler, 2015: 350).

Kurumlar, iş aile dengesini oluşturmanın günden güne değerinin artması nedeniyle iş yaşam denge programlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bu dengeyi sağlamak için gerçekleştirilen programların kurumlar açısından insan kaynağı pazarında söz sahibi olmalarını ve rekabette üstünlük elde etmelerini sağladığı saptanmıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544).

İşverenlerin iş yaşam dengesine önem vermesinin nedenlerine örnek olarak şunlar verilebilir;

- ✓ Motivasyonu fazla, verimli ve stresi az düzeyde olan bir işgücünü elinde bulundurmak.
- ✓ İşgörenlerin kendilerini önemli hissetmelerini sağlamak.

- ✓ Tercih edilen bir kurum olmak ve daha çok adayı kuruma çekmek.
- ✓ Değerli işgörenleri kurumda tutmak.
- ✓ İşe devamsızlığı ve maliyetleri azaltmak.

İşgörenlerin iş yaşam dengesine önem vermesinin nedenleri ise;

- ✓ İş yaşam dengesinin sağlanmasıyla işgörenler hem işyerinde hem de ev ortamında daha huzurlu olmaktan faydalanmaktadır.
- ✓ Daha fazla yükümlülük ve bağlılık duygusu.
- ✓ İdare ile daha iyi iletişim kurmak.
- ✓ İş yaşamı üzerinde daha fazla kontrolü elinde bulundurmak.
- ✓ Sağlık, konsantrasyon, güven ve benlik saygısı kazanmak.
- ✓ Evdeki sıkıntıları işe getirmemek ve iş dışındaki yaşama daha çok odaklanmak için zamana sahip olmak (Byrne, 2005: 56).

1.5. İş-Aile Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler

İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Kişiye Ait Unsurlar

Cinsiyet

Erkek ve kadınların çoğu aile yaşamlarına iş yaşamlarından daha fazla önem verdiklerini belirtmelerine rağmen, geleneksel cinsiyet rolleri değişik vurgular üzerinde durmaktadır. Bu noktada iş, erkekler içindir; ev bakımı ve aile yükümlülüğü de kadınlar içindir (Gutek vd., 1991: 561).

İş hayatı, kadına ekonomik özgürlüğünü elde etmesi ve sosyal yönden değer yükseltmesi gibi birçok kazanımlar yaratmaktadır. Fakat geleneksel değer ve tutumların devam etmesi nedeniyle bazı problemlerle karşı karşıya kalınmaktadır. Günümüzde iş hayatı ve aile hayatı arasında kalan kadın, her iki rolü de gerçekleştirmeye çalışırken ikileme düşmekte ve bu durum kadını yoğun bir şekilde rol yüküne maruz bırakmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Kadınlar hem mesleki hem de bireysel hayatlarında erkek meslektaşlarına göre iş yaşam dengesini daha az hissetmekte ve hem iş hem de ev yaşamlarında diğerlerinden daha fazla beklenti algısı içinde olmaktadırlar. Beklenti algısının olması kadınların hayatlarındaki denge ve dengesizlik miktarı üzerinde kontrol eksikliğine yardımcı olmaktadır (Wilson vd., 2014: 5-6).

Yaş

Yaşı genç olan işgörenler, yaşı fazla olan işgörenlere göre iş yaşam dengesi sağlamada sıkıntı yaşamaktadır. Ayrıca ileri kariyer adımlarında olan kişiler, çoğunlukla kariyer adımlarını azalttıklarında işlerini daha fazla eve taşımaya meyilli olduklarını ifade etmişlerdir (Hall ve Richter, 1988: 217).

Yaşı ileride olan işgörenler iş yaşam dengesine ihtiyaç duymalarına rağmen bunu kabul etme konusunda güçlük çekmektedir. Bunun nedeni haftada 60 saatlik çalışmayı kendi kuşaklarının ortaya çıkarmasıdır. Bunun yanı sıra genç işgörenler bireysel yaşamlarına daha çok zaman ayırma isteği içinde olmaktadır. Bu durumda genç işgörenlerin çok çalışma konusunda isteksiz olmaları yaşı ileride olan işgörenlerin yakınmalarına neden olmaktadır (Favero ve Heath, 2012: 336).

Taşdelen vd. (2016) gemi adamları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, 45 yaş ve üstündeki kişilerin yaşı daha az olan kişilere göre iş aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları saptanmıştır. Bu durum 45 yaş ve üstündeki gemi adamlarının ailelerine daha çok zaman ayırma ihtiyacı duymalarından kaynaklanmaktadır (Taşdelen vd., 2016: 232).

Medeni Durum

Evli ve çocuğu olmayan aileler iş yaşam dengesini daha fazla sağlamakta iken, çocuk sahibi olan aileler iş yaşam dengesini az bir şekilde sağlamaktadır (Tausig ve Fenwick, 2001: 110). Çocuk sayısının aile rolünde stres yarattığı ve ailenin işe müdahalesinde ilişkili olduğu beklenmektedir. Bu bakımdan fazla çocuğa sahip olmak, zaman ve enerji gibi değerli kaynaklara daha az sahip olunduğunu ifade etmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 353). Benzer şekilde çocuk sayısının çokluğu, daha fazla zamana dayalı iş aile çatışması yaratmaktadır (Carlson, 1999: 244).

Eğitim Durumu

Eğitim düzeyi kişinin iş-yaşam dengesini sağlamada önemli etkenlerden biridir. Kişilerin eğitim alanıyla ya da uzmanlığı olan bir alanla alakalı bir işte çalışmaları, işlerinden daha fazla doyum almalarına ve daha verimli çalışmalarına imkan sağladığından iş-yaşam dengesinin kurulmasını da sağlamaktadır. Kişilerin işlerinde doyumlarının fazlalaşması, iş ve yaşam alanları arasındaki geçirgenlik vasıtasıyla aile alanlarına pozitif şekilde etki etmekte ve genel tatmin düzeylerinin yükselmesine de yardımcı olmaktadır (Yavuz, 2018: 13).

İşgörenlerin eğitim ve öğretim düzeyleri, aileden uzaklaşmak ve kurumuna olan bağlılıklarını yükseltmek gibi rollerini güçlendirmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan işgörenler terfi etmek ya da coğrafi olarak başka bir kuruma dahil olmak için daha çok fırsata sahip olmaktadır. Bu durum işe katılımı artırmakta ve kişinin aile yaşamına müdahale eden sorumluluklarını etkilemektedir (De Luis Carnicer vd., 2004: 472).

Üniversite mezunu olan kadınlar, yüksek maaşa sahip olmaları nedeniyle iş aile yaşam dengesini kurmak adına ev işleri ve çocuk bakımı konusunda başka kimselerden hizmet almaktadır. Kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması, kurumlarının yasal haklarından faydalanmalarını, doğum ve emzirme izninden yararlanmalarını ve doğum halinden sonra işe dönebilmelerini ve emeklilik haklarından yararlanmalarını sağlamaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 5).

İş-Yaşam Dengesini Etkileyen İşe Ait Unsurlar

İşin temel belirleyicileri arasında iş özerkliği, çalışılan saatler, çalışma programı esnekliği, çalışma arkadaşları ve idarecilerin sunduğu sosyal destek ve aileye faydalı politikalar bulunmaktadır. Aile ortamının belirleyicileri arasında ise ailenin kişiden zaman ayırma talebi, aile yükümlülük seviyesi, aile geliri, eşin desteği ve yaşam kursu aşamaları bulunmaktadır (Jennings ve McDougald, 2007: 749).

Fazla mesai yüksek düzeyde iş yaşam dengesizliğine neden olmaktadır. İşe gidiş ve geliş için harcanan zamanın yapısal bir karakteri olsa da bu durum harcanan zamanın (örneğin beklenmedik trafik sıkışıklığı nedeniyle) tahmin edilebilir olmasını ifade etmemektedir. Böylece bu durumun kişinin aile bireyleriyle yemek yeme gibi aktivelere engel olduğu belirtilmektedir (Geurts vd., 2008: 230).

1.6. İş-Aile Yaşam Dengesinin Bozulmasının Sonuçları

1.6.1. Kişisel Alana Yansıyan Sonuçlar

İş ve aile yükümlülüklerini dengeleme talepleri tüm dünya üzerinde birçok işgörenin sağlığını ve refahını zorlamaktadır (Jang vd., 2010: 135). İş ve bireysel yaşamda dengeyi kurmak için daima gayret ve uğraşı içinde olan kişinin dengesizlik yaşaması, kendi yaşamı üzerinde çeşitli sonuçlar doğurabilmektedir. Düşüşün olduğu durumlarda hem işin hem de bireysel yaşamın baskıları kişinin stres yaşamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte kişide kalp ve damar rahatsızlıkları, uyku bozuklukları, düşük

konsantrasyon, asabileşme, güven sorunu yaşama, sinirsel sorunlar, depresyon vb. durumlar görülmektedir (Thulasimani vd., 2010: 447).

İşgörenin uzun mesai saatleri nedeniyle yeterli dinleme süresi bulamaması ve meşguliyetinin yoğun olması nedeniyle evde rahatlamaya uyum sağlayamaması, nitel ve nicel sebepler olarak görülmektedir. Normal şekilde bir gündeki mesainin yoğun olması işgörene en başta ağır gelmese de günden güne var olan hafif yüklerin artmasıyla bu durum, bireyin asabileşmesine neden olmaktadır (Koçak ve Erebak, 2019: 235). Ayrıca çalışma saatlerinin düzensiz olması, yoğun mesai verilmesi, tatil günlerinde işe gidilmesi, işin güvensizliği ve düşük maaş verilmesi gibi faktörler kişinin iş performansını direkt bir şekilde etkisi altına almaktadır. Sağlık, güvenlik ve hizmet sektörü gibi vardiyalı çalışmanın mecburi olduğu sektörlerdeki işgörenlerde fiziksel ve sosyal problem meydana gelmektedir. Bu problemlerle bireyde duygusal olarak yıpranma, dikkatini toplayamama ve performansında azalma görülmektedir (Cingöz ve Kaya, 2018: 130). Weibel vd. (1996) gece ve normal şekilde çalışan 11 işgören üzerindeki araştırmalarında, gece çalışan işgörenlerin normal şekilde çalışan işgörenlere göre kortizol ritim bozukluğu yaşadıklarını saptamışlardır (Weibel vd., 1996).

İş yaşam dengesinin sağlanamaması kişi üzerinde davranış bozukluklarına neden olmaktadır. En sık görülen davranışlar; kişinin alkol ve sigara kullanımının fazlalaşması, şiddet göstermeye meyilli olması, yeme bozuklukları yaşaması ve işte yaşanacak kazaların fazlalaşmasıdır (Küçükusta, 2007: 246).

1.6.2. Aileye Yansıyan Sonuçlar

İş hayatındaki negatif süreçler, kişinin iş dışı yaşamına etki etmekte ve genel yaşam seviyesine de olumsuz bir şekilde yansımaktadır (Keser, 2005: 911). İşin aileye müdahalesinde işteki etkinlikler kişinin aile sorumluluklarını önlemektedir. Örnek olarak, kişinin uzun çalışma saatleri evdeki görevlerini yerine getirmesine engel olmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998: 158). Diğer yandan aile ortamındaki rollerin fazla bir şekilde yüklenilmesi, aile rolü beklentileri ile aile çatışması arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılmaktadır. Yani aile rolünün istekleri nedeniyle rolün fazlaca yüklenilmesi, aile çatışmasının artmasına neden olmaktadır (Higgins vd., 1992: 57).

Kişinin işinde yaşadığı memnuniyet aile hayatına pozitif şekilde etki ederek hem iş ve aile hayatı dengesinin hem de kişisel yaşam dengesinin kurulmasına yardım etmektedir. Bu aşamada kişinin iş ve aile hayatı rolleriyle ilgilenme düzeyi, onun sarf ettiği gayret ve

zaman miktarı ile birlikte role olan hassasiyetini ortaya koymaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 3)

5 yıldan az evli ve çocuklu olan erkeklerin sabit bir şekilde geceleri çalışmaları, boşanma ihtimallerini yükseltmektedir (Presser, 2000: 93).

1.6.3. İşe-Örgüte Yansıyan Sonuçlar

Uzun çalışma saatleri, mesaiye kalma ve vardiyalı çalışma daha düşük iş yaşam dengesi ile ilişkili iken, işgörenin yarı zamanlı olarak çalışmasının ve kendi programlaması ile çalışmasının daha iyi denge sağladığı saptanmıştır (Albertsen vd., 2008: 14). Böylelikle esnek çalışma programının performans üzerinde azalma yaratmadığı ortaya konmaktadır. Bu yüzden esnek çalışma programının gerçekleştirilmesi verimlilik yönünden pozitif etkilere sahiptir (Baltes vd., 1999: 498). İşgörenlerin çalışma programı üzerinde esnekliğe sahip olmaları iş aile çatışmasının yaşanmasını azaltmakta, iş tatminini de yükseltmektedir (Anderson vd., 2002: 805).

İş yaşam dengesini sağlamada esnek çalışma programlarının yapılması ile idareciler, işgörenlere kıyasla daha iyi iş yaşam dengesi oluşturmaktadır. Oluşturulan iş yaşam dengesine uygun bir şekilde politikanın ilerletilmesi, işgörenlerin kuruma bağlılıklarını ve yaptıkları işlere faydalı davranışlar sergilemelerini sağlamaktadır (Moore, 2007: 385). Buna ilaveten iş yaşam dengesinin sağlanmasıyla işgörenlerin iş streslerinde ve tükenmişlik duygularında düşüş, refah düzeylerinde artış yaşadıkları belirtilmektedir (Bell vd., 2012: 26).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

2.1. Yabancılaşma

Yabancılaşma, ilk olarak dünyadaki nesnelerden, daha sonra insanlardan, son olarak da kişilerin dünyaya ilişkin düşüncelerinden yoğun olarak kendilerini ayırması şeklinde belirtilmektedir (Horowitz, 1966: 231). Blauner (1964) yabancılaşma terimini kişinin zihninde ve varlığında kendi tecrübe ve eylemlerinin tamamının önüne geçen parçalanma hali olarak açıklamaktadır (Bonjean ve Grimes, 1970: 366).

Yabancılaşma kavramı ilk olarak çok boyutlu bir şekilde ele alınmaktadır. Önce bu kavram Marx tarafından güçsüzlük veya bir iş üzerinde kontrol eksikliği olarak tek boyutlu şekilde ifade edilmektedir. Daha sonra Seeman'ın 1959 ve 1975 yıllarında yaptığı çalışmalarıyla kavramın diğer boyutları geliştirilmiştir (Nair ve Vohra, 2009: 295). Seeman'ın 1959'daki çalışması, sosyal-psikolojik yönden yabancılaşma için yapılan araştırmaların en güçlü dayanağı olarak literatüre hizmet vermektedir. Seeman (1959) çalışmasında, yabancılaşmanın çok boyutlu bir yapı olduğunu ortaya koymuştur. Bu boyutları; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk (kuralsızlık), izolasyon (yalıtılmışlık) ve kendine yabancılaşma şeklinde sıralamıştır. Yabancılaşma ile ilgili yapılan çalışmalarda yabancılaşmanın boyutlarına ait bu kavramsallaştırmalar veya çeşitleri kullanılmaktadır (Shantz vd., 2014: 2533).

Yabancılaşma kavramı sosyal düşünce tarihi için açık bir kelime olarak görülse de bazı düşünürler bu terimin tarihi ve yaşı hakkında birbiriyle zıt düşüncelere sahiptir. Lukas, Etzoni, Mill ve Adorno gibi bazı düşünürler yabancılaşma terimini post modern ve endüstriyel toplumların sahip olduğu bir fenomen olarak görmektedir. Diğer taraftan Fuer, Marcuse, Kaufmann, Fromm, Mezarous ve Pappenheim gibi bazı düşünürler ise yabancılaşma terimini yeni bir kavram olarak değil, eskiye dayanan tarihi bir kavram olarak belirtmektedir (Farahbod vd., 2012: 8409).

2.2. İşe Yabancılaşma

İşe yabancılaşma, bir işgörenin işini az önemseyerek, daha az enerji harcayarak çalışmaya yöneldiği ve dışsal ödüllere ulaşmak için çalışmaya öncelik verdiği bir davranış ya da şartı göstermektedir (Agarwal, 1993). Verilen görevlerin anlamsız ve tatminsiz olduğu duygusu ile kendini gösterememeyi ve açıklayamamayı ifade etmektedir (Hou vd., 2016). İşe yabancılaşma, kişinin kariyeri, mesleki normları ve mesleki gelişimini gerçekleştirememesi ile yaşadığı hayal kırıklığı olarak belirtilmektedir (Aiken ve Hage, 1966: 497).

Marx işyerinde yabancılaşmanın şu durumlarda oluştuğunu ifade etmektedir:

- İşgörenlerin ürettikleri ürünlerle ve üretimde yararlandıkları araçlarla ilişkisinden ayrılması,
- İşgörenlerin üretim sürecinde kendi rollerinin ne olduğunu kesin bilememesi,
- İşgörenlerin iş sürecinde başka bir güç tarafından kontrol edilmesi ve buna kendi eylemlerini uyarlaması,
- İşgörenlerin zeka ve kabiliyetlerini kullanmada yetersiz kalması (Erikson, 1986: 3).

İşgören, kapitalist üretim bağlantılarının bulunduğu yapıdaki çalışma süreçlerinde harcadığı emeğini belirli bir ücret için satmakta ve verdiği emeği üzerinde kontrolü elinde bulunduramamaktadır. Böylelikle işgören, üretim sürecinin bir nesnesi durumuna gelmekte ve böyle bir üretim sürecinde işgören işini değil, işi işgöreni etkisi altına almaktadır. İş süreçlerinin işgörenin iradesi olmaksızın oluşup gelişmesi, kişinin işindeki öz gereksinimlerini gerçekleştirememesine ve kendi özüne sahipliğini durdurmasına neden olabilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 319).

Kurumlarda yabancılaşma yaşayan kimseler, kurum içinde kendilerini fayda sağlamayan, inkar eden ve yorgunluk çeken biri olarak hissetmektedir. Bu kimseler kendilerinde fiziksel ve zihinsel etkinlik özgürlüğünün bulunmadığını düşünmekte ve onlara göre kurum faaliyetleri dışsal bir sorun oluşturmaktadır (Özler ve Dirican, 2014: 292).

2.3. Yabancılaşmanın İlişkili Olduğu Kavramlar

2.3.1. Yabancılaşma ve Anomi

Anomi, toplumdaki norm veya kuralların işlevinin kaybolması neticesinde oluşan bunalım ve dengesizlik durumu olarak ifade edilmektedir. İlk olarak Durkheim tarafından kullanılan anomi kavramı anlam olarak normsuzluk veya kuralsızlık olarak da geçmektedir (Bayhan, 2012: 155). Anomi, kuralları geçerliliğini kaybetmiş ve herkesin sahip çıkacağı yeni kurallar oluşturamamış bir toplumda kişileri toplumsal birliğe bağlayan ilişkinin yok olması durumudur (Şimşek vd., 2006: 571).

Durkheim ile birlikte tüm sosyologlar normsuzluk kavramını bir ekip veya toplum bireylerinin nerede, nasıl ve ne şekilde davranacaklarını belirleyen normların ya da sosyal kuralların saygınlık ve faaliyetlerinin eksilmesi şeklinde ifade etmektedir. Buna ek olarak toplumbilimciler bu durumu, normlara olan sadakatin zayıflaması neticesinde kişilerin kararsızlık, karışıklık, kötümserlik, düzensizlik ve belirsizlik hallerine geçmelerini belirten bir kavram olarak nitelendirmektedir (Bayhan, 2012: 155).

Tatsis (1974)'e göre yabancılaşma ve anomi benzer olgu üzerine yoğunlaşan kavramlardır. Bu iki kavram da toplumsal düzensizliği ele almakta olup, bunların sebeplerini araştırarak çözüm önerileri üretme maksadı taşımaktadır. Toplumsal yapıdaki anominin önüne geçilmediğinde, bu durum toplumda yaşanacak çözülme ile neticelenebilmekte ve kişinin yabancılaşma haline sebep olabilmektedir. Böylelikle anomiye neden olan birçok durumun yabancılaşma sorununun bir kısmını ortaya çıkardığını belirtmek mümkündür (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 117).

2.3.2. Yabancılaşma ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramının ortaya çıkışı Freudenberger'e dayanmaktadır. Freudenberger, iş hayatında sık çalışan, beklentileri fazla olan ve gerçekçi davranmayan kişilerin bu beklentilerinin yerine gelmediğini gördüklerinde, sıradanlık ve üzüntü yaşamakla birlikte tükenmişlik hissine kapıldıklarını ifade etmektedir (Özyıldırım, 2016: 43).

Igodan ve Newscomb (1986) tükenmişliği incelerken fiziksel, psikolojik ve davranışsal neticelerinden özellikle psikolojik ve davranışsal neticelerin yabancılaşma ile arasında bağlantı olduğunu belirtmektedir. Buna ek olarak yabancılaşma kavramını tükenmişliğin psikolojik bir belirtisi olarak ifade etmektedirler. Rabinowitz (1985) ise

tükenmişlik ve işe yabancılaşma hakkındaki çalışmasında bu bulguyu destekleyici neticelere ulaşmıştır. Tükenmişliğin neticesinde meydana gelen kuvvetsizlik ve değersizlik hissi, kötümserlik, öz benliğini kaybetme, suçluluk ve başarısızlık hali, çalışma hevesini yitirme, işe konsantre olamama, ideallerinden uzaklaşma, iş veya iş yeri değişikliğinin fazlalaşması, iletişimin eksilmesi, kendini geri çekme ve soyutlama gibi durumlar işe yabancılaşmanın neticeleriyle uyuşan bazı benzerlikleri içermektedir (Kırıcı ve Özkoç, 2017: 24).

Yabancılaşmada olduğu gibi aynı şekilde tükenmişlikte de bir süreç oluşmaktadır. Tükenmişlik, beklentilerin yüksek olması ile bu beklentileri giderebilmek için fiziki ve duygusal olanakların kısıtlı olması durumunda meydana gelmektedir. Ayrıca literatürde bu açıklamayla beraber tükenmişlik uzun süreli bir şekilde devam eden bir hastalık olarak ele alınmaktadır. Yapılan çalışmalar yabancılaşma ile tükenmişliğe sebep olan etkenlerin aynı olduğunu göstermektedir. Özellikle stres bu iki kavramın başlangıcını oluşturmaktadır. Yabancılaşma ile mücadele teknikleri yarar sağlamaz ise yabancılaşmaya sebep olan etkenler, tükenmişlik sebepleri olarak incelenmektedir (Özler ve Dirican, 2014).

2.3.3. Yabancılaşma ve Stres

Stres, bireyin dış uyarıcılara diğer bir değişle stres vericilere yönelik gösterdiği duygusal ve fiziksel bir reaksiyon olarak açıklanmaktadır. Yapılan başka bir tanıma göre hasar veren bir olay ya da durum ile birey arasındaki etkileşimin neticesinde stres meydana gelmektedir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 117). Stres, çalışma hayatında kişi üzerindeki baskıyı fazlalaştırarak işgörenin işten soğumasına ve performansının azalmasına sebebiyet veren bir durumdur (Gümüştekin ve Gültekin, 2009: 147).

İş yükünün çokluğu, zamanın kısıtlı olması, çalışılan yerde denetimlerin yoğun ve fazla olması, işgörene verilen yetkinin sorumluluklarını ifa etme noktasında yeterli olmaması ve sorumlulukların oluşturduğu kaygı, kurum-kişi arasında uyum sorunu ve çalışma koşulları gibi unsurlar iş stresinin kaynaklarındandır (Bayhan vd., 2017). Ayrıca rekabetin artması, daha çok kazanma arzusu, iş ilişkilerindeki kopukluklar stresi meydana getirmektedir. Stres de işgörenleri direkt olarak etkileyerek onların davranışlarını, verimliliklerini ve diğer işgörenlerle olan bağlantılarını belirgin hale getirmektedir. Bu durum da kurumun tamamını etkisi altına almaktadır (İştar, 2012: 1).

Manderscheid vd. (1975) yabancılaşma ile stres hakkındaki çalışmasında, stresle alternatif başa çıkma yöntemleri olarak kavramsallaştırılan yabancılaşmanın beş boyutunun

bilişsel ve duyuşsal ögelerinin stres seviyesi ile yakın bir ilişki içinde olduğunu vurgulamaktadır (Manderscheid vd., 1975).

Yadav ve Nagle (2012) farklı mesleklerden 270 kişi üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında işe yabancılaşma ile örgütsel stres arasında ilişki olduğunu saptamışlardır. Araştırmada yabancılaşma seviyesinin yüksek olduğu işgörenlerin stresi çok olan işlerde çalıştıklarını ve stres ne kadar çok ise yabancılaşma seviyesinin de o ölçüde arttığını tespit etmişlerdir (Altan, 2018: 149).

2.3.4. Yabancılaşma ve Çatışma

Çatışma, fizyolojik ve sosyo-psikolojik temel gereksinimlerin doyumunun önüne geçen sıkıntılardan oluşan gerginlik durumu olarak belirtilmektedir (Üngüren, 2009: 96). Çatışma, iki veya daha çok alternatiften birini seçme ile maruz kalındığında meydana gelen fikir ayrılığı olarak düşünülmekte ve kurumsal hayatın önemli bir parçası durumundadır. Çatışma, farklı alternatiflerin tartışılmasına ve farklı çıkış yollarının önerilmesini sağlamaktadır (Akçakaya, 2003: 2). Ayrıca çatışma, bireyler veya gruplar arasında hedeflerin, ilgili olunan alanların, seçimlerin, değerlerin ve algıların benzer olmamasından dolayı oluşan, bir kişinin galip gelmesine diğerinin ise yenilmesine sebep olan, kişilerin stresli, tedirgin, sıkıntılı olmaları ile birlikte kavga ve düşmanlık beslemeleri gibi negatif tutumların oluşmasına da etki eden toplumsal bir olgu olarak açıklanmaktadır (Akkirman, 1998: 2).

Çatışma, şirkette uyumu bozan, işgörenlerin olumsuz davranışlar göstermesine sebep olan, hislerde, algıda ve davranışlarda zıtlaşmalara neden olan ve ortadan kaldırılması gereken bir durum olarak görülmektedir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012: 216).

Yeniçeri (1991) çalışmasında çatışmayı buz dağının görünen kısmı şeklinde, yabancılaşmayı ise buzdağının görünmeyen kısmı şeklinde ifade edip iki kavramı beraber yorumlamıştır. Sürekli bir şekilde oluşabilecek nitelikte olan yabancılaşma kavramı, çoğunlukla çatışmanın ilk basamağını oluşturmaktadır. Çatışma ile yabancılaşma arasında bir ilişkiden bahsetmek mümkündür. Çatışma, genel olarak yabancılaşmanın son aşamasında kendini göstermektedir. Bazı durumlarda da çatışma sonucu yabancılaşma ortaya çıkmaktadır. Ayrıca bu iki kavramın birbirileri arasında sebep sonuç bağlantısı bulmakta mümkündür. Böylece, kurum içerisinde oluşan direnme süreçleri incelenirken sadece çatışma veya sadece yabancılaşma boyutlarının araştırılması, yani tek bir şeyi

dikkate almak asıl gerçeklerin meydana gelmesine mani olmaktadır (Kökden, 2018: 28-29).

2.3.5. Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

Çalışanın çalıştığı kurumun hedeflerini ve değerlerini özümseyerek kabullenmesi, kurumun amaçlarına varması için hevesli ve kuvvetli bir çalışma gayreti göstermesi ve kurum üyeliğinin sürmesi için arzulu oluşu örgütsel bağlılığın hususlarındandır (Mowday vd., 1979: 226).

Örgütsel bağlılık sırasıyla duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşenine ayrılmaktadır. Duygusal bağlılık, işgörenin kurumuna olan duygusal bağını, özdeşleşmesini ve katılımını ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı güçlü olan işgörenler yapmak istedikleri için kurumlarında çalışmaya devam etmektedir. Devam bağlılığı, kurumdan ayrılma düşüncesinde oluşacak maliyete yönelik farkında olma olarak açıklanmaktadır. Devamlılık bağlılığında işgörenler mali açıdan mecbur oldukları için kurumlarında kalmaktadır. Normatif bağlılık ise işine devamlılık göstermek için zorunluluk hissinin olduğu bir durum olarak belirtilmektedir. Normatif bağlılığı çok olan işgörenler, kurumlarında kalmaları gerektiğini düşünmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Örgütsel bağlılık seviyesinin fazla olduğu kurumlarda, işe olan devamlılık, iş memnuniyeti, kuruma olan güven, çalışma performansı, kaynakların verimli kullanımı, bilgileri paylaşma ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme gibi durumların niceliği de fazla olmaktadır. Diğer yandan örgütsel bağlılık seviyesinin az olduğu kurumlarda ise işine olan devamsızlık, kuruma yabancılaşma, işte olan ayrımcı tutumlar, kaynak ve bilgileri iyi yönde kullanmama, mobbing ve işten ayrılma gibi üretkenlik dışı davranışların oluşması önüne geçilemez bir hale gelmektedir (Demirel, 2009).

2.3.6. Yabancılaşma ve İş Tatminsizliği

İş tatmini, çalışma hayatındaki ya da birey ile çalıştığı işletme koşulları arasındaki uyumun neticesinde meydana gelen hoşnutluk duygusu ve bireyin işine yönelik aldığı olumlu bir tutum şeklinde açıklanmaktadır (Öztürk vd., 2019: 1114).

İnsanlarda bireysel kabiliyetlerini ortaya çıkarma ve bunu gerçekleştirme isteği bulunmaktadır. Bu gerçekleştirme hususunda oluşan negatif bir durum ve algı işgörenler üzerinde iş tatminsizliğine neden olup, psikolojik problem ve şikayetleri de doğurmaktadır. İş tatmini olmayan kimselerin psikolojik yetkinliğe ulaşması güçleşmekte ve iş tatmininin

elde edilememesi kişiyi hüsrana uğratmaktadır. İş tatmini işgörenin verimliliğini yükseltirken, iş tatminsizliği işgörenin verimliliğini ve performansını azaltmaktadır. Örgütlerde çalışanların iş tatmininin az olması, başka bir değişle iş tatminsizliğinin oluşması yalnızca bireysel yönden negatif sonuçlar ortaya çıkarmamaktadır. Aynı zamanda olayın kurumsal sonuçları ele alındığında, çalışanda işe gitmede gönülsüzlük, kurumdan ayrılma, yetersizlik hissi, işbirliği gerçekleştirememe, işte yanlışlar yapma, işten uzaklaşma, yerinde olmayan kararlar verme ile beraber hem nitelik hem de nicelik düşmesi de görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 3).

İş tatminsizliğinin ve yabancılaşmanın oluşumunda etkili olan durumlar arasında benzerlikler bulmak mümkündür. Kurum içinde yaşanan ilişkiler, işin gerektirdiği koşullar, idare, bürokrasi, denetim, ast-üst ilişkileri, liderlik anlayışı, çalışanın yönetime katılma ve görevinde yükselme olanağı gibi birçok faktör, çalışanı iş tatminsizliğine ve yabancılaşmaya doğru götürmektedir. Bununla beraber iş tatminsizliği ve yabancılaşma neticesinde oluşan durumlar da benzerlik göstermektedir. Bunlar; işe olan devamsızlık, işini aksatma, işgücü devri ve çalışanda görülen çeşitli rahatsızlıklar vb. haller olarak sıralanmaktadır (Turan ve Parsak, 2011: 7).

2.4. Yabancılaşmanın Boyutları

2.4.1. Güçsüzlük

Güçsüzlük bir kimsenin hayatında ortaya çıkan olaylar üzerinde kontrol sahibi olamaması olarak açıklanmaktadır. İşe yabancılaşma ile ilgisinde ise Shepard (1971) çalışmasında güçsüzlüğü, iş yerinde algınan özgürlük ve kontrol noksanlığı olarak ifade etmektedir (Tummers vd., 2015: 6). Hoy (1972) ise güçsüzlüğü, kişinin kendi eylemleri neticesi üzerinde çok az bir etkiye sahip olma ihtimali ya da beklentisi olarak belirtmektedir. Yani güçsüzlükten rahatsız olan kişi, şans, kader ve başka kimseler tarafından manipülasyon gibi dışsal etkenlerin kendi geleceğini etkilediğine inanmaktadır (Hoy, 1972: 41). Güçsüzlük, bireyin kendi eylemlerinde arzuladığı neticelere ulaşamayacağı veya aradığı desteği bulamayacağına yönelik negatif beklentisinden ve anlayışından meydana gelen bir duygudur (Usul ve Atan, 2014: 2).

West (1969) çalışmasında yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu;

- ✓ İşgörenin üretim araçlarının sahipliğinden bağlantısını koparması,
- ✓ İdarenin politikalarını etkilemede yetersiz kalması,

- ✓ Çalışma koşullarında denetiminin az olması,
- ✓ Aciliyet gerektiren iş süreçlerinde denetiminin yetersizliği şeklinde açıklamaktadır (West, 1969: 2).

Buna ilaveten işgörenin kendisinde oluşan yetersizlik hissi, kurumun yönetsel ve organizasyonel yapısında ortaya çıkan problemler, iletişimin ve teknolojinin gelişme göstermesi, yaşanan gelişmeler karşında kişide var olan vasıflarının eksik olması gibi sebepler güçsüzlük duygusunun fazlalaşmasını etkili hale getirmektedir (Zengin ve Kaygın, 2016: 395).

2.4.2. Anlamsızlık

Anlamsızlık, kişinin işindeki çalışma sürecine etkili bir fayda sağlayamadığını görmesi olarak açıklanmaktadır. Birey, kendi iş rolünün diğerlerinin çalışmasıyla ilişkisinin nasıl olduğunu ya da iş sürecine faydasının nasıl olacağını anlayamamaktadır (Mottaz, 1981: 519). Anlamsızlık, işgörenlerin kurumdaki karışık amaçlar sistemini ve kendi işlerindeki çalışmalarını anlamlandıramadığı zaman meydana gelmektedir. İşgörenlere herhangi bir yükümlülük gerektirmeyen basit yapıdaki işlerde çalışılması söz konusu olduğunda, bu durum çoğunlukla işgörenler için amaç duygusunu yitirmeye neden olmaktadır. Böylelikle iş, çalışan için anlamsız bir hale gelmektedir (Saari, 2015: 12).

Anlamsızlık, kişinin kendisinin ve eylemlerinin sebebini gerçek kapsamıyla değerlendirme kabiliyetine sahip olamaması ile eylemlerinin arkasındaki iradeye başka birinin sahip olması fikrinin oluşturduğu uyumsuzluk durumudur. Ayrıca bu kavram, kişinin eylemlerinin ortaya çıkaracağı neticeleri denetleyememenin hissiyle oluşan güçsüzlük algısını da kapsamaktadır. İşine, kurumuna ve çalışma arkadaşlarına yabancılaşan bir kimse, karşılaştığı yaşam sıkıntılarıyla uğraşma ve bu sıkıntılara anlam verme kabiliyetini etkili bir şekilde yitirmektedir. Böylelikle var olan durumu değerlendiremeyen, kıyaslama gücü azalan, gelecek hakkında düşünemeyen ve herhangi bir söze çabucak inanan bir kimse halini alan kişi, olayların gerçek anlamını algılamada güçlük çekmekte ve oluşan sürece uyum sağlayamamaktadır (İşçan ve Moç, 2018).

2.4.3. Normsuzluk

Normsuzluk ya da kuralsızlık, davranışı yönlendirecek ilke ve ölçümler olmadığında amaca varmak için toplum tarafından onaylanmayan yollara başvurulması şeklinde belirtilmektedir (Şimşek vd., 2006: 574). Başka bir deyişle toplumca benimsenen

ve onaylanan ilke ve kuralların bireye anlamlı gelmemesi, toplumca onaylanan etik ve ahlaki kuralların dışında hareket edilmesi ve amaca varma hususunda tüm yasal ve yasal olmayan eylemlerin sakınca göstermediği duygusu normsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Zengin ve Kaygın, 2016: 396).

Kişinin kimliği, toplumun normlarına bağlı olarak kabullenme ile devam etmektedir. Diğer bir ifadeyle bir kimsenin başarısının ve kabulünün devam etmesi için onun belli normlara ve değerlere uyması beklenmektedir. Bazı kimselere göre toplumsal normlara bağlı olarak yaşamamak kişinin yabancılaşmasına sebebiyet vermektedir (Holcomb-McCoy, 2004: 192).

2.4.4. Yalıtılmışlık (Topluma Yabancılaşma)

Toplumsal yalıtılmışlık, kişinin topluma alınmayıp toplumdan uzaklaştırıldığı duygusunun ilerlemesini ifade etmektedir. Böyle bir şekilde yabancılaşan kişi, başka kimselerle anlamlı ilişki ve iletişim de bulunmamakta veya bundan kaçınmaktadır. Yalıtılmışlık, kişinin toplumsal kuralları bilmemesi veya bilse de bilinçli bir şekilde buna karşı çıkması neticesinde topluma uygun olmayan davranışlar sergilemesi olarak görülmektedir (Yılmaz ve Sarpkaya, 2009: 323).

Yabancılaşmayı isteklendiren bir toplum, sonunda kişileri birbirinden uzaklaşmaya itmektedir. Böylelikle bireyler, bir topluma girmeyle elde edilen tecrübeyi yitirmekle beraber aynı zamanda başarıya katılmayı ve ortak faydaları reddetmektedir. Ayrıca kendini gerçekleştirme arayışında olan kişi yabancılaşmayla birlikte kısıtlanmaktadır. Çünkü kişi kendisine ve başkalarına ulaşma noktasında kendini aşmasının önüne geçmektedir. Bu aşamada birey, biz ilişkisine katılma tecrübesini elde edemediğinden yabancılaşmaktadır (Mejos, 2007: 76).

2.4.5. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşma, işgörenlerin yaptıkları işlerin kendiliğinden gerçekleşmediğini hissettiklerinde oluşmaktadır. Yani yaptıkları işler kendiliğinden ödüllendirici değil, yalnızca bir araç niteliğindedir (Mottaz, 1981: 516). Kendine yabancılaşma, bireyin süreç zarfında kendi varlığına soğukluğu ile ilişkili bir durumdur. Birey hayattan bir zevk almadığında ve sosyal yapıya uymakta güçlük yaşadığında kendinden soğumasına doğru itilmiş olmaktadır (Şimşek vd., 2006: 575).

Kurumda kendi kendine yabancılaşma, içerik ve derinlik yönünden kısıtlı olan, işgörenlere kabul edilebilir seviyede iş yapmayı sağlamayan çalışma görevleri ile ilişkilidir. Bu konuda araştırmacılar işin merkezi bir hayat ile ilgisinin bulunup bulunmadığını ve işgörenlerin bireysel ödüllerinin kurumda gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini sorarak, kendine yabancılaşma boyutundan faydalanmışlardır. İşe yabancılaşmanın her bir endeksi, kişinin kendisinden ve kendisine özgü iş gereksinimlerinden kopması hissine ulaşmaya çalışmaktadır (Sarros vd., 2002: 288).

2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

2.5.1. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Örgütsel Etmenler

2.5.1.1. Örgüt Büyüklüğü

Örgütsel büyüklük herhangi bir coğrafi konumdaki işgören sayısı olarak tanımlanmaktadır. Şirketin bir bölümünde olması durumunda kurumsal organizasyonu da içermektedir. Örgüt büyüklüğü küçük çalışma grupları olarak belirtilerek, grupların dinamikleri daha büyük kuruluşların dinamiklerine benzetilmektedir (Beer, 1964: 34). Örgüt büyüklüğünün fazlalaşması ile kurumda yavaşlayan oranlarda farklılaşma meydana gelmektedir. Farklılaşma, organizasyondaki idari bileşeni ve koordinasyonu sağlayarak genişletmektedir (Blau, 1970: 201).

Örgütsel başarının bir işareti şeklinde yorumlanan büyüklükteki bir büyüme, çevresel etkenlere ve kurumun konumuna bağlı olan bir değişken olarak görülebilmektedir. Büyümenin kendi başına zayıf olmadığı, bazı koşullarda daha fazla etkili olduğu görülmektedir (Hall vd., 1967: 903).

Kurumlar büyüdükçe daha karışık bir duruma gelmektedir. Kurumlarda birçok kişinin çalışması, birçok farklı hususta kişinin birlikte olması anlamına gelmekte ve birlik sağlamak gittikçe güçleşmektedir. Bu durumda çalışan, eğer kurumun büyümesi sebebi ile üst yönetimdekilerle bir iletişim problemi yaşıyorsa ya da işin yalnız bir bölümünü yapmakla sorumlu tutulmuşsa sıradanlık, iletişim problemi ve işin bütününe hükmedememe gibi sebepler, çalışanda yabancılaşmaya neden olmaktadır. Yöneticiler kurumlar büyüdükçe hükmetme problemi yaşayacağından kontrol alanının tümünü kontrol edememektedir. Bu durumda büyüyen kurumlarda üst kademedeki çalışanların verimliliğini yükseltmek için bazı işleri devretmesi gerekmektedir. Çünkü çalışanın tüm işleri bitirmesi mümkün görülmemektedir. Yetki gücüne sahip olmak isteyen yönetici ise

yetki devri gerçekleştirmemekte ve böylelikle problemler meydana gelmektedir (Babür, 2009: 46).

2.5.1.2. Yönetim Biçimi

Kurumlarda yönetim biçiminin farklı yapılarda olması yabancılaşmayı farklı şekillerde etkisi altına almaktadır. Bürokratik yönetim yapılı kurumlarda kurallara fazla sadakat gösterme ve ast-üst ilişkisi bulunduğundan kişiler arasındaki ilişkiler soğuk olup samimi değildir. Bundan dolayı işgörenler üretim aşamasında etkin olamamaktadır. Otokratik yönetim yapılı kurumlardaki işgörenler ise kendi istekleri doğrultusunda hareket edememekte ve ortak hedefler için de birlik olamamaktadır. Birçok işgören toplumun menfaatlerinden ziyade kendi menfaati için hareket etmekte, yeni ve değişen durumları sevmemektedir. İki yönetim yapısı da işgörenlerin tek başına kalmalarına sebep olarak işe yabancılaşmalarını çabuk bir şekilde ilerletmektedir. Buna karşılık işgörenin düşüncelerini alan ve önemseyen demokratik yönetim yapısına sahip kurumlarda ise işgörenler kendilerini kıymetli hissetmekte ve yabancılaşma duygusu daha düşük olmaktadır (Özyıldırım, 2016: 27).

Kurumların, işgörenleri dahil etmediği bir yönetim yapısını kabullenmesinin kurumları başarıya götürmede zorlaştıracağı söylenebilmektedir. Bununla birlikte kurumların başarılı olmalarında ve işgörenlerin yabancılaşma duygusu yaşamamalarında güven ortamının sağlanmış olması ve aynı zamanda kurum içinde iyi kurgulanmış bir iletişim ağının olması gerekmektedir (Kahveci, 2015: 79).

2.5.1.3. Çalışma Koşulları

İşgörenler çalışma ortamının ihtiyaçlarına, değerlerine ve kurumsal refah duygusuna kişisel olarak zarar verildiğini algıladıklarında işe yabancılaşma meydana gelmektedir (Sarros vd., 2002: 286).

İş süreçlerinin birey tarafından belirlenme imkanının olmadığı, bireyin kendisi olarak kalmasına fırsat vermeyen, sosyal olmayan ve gündelik yaşam sınırlarının başka bir kimse tarafından belirlendiği çalışma ortamları yabancılaşmaya neden olmaktadır (Tutar, 2010: 177). Kurumlarda kötü çalışma şartları, işin sıkıcı olması, işe anlam verilememesi, iş üzerinde kontrolün olmaması, işte gelişme fırsatının bulunmaması, kariyer durumun sabit olması, sıradan çalışma ortamı gibi birçok sebep de çalışan üzerinde yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Turan ve Parsak, 2011: 3).

Yabancılaşma koşulları belirlendikten sonra bu koşulları ortadan kaldırmak ya da devre dışı bırakmak için güçlendirme stratejileri ve müdahaleleri kullanılmaktadır. Bunlar: yeniden yapılandırma, politikaları değiştirme, işleri yeniden tasarlamadır. Bu stratejiler ve müdahaleler, direkt bir şekilde kişilerin bireysel etkinliklerini fazlalaştıran bilgileri sağlamadığı sürece işgörenlerin güçlenmesiyle sonuçlanması mümkün görülmemektedir (Kanungo, 1992: 418).

Çalışma koşulları işgörenin iş dışındaki hayatını da etkisi altına almaktadır. Örneğin, uzun çalışma saatleri ve fazla mesai kişilerin ailelerine ya da arkadaşlarına vakit ayıramamasına ve kendilerini yenileyememelerine neden olmaktadır (Erdil vd., 2004: 19).

2.5.1.4. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, kişilerin bir kuruma ilişkin sahip oldukları algı şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca kurumun ne olduğunun küresel bir izlenimidir (Schneider ve Snyder,1975: 318). Bir şirketin örgüt iklimi, güven derecesinin, moralinin, ödül eşitliğinin, çatışmaların, liderin güvenilirliğinin, değişime yönelik direncin ve başarının belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Burton vd., 2004).

Örgüt iklimi, organizasyonun yapısını, organizasyon kültürünü, liderlik stilini ve işgörenlerin özelliklerini etkilemekle birlikte işgörenlerin işlerine dair hislerini, davranışlarını ve yapmış oldukları eylemlerini de etkilemektedir. Bu yüzden iş ortamındaki çevresel etkenlerin ortaya çıkarılması ve bunların ilerletilmesi, çalışanın işini hevesli bir şekilde yapmasına, iyi performansla beraber katkı sağlamasına ve üretimini yükseltmesine neden olmaktadır. Çeşitli araştırmalar neticesinde örgüt ikliminin işgörenin iş doyumunu, verim sağlamasını, motivasyonunu, duygusal emeğini ve işe olan yabancılaşmasını etkilediği belirtilmektedir (Aşık, 2018: 32).

Olumsuz bir örgüt ikliminde; insanlar önemsenmemekte, katı-baskıcı bir örgütsel yapı bulunmakta, iletişim çok fazla sınırlandırılmakta, katılımın ve etkileşimin önüne geçen anti-demokratik liderlik özellikleri bulunmakta, çalışanlar sıkılarak ve bunalarak mecburi çalışmakta ve kurumda katı bir çatışma ortamı yaşanmaktadır (Varol, 1989: 221).

2.5.1.5. Bilgi Akışı

Bilgi paylaşımı, ekip üyelerinin mevcut bilgi kaynaklarını toplu olarak kullandığı merkezi bir süreçtir (Mesmer-Magnus ve DeChurch, 2009: 535). Kurumlarda bilgi akışının düzgün işlenmesi, motivasyonun oluşturulması ve denetimin işleyiş biçimi gibi faktörler

yönetimin etkin olarak uygulayacağı bir iletişim ağı vasıtasyla olabilmektedir (Yatkın, 2009: 49).

Bilgi paylaşımı davranışlarında motivasyonu sağlamak kolay olmamaktadır. Çünkü bilgi genellikle işgörenlerin zihinlerinde saklı olarak bulunmaktadır. Bilgi paylaşım davranışı zorlanmayacak şekilde isteklendirilebilmektedir. Bu nedenle bilgiyi biriktirme insanın bir özelliği olarak görülmektedir (Huang ve Davison, 2008). Kurumlarda karmaşık görevlerin üstesinden gelme amacıyla işgörenlerin hem gruplar içinde hem de gruplar arasında bilgi ve uzmanlıklarını paylaştıkları disiplinlerarası organizasyon yapıları gitgide daha çok kullanılmaktadır (Renzl, 2008: 206). Yöneticinin şeffaflık ilkesini benimseyerek işgörenleri ile açık iletişimde bulunması ve bilgi paylaşımı hususunda istekli ve cesaretlendirici bir davranış göstermesi, işgörenlerin de açık iletişim ve bilgi paylaşımı benimsemelerini kazandırmaktadır (Eser ve Ensari, 2016: 135).

Kurumlarda bilgi akışının etkin bir şekilde oluşturulamaması, çalışanların kurumlarına yönelik davranışlarında bazı değişiklikleri meydana getirmektedir. Oluşan dedikodular ve söylentiler, çalışanın zihnini karmaşık bir yapıya sokmakta ve bu durum kurum içinde çalışanların kendi aralarında bazı grup kurma eylemlerine sebebiyet vermektedir. Dedikodunun ve zıtlaşmaların fazla olduğu bir kurumda, çalışan zaman geçtikçe kendisine kötü bir sonuç tesir etmemesi adına birçok şeyden uzaklaşarak kurumuna yabancılaşma yaşamaktadır. Böyle bir durumda idarecilere çok önemli işler düşmektedir. İdareci aynı düzeydeki çalışanları arasında bilgiyi herkese denk bir şekilde paylaştırmadığı zaman kurum içinde çok önemli anlaşmazlıklar ortaya çıkabilmektedir. Buna ilaveten çalışanları alakadar eden herhangi bir hususta bilgi akışının tek taraflı ele alınması yabancılaşmaya götürmektedir (Moç, 2018: 47).

2.5.2. İşe Yabancılaşmaya Neden Olan Çevresel Etmenler

2.5.2.1. Ekonomik Yapı

Kurumların ekonomik sistemin alt sisteminde yer alması kurum ile ekonomik çevre arasındaki bağlantıyı gerekli kılmaktadır. Kurumların faaliyetlerindeki başarı öncelikle ürettikleri mal ya da hizmetleri yerinde bir fiyat politikası ile satması koşuluna bağlıdır. Ekonomik yapı içinde olan kurumun ve kuruma bağlı faaliyetini idame ettiren kişinin, süreç zarfında ekonomik imkanlar yüzünden kendisini güçlü hissedememesiyle ve faaliyetleri yeterli bulmamasıyla yabancılaşmanın etkisi ortaya çıkmaktadır (Kılçık, 2011: 46).

Dünyada ve ülke ekonomilerinde krizlerin yaşanması, enflasyon oranlarının ve faiz oranlarının artması, işsizliğin fazlalaşması gibi kişinin hayatını devam ettirmesinde sıkıntıya sokacak bilinmeyen durumların olması tehdit ve risklerin meydana gelmesine sebebiyet vermektedir (Aydın, 2015: 22).

Ekonomik şartlar bireyin gelişme süreci içindeki değişim ve ilerlemesini etkileyen önemli ögelerdendir. Ekonomik yönden problem yaşayan ve ihtiyaçlarını gidermekte güçlük çeken kişilerin sağlam bir ilerleme süreci içinde olması beklenmemektedir. Bireyin psikolojik ve sosyal açıdan rahat olması veya yaşadığı sıkıntı ile problemli bir psikolojik yapıya bürünmesinde ekonomik şartların ciddi derecede etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle ekonomik şartların kişinin yabancılaşma sorunuyla karşı karşıya kalmasında aktif bir görevi vardır (Yakut, 2016: 53).

2.5.2.2. Teknolojik Yapı

Teknolojik gelişmelerin öncesinde üretimde kullanılan araç ve gereçleri işgörenler kullanırken işine bilinçsel ve bedensel kabiliyetlerini eklemekteydi. Makineler işgörene bağımlı bir şekilde çalışmaktaydı. Teknolojik gelişmeler neticesinde ise işgörenin görevi makinelere devredilmiş gözükmektedir. Bu durumda işgören makineye bağımlı bir halde çalışmaktadır. İş süreçlerinin hızlı şekilde gerçekleşmesi makinelere önemli görevler yüklemektedir. Böylelikle işgören kendisini yalnızca üretim yapan bir robot olarak değerlendirmekte ve kurum hayatındaki beklentilerini gerçekleştirememektedir. Halbuki iş sürecindeki kavramsal boyutta teknoloji, insan etkinliğinin ileticisi yani insan ile doğa arasında oluşan iletişimde aracı konumundadır. Ama bugün işgörenin bu maksatla kullandığı malzemelerin yerini makineler almaktadır (Akpolat, 2014: 76). Blauner (1964) teknolojinin işin doğası olarak yabancılaşma derecesi üzerinde etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (Shepard, 1977: 5).

Pappenheim (2002) çalışmasında teknolojinin kişiye kendi hayatını biçimlendirme imkanı vermediğini ifade etmektedir. İş hayatı, teknolojinin ilerlemesi ile beraber daha düzenli ve daha etkili bir hale gelmiş olsa da bunun neticesinde kişiyi benliğinden mahrum bırakmaktadır. Pappenheim, kişinin benliğinden mahrum kalmasının giderek fazlalaşan bir umursamazlığa götürdüğünü ve kişinin artık işinde kendisini açıklayamadığını söylemektedir. Buna ilaveten hayatın gitgide makineleşmiş olması, doğaya ve topluma yönelik amaçlı bir görüş ile bakmayı ortaya çıkarmakta ve kişinin bu unsurlarla arasındaki bütünlüğünün bağını koparmaktadır. Pappenheim, teknoloji dönemindeki bireylerin hem

kendisine hem işine hem de sosyal yaşama karşı yabancılaşmış olduğunu vurgulamaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 137).

2.5.2.3. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Toplum değerleri, gelenek ve görenekler, kişinin beklentileri ve hayatında oluşan ani gelişmeler, bazı etik değerler, motivasyonun toplum yaşamıyla bağdaşmaması ve aile üyelerinde ortaya çıkan bazı problemler yabancılaşmayı etkilemektedir (Şimşek vd., 2006: 576). Eğer kişinin yaşadığı toplumda yer alan diğer insanlar, kendilerine ve topluma yabancılaşma yaşamışlar ise kişi de gitgide yabancılaşma hissine kapılmaktadır. Böyle bir kültürel yapı içinde kişinin kendisine göre doğru zannettiği bir tavır, toplumda olağan karşılanmamakta ve böylelikle kişi yalnızlaşıp topluma yabancılaşmaya başlamaktadır. Kişi, eğer yaptığı davranış biçimini topluma göre düzenleme gayretine girerse bu defa toplumun onay verdiği bir durum olmasına rağmen kendisine yabancılaşmaya başlamaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Kurumlarda güçlü bir kültürün bulunması ve güven duygusunun yüksek seviyede sağlanması, istenilen bir durum olmasıyla birlikte bu etkenler kurumun gelişimine ve sürekliliğine de yardım etmektedir. Bunun yanı sıra kurumların gelişimlerinin önünde engel ortaya çıkaran unsurlardan biri çalışanların kurumlarına karşı yabancılaşmasıdır. Çalışanların yabancılaşma seviyelerinin çok olması, onlardan beklenen performansı gerçekleştirmelerinin önüne geçmektedir (Kahveci ve Demirtaş, 2014: 36).

2.5.2.4. Politik ve Hukuki Yapı

Bir ülkede yaşanan siyasi istikrar sorunları, hükümet ve iktidarların sürekli değişime uğraması ve bunun ortaya çıkardığı belirsizlik durumları, erken seçimlerin sürekli gündeme alınması, demokrasiye yönelik darbe ve karışmalar, toplumsal ve ekonomik yaşamı belirsizliklere, istikrarsızlıklara ve kararsızlıklara götürebilmektedir. Ayrıca bu durum gerekli olan yasaların çıkarılmasının önüne geçmekte, bireylerin demokrasiye olan inançlarının yitirilmesine, endişe ve huzursuzluk içinde gelecek kaygısı taşıyarak zamanlarını geçirmelerine neden olmaktadır. Siyasi yaşamın belirsiz durumları, ülke ekonomisinin gelişme durumuna, ekonomi politikasında negatif etkilerin olmasına, iş yaşamında yatırımların kesilmesine, fazlalaşan enflasyon ve faiz oranlarına, vergi gelirlerinin düşmesine ve işsizliğe sebep olarak kişilerin gelecek kaygısı ile stresli bir şekilde yaşamalarına neden olmaktadır (Günsal, 2010: 97).

Siyasi sistemin oluşturduğu bu politikalar hem kurumları hem de kurum çalışanlarını farklı şekillerde etkilemektedir. Devlet tarafından değişikliğe uğratılan politika ve uygulamalar, bunları gerçekleştirecek olan kurumları da sürekli olarak değişikliğe iteceğinden devlete karşı çıkmamak adına firmanın bu değişikliklere uyma mecburiyetinin olması nedeniyle alacakları telaşlı ve çabuk kararlar, doğruluğunu ölçmeden hareket etmelerini ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuç kurumların zor süreçler geçirmelerine neden olmaktadır. Ayrıca oluşan bu durum, kurumların yabancılaşmasıyla beraber kurum çalışanlarının hem kendi kurumlarına hem de ortaya çıkan sisteme yabancılaşmasını sağlamaktadır (Soysal, 1997: 50-51).

2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

2.6.1. İş Tatmininin Azalması

İşgörenler iş yaşamı boyunca yaptıkları işte, çalıştıkları şirkette ve iş ortamında çok fazla tecrübeler elde etmektedir. İşgörenlerin iş yaşamı boyunca gördükleri, yaşadıkları, elde ettikleri, mutlu ve hüzünlü oldukları durumları bulunmaktadır. Oluşan tüm bilgi ve duygular ile işgörenlerin işlerine veya çalıştıkları kuruma ilişkin olumlu ya da olumsuz tutumları meydana gelmektedir. İş tatmini bu tutumların genel neticesi olmakla birlikte işgörenin fiziksel ve zihinsel yönden iyi bir durumda olmasını göstermektedir (Sevimli ve İşçan, 2005: 56). İşgörenlerde iş tatmini bulunması, hem kendilerini hem de çalıştıkları kurumları etkisi altına almaktadır (Korkmazer ve Ekingen, 2017:464).

Kabiliyetlerini kullanma olanağı bulamayan ve anlamlı bir iş yapmadığını düşünen çalışanların işten tatmin olmaları imkansız görülmektedir. İş tatminsizliği, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığını negatif bir şekilde etkisi altına almaktadır. Kişinin karşı karşıya kaldığı bu durum onun işe karşı soğumasına, yabancılaşmasına, işe gelmemesine ve işten ayrılma fikrinin oluşmasına neden olmaktadır (Turan ve Parsak, 2011: 7).

2.6.2. Örgütsel Sessizlik

Örgütsel sessizlik, çalışanların yaptıkları iş ve kurumları hakkında iyileşme ve gelişme göstermek için teknik ve davranışsal durumlar ile ilgili fikirlerini bilinçli bir şekilde söylememesi ve sessizliğe bürünmesi olarak ifade edilmektedir (Çakıcı, 2007: 149). Kurum içinde işgörenlerin sessiz kalmasının değişik sebepleri bulunmaktadır. Özellikle kişinin, iş arkadaşları ve yöneticinin eylemlerine maruz kalması bunda etkili rol oynamaktadır. Bu hususta yöneticilerin eylemleri çok daha önemlidir. Çünkü idareciler,

işgörenleri fikirlerini belirttiklerinde onlara negatif geri dönüş verirler ise işgörenler o kişilerle konuşmanın tehlikeli olduğunu ve gayret etmeye lüzum olmadığını düşünmeye başlayacaktır. Böylelikle bu doğrultudaki uygulamalar kurumda sessizlik ikliminin yayılmasına neden olmaktadır. Bunun neticesinde işgören, artık negatif geri dönüşleri içselleştirip, bundan sonra konuşmamayı ve sessiz kalmayı bir davranış şekli haline sokup, bunu tavır haline getirmektedir (Çiftçi ve Öneren, 2017: 569).

Örgütsel sessizlik, işgörenlerin kendilerini değersiz hissetmelerine, işlerindeki kontrolü yitirmelerine ve bilişsel olarak uyuşmazlıklar yaşamalarına neden olmaktadır. Böylelikle kurumun değişim sürecindeki kararlarında etkili olan işgörenlerin, motivasyonlarının, doyumlarının, sadakat ve performans seviyelerinin azaldığı görülmektedir. Nitekim böyle bir durum, işgörenlerin kendilerini emredileni yapan etkisiz kimseler olarak görmelerine sebebiyet vermektedir. Bu görüş doğrultusunda olan işgörenlerde herhangi bir şeye samimi ve içten bağlılık gösterememe, umursamazlık, birlik olamama, soğuk davranma, geri adım atma, ilişkilerde bozulma ve ayrı bir şekilde yaşama gibi durumlar meydana gelmekte ve işe yabancılaşmanın belirtilerine yönelik bazı duygular görülmektedir (Kahya, 2018: 986-987).

2.6.3. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişliğin iş yaşamında negatif etkilerinden biri, çalışanların hizmet ettiği kişilere karşı ilgisiz tavırlar sergilemeleridir. Tükenmişliği olan kişi, başka kimselere yönelik görüşlerini değiştirip, çevresindeki kişileri de birer nesne olarak görmeye başlamaktadır. Böylelikle kişinin, hizmet ettiği kimselerin gereksinimleri önemsemediği, onlara kırıcı ve saygısızca davranarak hizmetini sürdürdüğü ifade edilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 75).

Yabancılaşma yaşayan kişinin gösterdiği tutumlar devamlılık gösterdiğinde, onun tükenmesine sebebiyet vermektedir. Diğer bir ifadeyle kişinin yabancılaşmanın boyutlarından birini yaşaması durumunda gösterdiği tutumlar tükenmişliğin belirtileri arasındadır. Örnek olarak güçsüzlük boyutunda yabancılaşan kişinin eylemlerinin devamlılığı, onun tükenmesine sebep olmaktadır. Bu durumdaki kişide oluşan ilk negatif duygu, yabancılaşmadır. Birey bu duygudan çıkamazsa tükenmişlik yaşamaya girmektedir. Böylelikle bazı araştırmacılara göre yabancılaşmanın tükenmişliği, bazılarına göre de tükenmişliğin yabancılaşmayı etkilemekte olduğu belirtilmektedir (Özler ve Dirican, 2014: 298-299).

Usul ve Atan (2014) çalışmalarında sağlık sektörü işgörenlerinin hem çalışma şartları hem de yapmış oldukları işleri sebebiyle tükenmişlik seviyelerinin çok yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu durumun da çok yüksek seviyede yabancılaşmaya sebep olduğunu ifade etmişlerdir (Usul ve Atan, 2014: 1).

2.6.4. Örgütsel Bağlılığın Azalması

Kurumuna bağlılığı fazla olan çalışanların, kurumun amaçlarına varmasında ve kendi işlerini yerine getirmelerinde fazladan gayret ettikleri görülmekte olup, bu kimselerin kurum ile pozitif ilişki sağladıkları ve üyeliklerini çok uzun süre sürdürdükleri belirtilmektedir. İdarecilerin çalışanların kararlara katılmalarını yüreklendirmeleri, kurumun değerli bir çalışanı olduklarını hissettirmeleri, kurum içi iletişimi sağlam bir şekilde devam ettirmeleri gibi bazı temel metotlar, istenilen örgütsel bağlılığın ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Bayram, 2005: 137).

Kurumun yapısı ve yaşanan bürokratik problemler, örgütte terfi ve atanma ile ilgili sorunlar, ücretlerin azlığı, fiziki ve ruhsal olarak çalışma koşullarının yükünün fazlalığı, mesai saatlerinin belirsizliği, sosyal imkanların eksikliği, kurumda teknolojinin kullanılması yönünden oluşan olumsuz durumlar vb. farklı birçok sebep, kişinin örgütüne bağlılığını ve ait olmasını negatif bir şekilde etkilemekte ve böylelikle kişide yabancılaşma meydana gelmektedir (Alkan, 2018: 265).

Örgütsel bağlılığın az olduğu kurumlardaki kişilerde, işe devam etmeme, örgütsel yabancılaşma, işte ayrımcılık, bilgi ve kaynakları suistimal etme, mobbing ve işi bırakma gibi verimliliğe ters düşecek eylemlerin oluşması önüne geçilemez bir durumdur (Demirel, 2009: 116).

2.6.5. İşten Ayrılma Niyeti ve İşe Devamsızlık

İşinden uzaklaşma, işgörenin işinden, çalışma ortamından ve etrafındaki kişilerden kendini çekmesi veya kendini iletişimsiz bırakması olarak neticeleneceği gibi sosyal ve psikolojik yönden rahat olacağı bir iş ve iş ortamını araması ve işten ayrılması şeklinde de neticeleneceği belirtilmektedir (Kurtulmuş ve Yiğit, 2016: 862).

Ünsar ve Karahan (2011) konfeksiyon sektöründeki çalışanların yabancılaşma ve işten ayrılma eğilimlerini inceledikleri çalışmalarında, kişilerin yabancılaşma yaşamaları ile işten ayrılma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, yani yabancılaşmanın

kişinin işten ayrılmasını arttıran bir durum olduğunu saptamışlardır (Ünsar ve Karahan, 2011).

2.6.6. Çalışma Yaşamının Kalitesinin Düşmesi

Çalışma yaşam kalitesi, işyeri ortamını oluşturan fiziksel ve psikolojik ögelerin işgören tarafından algılanması olarak belirtilmektedir. Bu algılayış, işgörenin kendi beklenti, görüş ve bu durumu ele alışına bağlı olmaktadır. Bundan dolayı işgörenin ihtiyaçları esasında meydana gelen bir algılamadan söz edilmektedir. Çalışma yaşamının kaliteli bir şekilde algılanmasında işgörenin iş ortamı hakkında gereksinimlerinin yerine getirildiği düşüncesi vardır (Türkay, 2015: 240-241).

Çalışma yaşam kalitesini; iş ortamı ve koşulları, işin yapısı, işlerin idaresi ve organizasyonu, kullanılan teknoloji, demografik yapı, işgörenin doyumu ve motivasyonu, maaşlar, kararlara katılım, istihdam garantisi, endüstriyel ilişkiler, sosyal adalet, güvenlik ve devamlı eğitim gibi etkenler oluşturmaktadır (Dikmetaş, 2006: 170).

Çalışanın yaptığı işini ve iş ortamını, anlamlı ve önemli bulması ve bireysel gelişimine uygun olarak ele alması, çalışma yaşamının kalitesi açısından önem arz etmektedir. Böylelikle bu durum çalışanın iş tatminine etki etmesi sebebiyle hayattan zevk almasına ve onun mutlu olmasına yardım etmektedir (Demir, 2011: 455). Çalışma yaşam kalitesi normalin altında olan ve motivasyon seviyesi az olan bir kurumda çalışan işgörenin, etkili ve verimli bir şekilde çalışması çok zor olmaktadır (Kılıç ve Keklik, 2012: 148).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MESLEKİ TÜKENMİŞLİK

3.1. Tükenmişlik

Tükenmişlik, bir kimsenin yaşam kalitesini azaltan önemli bir sağlık tehdidi olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda kişinin ailesi, arkadaşları ve çevresindeki diğer insanlar için de bu söz konusudur (Appleby, 2018: 2). Mayıs 2019'da Dünya Sağlık Örgütü tükenmişliği Uluslararası Hastalık Sınıflandırmasında mesleki bir fenomen olarak sınıflandırmaktadır (Adlakha D, 2019). Tükenmişlik, duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2009: 206).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak Freudenberger aracılığıyla 1970 yılında literatüre giriş yaptı. Ona göre tükenmişlik beklenen mükafatları meydana getiremeyen profesyonel ilişkilerden kaynaklanan halsizlik ya da düş kırıklığı durumudur. Bu kavram ilk olarak Freudenberger aracılığıyla açıklanmış olsa da 1980'lerde sosyal psikolog Christina Maslach'ın çalışmalarından sonra kavramın yayılma süreci başlamaktadır. Maslach, tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve çeşitli bireylerle çalışılmasıyla ortaya çıkan zor durumlar sonucu kişisel başarı hissinin azalmasını ifade eden psikolojik bir kavram olarak açıklamaktadır. Aynı zamanda çoğunlukla hemşire, avukat, polis ve öğretmenlik mesleğini birebir insanlarla icra eden kimselerin tükenmişlikten daha fazla acı çektiklerini belirtmektedir (Momunalıeva ve Serınkan, 2018).

Bir başka ifadeyle tükenmişlik kavramı, enerjinin ve kuvvetin yitirilmesi, fazla talepler nedeniyle başarısızlık durumu, yıpranma ya da bitkinlik hali olarak belirtilmektedir (Freudenberger, 1974: 159). Tükenmişlik, uzun müddet gerektiren çalışma dönemlerinin bulunduğu iş platformlarında, duygusal beklentilerin sık olduğu ortamlar nedeniyle çalışma ortamı ve yaşama karşı negatif tutumların geliştiği, kişisel yetersizlik hissiyatının oluştuğu, geleceğe yönelik umutsuz olma, çaresiz kalma, bedensel ve zihinsel yıpranmışlık gibi belirtilerin meydana geldiği durum olarak da ifade edilmektedir (Solmuş, 2010: 59).

3.2. Mesleki Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik ifade edilirken araştırmacıların çoğu ‘’sendrom’’ vurgusu yapmaktadır. Sendrom vurgusu, mesleki tükenmişliğin ilk ele alınışta birbiriyle bağlantısız gibi görünen fakat tamamı beraber ele alındığında birtakım anlam ve belirtilerle kendisini göstermesi ve bilimsel teşhisinin kesin olarak bulunmamış olması nedeniyle kullanılmaktadır. Sendrom vurgusu, mesleki tükenmişliğin bir sağlık problemi olduğunu ve tedavisi gereken bir durumu belirtmektedir (Demir, 2018).

3.3. Tükenmişlik Modelleri

3.3.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Duygusal Tükenme: Aşırı işi yükü, işte yaşanan bireylerarası uyuşmazlıklar ve negatif çalışma koşullarının neden olduğu duygusal tükenme; bireylerin kendilerini yorgun ve kullanmış hissetmelerine neden olup, onların yapmış oldukları mesleklerine artık eskisi gibi ilgili davranmadıklarını hissetmeye başladıkları bir boyuttur. Duygusal olarak sıkı bir çalışma temposu olan birey, diğer kimselerin duygusal isteklerini yerine getiremez duruma gelmektedir. Bu durum, duygusal tükenmişliği yaşayan bireylerde diğer kimselerin problemlerini çözebilecek gücü olmadığı duygusunun oluşmasına neden olmaktadır. Böylelikle kişi, tükenmişliğin diğer boyutu olan duyarsızlaşma boyutuna kaçmaktadır (Deran ve Beller, 2015: 72).

Duyarsızlaşma: Başa çıkma kavramına karşılık gelmektedir. Duyarsızlaşma yoluyla kişi başkalarına insan olarak değil, nesneler ya da sayılar gibi davranarak duygusal enerjisinin tükenmesini durdurmaya çalışmaktadır. Ashforth ve Lee (1990) duyarsızlaşmanın istenmeyen bir talebin önüne geçmeyi ya da algılanan bir tehdidi azaltmayı amaçlayan reaktif ve koruyucu eylemler olarak tanımlanan bir savunma davranış biçimi oluşturduğunu ileri sürmektedir. Böylelikle duyarsızlaşmanın bir baş etme yöntemi olarak psikoloji, gerginlik ve kaçış ile ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Lee ve Ashforth, 1990: 744).

Kişisel Başarının Azaltılması: Kişiler gerekli yardımı gerçekleştirmediklerini hissettiklerinde kişisel başarıları azalmakta, kendilerini mesleğe layık görmemekte ve katkıları ile beraber basmakalıp rolleri de değersiz şekilde görmektedir. Böylelikle kişinin benlik saygısı eksikliği gelişmekte ve yoğun bir şekilde depresyon ortaya çıkmaktadır. Bu

durum kişilerin görevlerini gerçekleştirmelerine engel olmaktadır (Hamann ve Gordon, 2000: 35).

3.3.2. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss Modeli, tükenmişliği zamana yayılmış süreç şeklinde incelemektedir. Bu modelde tükenmişlik iş stresine bir tepkiyle başlayıp, psikolojik yönden işle bağlantının kopmasıyla biten süreçtir. Cherniss'in hizmet sektörü üzerindeki çalışmalarında çalışan kimselerin rolleri ve rollerindeki tutarsızlıklarının tükenmişliğe neden olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2012: 42).

Bu modelde kişide, çalışmasıyla ilgili cesaretinin kırılmasında artış, motivasyon, çaba ve işe katılımda düşüş, karamsarlık ve kadercilik, karşı gelme, müşteriler ve meslektaşlara karşı sık sık sinirli ve öfkeli olma, işte kendi rahatlığı ve refahı ile meşgul olma, müşterileri ya da sistemi suçlayarak başarısızlığı rasyonelleştirme eğilimi, değişime direnç gösterme ve yaratıcılığın kaybolması gibi durumlar görülmektedir (Firth vd., 1986: 634).

3.3.3. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu model, destek hizmeti veren işlerdeki işgörenlerin yardımcı olma gayretleri nedeniyle meydana gelen enerjinin yok olması durumudur. İşin gerektirdiği koşullar; çok fazla insana hizmet verme, maaşların azlığı, müşteriler tarafından takdir edilmemek, fazla idealist fikirler, uzun süreli çalışma şartları, bürokrasi ve politikaya dayalı baskılar bu modelin temelini oluşturmaktadır (Güldiken ve Saldamlı, 2018: 312).

Edelwich modeli, tükenmişliği birbirini izleyen dört evrede ifade etmektedir.

1.İdealist coşku: Bu dönemde bireyin enerjisi, umudu ve beklenti seviyesi fazladır.

2.Durgunlaşma: Bu evrede bireyin enerji seviyesi azalmaya başlamakta ve işi yavaşlatma düşünceleri meydana gelmektedir.

3.Engelleme: Birey zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma çabalarının önüne geçildiğini düşünmektedir.

4.Apati (Duyarsızlaşma, ilgisizleşme): Bu evrede bireyin ilgisiz ve duyarsız oluşu işinin her yerine yansımaktadır. İşe geç gitme, işten erken çıkma ve bazen de işe gitmeme görülmektedir (Murat, 2016: 26).

3.3.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'e göre tükenmişlik, bireylerin işlerinde ve hayatlarında sahip olamadıkları (varoluşsal) anlamı bulmak istemeleri ihtiyacından doğmaktadır. İş hayatlarında varoluşsal bir anlama sahip olmayı bekleyen idealist kimseler, işlerine ilk önce üst seviyede motivasyon ve beklenti içinde başlamaktadır. Kişiler, yanlış yaptıklarını veya işlerinden bekledikleri varoluşsal anlama sahip olamadıklarını anladıkları zaman ümitsizlik, çaresizlik ve tükenmişlik duygularına düşmektedir (Çapri, 2006: 64).

Pines modelinde tükenmiş kişileri, duygusal anlamda devamlı olarak tüketen ortamların kişiler üzerinde meydana getirdiği fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu şeklinde açıklamaktadır. Bu modelde tükenmişliğin üç boyutu bulunmaktadır:

Fiziksel Bitkinlik: Enerjinin düşmesi, kronik yorgunluk ve güçsüzlük gibi.

Duygusal Bitkinlik: Çaresizlik, ümitsizlik, yanılmışlık, çıkmazlığa girme ve hayal kırıklığı gibi.

Zihinsel Bitkinlik: Kişinin kendisiyle beraber hem işine hem başka kimselere hem de hayata yönelik negatif tutumlar göstermesi gibi (Demir, 2010: 186-187).

Motivasyon seviyesi fazla olan kişiler, çalışma çevresindekileri destekleyici olarak düşünmektedir. Böylelikle bu kişiler, umdukları şeyleri ve kendini gerçekleştirme şanslarını elde etmektedir. Fakat çalışma çevresindeki stres düzeyinin fazla olması ve destek ve ödül boyutunun az olduğu zamanlarda oluşan başarısızlık, tükenmişliğin etkili bir sebebini meydana getirmektedir. Yaşanılan tükenmişlik de motivasyon seviyesini düşürmektedir. Bu durum bazı kimseler için işini değiştirme düşüncesine ya da işten ayrılmaya kadar gitmektedir (Şanlı, 2018: 290).

3.3.5. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişliği, kronik duygusal strese dayalı üç bileşenin oluşturduğu ifade edilmektedir. Bunlar; duygusal ve fiziksel tükenmeyi, iş verimliliğinin azlığını ve diğerlerine karşı duyarsız olmayı içeren tutumları barındıran tepkilerdir. Modelde kişinin çevresel ve bireysel değişkenlerin özünde yorumlanması ile bilişsel/algısal bir odağı bulunmaktadır. Kişinin özellikleri, çalışma ve sosyal çevresi, tükenmişliğin üstesinden gelmek için etkilidir. Ayrıca modelde, tükenmişliği oluşturan üç boyut ele alınmaktadır (Perlman ve Hartman, 1982: 293-298).

1-Fizyolojik olarak; fiziksel tükenmeyi içermektedir.

2-Duyusal ve bilişsel; tutum ve duygulara odaklanmayı (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) içermektedir.

3-Davranışsal; semptomatik davranışları (duyarsızlaşma ve iş verimliliğinin azalması) içermektedir.

Bu modelde, stresin üstesinden gelmek için dört aşama yer almaktadır.

İlk aşama: Bir durumun strese elverişli derecesini belirleyen aşamadır. Stresin gerçekleşebileceği iki durum bulunmaktadır. İlki kişinin kabiliyetidir. Burada kişi örgütsel talepleri karşılamada yetersiz kalabilmektedir. İkincisi ise kişinin işidir. İşi, çalışma beklentilerini, gereksinimlerini ve değerlerini karşılamayabilmektedir. Başka bir ifadeyle kişi ve çalışma ortamı arasında yeterli olmayan uyum ve tutarsızlık olduğunda stres oluşmaktadır.

İkinci aşama: Kişinin algıladığı stres seviyesinin içeren aşamadır. Strese neden olan birçok etken, kendilerini stres altında algılayan kişilerde yeniden başlamamaktadır. İlk aşamadan ikinci aşamaya geçiş, kişinin geçmişine, kişiliğine, rol ile örgütün değişkenlerine bağlı olmaktadır.

Üçüncü aşama: Strese karşı verilen reaksiyon aşamasıdır. Fiziksel, bilişsel ve davranışsal boyutların hangilerinin belirleneceği konusunda kişisel ve örgütsel değişkenler etkili olmaktadır.

Dördüncü aşama: Stresin neticelerini yansıtma aşamasıdır. Burada tükenmişlik, çok yönlü bir kronik duygusal stres deneyimi ile meydana gelmektedir.

3.3.6. Meier Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişlik, kişilerin sahip olduğu iş tecrübelerinden kaynaklanan bir durum olarak açıklanmaktadır (Meier, 1983: 900-907).

Aşağıda sıralan düşük seviyelerde beklentilere sahip olan kimseler genellikle endişe ve korku gibi duygular yaşamakta, işten kaçınma göstermekte ve verimsiz davranmaktadırlar.

- Pozitif pekiştireç varlığı hakkında beklentilerin az, çalışma ortamındaki ceza varlığı hakkında beklentilerin fazla olması,
- Pekiştireçlerin kontrol yöntemleri hakkında beklentilerin az olması,
- Pekiştireçleri kontrol etmek için gerekli davranışların gerçekleştirilmesinde bireysel yeterlilik beklentilerinin az olması.

Aynı zamanda bu model için Meier, tükenmişliği dört boyutta ele almıştır:

1.Pekiştirme Beklentileri: Belirli çalışma sonuçlarının bireyin gizli ya da açık hedeflerini karşılayıp karşılayamadığına ilişkin açıklamalarını içermektedir. Çalışma ve deneyimlerin sonucu, kişilerin kendilerine yükledikleri anlam ve değer yönünden farklılık göstermektedir.

2.Sonuç Beklentileri: Hangi davranışın belirli neticelere neden olacağına dair açıklamalar şeklinde belirtilmektedir. Pekiştireç beklentileri belirli neticelerin istenen hedefleri karşılayıp karşılamadığını ifade ederken, sonuç beklentileri bu neticeleri ortaya çıkarmak için hangi davranışların gerekli olduğunu açıklamaktadır.

3.Yeterli Olma Beklentileri: Sonuç beklentileri, kişinin istenen neticeleri ortaya çıkarmada gerekli davranışların bilgisini belirtirken; öz-yeterlilik, bu üretken davranışın yürütülmesinde bireysel yeterliliğin beklentilerine işaret etmektedir.

4.Bağlamsal İşleme Süreci: Bu boyut tükenmişliğin en geniş grubunu oluşturmaktadır. Kişinin beklentileri, öğrenmesinin, bunu sürdürmesinin ve değişikliğe sokmasının nasıl gerçekleştiğini belirtmektedir. Bağlamsal işlem, bağlamlar içindeki insani bilgi işlemeyi ifade etmektedir. Sosyal grup, inançlar, örgütün yapısı ve öğrenme metodu bilgi işlemeyi etkileyecek bağlamlara örnek olarak verilmektedir.

3.3.7. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Bu modelde profesyonel ve bireysel yaşam süresi bütünlüğüne bir başlangıç olarak dört basamak önerilmektedir (Suran ve Sheridan, 1985: 743-749).

İlk basamak: Kimlik, Rol Karışıklığı: Mesleki gelişim hakkındaki düşünceler lise ve üniversiteye geçiş dönemlerinde başlamaktadır. Burada hem kişisel hem de mesleki kimlik rollerinin belirmesi, ciddi bir süreci ifade etmektedir. Çünkü kişi ‘’Ne tür bir profesyonel olacağım?’’ sorusunu sormaktadır. Mesleki gelişme sürecini anlamlı olarak çözemeyen biri, gelecekte rol karışıklığı duygusuna maruz kalmaktadır. Bu durum

çoğunlukla mesleki seçimler ya da mesleki bağlılığa ilişkin devam eden sorularda kendini göstermektedir.

İkinci basamak: Yeterlilik, Yetersizlik: Profesyonel kimlik süreci, kişinin işinde yeterlilik hissine sahip olması ile kişisel ve sosyal yaşantısını güçlü olarak bir araya getirmesiyle bitmektedir. Bu aşama kişinin kabiliyetlerini geliştirme ve bağımsız olma fırsatına sahip olduğu bir dönemdir. Tecrübe edinen kişi artık başkalarının gözünde bir kimlik oluşturmakta ve endişelerinin çoğu hafiflemektedir. Bundan sonra kişide ‘’İşimde ne kadar iyiyim?’’ sorusu oluşmaktadır. Kişi sorunun cevabını diğer çalışanlarla kendini kıyaslayarak ve bundan sonraki pozisyonunu düşünerek aramaktadır. Başkalarıyla kıyaslamanın neticesi olumsuz ise kişi mesleki yetersizlik ve aşağılık hissi ile karşı karşıya kalmaktadır. Meslekle ilgili yüksek beklenti içinde olan kişide tükenmişlik riski görülmektedir.

Üçüncü basamak: Verimlilik, Durağanlık: Çıraklığın bitmesiyle uzmanlaşan kişinin mesleki hayatı başlamaktadır. Bu süre otuz ile otuzlu yaşlarının sonunu kapsamaktadır. Yetenekler özelleşmiştir ve kişi kariyer hedefini ilk defa sorgulamaktadır. Bu evli ve çocuk yapmayı geciktiren kimseler için daha zordur. Keza çocuk yapmayı isteyen ve kariyerine ara verme niyeti olan kadınlar için de bu geçerlidir. Kişinin yaşamını sağlamlaştırıp kabiliyetine olanak verme duygusu, enerjisini işte verimli harcamaya ve yaratıcı bir hayat stili geliştirmeye yöneltmektedir. Fakat kişinin bir stil geliştirememesi amaçsızlıkla neticelenmektedir. Kabiliyetini kullanacak bir ortamın olmayışı, geçmiş başarılarını da anlamsız kılmaktadır. Kişi ne yapacağını bilmediğinden tükenmişliği ortaya çıkmaktadır.

Dördüncü basamak: Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığı: Bireyin orta ve kırklı yaşlara doğru kararlarını sorguladığı bir süreçtir. Kişi işiyle ilgili tatminsizlik yaşayabilmektedir. Kabiliyetlerini kullandıktan sonra zamanla sıkılmaya başlaması ile tükenmişlik meydana gelmektedir. Yeniden oluşturma aşaması, bireyin kişisel ve mesleki yaşamında olmak istediği kişiyi oluşturma sebebini bulduğu bir süreçtir.

3.4. Tükenmişliğin Boyutları (Maslach Tükenmişlik Modeli)

3.4.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenmişlik, genellikle tükenmişliğin en etkili ögesi olarak kabul edilmekte olup, fazla seviyedeki iş talebi ile ilgili bir kavramdır. Bu sebeple duygusal

tükenmenin ilk belirleyici etkenleri, işgörenlere karşı bireysel ve kurumsal talepleri iletmektedir (Cordes vd., 1997: 688).

Birey, duygusal kaynaklarının bittiğini hissetmesiyle duygusal olarak bitkinlik yaşamakta ve örgütte hizmette bulunduğu bireylere karşı geçmişteki gibi sorumlu bir şekilde hareket etmediğini düşünmektedir. Gerilim ve endişe duygusunun üstesinden gelemeyen birey için bir sonraki gün işe gitmek çok güç bir hal almaktadır. Böylelikle işe zamanında gelmeme, işe gitmeme, psikomatik yakınmalar, kişinin işe devam etmemesi ve işten ayrılması gibi durumlar, işgören açısından da örgüt açısından da verimsizlik meydana getirmektedir (Kayabaşı, 2008: 195).

3.4.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma işgörenin müşterilere ilişkin negatif algısı olarak belirtilmektedir. Duyarsızlaşma bireyin çalışması ile duygusal stresinin üstesinden gelme girişimidir. İşgörenlerin sürekli olarak müşteri sorunu nedeniyle duygusal yönden uzaklaştıramadığı durumlar, onların performanslarının azalmasına, bakım kalitesinin hasar görmesine sebep olmaktadır. Böylelikle duyarsızlaşma müşteri merkezli durumda yaşamını sürdürmek için kişinin var olan kaynaklarını bilinçli kullanmasının ve korumasının kabulünü kapsamaktadır (Wright ve Bonett, 1997: 493).

Duyarsızlaşma yaşayan birey, başkalarının gereksinimlerine ilgi göstermeyen bir davranış içinde olmakta, kırıcı ve katı hareket edebilmekte ve kişilerin onurlarını kırmaktan çekinmemektedir. Ayrıca hizmet ettiği kimselerin arzu ve taleplerini önemsememekte veya onlara uyacak bakım, hizmet ve destek sağlamada yeterli olamamaktadır. Böylelikle kişi başkalarına ilgisiz davranarak, onlardan uzaklaşarak ve düşmanca tutumlar göstererek hem kendisini hem de hizmet verdiği kimseleri negatif olarak algılamaktadır (Çam, 1998: 83).

3.4.3. Kişisel Başarısızlık Hissi

Kişisel başarının eksilmesi işyerinde yeterlilik ve verimlilik duygularında azalma olarak tanımlanmaktadır. Azalan yeterlilik duygusu, kişinin stresi ve işi ile ilgili taleplerin üstesinden gelememesi ile ilişkilidir. Bu durum sosyal desteğin noksanlığı ve profesyonel olarak ilerleme fırsatları ile daha fazla bozulmaktadır. İşgörenler, müşterilere yardım etme kabiliyetleri hususunda yüksek bir yetersizlik hissi yaşamakta ve bu kişinin kendisine

dayattığı başarısızlık kararı ile neticelenmektedir. Kişisel başarı, tükenmişliğin değerlendirilmesini yansıtmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998: 64).

Kişisel başarı eksikliğinin yaşanması, kişilerin kendileri hakkında negatif değerlendirme yapmaları olarak görülmektedir. Böylelikle kişinin başarı ve yeterlilik hissinde işte karşılaşılan kimseler nedeniyle düşüş gözlemlenmektedir. Kişi işinde gelişmediğini daha da alt seviyeye düştüğünü düşünmekte ve kendini suçlu hissedip sarf ettiği gayretin faydalı olmadığına inanmaktadır (Çimen ve Ergin, 2001: 170).

İşgörenin kendisi hakkında olumsuz değerlendirmelerinin yoğun ve hızlı olması, onun içsel olarak çatışma yaşamasını ve özgüveninin yok olmasını artırmaktadır. İşgörenin kendi içsel değerlerindeki yok oluş, tükenmişlik hakkında algısını da etkisi altına almaktadır. Kişinin tükenmişlik durumundan kendisini sorumlu görmesi, başka etkenleri önemsememe tehdidini oluşturmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2009: 148).

3.5. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

3.5.1. Bireysel Faktörler

3.5.1.1. Kişilik Özellikleri

Kişinin yapısı ve kişinin nitelikleri tükenmişlik hakkında etkili bir değişkendir. Yapılan araştırmalara göre kişilik, kişinin işi hakkındaki algılarını, bireylere, olaylara ve yaşama olan duygusal tepkilerini etkisi altına almaktadır (Camcı ve Ercan, 2017: 403).

İnsanda bulunan biyolojik ve psikolojik nitelikler olan kişilik, tükenmişlik seviyesini belirleyen bir unsurdur. Bireylerin başka kişilerle olan iletişimleri, olayları ele alış biçimleri, problemleri karşılama şekilleri ve kendilerini kontrol edebilmeye yatkınlıkları tükenmişlik seviyesinde belirleyici olmaktadır (Arı ve Bal, 2008: 137-138).

Tükenmişlik ile kişilik ilişkisinde A ve B tipi kişilik modelleri karşılaştırıldığında A tipi kişiliğe sahip olan kimselerde daha çok tükenmişlik seviyesi görülmektedir. Bu kimseler, başarılı olmak için daima agresif davranan, sabırsız, zaman sıkıntısı çeken, yüksek hedefleri olan yapıdadır (Şahinoğlu ve Arkar, 2011: 160-161). B tipi kişiler olumlu yaklaşımı olan, uyumlu, başkalarını destekleyen, eleştiriye açık, işleri çabuk tamamlamaya meyilli olmayan kimselerdir (Koçak vd., 2017: 383).

3.5.1.2. Demografik Özellikler

Yaş

Araştırmacılar yaptıkları incelemelerde en çok tükenmişlikle etkisi olan unsurun yaş olduğunu ileri sürmüşlerdir. Yaş ile tükenmişlik arasındaki bağlantının daha çok hayatın içinde elde edilen tecrübe ve mesleki tecrübe ile tutarlı ve anlamlı olduğu belirtilmektedir. Çalışanların yaşı arttıkça tükenmişliğe karşı dayanmasının daha çok olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, kişilerin çalışma hayatındaki elde edilen tecrübeler ile çalışma hayatının ve hayatın gerçeklerini iyi bir şekilde benimsemiş olmalarına ve beklentilerinin işe başlanılan ilk zamanlardan zamanla daha az olduğuna bağlanmaktadır (Günay, 2016: 62).

Başka bir değerlendirmede ise çalışan kimselerden yaşı daha genç olanların tükenmişlik seviyeleri, 30 veya 40 yaşından daha fazla olan kimselere göre daha çok olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yaş ile iş tecrübesi de ilişkilendirilmektedir. Bundan dolayı kariyerinin erken yıllarında olan bireyin tükenmişlik yaşaması daha riskli görülmektedir (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Kalınkara ve Kalaycı (2018) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları çalışmada, kişilerin yaşı artıkça duygusal olarak tükenme yaşanmalarının azaldığını ve kişisel başarısızlıklarının da yükseldiğini tespit etmişlerdir (Kalınkara ve Kalaycı, 2018: 133).

Cinsiyet

Benzer meslekte çalışan kadın ve erkeklerin farklı seviyelerde tükenmişlik yaşadıkları belirtilmektedir. Bunun sebebinin kadınların cinsiyetleri dolayısıyla içgüdüsel davranışlar göstermeleri ve karşısındaki insanlara daha fazla önem göstermeleridir. Erkekler ise beraber çalıştıkları insanlara karşı katı davranışlar sergilemektedir. Kadınlar duygusal yönden daha fazla tükenmişlik yaşarken, erkekler bu konuda duyarlılığın azalmasına eğilimlidir. Yapılan incelemeler etrafında kadınların erkeklere göre tükenmişlik yaşama seviyelerinin daha fazla olduğu neticesine varılmaktadır (Tama, 2019: 41). Purvanova ve Muros (2010) çalışmalarında erkeklerin kadınlara göre biraz daha fazla duyarsızlaştığını tespit etmiştir (Purvanova ve Muros, 2010: 168).

Medeni Durum

Medeni durum ile tükenmişlik seviyesi arasındaki ilişkide, bekar kimselerin evli kimselere göre çocuk sahibi olmayanların ise çocuk sahibi olanlara göre daha çok tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca hiç evlenmemiş ve boşanmış olan kimselerle, evli olan ancak çocuk sahibi olmayan kimselerin daha çok duygusal

tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Kişilerin ihtiyacı olan sosyal desteği aile üyelerinden alması, tükenmişlik yönünden aileye sahip olmanın pozitif etkisi olarak belirtilmektedir (Kılıç ve Seymen, 2011: 52).

Eğitim Durumu

Eğitim durumu ile tükenmişlik arasındaki bağlantı kesin görülmemektedir. Kimi araştırmacılar eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlikle baş etmenin artacağını ileri sürmekte, kimi araştırmacılar ise üniversite eğitimi almamış işgörenlerin tükenme yaşamalarının daha az seviyede olduğunu ve üniversite mezunlarının lisansüstü mezunlarından daha fazla tükendiklerini ifade etmektedir. Böylelikle tükenme seviyesi daha fazla olanların lisans mezunları olduğu, bu kişilerin duygusal ve duyarsızlaşma puanlarının fazla, kişisel başarı puanlarının ise düşük olduğu belirtilmektedir (Korkmaz, 2013: 59-60).

3.5.1.3. Beklentiler

İşgörenlerin meslekleri, kurumları ve kendi bireysel faaliyetleri hakkındaki beklentileri tükenmişliğin oluşmasına yardım etmektedir (Cordes ve Dougherty, 1993: 636). Kişinin beklentilerinin gerçekleşme olasılığıyla tükenmişlik arasında benzer bir bağlantı bulunmaktadır. Tükenmişlik ile kişinin beklentisi arasında fark olumsuz şekilde ise tükenmişliğin fazlalaşacağı tahmin edilmektedir. Kişi işe girdiği andan itibaren sağlam bir enerji ile başlamakta ve kurumundan beklenti içine girmektedir. Bu beklentiler; sorumluluk alma, ücret, terfi vb. şeklindedir. Fazla seviyede tükenmişliği olan kişilerde beklentilerine dayanılarak işe başlangıçtaki bağlılığının çok fazla olduğu, fakat beklentilerinin gerçekleştirilememesinin tükenmişliğini yükselttiği ifade edilmektedir (Kulualp, 2019: 216).

Çalıştıkları kurumlarda duygusal beklentilere fazlaca maruz kalan işgörenler zamanla işine ve iş ortamına yönelik duyarlılığını kaybetmekte, iş ortamındaki kişilere ya da o ortamla ilişkisi olan başka kimselere yönelik negatif davranış içinde olmaktadır. İşgörenin bireysel nitelikleri de bu duygulara bağlanmasında etkili olmakta ve tükenmişlik yaşanmaktadır (Demirel vd., 2017: 447).

Beklentiler karşılanmadığı zaman kişide hoşnutsuzluk, bağlılığında azalma, verimlilik ve güven konusunda ayrılma niyeti ve devamsızlık yapma gibi durumlar oluşmaktadır (Hubbard ve Purcell, 2001: 19).

Steven ve O'Neill (1983) daha genç olan işgörenlerin daha fazla beklentilerinin olması nedeniyle tükenmişlik seviyelerinin az olduğunu belirtmektedir. Fakat kişilerin beklentileri gerçekçi olmasa da duygusal olarak tükenme yaşadıklarını da ifade etmişlerdir (Steven ve O'Neill, 1983: 618).

3.5.2. Örgütsel Faktörler

3.5.2.1. Rol Stres Kaynakları

3.5.2.1.1. Rol Çatışması

Bir kişinin iş yaşamında iki ya da daha çok role baskı altında kalması durumudur. Bu baskıyla kişinin rollerden herhangi birisine uyması, diğer rolün başarısının önüne geçiyorsa çatışma meydana gelmektedir (Perrewe vd., 2004: 142).

Rol çatışmasında, kişi birden fazla rolü aynı anda yerine getirme durumunda kaldığından rollerinden birine diğer role göre daha çok uymaktadır. Farklı durum ve koşullarda meydana gelen rol çatışmaları;

- Bir kişinin birbirine zıt iki mevkiyi aynı anda ele geçirmesinde ve hangi mevkinin rolüne öncelik vereceği hususunda çelişki yaşamasında,
- Kişinin var olan kabiliyet ve nitelikleri ile rolün gerektirdikleri arasında uyumsuzluk olduğunda,
- Kişinin gerçekleştirme mecburiyetinde kaldığı rolünü sevmemesi veya benimsememesi durumunda,
- Mevkinin değişmesi ile rollerin aynı anda değişime uğramamasında ve ast ile üst ilişkilerinde çatışmalar yaşandığında oluşmaktadır (Gökçe ve Şahin, 2004: 146-147).

Rol çatışmasının, kişinin engellenmeye çalışılması, çok fazla bireysel gerilim yaşanması, fizyolojik ve psikolojik belirtilerin ortaya çıkması, iş tatmininde ve moralde azalma, kuruma ve çalışma arkadaşlarına güven duygusunda eksilme ve iletişimde zorlukların yaşanması gibi çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Bu sonuçlar kişi üzerinde direkt negatif etki gösterdiği gibi dolaylı olarak kurum üzerinde de negatif etki göstermektedir (Kılınç, 1991: 23).

Polatcı ve Özyer (2015) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarında rol çatışmasının tükenmişliği artırdığı, alt boyutlar olarak duygusal tükenmenin pozitif etkiye

sahip olduğunu ve diğer tükenmişlik alt boyutlarının ise rol çatışmasında etkili olmadığını saptamıştır (Polatcı ve Özyer, 2015: 36).

3.5.2.1.2. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, işgörenlerin görevlerini yerine getirirken kendilerinden neyin beklendiğini tam olarak basit bir şekilde kavrayamadıklarında ya da kendilerinden beklenenlerle neyin yerine getirilmesinin gerektiği hakkında fikirlerinin karşıtlık içerdiği durumlarda meydana gelmektedir (Doğan vd., 2016: 41).

Rol belirsizliğinin oluşması, kurumun büyük ve karışık yapısı, hızlı kurumsal gelişmeyle beraber tekrardan örgütlenme, kurumsal çevrede ortaya çıkan değişimler, birbiriyle bağlantılı işgörenlerin yer değiştirmeleri ve idarenin etkili bir şekilde kurumsal bilgi akışını gerçekleştirememesi gibi durumlardan kaynaklanmaktadır (Basım vd., 2010: 151). Rol belirsizliğinin kişi üzerinde stres, asabileşme ve hoşnutsuzluk gibi etkileri de görülmektedir (Valenzi ve Dessler, 1978: 672).

Rol belirsizliği ile tükenmişlik arasındaki ilişkide yapılan çalışmalarda farklılıklar görülmektedir. Bazı çalışmalarda rol belirsizliğinin duygusal yorgunluğu ve duyarsızlaşmayı fazlalaştırdığı, kişisel başarıyı eksilttiği ifade edilmektedir. Bazı çalışmalarda ise böyle bir etkinin olmadığı saptanmıştır (Sabuncuoğlu, 2008: 37).

3.5.2.1.3. Aşırı İş Yükü

Kurum tarafından işgörenlere verilen görevlerin kişinin işini gerçekleştirme süreci içinde aynı anda veya kısa zaman diliminde istenmesi ve onların kapasitelerini aşması durumunda aşırı iş yükü ortaya çıkmaktadır (Schick vd., 1990: 199). İş yükü ve zaman baskısının olması kişinin tükenmişliğini fazlalaştırmaktadır (Lee ve Shin, 2005: 100).

Kişinin yaptığı iş, karışık bir yapıda olmakla beraber yeterli bilgi ya da kabiliyetinin olmadığı bir iş olarak da görülebilmektedir. Böylelikle kişiler aşırı iş talepleri ile baş başa kalarak tükenme yaşamakta ve durumlarını düzeltip güçlü hale gelecek vakti de bulamamaktadır. Bunun dışında kişinin işte sergilediği performansa uygunsuz olan az işlerin verilmesi, kişinin sıkılmasına, kendisini önemsiz ve faydasız biri olarak hissetmesine sebep olmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2009: 26-27).

İş yükü fiziksel ve bilişsel yönden işgöreni yoran, onun sağlık durumunu ve sosyal yaşamındaki performansını olumsuz şekilde etkileyen, aynı zamanda kişilerin odaklanma sıkıntısı çekmelerine ve işlerine karşı motive olamamalarına neden olan birçok problem

oluşturmaktadır. Bunun neticesinde kişide hata yapma, verimliliğinde ve aktif çalışmasında azalma görülmektedir (Tatlı ve Akın, 2017: 51).

3.5.2.2. Diğer Örgütsel Kaynaklar

3.5.2.2.1. Kontrol

Kontrolde uyumsuzluk çoğunlukla tükenmişlikteki verimsizlik ya da kişisel başarıdaki eksilme ile alakalıdır. Kontrollerde yaşanan uyumsuzluk, kişilerin işlerini gerçekleştirmek için gerekli kaynakları kullanmada eksik kontrolü olduğunda ya da en etkin olduklarına inandıkları şey üzerinde çalışmayı devam ettirme yetkilerinin eksik olduğunda belirmektedir. Sorumluluk seviyesine göre daralan kişiler, iş yüküyle beraber kontrol altında da sıkıntı yaşamaktadır (Maslach vd., 2001: 414).

Kurum içinde çok fazla kontrolün olması, işgörenlerin bitkin hallerine, yaptıkları işten usanmış olmalarına, kendilerinde eksiklik hissetmelerine ve güvende azalmaların yaşanmasına sebep olmaktadır. Böylelikle çok fazla kontrol, tükenmişlik ile birlikte alaycı eylemleri de destekler niteliktedir. Başka bir açıdan işgörenler gerçekleştirdikleri görev üzerinde kişisel ya da paylaşılan bir kontrolü elinde bulundurmadığında benzer neticeleri görmek muhtemel olmaktadır. Bu nedenle işgörenler ile idareciler arasında etkin bir işbirliğinin sağlanması için dengeli bir kontrol düzeni ile birlikte işgörenlerin faydalarının ödüllendirilmesi önem arz etmektedir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011: 454).

3.5.2.2.2. Ödül Eksikliği

Ödül, kişinin kurumuna yaptığı katkıları nedeniyle maddi ve sosyal yönden takdir edilmesi olarak açıklanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). Ödül eksikliği ise kişilerin ücretlerini almadığında finansal ödül eksikliği olabileceği gibi işgörenin sıkı çalışması önemsenmediğinde ve başka kimselerce takdir edilmediğinde sosyal ödüllerin yetersizliği de olabilmektedir. Bununla beraber önemli bir iş yapıp bununla gurur duyulmaması gibi içsel ödüllerin eksikliği de olabilmektedir. Ödül eksikliği verimsizlik ile alakalıdır (Maslach vd., 2001: 414).

Kişi gerçekleştirdiği iş sebebiyle alacağını düşündüğü ödülleri alamıyorsa, yaptığı katkıların kurumca önemsenmediğini düşünmekte ve bu durum onun motivasyonunda ve performansında azalmalara sebep olmaktadır. Ödüllerin eksikliği, kişilerin işe yaramadığı hissini ilerlettiğinden bu aşamadaki uyum sorunu tükenmişlik boyutlarından kişisel başarıda azalma ile bağlantılıdır (Ardıç ve Polatcı, 2009: 27).

Akkoç ve Tunç (2015) İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ndeki personeller üzerindeki çalışmalarında ödül alan personellerin diğer personellere göre daha az düzeyde duyarsızlaşma duygusu yaşadıkları ve kişisel başarı düzeylerinin de daha fazla olduğunu saptamışlardır (Akkoç ve Tunç, 2015: 15).

3.5.2.2.3. Aidiyet

İşgörenlerin bazı bireysel nitelikleri, kurumsal aidiyetlerinde etkili olabilmektedir. Fakat işgörenler işe yeni başladıklarında kurumsal aidiyet bilinci fazla olarak işe başlamamaktadır. İşgörenlerin kurumsal aidiyetlerinin fazlalaştırılması için işyerinde bazı şartların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bunlardan ilk olarak işgörenlerin düşüncelerine önem verilmesi, onların hak ve çıkarlarının korunması, işyerindeki iletişimin sağlamlaştırılması, çalışma şartlarının geliştirilmesi ve işgörenlerin kendilerini örgütlerinde aile ortamında gibi hissetmelerinin gerçekleştirilmesi gelmektedir (Öztop, 2014: 305-206).

Aidiyet duygusunun olmaması, kişide kabul edilmeme, soyutlanma ve yabancılaşma duygularını fazlalaştırarak onun ruh sağlığını negatif bir şekilde etkilemektedir. Böylelikle bu durum kişinin tavırlarında ve uyum sağlamasında problemler yaşamasına sebep olmaktadır (Duru, 2015: 38).

3.5.2.2.4. Adalet

Örgütsel adalet işgörenlerin işlerinde adaletli davranışlar görüp görmediklerini belirlemeleri ile bu belirlemenin işyerinde başka parametreleri etkilemesi ile ilişkilidir (Moorman, 1991: 845). Kişiler kurumdaki süreçlerin, kendilerine verilen iş ve ödüllerin, kendilerine sergilenen eylemlerin adil olup olmadığı hususunda bir düşüncede olmakta ve bu düşünce neticesinde kuruma ve işlerine yönelik davranışlar geliştirmeye çalışmaktadır (Meydan vd., 2011: 176). Çoğunlukla maliyet ve yararların eşit şekilde paylaştırıldığı, kuralların tarafsız olarak gerçekleştirildiği, ayrımcı ve eşitsizlik durumları nedeniyle kayıp yaşayan kimselerin kayıplarının karşılandığı bir kurumda işgörenlerin adalet algısının fazla olduğu ifade edilmektedir (İşçan ve Sayın, 2010: 196).

İşgörenler kurumlarında adaletsizlik gördüklerinde kurumuna bağlılıkta, işbirliğinde, işe doyumlarında, faydalı vatandaşlık eylemlerinde ve performanslarında azalmalar göstermektedir. Adaletsizlik gören kişiler, şikayet etme, çatışmaya girme ve stres yaşamaya yatkın olmaktadır (Schminke vd., 2000: 294). Örgütsel adalet algısına dair olumsuz eğilimler doğrultusunda yaşanan stres, gücenmişlik, kızgınlık ve öfke gibi tepkiler

işgörenlerin tükenmişliğe yönelmesinde etkilidir. Ayrıca işgörenlerin örgütsel adalet algıları doğrultusunda meydana gelen psikolojik uyum sorunu, işine yönelik tutum ve eylemlerinin, enerjisinin ve ait hissetme duygusunun bozulmasına sebebiyet vermekte ve bu durum tükenmişliğe yol açmaktadır (Yeniçeri vd., 2009: 89).

3.5.2.2.5. Değerler

Değerler, hangi toplumun eylemlerinin iyi, doğru ve istenilen eylemler olduğunu ifade eden ve bununla birlikte paylaşılan kriter ve düşüncelerdir. Bireylerin inanç ve değerleri, insanlara, hayata, dünyaya ya da herhangi bir nesneye ait olabilmektedir (Uçar, 2006: 5). Temel değerlere istinaden kişiler hayatlarını uyumlu rollere, mesleklere ve kurumları tercih etmelerine faydalı olacak şekilde yönetebilmektedir. Bu durum kişileri, kendilerine benzer değerleri olduğu fikrine ait örgütlere sürüklemektedir. Buna ilaveten kurumlar kendi değerlerini paylaşması olası işe alımları tercih etmektedir. Yeni işe girenler zamanla sosyalleşmekte ve kurumu özümsemektedir. Böylelikle belli eylem biçimleri için temel kişisel değerler ya da seçimler, kurumsal tercihlerde belirtilir ve sonrasında kurumsal bağlamlar içinde kuvvetlendirilmektedir (O'Reilly vd., 1991: 492).

Örgütsel değerlerin istenilen neticeleri gerçekleştirme kapasitesi, kurum işgörenlerinin bu değerleri ne kadar paylaştığı, değerlerin ne kadar başarılı ve açık olarak aktarıldığı ve örgütün iş yapma şekliyle ne kadar uyum sağladığı ile alakalıdır (Genç, 2016: 123).

Kişi ile işi arasında değerler yönünden uyum sorunu, kurumun yapısındaki bazı niteliklerin kişinin beklentileri ile zıt olduğunda oluşmaktadır. Uyumsuzluk, kurumun yaptığı hizmetlerle, işgörenlerine davranış biçimiyle ve dış dünyaya olan etkisiyle olabilmektedir (Ardıç ve Polatcı, 2009: 29).

Değer çatışmalarına ilişkin bireylerin ilişkilerindeki gerilim durumunda yaşanan tükenmişlik, merkezi bir rol olarak görülmektedir. Yapılan çalışmalarda, değerlerde yaşanan bir çatışmanın tükenmişliğin üç boyutu ile de ilişkili olduğu saptanmıştır (Leiter ve Maslach, 2003: 100).

3.6. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik ağır ağır ve gizlice başlayıp, meydana gelişi birdenbire olsa da daima gelişen ve uzun süreli devam eden bir olgudur. Kişinin bir anda yaşayacağı bir vaka tükenmişlik belirtisi durumuna gelebilmektedir. Bu durum oluşmadan az bir sürece

öncesinde çoğunlukla kişi, çalışma ya da sınav baskısı, ailesinden birinde oluşan hastalık veya üst üste gelen stres yaratan nedenlerden ötürü bazı çevresel unsurlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bazen de nadirde olsa tükenmişlik aniden meydana gelebilmektedir. Tükenmiş kimseler, çoğu kez güçsüz yönleri iyi saklayabilen, kabiliyetli bireyler olduklarından ortaya çıkan bu durumun ilk zamanlarında kendilerinde olup bitenin farkında olmamaktadır (Çapulcuoğlu ve Gündüz, 2013: 13).

Tükenmişlik yaşayan kimse, çoğunlukla mesleki doyumsuzluk ve halsizliğin karmaşıklığını yaşamaktadır. Fakat bu hisleri söz etmenin güçlüğü ve bariz belirtilerin olmayışı, bunun sıklıkla önemsenmemesine neden olmaktadır. Tükenmişlik belirtilerinin önemsenmemesi, onun gelişmesine ve üstesinden gelemeyecek bir duruma gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle tükenmenin gizli süreç belirtilerinin iyi tanınması ve doğru tanılarla birlikte gerekli tedbirlerin zamanında alınması gerekmektedir. Tükenmişliğin belirtileri, kişiden kişiye farklı sonuçlar göstermesinin yanı sıra genellikle fiziksel, ruhsal ve davranışsal belirtileri bulunmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 29-30).

3.6.1. Fiziksel Belirtiler

- Yorgunluk ve bitkinlik hissi yaşama,
- Uyuşukluk yaşama,
- Baş ağrısı çekme,
- Uykusuzluk yaşama,
- Solunum bozuklukları,
- Hafıza sorunları yaşama,
- Kalp sağlığı problemleri,
- Bağışıklık sisteminin zayıflaması (Erçen, 2009: 3).

3.6.2. Psikolojik / Ruhsal Belirtiler

- Önüne geçilme hissi ve asabi olma,
- Alıngan olma,
- Üzüntü yaşama,
- Korku ve endişe içinde olma,
- Umursamaz görüntü içinde olma,
- Öz güvende düşüş,
- Gerçek dışı kuşku ve kuruntulara kapılma,
- Kişisel başarı duygusunda azalma,

- Öfkeli olma,
- Düş kırıklığı yaşama,
- Stres,
- Dikkatini toplamada sıkıntı yaşama,
- Usanmış olma,
- Çaresiz olma,
- Ümitsizlik,
- Aile içinde yaşanan problemler (Kervancı, 2013: 34).

3.6.3. Davranışsal Belirtiler

- Fazla hata yapma,
- İşe gelmeme,
- İşe geç gelme ve erken çıkma,
- İşten ayrılma,
- Fazla rapor alma,
- İşte yeniliklere ve eleştirilere açık olamama,
- Üretkenlik ve yaratıcı girişimlerin kısırlığı,
- İşte ve iş dışındaki davranışlarında bozulma,
- Asosyalleşme,
- Unutkan olma,
- İlaç ve alkol tüketiminin fazlalaşması,
- Rol çatışması ve başarısızlık hissini fazla yaşama,
- Arkadaşlarla işi hakkında tartışmaktan geri durmak,
- Alaycı ve suçlayıcı olma (Kaya vd., 2010: 403).

3.7. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik sendromunun sebep olduğu negatif neticeler, kişinin kendisini etkilemekle beraber hem iş hayatını hem de aile hayatını etkisi altına almaktadır. Böylece tükenmişlik sonuçları itibariyle çok kapsamlı olarak değerlendirilmesi gereken bir durumdur (Cevahir, 2019: 54).

Çam'a (1992) göre tükenmişliğin sonuçları ele alındığında,

- İşi geciktirme, işten ayrılma eğilimi ve bu isteğinde artış,

- İşe izin alınmadan gelmeme, verilen izin sonrasında rapor alma ile beraber izni uzatma davranışında bulunma,
- İş ve iş dışındaki kişilerle iletişimin kötüleşmesi ve uyum sorunu,
- Sebebi olmayan hastalık davranışları gösterme,
- İşte yaşanan yaralanma ve iş kazalarında meydana gelen artışlar gibi negatif neticeler görülmektedir (Karakelle ve Canpolat, 2010: 110).

3.7.1. İş Hayatı Üzerine Etkileri

Kişinin çalışma ortamında yaşayacağı uyumsuzluk, var olan enerjisini, aidiyetini, yeterlilik duygusunu düşürmekte ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Başol ve Altay, 2009: 195).

Goppelt ve Maslach gibi araştırmacılar, tükenmişliğin etkisinin en çok bireyin çalışma performansındaki azalmada ortaya çıktığını belirtmiştir. Yaşanan bu azalma, bireyin niteliğinde ve kalitesinde belirgin olmaktadır. Böylelikle güdülenme azalır, asabilik artar ve sevimsiz davranışlar meydana gelmektedir. Bu kişiler karar verme aşamasında isabetli olamamaktadır ve bu durum onları etkilememektedir. Tükenmiş kimseler, yenilikçi olmayan, muhafazakar ve var olan durumların değişmesini istemeyen kişilerdir (Izgar, 2014: 135).

3.7.2. Kişi Üzerine Etkileri

Tükenmişliğin en önemli sonuçlarında biri kişinin enerjisinde yaşanan düşüştür. Enerjide yaşanan düşüş veya vücut direncinin bozulması sebebiyle kişiler ilaç, sakinleştirici ya da alkol kullanmaya eğilimli olmaktadır. Başka bir sonuç ise kişinin başarı duygusu ile benlik saygısında yaşanan düşüştür. Kişi, hem kendisine hem de işine ilişkin iyi hissetmemeye başlamasıyla birlikte yaptığı her şeyi kötü bir şekilde yapmaya çalışmaktadır. Belli bir zaman geçtikten sonra kişinin kendini suçlaması fazlalaşmakta ve az bir süre içinde kişi, hem bireylerden hem de toplumdan uzaklaşarak hayatını devam ettirmeye başlamaktadır (Dolgun, 2015).

3.7.3. Aile Hayatı Üzerine Etkileri

Tükenmişlik kişinin yalnız çalışma yaşamında görülmeyip, bireyin yıpranmasına sebep olmakla birlikte özel yaşamında da sıkıntılar yaşatmaktadır. Duygusal tükenme yaşama ve insanlara karşı duyarsız olma, işin kendisinden meydana gelebilmektedir. Ancak bu durumun sonuçları tükenmiş olan bireyin aile ve arkadaşları üzerinde sağlam bir

biçimde hissedilmektedir. Bunun sonucunda aile bireyleri kendilerini tek başına ve önemsiz hissetmekte, başka kimselere gösterilen ilgiyi kıskanmakta ve söz konusundaki bireyi daima suçlamaktadır. Bu durum da aile içinde tartışmaların oluşmasına ve kişilerin birbirlerine yabancılaşmasına sebep olmaktadır (Işıkhan, 2016: 380). Kişi ev taleplerine fazla maruz kaldığında, çalışma yaşamının aile yaşamına negatif olarak daha çok müdahale ettiğini belirtmekte ve daha çok tükenmişlik hissi yaşamaktadır (Peeters, 2005: 55).

Günümüzdeki boşanma sebepleri ele alındığında, çalışma hayatındaki problemlerin eve yansımasıyla meydana gelen anlaşmazlıkların ilk üç sebep arasında bulunduğu görülmektedir. Genellikle iş hayatında haksızlığa uğradığını düşünen kimseler, bu durumun kızgınlığını direk bir şekilde idarecilerine ya da çalışma arkadaşlarına yöneltemediklerinden bunun acısını eşlerinden ve diğer aile üyelerinden çıkartmaktadır (Dolgun, 2015).

3.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik düzeylerinin tespiti, işgörenlerin tükenmişlik düzeylerinin bilinmesi ve tükenmişliğe neden olan etkenlerin yok edilmesi ya da negatif sonuçlarının asgari seviyeye düşürülmesi açısından önem arz etmektedir. Bu tespitlerin sonrasında alınan tedbirlerle kişinin olumlu tutumda olmasının yanında, daha fazla iş verimi gerçekleştirmesi de amaçlanmaktadır (Geçit, 2012: 91).

Bireysel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

- Bireyin kendini iyi tanıması ve gereksinimlerini belirlemesi gerekmektedir.
- Tükenmişlik hakkında fikir sahibi olması gerekmektedir.
- İşine ara vermesi ya da başka bir işe girmesi gerekmektedir.
- Çeşitli hobilerle uğraşması gerekmektedir.
- Tatil yapması gerekmektedir.
- İşte ve özel yaşamındaki sıradanlığı düşürmesi gerekmektedir.
- Huzurlu bir hayat stili oluşturması gerekmektedir.
- Kişisel gelişim ve uzmanlarının çeşitli gruplarına katılması gerekmektedir.
- Kendisini stresin üstesinden gelme hususunda geliştirmesi gerekmektedir.
- Vaktini iyi yönetme açısından fikir sahibi olması gerekmektedir.
- İşe başlama öncesinde işin güçlükleri ve riskleri hakkında fikir sahibi olması gerekmektedir.

- Bireyin insan olarak limitini bilmesi ve bunu kabullenmesi gerekmektedir.
- Kişinin işiyle ilgili realist beklenti ve amaçlar geliştirmesi gerekmektedir.
- Nefes alma ve rahatlama yöntemlerini öğrenmesi gerekmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Örgütsel Düzeyde Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

- Örgütlerin işin sıklaştığı periyotlarda yardımcı elemanlar ile beraber ek donanımlar sağlaması gerekmektedir.
- Serbest karar verme ve karara katılma olanakları yükseltilmelidir.
- İşe yeni başlayan kişinin uyum sağlama programına katılımı sağlanmalıdır.
- Örgütü yönetenler, örgüt içi iletişim düzeylerini inceleyip ilişkilerin niteliğini yükseltecek tedbirler almalıdır.
- Örgütlerin felsefeleri belirgin olmalıdır.
- Kurum, bireysel dinlenme ve gelişim için ayrılan zamanları yükseltmelidir.
- Örgüt tarafından iş tanımları belirgin bir şekilde yapılmalıdır.
- İşgörenlerin kişisel gereksinimlerinin giderilmesine önem verilmeli ve zorlaştırılmamalıdır.
- Problem çözmede kalıcı düzenekler oluşturmalı ve problemin ilk meydana geldiği sırada üzerinde durulmalıdır.
- İş ile işgören arasında adapte olunması için iş değiştirilmelidir.
- Örgüt yöneticileri işgörenleri desteklemeli, işgörenlerin sıkıntılı durumlarında yöneticilerden yardım alınabileceğini hissettirmelidir.
- İşgörenlerin ihtiyaç duyduğu sürekli eğitim imkanları oluşturulmalıdır.
- Tükenmişlik yaşayan kişinin ara vermesi için elverişli ortam oluşturulmalıdır.
- Kişinin bitmek üzere olan bataryasını yeniden doldurmak adına, seminerlere, workshoplara ve ekip çalışmalarına katılmaları isteklendirilmelidir (Çiper, 2006: 26-27).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TIR ŞOFÖRLERİ ÇALIŞMA KOŞULLARI VE YAŞADIKLARI SORUNLAR

4.1. Tır Şoförleri Çalışma Koşulları ve Yaşadıkları Sorunlar

Taşımacılık, lojistikteki temel unsurlardan biridir. Nakliye süreçleri yüksek tutarlılıkla karakterize edilir ve birbirleriyle entegre olması, yerel ve uluslararası tedarik zincirleri için çok önemlidir (Skibińska, 2013: 290). Bu bakımdan imalattan teslimata, nihai tüketiciye ve iadeye kadar tüm üretim prosedürlerinde nakliye gereklidir (Tseng vd., 2005: 1657). Yük dağıtımı, nakliye bileşeninin birincil öneme sahip olduğu fiziksel bir faaliyettir (Rodrigue, 2007: 2). Bu faaliyetin gerçekleştirilmesinde tır şoförleri önem arz etmektedir.

Tır şoförleri, sınır kapılarında günlerce bekleyen, yükleme ve boşaltma yerlerinde saatlerini harcayan, her yerde oldukları halde hiçbir yere ait olmayan, gidecekleri yeri şirketin, araç sahibinin ya da yükleyecekleri yükün belirlediği, mesai saatleri, hafta sonu ve bayram tatilleri bulunmayan bir mesleğe sahiptir (Uca, 2020: 12). Taşıma hizmeti veren uzun yol şoförleri dünyanın en tehlikeli işlerinden birini icra etmekte, kendilerine emanet olarak verilen epeyce yüklü değerleri yerlerine ulaştırmakta, çok pahalı araçlar üzerlerine kaydedilmekte ve önemli sorumluluklar yüklenmektedir. Bunun yanı sıra uzun yol şoförleri, çalışma sürelerinin uzun oluşu, maaşlarının az oluşu, izin günlerinin olmayışı ve birçok meslek hastalığına yakalanma risklerinin oluşu ile tanınmaktadır. Onların çalışmaları, çok tehlikeli bir ortam olan trafikte olduğundan muhtemel kazalar pek çok kişinin yaşamını zarara uğratmaktadır (İslamoğlu vd., 2018: 1171).

Taşımacılık sektöründe görev alan tır şoförlerinin çalışma koşulları zannedildiği gibi kolay değildir. Türkiye'de karayolu taşımacılığının taşımacılık faaliyetlerindeki payı oldukça fazla olduğu hesaba katılırsa, bu sektörde görev alan işgörenlerin çalışma koşullarının güçlüğü ve düzensizliği tahmin edilebilmektedir. Bu kadar çok talebi gerçekleştirmek için gece-gündüz, karda-kışta araç kullanan şoförlerin mesleklerini yapmaları zor bir durumdur (Kabaran, 2018: 200). Malları teslim etme aciliyeti sebebiyle genellikle uzun çalışma saatlerine ve özellikle de gece saatlerindeki düzensizliğe maruz kalmaktadırlar. Bunun neticesinde saatlerce araç kullanma ihtiyacı uykuyu tetiklemekte, bu

durum işte uykusuzluğa sebep olarak kaza riskini artırmaktadır. Ayrıca bu kişiler, yol koşulları ve yoğun trafik gibi çevresel stres faktörleri ile iş değişimi ve istihdam ilişkisi gibi örgütsel stres faktörlerine de maruz kalmaktadır (Ulhoa vd., 2010: 2). Bu bakımdan karlı, yağmurlu, rüzgarlı ve sisli hava koşulları oldukça tehlikelidir. Bu durum taşımacılığı yavaşlatarak, bazı durumlarda tırın kontrolünü kaybetmesine ve müşteriye teslimatının bozulmasına neden olmaktadır (Kuznetcov, 2014: 23). Bunun yanı sıra ağır malların yüklenmesi, römorkların ayrıştırılması, brandaların bağlanması gibi yorucu fiziksel işleri tamamlamak için rutin olarak gereken işlemler de mesleki olarak stres yaratmaktadır (Robb ve Mansfield, 2007: 815).

Taşımacılıkta şoförleri negatif şekilde etkileyen bazı durumlar şunlardır (Karaman vd., 2016):

- İş yetiştirme baskısı
- Aşırı iş yükünün olması
- Monotonluk
- Uzun çalışma süreleri
- İşte gelecek endişesi yaşama
- İşe müdahale edilmesi
- Sosyal yaşama vakit ayıramamak
- Organize olamamak
- Yeterli olmayan ücret
- Kişisel faktörler (sinirlilik, sabırsızlık vb.)
- Çevresel faktörler(ulaşım sorunları vb.)

Uzun süre çalışmanın sebeplerinin, işverenlerce yükü yetiştirme baskısı ve daha fazla sefer yapma baskısı olduğu ifade edilmektedir (İslamoğlu vd., 2018: 1175). Türkiye'de takograf cihazının hız ve zaman dilimlerine uymadan davrananların çoğunlukla şirket şoförleri olduğu görülmektedir. Oysaki kurumlar müşteri memnuniyetini sağlamak ve daha çok iş alabilmek adına şoförden daha hızlı gitmesini ve gelmesini istemektedir. (Uca, 2019: 289). Özellikle terminli yük (varış zamanı belirlenen, bozulmaya elverişli bir yük) olduğunda mecburi trafik kural ihlalleri işlenmektedir. Bu durum kaza riski göz önüne alındığında makul bir istek olarak değerlendirilememektedir. Çünkü olası bir kaza yalnızca şoförü ve yükü değil, diğer kimseleri de etkisi altına almaktadır. Trafik cezaları, şoförün ceza puanına etki etmesiyle birlikte ondan tahsil edilmesi problem yaratmaktadır.

Ceza şoförün hatasından meydana gelmiş ise maaşından kesilmektedir. Fakat trafik kuralların ihlal emri kurumdan geldiğinde, şoförler ödemeyi kurumdan beklemektedir. Bazı şoförler sorumluluktan kurtulmak adına kendilerine mesaj iletilmesini talep etse de ceza sorumluluğu kişisel olduğundan yargıya taşınan ceza, kuruma ödettirilememektedir (Orhan, 2019: 1102). Sabbagh vd. (2005) şoförler üzerindeki çalışmalarında sürücülerin %41,9'u, işverenlerinin kendilerini saatlik yasal sınırın ötesinde çalışmaya zorladığını belirtmişlerdir. Sürücülerin %13.8'i, varış yerine geç geldikleri için para cezasına çarptırıldıklarını ya da işten çıkarıldıklarını bildirmişlerdir. Sürücülerin %23.1'i ise varış yerine geç kalınması nedeniyle sözlü olarak azarlandıklarını ifade etmişlerdir (Sabbagh vd., 2005: 111).

Profesyonel teslimatın veya tır şoförlerinin üretkenliği, başarılı bir şekilde teslim edilen paketlerin, zaman birimi başına yüklerin sayısına veya beklenen süreye göre bir yolculuk için harcanan süre ile ölçülmektedir (De Vries vd., 2017: 115). Ancak yükleme faaliyetlerini beklemek, yorgunluk ve sürüş üzerindeki potansiyel devrin etkileri işi önemli ölçüde uzatabilmektedir. Avrupa'da tır şoförleri anketleri (Hamelin, 1999) tır şoförlerinin toplam çalışma sürelerini %20-25'ini yükleme/boşaltma faaliyetlerinde, bekleme süresi dahil edildiğinde ise çalışma sürelerinin üçte birine kadar harcadıklarını göstermektedir (Williamson ve Friswell, 2013: 27). Perez vd. (2005) tır şoförleri üzerindeki çalışmalarında, şoförlerin yeni bir rota verilmesini beklerken ya da park alanından bir yük almayı beklerken 24 saatten fazla süre beklediklerini saptamışlardır (Perez vd., 2005: 1103).

Sınır kapısında beklemeler, Türk taşımacıların rekabet gücünü düşüren en önemli konuların başında yer almaktadır. Sınır kapılarında uzun bekleme sürelerinin bertaraf edilememesi ve bu durumun teslimat sürelerine olan negatif etkileri, ülkemizin lojistik cazibesini yitirmesine sebep olarak uluslararası endekslerde ülke sıralamasının gerilemesine yol açmakta ve ülkemizin yatırım cazibesine kötü sonuç vermektedir (UND, 2019). Çoğu zaman bazı gümrük kontrol noktalarında yoğun trafik sıkışıklığı, gümrük bekleme hatları ve aşırı kapasite bulunmaktadır (Loo, 2009: 259). 2016 yılında Kapıkule'de kuyruk uzunluklarına ilişkin haftalık tır giriş-çıkış sayıları ile ilgili veriler doğrultusunda, çıkış için yıllık ortalama tır kuyruk uzunluğu yaklaşık 5 km civarındadır. Yani yılın %20'si için 10 km'ye kadar uzanabilmektedir. Giriş için yıllık ortalama kuyruk uzunluğu ise yaklaşık 3 km civarında, yani 11 km'ye kadar uzanabilmektedir (Çekyay vd.,

2017: 5). Bu aşamada kontrol personelinin artırılmasının kuyruktaki bekleme süresini azaltacağı açık bir şekilde görülmektedir (Popa vd., 2016: 87). Buna ek olarak tır kuyruklarının diğer sebebinin dozvola (yol geçiş belgesi) olmamasından kaynaklandığı belirtilmektedir (www.edirnehaberci.com).

Kapıkule İstatistik

Tablo 4.1. Kapıkule 2019-2020 Yılları Nisan Ayı Tır Trafiği

KAPIKULE'DE 2019-2020 YILLARI NİSAN AYI TIR TRAFİĞİ				
TIR ARACI	**GİRİŞ**		**ÇIKIŞ**	
YILLAR	2019	2020	2019	2020
ARAÇ SAYISI	26.223	21.107	27.373	20.205
ORTALAMA	874	704	912	674

Kaynak: Türkiye Cumhuriyeti Ticaret Bakanlığı, Trakya Gümrük ve Dış Ticaret Bölge Müdürlüğü

Tır şoförlerinde çeşitli hastalıkların görülme sıklığı daha çoktur. Bunda çalışma koşulları doğrudan ya da dolaylı bir şekilde rol oynamaktadır (Jensen ve Dahl, 2009: 364). Tır şoförleri arasında özellikle uzun yol taşımacılığındaki adaptasyon eksikliği ve zihinsel bozukluklar stres ile ilişkili etkenlerin oluşmasına izin vermektedir. Bu ilişki adrenalinin artmasını ve strese fizyolojik cevaplar sağlayan hormonlar nedeniyle hipertansiyona yatkın etkenlerin doğrulanmasını şiddetlendirebilmektedir (Cavagioni vd., 2009: 1264). Backman (1983)'e göre bazı sürücüler, astım, mide belirtisi, romatizmal sorun ve ruhsal hastalıklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra görme ve işitme bozuklukları, diyabet, anemi, kanser ve epilepsi vakaları da bulunmaktadır (Backman, 1983: 33). Uzun yol taşımacılığı yapan şoförler üzerindeki bazı çalışmalarda kas-iskelet sistemi hastalığı, hipertansiyon, kardiyovasküler hastalık, obezite ve gastrointestinal hastalık, madde bağımlılığı, akciğer kanseri ve HIV enfeksiyonu gibi yüksek risk taşıyan problemler ilişkili bulunmuştur (Solomon vd., 2004: 463). Uzun mesafe şoförleri üzerindeki bir çalışmada %86'sının fazla kiloya sahip olduğu ve bunların %66'sının obez olduğu belirtilmektedir. Şoförler fiziksel

aktivite eksikliği ve yetersiz beslenme bildirmektedirler. Bu tür bir yaşam tarzı alışkanlıkları, aşırı kiloya katkıda bulunarak hastalık riskini artırmaktadır (Jacobson vd., 2007: 2127). Ayrıca tır şoförleri, farklı ülkelerdeki amfetaminlerle birlikte çok fazla sigara, alkol ve kafeinli içecekler tüketmektedir (Knauth vd., 2012).

Uzun mesafeli sürücüler, evinden ve ailesinden uzakta çoğu zaman haftalarca önemli miktarda zaman harcamaktadır. Bu genişletilmiş evden uzakta kalmak kamyon sürücüsünün değerli destek sistemlerine erişimini kısıtlamaktadır. Güçlü bir sosyal ve aile destek sistemine sahip olmak, alkol ya da uyuşturucu bağımlılığına neden olabilecek strese karşı bir tampon olarak belirtilmektedir (Anderson ve Riley, 2008: 358). Fung vd. (2009) sınır ötesi tır şoförleri üzerindeki çalışmalarında, %69.9'unun mesleğe başlamadan önce ve sonra eşleri ile olan ilişkilerinde hiçbir fark olmadığını, %13.7'sinin evlilik ilişkilerinin kötüleştiğini, %16.3'ünün ise iyileştiğini, %62.7'sinin aile üyeleri ile iletişimin tır şoförü rolüne başlamadan önce ve sonra benzer olduğu inancına sahip olduğunu saptamışlardır. Fakat %32.4'lük kesimin ise yapılan mesleğin aileleriyle iletişime bağlı olduğunu hissettiklerini ve yarısının aileleri ile yemek yeme sıklığını azalttığını bildirdiğini ifade etmişlerdir (Fung vd., 2009: 241). Bazı tır şoförü eşleri, kocalarının ne kadar sıkı çalıştığını kabul ederken, dönüşünde onu bekleyen ev sorumlulukları olduğunu vurgulamaktadır. Harrington (1997) şoförlerin haftada kırk saat çalışmanın yanı sıra, ev idaresi, faturalar, bakkaliye, çocukların okul faaliyetleri ve dışarıdaki ilgi alanlarından sorumlu olması gerektiğini belirtmektedir (Moon, 1998: 16).

Sonuç olarak, tır şoförlerinin çalışma koşulları, organizasyonel ve mesleki bağlılıklarının temelini oluşturmaktadır (Large vd., 2014: 71).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TIR ŞOFÖRLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN BAZI FAKTÖRLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK ARAŞTIRMA VE BULGULARI

5.1.Araştırma

5.1.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin ölçülmesi ve bu faktörlerin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisinin araştırılmasıdır. Bu temel amaç doğrultusunda yurtdışı sefere giden tır şoförlerinin çalışma koşulları ile ilgili olarak iş aile yaşam dengelerinin, yorgunluk şiddetlerinin ve çalışma koşulların neden olduğu psikolojik belirtilerin, işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik üzerindeki etkisi ölçülmüştür.

İş aile yaşam dengesi, çalışanların iş ve aile yaşamları üzerinde denge sağlamaya çalıştıkları bir kavramdır. Belirsiz ve yoğun çalışma saatleri içinde kalan işgörenler, iş yaşamları ile birlikte aile yaşamlarına da zaman ayırma isteğinde olmaktadır. Fakat yaşamış olduğu yoğunluk nedeniyle kişinin iki alan üzerindeki rollerinin birbirini etkilemesiyle dengesizlik meydana gelmektedir. Yaşanan dengesizlik çalışanın iş performansını etkileyerek işine odaklanmasını zorlaştırmaktadır. Bu bakımından tır şoförlerinin iş ortamı çevresinde yaşadıkları süreçler, aile yaşamının taleplerini karşılamada yetersiz kalmasına neden olarak şoförün performansını alt seviyelere çekebilmektedir.

Mesleğinin gereklerini yerine getirmek zorunda olan bir kişinin ekstra olarak katlandığı birçok durum, onun zihinsel ve fiziksel olarak yorgunluğa sürüklemektedir. Aşırı iş yükünün ve stresli bir çalışma ortamının olduğu bir yerde çalışan kimse için normal çalışma saatlerinde oluşan yorgunluk zamanla alışkanlık haline gelerek kişide bir problem yaratmayabilir. Fakat normal çalışma süresinin aşıldığı ve sürekli olarak bu durumun devam ettiği bir ortama maruz kalan çalışanlar için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Gümrük kapısında normal beklemenin yanı sıra oluşan olumsuz durumlar, kişinin fiziksel çalışmasının önüne geçerek kronikleşen bir yorgunluk psikolojisine dönüşmektedir.

Çalışma ortamının sıradanlığının ve ortaya çıkan zorlukların getirdiği stres, kişinin psikolojisini olumsuz yönde etkilemektedir. Böylelikle kişi üzerinde bazı belirtiler de kendini göstermektedir. Psikolojik belirtilerin kaynağının temelini, kişinin yapmış olduğu mesleğini algılama biçimi, geçmiş yaşam tecrübeleri ve beklentileri oluşturmaktadır. Bu unsurlar her kişi için farklılık gösterse de kalıplaşmış bir ortamda görülen bazı sorunlar tüm çalışanları aynı şekilde etkisi altına almaktadır. Bu bakımdan yoğun kuyruk trafiğinin yaşandığı gümrük kapısındaki şoförün işine yönelik algısı, çalışma ortamındaki sorunların sürekli bir şekilde devam etmesiyle üst seviyede gerginliğe ve çeşitli bedensel ve zihinsel sorunlara yol açabilir.

Çalışanlar, kurumlarına ait olma ve bunu devam ettirme arzusu içinde olmaktadır. Fakat çalışan, kurumdan beklentilerini karşılayamadığında bağlılığını kaybederek işine karşı yabancılaşma yaşamaktadır. Kişiyi yabancılaşmaya iten önemli sebeplerden biri yaptığı işte kontrol eksikliğinin olması durumudur. Bunu takiben kişinin işini tam olarak anlayamaması, karar ve yetki verme açısından düşüncesinin alınmaması ve herhangi bir değişiklik yapabilecek bir imkana sahip olamaması gibi sebepler de yer almaktadır. Bu bakımdan teslimat görevini yerine getirmekle görevli şoförün, gümrük kapısındaki sürece etki edememesi, işine yabancılaşmasına neden olabilir.

Mesleki tükenmişlik, işgörenlerin yoğun çalışma neticesinde yaptıkları işi yerine getiremez duruma gelmeleri anlamını taşımaktadır. Tükenmişlik özellikle kişinin çalışmasına yönelik enerjisinin bitmesi ile oluşan bir durumdur. Çalışma ortamındaki sorunların fazlalaşması ve geleceğe yönelik belirsizliklerin olması, işgöreni işinden uzaklaşmaya götürebilmektedir. Bu aşamada bazı içsel ve dışsal etkenlerin işgöreni hapsetmesiyle birtakım psikolojik ve davranışsal sorunlar da meydana gelebilmektedir. Bu sorunların süreklilik arz etmesiyle çalışanın mesleğinde yıpranma süreci başlamaktadır. Enerjinin tükenmesinin en üst seviyede yaşandığı gümrük kapılarında, yoğun stresi mecburen yönetemeyen ve her yurtdışı seferinde benzer manzarayla karşılan bir şoför için mesleğini yerine getirmesi zor gözükebilir.

Sonuç olarak yapılan araştırmada, tır şoförlerinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etki eden bazı faktörlerin (iş-aile yaşam dengesi, yorgunluk ve psikolojik belirtiler) etkisinin ölçülmesinin ve şoförlerin mesleki olarak yaşadıkları bazı sıkıntılara yer verilmesinin, literatüre katkı vererek önem taşıyacağı düşünülmektedir.

5.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Maliyet, zaman ve ulaşılabilirlik açısından belirli kısıtları olan araştırma, konu ve uygulama açısından sınırlandırılmıştır. Araştırmanın konu açısından kapsamını işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişliği etkileyen faktörlerden iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin 300 tır şoföründen toplanan verilerle incelenmesi oluşturmaktadır.

5.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda literatürden elde edilen ölçekler, seçilen örneklemin çalışma koşullarıyla ortaya çıkan ve çıkabileceği varsayılan durumlar ile bağlantılı olacak şekilde seçilmiştir. Bu bakımdan çalışmada tır şoförlerinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen bazı faktörler olan iş-aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin ölçülmesi ve bu faktörlerin aralarındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik araştırma bulgularına yer verilmiştir. Araştırmada veri toplanması için anket tekniğinden yararlanılmıştır.

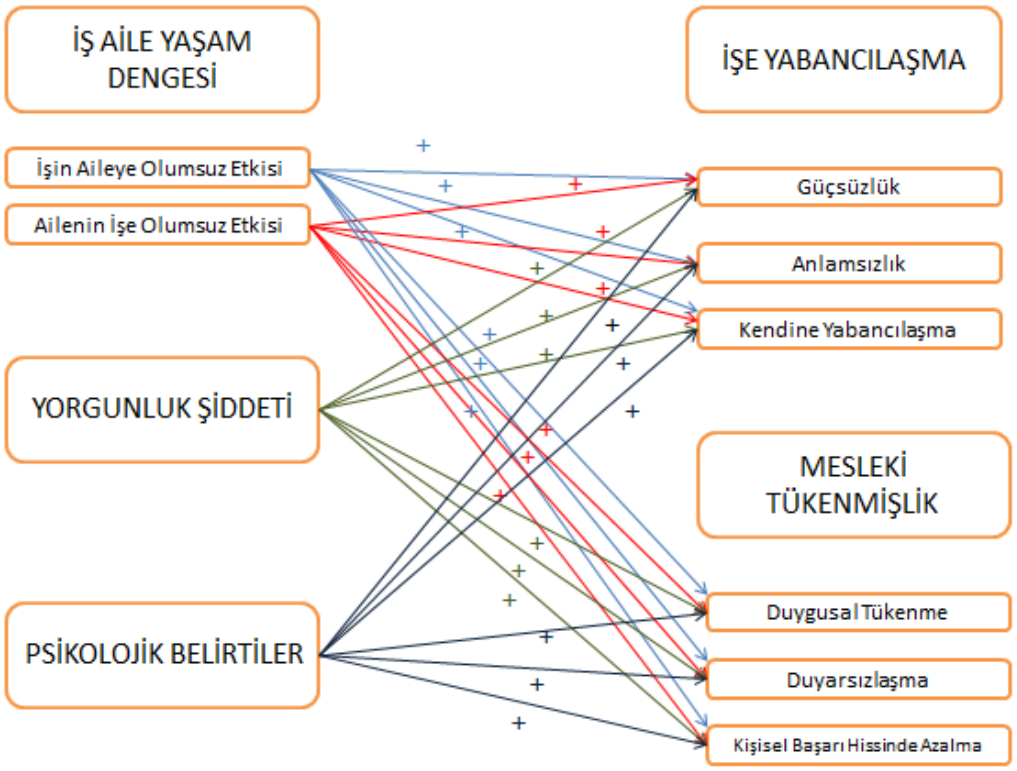
Analiz açısından, iş aile yaşam dengesinin alt boyutlarının, işe yabancılaşmanın alt boyutları ve mesleki tükenmişliğin alt boyutlarıyla; yorgunluk şiddetinin, işe yabancılaşma alt boyutları ve mesleki tükenmişlik alt boyutlarıyla; çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin, işe yabancılaşma alt boyutları ve mesleki tükenmişlik alt boyutlarıyla arasındaki ilişkileri test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bununla birlikte araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin (iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti, psikolojik belirtiler) bağımlı değişkenler (işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik) üzerindeki etkisi ve bu etkinin düzeyi ile bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeylerinin tespiti amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca mesleği sevme, gidiş-dönüş ortalama süreleri, yorgunluk şiddeti ve trafik kazası yaşama durumlarının değişkenler üzerinde anlamlı farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmek için T-Testi ve ANOVA yapılmıştır. Araştırmanın modeli, hipotezleri, veri toplama aracı ve değişkenler, örneklem ve uygulanan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgilere aşağıda sırasıyla yer verilmektedir.

5.1.3.1. Araştırma Modeli

Araştırmada ilişkisel model kullanılmıştır. Bu model kapsamında ele alınan temel değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma modelinde

bağımsız değişkenler (iş aile yaşam dengesi, yorgunluk, psikolojik belirtiler) ile bağımlı değişkenler (işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik) arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır.

Şekil 5.1. Araştırma Modeli



5.1.3.2. Hipotezler ve Varsayımlar

Araştırmanın amacı ve araştırma modeli doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H_1:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_2:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_5:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_6:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_7:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_8:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_9:İş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{10}:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11}:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12}:İş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun mesleki tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{13}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{14}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{15}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{16}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{17}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{18}:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinin mesleki tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H19:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmanın güçsüzlük boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H20:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmanın anlamsızlık boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H21:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmanın kendine yabancılaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H22:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H23:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H24:Tır şoförlerinde görülen psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H25:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetleri mesleği sevme durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H26:Tır şoförlerinin yorgunluk şiddetleri gidiş-dönüş ortalama süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H27:İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu tır şoförlerin gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H28:İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu tır şoförlerin gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H29:Mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu tır şoförlerin gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H30:Mesleki tükenmişliğin kişisel başarı hissinde azalma boyutu, tır şoförlerin trafik kazası yaşamalarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

5.1.3.3. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Araştırmada verileri elde etmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Kullanılan anket formunda, demografik değişkenler, işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişliği etkileyen faktörler olarak iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma koşulları nedeni ile ortaya çıkan psikolojik belirtileri ölçmeye yönelik 5 ayrı ölçek kullanılmıştır.

İş-aile yaşam dengesi ölçeği, Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. 17 maddeden oluşan taslak form yapılan faktör analizinden sonra bazı maddeler çıkarılarak 11 maddeye düşürülmüştür (Apaydın, 2011: 126). İş-aile yaşam dengesi ölçeğinde; işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, iş aile uyumu boyutları bulunmaktadır. Yorgunluk şiddet ölçeği, Krupp ve arkadaşları (1989) tarafından geliştirilmiş tek boyutlu bir ölçektir ve 9 ifadeden oluşmaktadır. Psikolojik belirtiler ölçeği, Garcia-Herroro ve arkadaşlarının (2012) işgörenlerin çalışma koşulları, psikolojik/fiziksel belirtiler ve iş kazaları çalışmasından alınmış olup, tek boyut ve 12 maddeden oluşmaktadır. İşe yabancılaşma ölçeği, Mottaz'ın (1981) çalışmasından alınmış olup 17 ifadeden oluşmaktadır. Bu ölçekte, güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları bulunmaktadır. Mesleki tükenmişlik ölçeği, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. 22 ifadeden oluşan ölçeğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutları bulunmaktadır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beşli Likert tipi; "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" ifadeleri kullanılmıştır. Bununla birlikte anket formunda, tır şoförlerinin demografik özelliklerini belirlemek için 9 soruya yer verilmiştir. Aşağıda yer alan Tablo 5.1. de anket formundaki 5 ölçeğin boyutları ve değişken sayıları gösterilmiştir.

Tablo 5.1. Ölçeklerdeki Boyutlar ve Değişken Sayıları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı
İş Aile Yaşam Dengesi	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	5
	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	3
	İş Aile Uyumu	3
Yorgunluk Şiddeti		9
Psikolojik Belirtiler		12
İşe Yabancılaşma	Güçsüzlük	6
	Anlamsızlık	4
	Kendine Yabancılaşma	7
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	9
	Duyarsızlaşma	5
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	8

5.1.3.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmada, olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda 2020 yılının Haziran ve Temmuz aylarında Edirne ili Kapıkule Sınır Kapısı'ndan transit geçiş yapan 366 tır şoförü örneklem olarak seçilmiştir. Uygun olarak doldurulan 300 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

5.1.3.5. Uygulanan İstatistik Yöntemler

Araştırma verilerinin analizinde belirli istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi, ''SPSS 24.0 for Windows'' paket programı vasıtasıyla yapılmıştır. Araştırmada her bir ölçeğin genel ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayı (Cronbach's Alpha) değerleri hesaplanarak güvenilirlik düzeyleri tespit edilmiştir. Ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma modelinde öne sürülen değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi açısından karşılıklı ilişkiler analizi olan (pearson) korelasyon analizi yapılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisini ölçmek için regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak demografik verilerin iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve mesleki tükenmişlik üzerinde bir fark yaratıp yaratmadığını test etmek için T-Testi ve ANOVA testleri yapılmıştır.

5.1.4. Araştırma Bulguları

Araştırmaya katılan tır şoförlerinin demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki gibidir:

5.1.4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan tır şoförlerinin demografik özeliklerine yönelik frekans ve yüzde dağılımları aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 5.2. Katılımcıların Yaş Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
20-30 yaş	20	6,7	6,7	6,7
31-40 yaş	88	29,3	29,3	36,0
41 yaş ve üzeri	192	64,0	64,0	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 300 tır şoförünün %64'ünün 41 yaş ve üzerinde, %29,3'ünün 31-40 yaş aralığında, %6,7'sinin ise 20-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 5.3. Katılımcıların Medeni Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	33	11,0	11,0	11,0
Bekar	246	82,0	82,0	93,0
Boşanmış	21	7,0	7,0	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tır şoförlerinin medeni durumları ele alındığında %82'sinin bekar, %11'nin ise evli, %7'sinin ise boşanmış olduğu görülmektedir.

Tablo 5.4. Katılımcıların Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlkokul	81	27,0	27,0	27,0
Ortaokul	95	31,7	31,7	58,7
Lise	105	35,0	35,0	93,7
Ön Lisans	11	3,7	3,7	97,3
Lisans	8	2,7	2,7	100
Toplam	300	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan tır şoförlerinin %35'i lise, %31,7'si ortaokul, %27'si ise ilkokul mezunudur. %3,7'lik kesimin önlisans, %2,7'lik kesimin ise lisans mezunu eğitime sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.5. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleki Tecrübe	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-4 yıl	23	7,7	7,7	7,7
5-9 yıl	53	17,7	17,7	25,3
10-19 yıl	107	35,7	35,7	61,0
20 yıl ve üzeri	117	39,0	39,0	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Mesleki tecrübe ele alındığında, tır şoförlerinin %39'unun 20 yıl ve üzerinde, %35,7'sinin 10-19 yıl arasında, %17,7'sinin 5-9 yıl arasında tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5.6. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	47	15,7	15,7	15,7
1-3 yıl	100	33,3	33,3	49,0
4-6 yıl	60	20,0	20,0	69,0
7-9 yıl	34	11,3	11,3	80,3
10 yıldan fazla	59	19,7	19,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Katılımcıların %33,3'ü 1-3 yıl, %20'si 4-6 yıl, %19,7'si 10 yıldan fazla kurumlarında çalışmaktadır. Kurumlarında 1-3 yıl arasında çalışanların daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 5.7. Katılımcıların Aylık Gelirlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Gelir Düzeyi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
2300 TL ve altı	18	6,0	6,0	6,0
2400-3000 TL	33	11,0	11,0	17,0
3100-4000 TL	52	17,3	17,3	34,3
4100 TL ve üzeri	197	65,7	65,7	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tır şoförlerinin %65,7'sinin 4100 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olduğu görülmektedir. %17,3'lük kesimin 3100-4000 TL, %11'lik kesimin ise 2400-3000 TL arasında aylık geliri bulunmaktadır.

Tablo 5.8. Katılımcıların Bir Gidiş Dönüş Yolculuğunun Ortalama Süresine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Bir Gidiş-Dönüş Yolculuğunun	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde

Ortalama Süresi (Gün)				
4 gün ve daha az	4	1,3	1,3	1,3
5-8 gün	25	8,3	8,3	9,7
9-11 gün	55	18,3	18,3	28,0
12 gün ve daha fazla	216	72,0	72,0	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Bir gidiş-dönüş yolculuğunun ortalama süresine ilişkin katılımcıların %72'si 12 gün ve daha fazla, %18,3'ü 9-11 gün, %8,3'ü ise 5-8 gün arasında seferini tamamlamaktadır. Tır şoförlerinin büyük bir kısmının ülkeye dönene kadar 12 gün ve daha fazla yurtdışında kaldıkları görülmektedir.

Tablo 5.9. Katılımcıların Trafik Kazası Yaşama Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Trafik Kazası Yaşama	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	180	60,0	60,0	60,0
1 defa	76	25,3	25,3	85,3
2 defa	31	10,3	10,3	95,7
3 ve daha fazla	13	4,3	4,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Tır şoförlerinin trafik kazası yaşama durumu ele alındığında, %60'nın yaşamadığı, %25,3'ünün 1 defa, %10,3 ünün 2 defa, %4,3'ünün ise 3 ve daha fazla trafik kazası yaşadığı görülmektedir.

Tablo 5.10. Katılımcıların Mesleği Sevmelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Mesleği Sevme	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evet	242	80,7	80,7	80,7
Hayır	58	19,3	19,3	100,0
Toplam	300	100,0	100,0	

Katılımcılara yöneltilen mesleği sevip sevmeme durumlarına ilişkin, %80'inin mesleğini sevdiği, %19,3'ünün ise mesleğini severek yapmadığı görülmektedir.

5.1.4.2. Güvenilirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

İş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti, psikolojik belirtiler, işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik değişkenlerine ait veriler, ölçeklerin geçerliliğini sağlamak amacıyla açımlayıcı faktör analizine sokulmuş ve varimaks döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizi üzerinde yapılan Kaiser-Meier-Olkin (KMO) testleri, Bartlett testleri ve genel iç tutarlık (Cronbach's Alpha) değerleri tablo 5.11'de gösterilmektedir.

Tablo 5.11. Ölçekleri KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Bartlett Değerleri	Bartlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
İş Aile Yaşam Dengesi	,704	619,111	,000	,749
Yorgunluk Şiddeti	,872	769,568	,000	,851
Psikolojik Belirtiler	,903	1503,358	,000	,892
İşe Yabancılaşma	,890	1413,460	,000	,862
Mesleki Tükenmişlik	,836	1273,04	,000	,792

İş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti, işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik ölçeklerindeki verilerin faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin 0,50 altında olan ifadeler değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen sonuçların teoriye uygun yapıda olduğu ve sosyal bilimler alanındaki güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerinin de yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Faktör analizleri sonucunda oluşan faktör yapıları, faktör yükleri, hesaplanan genel iç tutarlılık katsayısı ve açıklanan varyanslara ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

5.1.4.2.1. İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

İş aile yaşam dengesi ölçeğinin verilerinin faktör analizine sokulması ve varimaks yöntemi ile döndürülmesi sonucunda, 3 faktör çözümü elde edilmiş olup, faktör yükü yeterli görülmeyen iş aile uyumu boyutu değerlendirme dışı bırakılmıştır. Oluşan faktörler toplam varyansın %70,43'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör olan işin aileye olumsuz

etkisinin varyans oranı %37,338; ikinci faktör olan ailenin işe olumsuz etkisinin varyans oranı %33,101'dir.

Tablo 5.12. İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi
IsAile1	,815	
IsAile2	,895	
IsAile3	,853	
IsAile4		,860
IsAile5		,866
IsAile10		,673
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,828	,735
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,749	
Açıklanan Varyans	%37,338	%33,101
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimaks Döndürmesi		

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50' nin altında olan 5 madde (IsAile6, IsAile7, IsAile8, IsAile9, IsAile11) değerlendirme kapsamından çıkarılarak, analiz sonucunda iş aile yaşam dengesinin iki boyutunun da teoriye uygun olduğu ve güvenilir yapıda olduğu ifade edilebilir. İş aile yaşam dengesi ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5.13'de verilmektedir.

Tablo 5.13. İş Aile Yaşam Dengesi Değişken Ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalama
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	**IsAile1**	4,0167	1,25231	4,0211
	IsAile2	3,9900	1,24435	
	IsAile3	4,0567	1,16245	
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	**IsAile4**	2,9133	1,27982	2,8300
	IsAile5	2,8367	1,26305	
	IsAile10	2,7400	1,32094	

5.1.4.2.2. Yorgunluk Şiddeti Ölçeği

Yorgunluk şiddeti ölçek maddeleri tek faktör olarak yer almaktadır. Verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks yöntemi ile döndürülmesi sonucunda oluşan tek faktör toplam varyansın %52,962'sini oluşturmaktadır.

Tablo 5.14. Yorgunluk Şiddet Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Yorgunluk Şiddeti
Yorgun1	,555
Yorgun4	,757
Yorgun5	,735
Yorgun6	,727
Yorgun7	,771
Yorgun8	,766
Yorgun9	,760
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,851
Açıklanan Varyans	%52,962
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimaks Döndürmesi	

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50' nin altında olan 2 madde (Yorgun2 ve Yorgun3) değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Analiz sonucunda yorgunluk şiddet ölçeğinin tek boyut olarak teoriye uygun olduğu ve güvenilir yapıda olduğu ifade edilebilir. Yorgunluk şiddet ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5.15'te verilmektedir.

Tablo 5.15. Yorgunluk Şiddet Ölçeği Değişken Ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Yorgunluk Şiddeti	**Yorgunluk1**	3,8600	1,14518	3,3385
	Yorgunluk4	3,2800	1,25173	
	Yorgunluk5	2,9000	1,23359	
	Yorgunluk6	3,1567	1,24524	
	Yorgunluk7	3,5200	1,26290	
	Yorgunluk8	3,3500	1,21067	
	Yorgunluk9	3,3033	1,31036	

5.1.4.2.3. Psikolojik Belirtiler Ölçeği

Psikolojik belirtiler ölçek maddeleri tek faktör olarak yer almaktadır. Verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks yöntemi ile döndürülmesi sonucunda oluşan tek faktör toplam varyansın %46,047'sini oluşturmaktadır.

Tablo 5.16. Psikolojik Belirtiler Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Psikolojik Belirtiler
Psikolojik1	,583
Psikolojik2	,685
Psikolojik3	,648
Psikolojik4	,685
Psikolojik5	,753
Psikolojik6	,643
Psikolojik7	,722
Psikolojik8	,727
Psikolojik9	,623
Psikolojik10	,710
Psikolojik11	,609
Psikolojik12	,730
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,890
Açıklanan Varyans	%46,047
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimaks Döndürmesi	

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50' nin altında herhangi bir madde bulunmamaktadır. Analiz sonucunda psikolojik belirtiler ölçeğinin tek boyut olarak teoriye uygun olduğu ve güvenilir yapıda olduğu ifade edilebilir. Psikolojik belirtiler ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5.17'te verilmektedir.

Tablo 5.17. Psikolojik Belirtiler Ölçeği Değişken Ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalama
	Psikolojik1	3,3367	1,35009	
	Psikolojik2	2,8300	1,20801	
	Psikolojik3	2,6467	1,24378	
	Psikolojik4	2,4433	1,18806	

Yorgunluk Şiddeti	**Psikolojik5**	2,6733	1,25374	2,9472
	Psikolojik6	3,1633	1,23899	
	Psikolojik7	3,1200	1,25333	
	Psikolojik8	3,0400	1,29253	
	Psikolojik9	3,1567	1,23445	
	Psikolojik10	3,0367	1,29392	
	Psikolojik11	3,0600	1,32499	
	Psikolojik12	2,8600	1,27245	

5.1.4.2.4. İşe Yabancılaşma Ölçeği

İşe yabancılaşma ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks yöntemi ile döndürülmesi sonucunda, 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %53'ünü oluşturmaktadır. Birinci faktör, güçsüzlüğün açıkladığı varyans oranı %16,271; ikinci faktör, anlamsızlığın açıkladığı varyans oranı %16,880; üçüncü faktör, kendine yabancılaşmanın açıkladığı varyans oranı %20,570'dir.

Tablo 5.18. İşe Yabancılaşma Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kendine Yabancılaşma
Yabancı1	,694		
Yabancı2	,683		
Yabancı3	,710		
Yabancı4	,601		
Yabancı6	,578		
Yabancı7		,769	
Yabancı8		,699	
Yabancı9		,722	
Yabancı10		,683	
Yabancı11			,618
Yabancı13			,637
Yabancı14			,685
Yabancı15			,744
Yabancı16			,681
Yabancı17			,601
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,705	,812	,803
Hesaplanan Genel İç	,862		

Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)			
Açıklanan Varyans	%16,271	%16,880	%20,570
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimaks Döndürmesi			

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50' nin altında olan 2 madde (Yabancı5 ve Yabancı12) değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Analiz sonucunda işe yabancılaşma ölçeğinin teoriye uygun olduğu ve güvenilir yapıda olduğu ifade edilebilir. İşe yabancılaşma ölçeğinin değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5.19'te verilmektedir.

Tablo 5.19. İşe Yabancılaşma Ölçeği Değişken Ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Güçsüzlük	**Yabancı1**	3,6300	1,22942	3,4480
	Yabancı2	3,3000	1,29444	
	Yabancı3	3,6100	1,19555	
	Yabancı4	3,3600	1,27900	
	Yabancı6	3,3400	1,28968	
Anlamsızlık	**Yabancı7**	2,7133	1,35299	2,6958
	Yabancı8	2,5800	1,27371	
	Yabancı9	2,7300	1,28424	
	Yabancı10	2,7600	1,29408	
Kendine Yabancılaşma	**Yabancı11**	2,6800	1,39670	2,7089
	Yabancı13	2,8667	1,30174	
	Yabancı14	2,8867	1,31132	
	Yabancı15	2,5700	1,32323	
	Yabancı16	2,9700	1,31969	
	Yabancı17	2,2800	1,26766	

5.1.4.2.5. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Mesleki tükenmişlik ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks yöntemi ile döndürülmesi sonucunda, 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler toplam varyansın %53'ünü oluşturmaktadır. Birinci faktör, duygusal tükenmenin açıkladığı varyans oranı %22,491; ikinci faktör, duyarsızlaşmanın açıkladığı varyans oranı

%15,378; üçüncü faktör, kişisel başarı hissinde azalmanın açıkladığı varyans oranı %15,919'dir.

Tablo 5.20. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Değişken Kodu	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissinde Azalma
Tukenmislik1	,793		
Tukenmislik2	,832		
Tukenmislik3	,733		
Tukenmislik8	,733		
Tukenmislik5		,564	
Tukenmislik10		,620	
Tukenmislik11		,547	
Tukenmislik15		,672	
Tukenmislik22		,590	
Tukenmislik4			,509
Tukenmislik7			,576
Tukenmislik9			,653
Tukenmislik17			,759
Tukenmislik21			,715
İç Tutarlılık Katsayılar (Cronbach's Alpha)	,843	,716	,665
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	,792		
Açıklanan Varyans	%22,491	%15,378	%15,919
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – **Döndürme Yöntemi:** Varimaks Döndürmesi			

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50' nin altında olan 8 madde (Tukenmislik6, Tukenmislik12, Tukenmislik13, Tukenmislik14, Tukenmislik16, Tukenmislik18, Tukenmislik19 ve Tukenmislik20) değerlendirme kapsamından çıkarılmıştır. Analiz sonucunda mesleki tükenmişlik ölçeğinin teoriye uygun olduğu ve güvenilir yapıda olduğu ifade edilebilir. Mesleki tükenmişlik ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri tablo 5.21'de verilmektedir.

Tablo 5.21. Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Değişken Ortalamaları

Faktör	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalamaları	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Duygusal Tükenme	Tukenmislik1	2,6133	1,33533	2,7400
	Tukenmislik2	2,9867	1,37092	
	Tukenmislik3	2,5733	1,31290	
	Tukenmislik8	2,7867	1,34182	
Duyarsızlaşma	Tukenmislik5	2,7300	1,34031	2,7400
	Tukenmislik10	2,8500	1,30378	
	Tukenmislik11	2,8867	1,31641	
	Tukenmislik15	2,4000	1,25642	
	Tukenmislik22	2,8333	1,32845	
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	Tukenmislik4	3,5333	1,14598	3,7073
	Tukenmislik7	3,5300	1,09534	
	Tukenmislik9	3,9233	1,10825	
	Tukenmislik17	3,7733	1,07974	
	Tukenmislik21	3,7767	1,08815	

5.1.4.3.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

5.1.4.3.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 5.22. İş Aile Yaşam Dengesi, Yorgunluk Şiddeti, Psikolojik Belirtiler, İşe Yabancılaşma ve Mesleki Tükenmişlik Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon Analizi

		İşin Aileye Olum.	Ailenin İşe Olum.	Yorgu. Şiddeti	Psik. Belirti	Güçsüzlük	Anlamsızlık	Kend. Yaba.	Duy. Tüke.	Duyarsızlaş.	Kişi. Başar.
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Pearson Correlation	1	,276**	,400**	,275**	,271**	,077	,178**	,229**	,167**	,261**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,186	,002	,000	,004	,000
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Pearson Correlation	,276**	1	,459**	,460**	,249**	,316**	,407**	,421**	,412**	,159**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006

Yorgunluk Şiddeti	**Pearson Correlation**	,400**	,459**	1	,567**	,412**	,304**	,404**	,415**	,357**	,201**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Psikolojik Belirtiler	**Pearson Correlation**	,275**	,460**	,567**	1	,472**	,558**	,490**	,520**	,494**	,134*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,020
Güçsüzlük	**Pearson Correlation**	,271**	,249**	,412**	,472**	1	,392**	,383**	,318**	,210**	,231**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
Anlamsızlık	**Pearson Correlation**	,077	,316**	,304**	,558**	,392**	1	,633**	,477**	,463**	,105
	Sig. (2-tailed)	,186	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,069
Kendine Yabancılaşma	**Pearson Correlation**	,178**	,407**	,404**	,490**	,383**	,633**	1	,605**	,554**	,028
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,630
Duygusal Tükenme	**Pearson Correlation**	,229**	,421**	,415**	,520**	,318**	,477**	,605**	1	,618**	,121*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,036
Duyarsızlaşma	**Pearson Correlation**	,167**	,412**	,357**	,494**	,210**	,463**	,554**	,618**	1	,051
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,377
Kişisel Başarı Hissinde Azalma	**Pearson Correlation**	,261**	,159**	,201**	,134*	,231**	,105	,028	,121*	,051	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,000	,020	,000	,069	,630	,036	,377	
**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.											
*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır.											

Tablo 5.22'de araştırma kapsamında değerlendirilen iş aile yaşam dengesi (işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi), yorgunluk şiddeti, psikolojik belirtiler, işe yabancılaşma (güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma), mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma) değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Araştırmada iş aile yaşam dengesi boyutları ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, iş aile yaşam dengesi boyutu olan işin aileye olumsuz etkisi ile işe yabancılaşma boyutu olan güçsüzlük arasında pozitif yönde ($r=0,271$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşin aileye olumsuz etkisi ile anlamsızlık arasında ($r=0,077$; $p>0,05$) anlamlı ilişki bulunmamıştır. İşin aileye olumsuz etkisi ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r=0,178$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş aile yaşam dengesinin diğer boyutu olan ailenin işe olumsuz etkisi ile güçsüzlük arasında pozitif yönde ($r=0,249$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ailenin işe olan olumsuz etkisi ile anlamsızlık arasında pozitif yönde ($r=0,316$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r=0,407$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun, işin aileye olumsuz etkisi boyutuna kıyasla işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

İş aile yaşam dengesi boyutları ile mesleki tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işin aileye olumsuz etkisi ile mesleki tükenmişlik boyutu olan duygusal tükenme arasında pozitif yönde ($r=0,229$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşin aileye olumsuz etkisi ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde ($r=0,167$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir İşin aileye olumsuz etkisi ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönde ($r=0,261$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş aile yaşam dengesinin diğer boyutu olan ailenin işe olumsuz etkisi ile duygusal tükenme arasında pozitif yönde ($r=0,421$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ailenin işe olan olumsuz etkisi ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde ($r=0,412$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ailenin işe olumsuz etkisi ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönde ($r=0,159$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; iş aile yaşam dengesindeki ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun, işin aileye olumsuz

etkisi boyutuna kıyasla mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin yorgunluk şiddeti ile işe yabancılaşma boyutu olan güçsüzlük arasında pozitif yönde ($r=0,412$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile anlamsızlık arasında pozitif yönde ($r=0,304$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r=0,404$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yorgunluk şiddetinin işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile mesleki tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerin yorgunluk şiddeti ile mesleki tükenmişlik boyutu olan duygusal tükenme arasında pozitif yönde ($r=0,415$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde ($r=0,357$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerin yorgunluk şiddeti ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif yönde ($r=0,201$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; yorgunluk şiddetinin mesleki tükenmişliğin tüm boyutları ile güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile işe yabancılaşma boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile işe yabancılaşma boyutu olan güçsüzlük arasında pozitif yönde ($r=0,472$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile anlamsızlık arasında pozitif yönde ($r=0,558$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönde ($r=0,490$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmanın tüm boyutları ile güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile mesleki tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre, işgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile mesleki tükenmişlik boyutu olan duygusal tükenme arasında pozitif yönde ($r=0,520$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönde ($r=0,494$; $p<0,01$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İşgörenlerde görülen psikolojik belirtiler ile kişisel başarı hissinde azalma arasında pozitif

yönde (r=0,134; p<0,05) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile güçlü bir ilişkisi olduğu ifade edilebilir.

5.1.4.3.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi sonucunda, araştırma değişkenleri arasında ilişkinin var olup olmadığı test edilmesine rağmen, hangi değişkenin hangi değişkeni ne oranda etkilediği görülememektedir. Bu bakımdan korelasyon analizi sonuçlarının yardımıyla, analizde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler olan işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişliği ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önemlidir. Araştırmadaki korelasyon analizi sonuçlarında kabul edilen hipotezlere göre bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenlere etkisi regresyon analizi ile açıklanmış ve analiz bulgularına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5.23. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	2,299	,202		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,177	,046	,219	,000
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,154	0,47	,188	,001
Model 1: Güçsüzlük (Bağımlı Değişken)			(F=17,616 R^2=,106) (Düzeltilmiş R^2=,100)	

Tablo 5.23'teki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %10'u iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=17,616; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=.219; p<0,001) işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.188; p<0,01) işgörenlerin güçsüzlük yaşamlarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H1 ve H4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5.24. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	1,837	,247		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-,011	,057	-,012	,841
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,320	0,57	,320	,000
Model 1: Anlamsızlık (Bağımlı Değişken)			(F=16,554 R^2=,100) (Düzeltilmiş R^2=,094)	

Tablo 5.24'teki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %9,4'ü iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=16,554; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=-.012; p>0,05) işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.320; p<0,001) işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H2 hipotezi reddedilmiştir. H5 hipotezi ise kabul edilmiştir.

Tablo 5.25. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının İşe Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	1,468	,214		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,063	,049	,071	,199
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,349	0,49	,388	,000
Model 1: Kendine Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			(F=30,538 R^2=,171) (Düzeltilmiş R^2=,165)	

Tablo 5.25'teki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kendine yabancılaşma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %16,5'i iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi

açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=30,538; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=.071; p>0,05) işgörenlerin kendine yabancılaşma yaşamalarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.388; p<0,001) işgörenlerin kendine yabancılaşma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H3 hipotezi reddedilmiştir. H6 hipotezi ise kabul edilmiştir.

Tablo 5.26. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	1,060	,249		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,128	,057	,122	,025
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,411	0,58	,387	,000
Model 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			(F=35,047 R^2=,191) (Düzeltilmiş R^2=,185)	

Tablo 5.26'daki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %18,5'i iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=35,047; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=.122; p<0,05) işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.387; p<0,001) işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H7 ve H10 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5.27. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	1,578	,204		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,049	,047	,057	,297

Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,341	0,47	,396	,000
Model 1: Duyarsızlaşma (Bağımlı Değişken)			(F=31,063 R^2=,173) (Düzeltilmiş R^2=,167)	

Tablo 5.27'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %16,7'si iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=31,063; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=.057; p>0,05) işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.396; p<0,001) işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H8 hipotezi reddedilmiştir. H11 hipotezi ise kabul edilmiştir.

Tablo 5.28. İş Aile Yaşam Dengesi Boyutlarının Mesleki Tükenmişliğin Kişisel Başarı Hissinde Azalma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Model 1 (Sabit)	2,396	,145		,000
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,134	,033	,235	,000
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,055	,034	,094	,105
Model 1: Kişisel Başarı Hissinde Azalma (Bağımlı Değişken)			(F=12,241 R^2=,076) (Düzeltilmiş R^2=,070)	

Tablo 5.28'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kişisel başarı hissinde yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %,7'si iş aile yaşam dengesinin 2 boyutu tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=12,241; p<0,001). İş aile yaşam dengesinin işin aileye olumsuz etkisi boyutu (β=.235; p<0,001) işgörenlerin kişisel başarı hissinde yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş aile yaşam dengesinin ailenin işe olumsuz etkisi boyutu (β=.094; p>0,05) işgörenlerin kişisel başarı hissinde

azalma yaşamalarını anlamlı bir şekilde etkilememektedir. Sonuç olarak H9 hipotezi kabul edilmiştir. H12 hipotezi ise reddedilmiştir.

Tablo 5.29. Yorgunluk Şiddetinin İşe Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	2,146	,173		,000
Yorgunluk Şiddeti	,390	,050	,412	,000
Model 1: Güçsüzlük (Bağımlı Değişken)			(F=60,779 R^2=,169) (Düzeltilmiş R^2=,167)	

Tablo 5.29'daki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %16,7'si yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=60,779; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.412; p<0,001) işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H13 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.30. Yorgunluk Şiddetinin İşe Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	1,520	,221		,000
Yorgunluk Şiddeti	,352	,064	,304	,000
Model 1: Anlamsızlık (Bağımlı Değişken)			(F=30,394 R^2=,093) (Düzeltilmiş R^2=,090)	

Tablo 5.30'daki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %9'u yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=30,394; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.304; p<0,001) işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H14 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.31. Yorgunluk Şiddetinin İşe Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	1,305	,191		,000
Yorgunluk Şiddeti	,421	,055	,404	,000
Model 1: Kendine Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			(F=57,983 R^2=,163) (Düzeltilmiş R^2=,160)	

Tablo 5.31'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kendine yabancılaşma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %16'sı yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=57,983; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.404; p<0,001) işgörenlerin kendine yabancılaşma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H15 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.32. Yorgunluk Şiddetinin Mesleki Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	1,035	,224		,000
Yorgunluk Şiddeti	,511	,065	,415	,000
Model 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			(F=62,147 R^2=,173) (Düzeltilmiş R^2=,170)	

Tablo 5.32'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %17'si yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=62,147; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.415; p<0,001) işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H16 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.33. Yorgunluk Şiddetinin Mesleki Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık

(Model 1) Sabit	1,551	,186		,000
Yorgunluk Şiddeti	,356	,054	,357	,000
Model 1: Duyarsızlaşma (Bağımlı Değişken)			(F=43,596 R^2=,128) (Düzeltilmiş R^2=,125)	

Tablo 5.33'teki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %12,5'i yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=43,596; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.357; p<0,001) işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H17 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.34. Yorgunluk Şiddetinin Mesleki Tükenmişliğin Kişisel Başarı Hissinde Azalma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	2,640	,131		,000
Yorgunluk Şiddeti	,135	,038	,201	,000
Model 1: Kişisel Başarı Hissinde Azalma (Bağımlı Değişken)			(F=12,590 R^2=,041) (Düzeltilmiş R^2=,037)	

Tablo 5.34'teki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %3,7'si yorgunluk şiddeti tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=12,590; p<0,001). Yorgunluk şiddeti (β=.201; p<0,001) işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H18 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.35. Psikolojik Belirtilerin İşe Yabancılaşmanın Güçsüzlük Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	2,060	,156		,000
Psikolojik Belirtiler	,471	,051	,472	,000

Model 1: Güçsüzlük (Bağımlı Değişken)	(F=85,355 R²=,223) (Düzeltilmiş R²=,220)

Tablo 5.35'teki regresyon analizi R² değeri doğrultusunda, işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %22'si psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=85,355; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.472; p<0,001) işgörenlerin güçsüzlük yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H19 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.36. Psikolojik Belirtilerin İşe Yabancılaşmanın Anlamsızlık Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	,692	,180		,000
Psikolojik Belirtiler	,680	,059	,558	,000
Model 1: Anlamsızlık (Bağımlı Değişken)			(F=134,569 R²=,311) (Düzeltilmiş R²=,309)	

Tablo 5.36'daki regresyon analizi R² değeri doğrultusunda, işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %30,9'u psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=134,569; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.558; p<0,001) işgörenlerin anlamsızlık yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H20 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.37. Psikolojik Belirtilerin İşe Yabancılaşmanın Kendine Yabancılaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	1,124	,170		,000
Psikolojik Belirtiler	,538	,055	,490	,000
Model 1: Kendine Yabancılaşma (Bağımlı Değişken)			(F=94,181 R²=,240) (Düzeltilmiş R²=,238)	

Tablo 5.37'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %23,8'i psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=94,181; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.490; p<0,001) işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H21 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.38. Psikolojik Belirtilerin Mesleki Tükenmişliğin Duygusal Tükenme Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	,758	,197		,000
Psikolojik Belirtiler	,672	,064	,520	,000
Model 1: Duygusal Tükenme (Bağımlı Değişken)			(F=110,200 R^2=,270) (Düzeltilmiş R^2=,268)	

Tablo 5.38'deki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %26,8'i psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=110,200; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.520; p<0,001) işgörenlerin duygusal tükenme yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H22 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.39. Psikolojik Belirtilerin Mesleki Tükenmişliğin Duyarsızlaşma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	1,213	,162		,000
Psikolojik Belirtiler	,518	,053	,494	,000
Model 1: Duyarsızlaşma (Bağımlı Değişken)			(F=96,036 R^2=,244) (Düzeltilmiş R^2=,241)	

Tablo 5.39'daki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %24,1'i psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=96,036; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.494; p<0,001) işgörenlerin duyarsızlaşma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H23 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.40. Psikolojik Belirtilerin Mesleki Tükenmişliğin Kişisel Başarı Hissinde Azalma Boyutu Üzerine Etkisi

Değişkenler	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
(Model 1) Sabit	2,811	,124		,000
Psikolojik Belirtiler	,095	,040	,134	,020
Model 1: Kişisel Başarı Hissinde Azalma (Bağımlı Değişken)			(F=5,478 R^2=,018) (Düzeltilmiş R^2=,015)	

Tablo 5.40'taki regresyon analizi R^2 değeri doğrultusunda, işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarında yaratılan değişkenliğin %1,5'i psikolojik belirtiler tarafından açıklanmaktadır. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasından ilişkiyi açıklayan regresyon modeli anlamlıdır (F=5,478; p<0,001). Psikolojik belirtiler (β=.134; p<0,05) işgörenlerin kişisel başarı hissinde azalma yaşamalarını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Sonuç olarak H24 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.41. Regresyon Analizi Özet Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	R2	Beta	Anlamlılık
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	**Güçsüzlük**	,106	,219	,000
	Duygusal Tükenme	,191	,122	,025
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,076	,094	,000
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	**Güçsüzlük**	,106	,188	,001
	Anlamsızlık	,100	,320	,000
	Kendine Yabancılaşma	,171	,388	,000

	Duygusal Tükenme	,191	,387	,000
	Duyarsızlaşma	,173	,396	,000
Yorgunluk Şiddeti	**Güçsüzlük**	,169	,412	,000
	Anlamsızlık	,093	,304	,000
	Kendine Yabancılaşma	,163	,404	,000
	Duygusal Tükenme	,173	,415	,000
	Duyarsızlaşma	,128	,357	,000
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,041	,201	,000
Psikolojik Belirtiler	**Güçsüzlük**	,223	,472	,000
	Anlamsızlık	,311	,558	,000
	Kendine Yabancılaşma	,240	,490	,000
	Duygusal Tükenme	,270	,520	,000
	Duyarsızlaşma	,244	,494	,000
	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,018	,134	,020

5.1.4.3.3. Fark Testlerine İlişkin Bulgular

Tablo 5.42. Meslek Sevme T-Testi Sonuçları

Yorgunluk Şiddeti	**Meslek Sevme**	**N**	**Ortalamalar**	**Standart Sapma**	**Anlamlılık**
	Evet	242	3,2627	,89554	,003
	Hayır	58	3,6552	,85045	

Elde edilen bulgulara göre şoförlerin yorgunluk şiddetlerinde mesleği sevme durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre mesleğini sevmeyerek yapan şoförlerin, severek yapan şoförlere göre daha fazla yorgunluk şiddetine sahip olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H25 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.5.43. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları

	Anova Genel	**Bir Gidiş-**	**Bir Gidiş-**	**(I-J)**	**Anlamlılık**

	Anlamlılık	Dönüş Ortalama Süresi (I)	Dönüş Ortalama Süresi (J)	Ortalamalar Arası Farklar	
Yorgunluk Şiddeti	,016	9-11 gün arası	4 gün ve daha az	-,62208	,013
			5-8 gün arası	-,17351	
			12 gün ve daha fazla	-,40978*	

Tablo 5.43'teki tır şoförlerinin yorgunluk şiddetlerinde gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağını bulmak için Post Hoc testlerinden Tukey yapılmıştır. Farklılığın yönü (9-11 gün arası) – (12 gün ve daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi geçiren kimselerin daha fazla yorgunluk yaşadıkları görülmektedir. Bu doğrultuda H26 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo.5.44. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları

	Anova Genel Anlamlılık	Bir Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi (I)	Bir Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi (J)	(I-J) Ortalamalar Arası Farklar	Anlamlılık
İş Aile Yaşam Dengesi (İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,020	9-11 gün arası	4 gün ve daha az	,27424	,026
			5-8 gün arası	-,17576	
			12 gün ve daha fazla	-,44335*	
İş Aile Yaşam Dengesi (Ailenin İşe Olumsuz Etkisi)	,012	9-11 gün arası	4 gün ve daha az	,67576	,019
			5-8 gün arası	-,04242	
			12 gün ve daha fazla	-45354*	

Tablo 5.44'teki tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesi alt boyutlarında, gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağını bulmak için

Post Hoc testlerinden Tukey yapılmıştır. Farklılığın yönü her iki boyutta da (9-11 gün arası) – (12 gün ve daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi geçiren kimselerin 9-11 gün arasında süre geçiren kimselere göre hem işin aileye olumsuz etkisi boyutunda hem de ailenin işe olumsuz etkisi boyutunda farklılığın daha fazla olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H27 ve H28 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.45. Gidiş-Dönüş Ortalama Süreleri Anova Testi Sonuçları

	Anova Genel Anlamlılık	**Bir Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi (I)**	**Bir Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi (J)**	**(I-J) Ortalamalar Arası Farklar**	**Anlamlılık**
Mesleki Tükenmişlik (Duygusal Tükenme)	,003	4 gün ve daha az	5-8 gün arası	-,63750	,034
			9-11 gün arası	-,57841	
			12 gün ve daha fazla	-1,06713*	
		9-11 gün arası	4 gün ve daha az	,57841	,007
			5-8 gün arası	-,05909	
			12 gün ve daha fazla	-,48872*	

Tablo 5.45'teki tır şoförlerinin mesleki tükenmişlik duygusal tükenme boyutunda gidiş-dönüş ortalama sürelerine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağını bulmak için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 yapılmıştır. İki sürenin birbirleri üzerindeki farklılıklara bakıldığında, ilk olarak; farklılığın yönü (4 gün ve daha az) – (12 gün ve daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi geçiren şoförlerin daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Diğer bir süre açısından, farklılığın yönü (9-11 gün arası) – (12 gün ve daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi geçiren kimselerin 9-11 gün arasında süre geçiren kimselere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmektedir. Bu doğrultuda H29 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.46. Trafik Kazası Yaşama Anova Testi Sonuçları

	Anova Genel Anlamlılık	Trafik Kazası Yaşama (I)	Trafik Kazası Yaşama (J)	(I-J) Ortalamalar Arası Farklar	Anlamlılık
Mesleki Tükenmişlik (Kişisel Başarı Hissinde Azalma)	,023	1 defa	1 defa	-,08562	,036
			2 defa	-,25071	
			3 ve daha fazla	-,48313*	

Tablo 5.46'daki tır şoförlerinin mesleki tükenmişlik kişisel başarı hissinde azalma boyutunda, trafik kazası yaşama durumuna göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın kaynağını bulmak için Post Hoc testlerinden Tukey yapılmıştır. Farklılığın yönü (1 defa) – (3 ve daha fazla) şeklinde bulunmuştur. Buna göre şoförlerin kişisel başarı hissinde azalmalarında 3 ve daha fazla trafik kazası yaşayan kimselerin daha çok olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda H30 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.47. Araştırma Hipotezleri Kabul ve Ret Durumları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Anlamlılık	Sonuç
H1 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Güçsüzlük	,000	Kabul Edildi
H2 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Anlamsızlık	,841	Reddedildi
H3 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Kendine Yabancılaşma	,199	Reddedildi
H4 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Güçsüzlük	,001	Kabul Edildi
H5 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Anlamsızlık	,000	Kabul Edildi
H6 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Kendine Yabancılaşma	,000	Kabul Edildi
H7 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Duygusal Tükenme	,025	Kabul Edildi
H8 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Duyarsızlaşma	,297	Reddedildi
H9 İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,000	Kabul Edildi
H10 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Duygusal Tükenme	,000	Kabul Edildi

H11 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Duyarsızlaşma	,000	Kabul Edildi
H12 Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,105	Reddedildi
H13 Yorgunluk Şiddeti	Güçsüzlük	,000	Kabul Edildi
H14 Yorgunluk Şiddeti	Anlamsızlık	,000	Kabul Edildi
H15 Yorgunluk Şiddeti	Kendine Yabancılaşma	,000	Kabul Edildi
H16 Yorgunluk Şiddeti	Duygusal Tükenme	,000	Kabul Edildi
H17 Yorgunluk Şiddeti	Duyarsızlaşma	,000	Kabul Edildi
H18 Yorgunluk Şiddeti	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,000	Kabul Edildi
H19 Psikolojik Belirtiler	Güçsüzlük	,000	Kabul Edildi
H20 Psikolojik Belirtiler	Anlamsızlık	,000	Kabul Edildi
H21 Psikolojik Belirtiler	Kendine Yabancılaşma	,000	Kabul Edildi
H22 Psikolojik Belirtiler	Duygusal Tükenme	,000	Kabul Edildi
H23 Psikolojik Belirtiler	Duyarsızlaşma	,000	Kabul Edildi
H24 Psikolojik Belirtiler	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,020	Kabul Edildi

Demografik Değişkenler	**Bağımlı Değişkenler**	**Anlamlılık**	**Sonuç**
H25 Mesleği Sevme	Yorgunluk Şiddeti	,003	Kabul Edildi
H26 Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi	Yorgunluk Şiddeti	,016	Kabul Edildi
H27 Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	,020	Kabul Edildi
H28 Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	,012	Kabul Edildi
H29 Gidiş-Dönüş Ortalama Süresi	Duygusal Tükenme	,003	Kabul Edildi

H30 Trafik Kazası Yaşama	Kişisel Başarı Hissinde Azalma	,023	Kabul Edildi

ARAŞTIRMA BULGULARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, tır şoförlerinin yoğun iş temposu ve uzun çalışma saatleriyle karşı karşı kalmaları nedeniyle işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik düzeylerine etki eden faktörler olan iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve çalışma ortamında yaşanan problemlerin ortaya çıkardığı psikolojik belirtiler ele alınmıştır. Çalışma, öğretmenlik ve doktorluk gibi bazı meslek grupları üzerinde yoğunlukla araştırma yapılan mesleki tükenmişlik kavramının lojistik sektöründeki taşımacılık görevi gören tır şoförleri üzerine yapılması nedeniyle önem arz etmekte olup, araştırma sonuçlarıyla birlikte literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda literatürden hareketle araştırma modeli geliştirilerek toplam 30 adet hipotez öne sürülmüştür. Araştırma modeli ve hipotezler, Edirne Kapıkule Sınır Kapısı'na gelen tır şoförlerinin katılımı doğrultusunda elde edilen veriler ile test edilmiştir. Aynı zamanda araştırma modelindeki değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri incelenerek, araştırma sonucunda elde edilen bulgulara yönelik değerlendirmeler yapılmıştır.

Değişkenler arası ilişkilerin belirlenmesine yönelik yapılan korelasyon analizi sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, iş aile yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutu olan işin aileye olumsuz etkisi boyutunun, işe yabancılaşma ölçeğindeki güçsüzlük ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla ve mesleki tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. İş aile yaşam dengesi ölçeğinin diğer alt boyutu olan ailenin işe olumsuz etkisi boyutunun, işe yabancılaşma ölçeğindeki güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarıyla ve mesleki tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu saptanmıştır. Yorgunluk şiddeti ölçeğinin işe yabancılaşma ölçeğindeki güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma boyutlarıyla ve mesleki tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı hissinde azalma boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik belirtiler ölçeğinin işe yabancılaşma ölçeğindeki güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma boyutlarıyla ve mesleki tükenmişlik ölçeğindeki duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel

başarı hissinde azalma boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen ilişkilerin niteliği regresyon analizi ile açıklanmıştır. Araştırma modelindeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri etkileme düzeyleri ile birlikte bağımsız ve bağımlı değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki düzeylerinin ortaya çıkarılması için uygulanan regresyon analizi sonucunda bulgular aşağıda verilerek yorumlanmaya çalışılmıştır:

İş aile yaşam dengesinin işe yabancılaşmaya etkisini belirlemeye yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, iş aile yaşam dengesinin işe yabancılaşmayı etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, iş aile yaşam dengesindeki işin aileye olumsuz etkisi alt boyutundaki artış, işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzlüğü etkilemektedir. Tır şoförlerinin işleri dolayısıyla yaşadıkları sıkıntılar, aileleri ile vakit geçirmeye engel olması nedeniyle güçsüzlük yaşanmaktadır. Bununla birlikte kişinin yaptığı iş üzerinde yeterli güce sahip olamaması, kurumun yönlendirilmesi doğrultusunda hareket etmesi ve yaşanan değişiklikler üzerinde etkisinin bulunmaması güçsüzlük yaşamasını tetikler niteliktedir. Diğer alt boyut olan ailenin işe olumsuz etkisi, işe yabancılaşma ölçeğinin güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarını etkilemektedir. Bu boyut üzerinde şoförlerin yaşamış oldukları ailevi sorunlar işlerine odaklanmalarını, performanslarını ve başkalarına yönelik davranışlarını etkilemekte ve işe yabancılaşmalarını artırmaktadır. Yapılan bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte Tummers ve den Dulk (2011) çalışmalarında işe yabancılaşmanın sadece işle ilgili sonuçlar üzerinde bir etkisinin olmadığını, aynı zamanda iş aile dengesine olan derecesini de etkilediğini belirtmişlerdir. Özellikle iş anlamsızlığının hem iş sonuçları hem de aile hayatı için önemli olduğunu vurgulamışlardır (Tummers ve den Dulk, 2011: 2). Benzer bir kavram olan iş aile çatışması üzerindeki paralel araştırmalara bakıldığında, Aydemir ve Akdoğan (2018) akademisyenler üzerindeki bulgularında iş aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde etkisinin olduğunu saptamışlardır (Aydemir ve Akdoğan, 2018: 2003). Akca (2020) lojistik işletmeleri çalışanlarına yaptığı araştırmada, iş aile çatışmasının işe yabancılaşma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir (Akca, 2020: 235).

İş aile yaşam dengesinin mesleki tükenmişliğe etkisine yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, iş aile yaşam dengesinin mesleki tükenmişliği etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, iş aile yaşam dengesinin alt

boyutu olan işin aileye olumsuz etkisindeki artış mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve kişisel başarı hissinde azalmayı etkilemektedir. Şoförlerin gümrük kapısında uzun süre beklemeleri ve yurt dışından ülkeye dönüş süresinin fazlalaşması, aile ile geçirilebilecek olan zamandan çaldığından kişinin mesleğine karşı soğumasına, duygusal yönden yıpranmasına ve yaptığı işin basit algılanması düşüncesine kapılarak hem kendi benliğine hem de yaptığı işe karşı herhangi bir başarı hissi duymamasına neden olmaktadır. Diğer boyut olan ailenin işe olumsuz etkisindeki artış duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşmayı etkilemektedir. Ailevi sorunların meydana getirdiği durumlarla işe yönelen kişi, yapmış olduğu mesleğin gereklerini yerine getirememekte, iş çevresine karşı kendini soyutlamakta ve işine kendini verememektedir. Böylelikle kişi, duygusal yönden hassaslaşarak iş çevresindeki kimselere karşı katı davranışlar sergilemeye yönelmektedir. Araştırma sonucunu destekler nitelikte Rupert vd. (2009) psikologlar üzerine yaptığı çalışmalarındaki bulgularda, aile desteğinin işteki refah için önemli olduğunu ve iş ile aile alanları arasında yaşanacak olan çatışmanın tükenmişlikle ilişkili olduğunu belirtmişlerdir (Rupert vd., 2009: 54). Mete vd. (2014) muhasebe uzmanları üzerindeki çalışmalarında iş aile çatışmasının tükenmişlik faktörleri ile arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Mete vd., 2014: 268). Çoban (2014) banka çalışanları üzerindeki araştırmasında iş aile çatışmasının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde pozitif yönlü, kişisel başarı hissinde ise negatif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır (Çoban, 2014: 107).

Yorgunluk şiddetinin işe yabancılaşmaya etkisine yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, yorgunluk şiddetinin işe yabancılaşmayı etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, yorgunluk şiddetindeki artış işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmayı etkilemektedir. Tır şoförlerinin uzun sıra kuyruklarında beklemeleri, yetiştirme baskısı nedeniyle dinlenme sürelerinin aşılarak uykusuz kalınması ve belli bir noktada uzun süre kalınması nedeniyle oluşacak hareketsizlik ve sağlıksal sorunlar yorgunluğa neden olmaktadır. Hem şiddetli hem hafif uyku bozukluğu olan kişilerde şiddetli yorgunluk görülmektedir (Fortier-Brochu vd., 2010: 481). Yorulmaz vd., (2018) sağlık çalışanları üzerindeki çalışmalarında bu çalışmanın sonuçlarına paralel olarak iş yükünün yorgunluğu olumlu yönde etkilediğini tespit etmişlerdir (Yorulmaz vd., 2018: 1840). Arnold vd. (1997) tır şoförlerinin yaklaşık% 38'inin günde 14 saatten fazla aracı kullandığını ve sürücülerin 4 saatten az uyuduklarını tespit etmişlerdir. Ayrıca kaza geçiren sürücülerin %12'sinin,

yorgunluğu kaza geçirmeye katkıda bulunan bir faktör olarak bildirdiklerini ifade etmişlerdir (Arnold vd., 1997). Böylelikle fiziksel yönden çalışmayı etkileyen yorgunluk, kişinin bazı durumları değiştirme yoksunluğundan işine karşı güçsüzlüğünü, yaptığı işin bu çalışma koşulları doğrultusunda sıradanlaşması ve süreklilik haline dönmesi nedeniyle işine yönelik anlam sorunu yaşamasını, gayret göstermesi gerektiğini düşünmemesi ile de kendine doğru bir yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır.

Yorgunluk şiddetinin mesleki tükenmişliğe etkisine yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, yorgunluk şiddetinin mesleki tükenmişliği etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, yorgunluk şiddetindeki artış mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalmayı etkilemektedir. Aşırı iş yükü ve yoğun çalışma saatlerine maruz kalan şoförler, çeşitli stres unsurlarının ve çalışma ortamındaki durumların oluşması ile birlikte yorgunluk yaşamaktadırlar. Bu sonucu destekler nitelikte Vimantaite ve Seskevicius (2006) hemşirelerin çalışma ortamındaki tükenmişlik düzeylerini ölçtükleri çalışmalarında, hemşirelerin %73'ünün aşırı iş yüküne sahip olduğu ve %75'nin işlerinde sonra fiziksel yorgunluk hissettiklerini saptamışlardır. Bu sonuçların da tükenmişliği artırdığını belirtmişlerdir (Vimantatite ve Seskevicius, 2006). Kalınkara ve Kalaycı (2018) ise sağlık çalışanlarına yaptıkları araştırmalarında, yorgunluk ve tükenmişlik arasındaki ilişki düşük bulunmuştur (Kalınkara ve Kalaycı, 2018: 132).

Psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmaya etkisine yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmayı etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, psikolojik belirtilerin işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşmayı etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu sonucu destekler nitelikte Rasti ve Salajeghe (2019) 389 çalışan üzerindeki analizlerinde mesleki stres nedeniyle psikolojik, fiziksel ve davranışsal semptomlardaki herhangi birindeki bir artışın yabancılaşma durumunu daha da kötüleştirdiğini tespit etmişlerdir (Rasti ve Salajeghe, 2019: 984). Gümrük kapısında tır kuyrukları, geçiş belgesi beklemek ve diğer şoförlerin yaratmış olduğu stresin beraberinde getirdiği gerginlik, kişiler üzerinde birtakım psikolojik etkiler meydana getirmektedir. Şoförün uzun süre araç kullanımı ve dinlenme süresine uymayıp uykusuz kalması, kendisini halsiz hissetmesine, işine karşı konsantre olamamasına neden olmaktadır. Guglielmi vd. (2017) çalışmalarında kötü uyku kalitesine sahip tır şoförlerinin daha kötü bir psikolojik halde olduklarını

belirtmişlerdir (Guglielmi vd., 2017). Böylelikle işine yönelmeye çalışan şoför için psikolojik etkenlerin belirmesi ve enerjinin yokluğu, işi üzerinde düzenlemeye gidememesini ve güçsüzlüğünü, sıradanlaşan bir aksiyona karşı işine yüklediği anlamsızlığı ve oluşan koşulların negatif durumları ile kendisine yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır.

Psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğe etkisine yönelik uygulanan regresyon analizi sonucunda, psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliği etkilediği gözlemlenmiştir. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde, psikolojik belirtilerin mesleki tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kendine yabancılaşmayı etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışma koşulların getirmiş olduğu depresyon ve stres unsuru, işlerini gerçekleştirme isteği içinde olan şoförleri olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu unsurların ortaya çıkardığı psikolojik belirtilerle baş başa kalan kişi, sürekli hale gelen durumları zihninde kalıplaştırarak mesleğine karşı yıldığını hissedebilir. İş çevresi içerisinde yer alan hem şoför hem de gümrük memurlarına yönelik katı davranışlar sergilemeye yönelebilir ve teslimatında kendisine zimmetlenen yükün taşımacılığını yapmasını bir başarı olarak görmeyerek, yaptığın işin değerini sorgulayıp başarı duygusunda azalma yaşayabilir. Yapılan araştırmayı destekler nitelikte Bauer vd., (2005) çalışmalarında öğretmenlerin tükenmişliğine yönelik %20'sinin psikolojik belirtiler gösterdiğini saptamışlardır (Bauner vd., 2005: 203). Gündüz vd. (2007) polislerin psikolojik belirtilerini ve tükenmişliğini ele aldıkları araştırmada, çalışma saati fazla olan, sosyal desteği olmayan ve mesleğini isteyerek seçmeyen polislerin daha çok psikolojik belirti gösterdikleri ve daha çok tükendiklerini tespit etmişlerdir (Gündüz vd., 2007: 295).

Araştırma kapsamında demografik verilerden yararlanılarak uygulanan fark testleri ile şoförlerin gidiş-dönüş ortalama süresi, trafik kazası yaşama durumu, mesleği sevme değişkenlerinin iş aile yaşam dengesi boyutları, yorgunluk şiddeti ve mesleki tükenmişliğin alt boyutları üzerinde herhangi bir fark yaratıp yaratmadığı T-Testi ve ANOVA testi ile test edilmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, şoförlerin yorgunluk şiddetlerinde mesleği sevme durumlarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Mesleğini sevmeyerek yapan kimselerin yorgunluk şiddetlerinin severek yapan kimselere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan şoförlerin yorgunluk şiddetlerine göre gidiş-dönüş ortalama süresinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla yurtdışı gidiş ve dönüş süreci içerisinde vakit geçiren kimselerin yorgunluk şiddetlerinin 9-11 gün arasında

olanlara göre daha fazladır. İş aile yaşam dengesinde işin aileye olumsuz etkisi ile ailenin işe olumsuz etkisi boyutlarında gidiş-dönüş ortalama süresinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla yurtdışı gidiş ve dönüş süreci içerisinde vakit geçiren kimselerin işlerinin aileye olumsuz etkisinde ve ailelerin işe olan olumsuz etkisinde 9-11 gün arası gidiş-dönüş süreci olanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Şoförlerin duygusal tükenme yaşamalarına göre gidiş-dönüş ortalama süresinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi geçiren kimselerin 4 gün ve daha az sürede gidiş-dönüş süresi olanlardan daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca 12 gün ve daha fazla gidiş-dönüş süresi yaşayan kimselerin 9-11 gün arasındaki kimselere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir. Şoförlerin kişisel başarı hissinde azalmalarında trafik kazası yaşamalarına göre anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 3 ve daha fazla trafik kazası yaşayan kimselerin 1 defa yaşayanlara göre daha çok kişisel başarı hissinde azalma yaşadıkları tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, araştırma çerçevesinde kurulan 30 hipotezden 26'sı kabul edilmiş, 4'ü reddedilmiştir. Aynı zamanda bağımsız değişkenlerin (iş aile yaşam dengesi, yorgunluk şiddeti ve psikolojik belirtiler) bağımlı değişkenleri (işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik) etkilediği gözlemlenmiştir. Bu bakımdan yapılan analizler ve ortaya çıkan bulgular, oluşturulan araştırma modelini açıklamaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde işgörenler ürün ya da hizmeti yetiştirme baskısı nedeniyle yoğun çalışma temposuna maruz kalmaktadır. Bu tempo içerisinde kalan çalışanın çalışma ortamında yaşadığı bazı durumlar ve bu durumların yaratmış olduğu sonuçlar, kişinin işine yönelik tutumunun değişmesine neden olmaktadır. Bu süreçte kişi, yeterli vakti elde etme amacıyla işi ve ailesi arasında denge sağlama uğraşısı içerisine girmektedir. Bu uğraşı doğrultusunda iş aile yaşam dengesi kavramının önemi ön plana çıkmaktadır. İş yükünün ağır ve çalışma saatlerinin uzun olduğu meslek gruplarında çalışan kimselerin işleri dolayısıyla aileleri ile yeterli vakit geçirememesi, iş aile dengesinin kurulmasının önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu açıdan taşımacılığın bel kemiği olan tır şoförlerinin belirsiz zaman şartlarında çalışmaları aile yaşamlarını etkilemektedir. Yapılan araştırmadan elde edilen sonuca göre iş aile yaşam dengesinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik üzerinde anlamlı etkisi bulunmuştur.

Ağır iş yükü ve uzun çalışma saatleri kişi üzerinde yorgunluk yaratmadır. Yorgunluk kişinin verimliliğine, iş performansına, işe karşı bağlılığına etki etmekte ve yorgunluk sonucu oluşabilecek bazı belirtiler kişileri işlerine karşı yabancılaşmaya ve mesleklerinden soğumaya itmektedir. Tır şoförlerinin belli belirsiz uzun çalışma saatleriyle karşı karşıya kalmaları, gümrük kapılarında uzun süre beklemeleri, çalışma ortamında stres ve depresyonun çok yoğun bir şekilde yaşanması ve yolculuklarına devam etme zorunluluğu gibi durumlar uykusuz kalmalarına neden olmaktadır. Bu durumun olası bir kaza riskini taşıdığı mevcut çalışmanın sonuçlarına göre aşikardır. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre yorgunluk şiddetinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur.

Çalışma ortamının yarattığı bazı sorunlar kişiler üzerinde psikolojik belirtiler oluşturmaktadır. Örnek olarak, kişinin enerjisinde düşüş, bitkinlik, gerginlik, kendini hasta hissetme ve zihinsel açıdan bazı sorunların yaşattığı durumlar meydana gelmektedir. Bu belirtilerin temel sebebinin iş akışını sağlamak isteyen işgörenin karşılaşmış olduğu durumlardan meydana geldiği söylenebilir. Örnek olarak, normal sıra beklemenin dışında dozvola geçiş belgesinin olmamasıyla belirsiz bir şekilde günlerce beklenmesi, meslektaşlar arasında kuyruk geçişlerinde sıra önceliği konusunda yaşanan anlaşmazlıklar, kurumların işgörenlere karşı kural ihlali yaptırımları vb. birçok durum şoförün görevini yerine getirmesi aşamasında psikolojik birçok sorunu ortaya çıkarmaktadır. Böylelikle

kişinin yapmış olduğu işi sorgulayıp, işine karşı algısını değiştirerek işinden soğumaya ve mesleki yönden bu çalışma koşulları içerisinde tükenmişliğe doğru gitmesine yol açmaktadır. Yapılan araştırmada çalışma koşullarının neden olduğu psikolojik belirtilerin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada, tır şoförlerinin iş aile yaşam dengesini yeterli düzeyde kuramaması ile yorgunluk şiddetlerinin ve çalışma koşullarında oluşan durumlarla ortaya çıkan psikolojik belirtilerin kişileri ne derece etkilediği ve bu etkinin işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişlik üzerinde nasıl bir etkisi olduğu ölçülmüştür. Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular, araştırma modelindeki varsayımlar ile bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri doğrular niteliktedir. Elde edilen sonuçlara göre iş aile yaşam dengesi, yorgunluk ve psikolojik belirti kavramlarının işe yabancılaşma ve mesleki tükenmişliğe olan etkisi model üzerinde açıklanmıştır. Çalışmanın, tır şoförleri üzerine çok az bir çalışma olması ve araştırmada ölçülen değişkenlerin başka bir örneklem üzerinden başka çalışmalarda değerlendirilmeye alınması durumu söz konusu olması nedeniyle literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir. Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları mevcuttur. Öncelikle araştırma belirli bir zaman diliminde bir sınır kapısında transit geçiş yapan tır şoförlerinden elde edilen verilerle yapılmıştır. Bundan başka bu çalışma tır şoförleri ile ilgili sınırlı sayıda değişkeni ölçmüştür. Konunun daha kapsamlı araştırılması için farklı sınır kapılarında daha fazla sayıda tır şoförü üzerinde araştırma yapılabilir. Ayrıca nitel yöntemler kullanılarak konunun daha derinlemesine irdelenmesi sağlanabilir. Araştırmaya ve mesleki sorunlara yönelik öneriler aşağıda belirtilmiştir.

- Tır şoförlerinin görevlerini yerine getirirken kendilerini olumsuz etkileyecek bazı faktörlerin bertaraf edilmesi, hem verimlilik hem performans açısından çok önemlidir. Çünkü yaşamlarının büyük çoğunluğunu yollarda geçiren şoförlerin çalışma koşullarında yaşadıkları sorunlara yönelik iyileştirmelerin yapılması, kişinin ilk olarak zihinsel ve bedensel sağlığını, daha sonra iş ve aile yaşamı ilişkilerini olumlu düzeyde etkileyecektir. Dolayısıyla bu durum iş performansına da yansıyacaktır.
- Yapılacak prosedürel düzenleme ve uygulama değişiklikleri ile bekleme süreleri azaltılabilir.

- Uzun yoldan gelen şoförlerin dinlenmeden tekrar yurtdışına sefere çıkmaları istemek yorgunluk ve kaza riski taşıdığından tehlikeli gözükmekte olup, şoförlerin yeterince dinlenmeleri sağlanmalıdır.
- Uzun süre parkta bekleme yaşayan şoförlerin psikolojik yapıları dikkate alınarak mesleki olarak tükenme yaşamalarının önüne geçecek bir uygulama ortaya konabilir. Bilişim sistemleri yardımıyla daha hızlı ve pratik bir geçiş sistemi geliştirilerek süreç hızlandırılabilir.

KAYNAKÇA

Adlakha, Deepti (2019). Burned Out: Workplace Policies and Practices Can Tackle Occupational Burnout. *Workplace Health & Safety,* 67(10), 531-532.

Agarwal, Sanjeev (1993). Influence of Formalization on Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-National Comparative Study. *Journal Of International Business Studies*, 24(4), 715-739.

Agosti, Madelaine Törnquist; Andersson, Ingemar; Ejlertsson, Göran; Janlöv, Ann-Christin (2015). Shift Work to Balance Everyday Life-A Salutogenic Nursing Perspective in Home Help Service in Sweden. *BMC Nursing,* 14(2).

Aiken, Michael; Hage, Jerald (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review,* 31(4), 497-507.

Akca, Meltem (2020). İş-Aile Çatışması, Yabancılaşma ve Psikolojik Belirtiler: Lojistik İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 18(02), 228-244.

Akçakaya, Murat (2003). Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,* 7(2), 2-27.

Akın, Adnan; Ulukök, Esra; Arar, Tayfun (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.

Akkirman, Ali Deniz (1998). Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 13(2), 1–11.

Akkoç, İrfan; Tunç, Hüseyin (2015). Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 18(34), 1-21.

Akpolat, Tuba (2014). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi (Samsun İli Örneği). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Samsun.

Albertsen, Karen; Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda; Grimsmo, Asbjörn; Tómasson, Kristinn; Kauppinen, Kaisa (2008). Workhours and Worklife Balance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34(5), 14-21.

Alkan, Hasan (2018). Örgütsel Bağlılık, Sinizm, Yabancılaşma ve Ormancılık Örgütleri. *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 19(3), 265-274.

Altan, Senem (2018). Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları ve Örgütsel Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 2(3), 137-158.

Anderson, Debra Gay; Riley, Peggy (2008). Determining Standards of Care for Substance Abuse and Alcohol Use in Long-Haul Truck Drivers. *Nursing Clinics of North America,* 43(3), 357-365.

Anderson, Stella E.; Coffey, Betty S.; Byerly, Robin T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management,* 28(6), 787-810.

Ardıç, Kadir; Polatçı, Sema (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.

Ardıç, Kadir; Polatcı, Sema (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 32, 21-46.

Arı, Güler Sağlam; Bal, Emine Çına (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi,* 15(1), 131-148.

Arnold, Pauline. K.; Hartley, Laurence R.; Corry, Angela; Hochstadt, David; Penna, Fulvio; Feyer, Anne Marie (1997). Hours of Work, and Perceptions of Fatigue Among Truck Drivers. Accident Analysis & Prevention, 29(4), 471–477.

Apaydın, Çiğdem (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Appleby, Ralph (2018). An Examination of the Role of Training Demands and Significant Others in Athlete Burnout. Northumbria University, Doctoral Thesis.

Ashforth, Blake E.; Lee, Raymond T. (1990). Defensive Behavior in Organizations: A Preliminary Model. *Human Relations,* 43, 621-648.

Aşık, Nuran Akşit (2018). Örgüt İklimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi,* Cilt. 2, Sayı. 1, s. 32.

Aydemir, Ceren; Akdoğan, A. Asuman (2018). İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 22(Özel Sayı 2), 1993-2012.

Aydın, Kamuran (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişki (Uşak İli Örneği). Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak.

Babür, Serpil (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya.

Backman, Ann Lis (1983). Health Survey of Professional Drivers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health,* 30-35.

Baltes, Boris B.; Briggs, Thomas E.; Huff, Joseph W.; Wright, Julie A.; Neuman, George A. (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of

their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of applied psychology,* 84(4), 496-513.

Basım, H. Nejat; Erkenekli, Mehmet; Şeşen, Harun (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi,* 43(1), 145-165.

Başol, Gülşah; Altay, Mehmet (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi,* 15(2), 191-216.

Bauer, Joachim; Stamm, Axel; Virnich, Katharina; Wissing, Karen; Müller, Udo; Wirsching, Michael; Schaarschmidt, Uwe (2005). Correlation Between Burnout Syndrome and Psychological and Psychosomatic Symptoms Among Teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health,* 79(3), 199–204.

Bayhan, Bekir Çağlar; Sugözü, İlker; Özkurt, Berdan (2017). İş Yaşamında Stres. Uluslararası Akdeniz Bilim ve Mühendisliği Kongresi, Çukurova Üniversitesi, 1683-1685.

Bayhan, Vehbi (2012). İngiliz Baharı Mı? Ağustos 2011'de İngiltere'de Yaşanan Ayaklanmaların Sosyolojik Nedenleri. Sosyoloji Konferansları, (46), 153-193.

Bayram, Levent (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi,* 59, 125-139.

Bell, Amanda S.; Rajendran, Diana; Theiler, Stephen (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology,* 8(1).

Beer, Michael (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal,* 7(1), 34–44.

Blau, Peter M. (1970). A Formal Theory of Differentiation in Organizations. *American Sociological Review,* 35(2), 201.

Blauner, Robert (1964). Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry.

Bonjean, Charles M.; Grimes, Michael D. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces,* 48(3), 365-373.

Bozkurt, Öznur; Bozkurt İlhan (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi.* 9 (1), 1, 18.

Brown, Ivan D. (1994). Driver Fatigue. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society,* 36(2), 298–314.

Budak, Gülay; Sürgevil, Olca (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

Burton, Richard M.; Lauridsen, Jørgen; Obel, Børge (2004). The Impact of Organizational Climate and Strategic Fit on Firm Performance. *Human Resource Management,* 43(1), 67–82.

Bülbül, Şahamet; Giray, Selay (2012). İş ve Özel Yaşam (İş Dışı Yaşam) Memnuniyeti Arasındaki İlişki Yapısının Doğrusal Olmayan Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 12(4).

Byrne, Una (2005). Work-Life Balance. *Business Information Review,* 22(1), 53–59.

Camcı, Yakup; Ercan, Leyla (2017). Psikolojik Danışmanların Kişilik Özellikleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* (9), 402-429.

Carlson, Dawn S. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior,* 55(2), 236–253.

Cavagioni, Luciane Cesira; Pierin, Angela Maria Geraldo; Batista, Karla de Melo; Bianchi, Estela Regina Ferraz; Costa, Ana Lucia Siqueira (2009). Health Problems, Hypertension and Predisposition to Stress in Truck Drivers. *Revista da Escola de Enfermagem da USP,* 43(2), 1267-1271.

Chen, Chen; Xie, Yuanchang (2014). Modeling The Safety Impacts of Driving Hours and Rest Breaks on Truck Drivers Considering Time-Dependent Covariates. Journal of Safety Research, 51, 57-63.

Cemaloğlu, Necati; Şahin, Dilek Erdemoğlu (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi,* 15(2), 463-484.

Cevahir, Zeynep Civelekoğlu (2019). Çalışma Hayatının Temel Özellikleri, Sağlık Kurumlarında Tükenmişlik. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Cingöz, Ayşe; Kaya, Atilla (2018). İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(2), 127-153.

Cordes, Cynthia L.; Dougherty, Thomas W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.

Cordes, Cynthia L.; Dougherty, Thomas W.; Blum, Michael (1997). Patterns of Burnout Among Managers and Professionals: A Comparison of Models. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior,* 18(6), 685-701.

Çakıcı, Ayşehan (2007). Örgütlerde Sessizlik: Sessizliğin Teorik Temelleri ve Dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 16 (1), 145-162.

Çakmak, Ahmet F.; Ofluoğlu, Gökhan; Büyükyılmaz, Ozan (2012). İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali. Yaslanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz), Kamu-İş, 53-78.

Çalgan, Zeynep; Yeğenoğlu, Selen; Aslan, Dilek (2009). Eczacılarda Mesleki Bir Sağlık Sorunu: Tükenmişlik. *Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi,* 29(1), 61-74.

Çalışkan, Abdullah; Pekkan, Nazmiye Ülkü (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi,* 4(1), 17-33.

Çam, Olcay (1992). Maslach Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Psikoloji Kongresi, Bilimsel Çalışmaları Bildiri Kitabı, 155-156.

Çam, Olcay (1998). Tükenmişlik Üzerine Bir Değerlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi,* 14(1), 81-93.

Çapulcuoğlu, Uğur; Gündüz, Bülent (2013). Lise Öğrencilerinde Tükenmişliğin Cinsiyet, Sınıf Düzeyi, Okul Türü ve Algılanan Akademik Başarı Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 3(1), 12-24.

Çarıkçı, İlker H.; Çelikkol, Özlem (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* (9), 153-170.

Çapri, Burhan (2006). Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 2(1), 62-77.

Çekyay, Bora; Işık, Mine; Ülengin, Füsun; Kabak, Özgür; Önsel, Ekici Şule; Palut, Peral Toktaş; Özaydın, Özay; Bozkaya, Burçin; Topçu, Yusuf İlker (2017). Logistics Process Improvement of Kapıkule Border Crossing.

Çiftçi, Gamze Ebru; Öneren, Melahat (2017). Örgütsel Sessizlik, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Güven İlişkisi. *Social Sciences Studies Journal*. 3(5),567-583.

Çimen, Mesut; Ergin, C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi,* 43(2), 169-176.

Çiper, Ayşe (2006). Tükenmişlik Sendromunun Hizmet Kalitesine Etkisi ve Çağrı Merkezi Uygulaması. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Çoban, Hatice (2014). İş-Aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Çobanoğlu, Fatma; Şarkaya, Sevda Seven; Sertel, Gülsüm (2019). İş-yaşam dengesi: Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Bir Çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,*12-66.

De Croon, Einar M.; Sluiter, Judith K.; Blonk, Roland W.; Broersen, Jake P.; Frings-Dresen, Monique H. (2004). Stressful Work, Psychological Job Strain, and Turnover: A 2-Year Prospective Cohort Study of Truck Drivers. *Journal of Applied Psychology,* 89(3), 442.

Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research,* 3(4), 186-189.

De Luis Carnicer, María Pilar; Sánchez, Angel Martínez; Pérez, Manuela Pérez; Jiménez, María José Vela (2004). Work-Family Conflict in A Southern European Country. *Journal of Managerial Psychology.*

Demir, Doğan (2018). Bilişim Öğretmenlerinin Sanal Yalnızlık, Mesleki Tükenmişlik ve Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon.

Demir, Mahmut (2011). İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi,* 11(3), 453-464.

Demir, Nevzat (2010). Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Öneri Dergisi,* 9(33), 185-198.

Demirel, Yavuz (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.

Demirel, Yavuz; Seçkin, Zeliha (2009). Tükenmişlik ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkinin Kavramsal Boyutu. *Tisk Akademi Dergisi,* 144-165.

Demirel, Yavuz; Tohum, Enes Uğur; Kartal, Özge (2017). Tükenmişliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 18(1), 444-460.

Deran, Ali; Beller, Beyhan (2015). Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma. Erciyes Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,(*45), 69-93.

De Vries, Jelle; de Koster, René; Rijsdijk, Serge; Roy, Debjit (2017). Determinants of Safe and Productive Truck Driving: Empirical Evidence from Long-Haul Cargo Transport. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 97, 113-131.

Dikmetaş, Elif (2006). Hastane Personelinin Çalışma/İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 169-182.

Doğan, Altan; Demir, Rıza; Türkmen, Erman (2016). Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 30(1).

Dolgun, Uğur (2015). Tükenmişlik Sendromu. Örgütsel Davranışta Güncel Konular, 287-310.

Duru, Erdinç (2015). Genel Aidiyet Ölçeğinin Psikometrik Özellikleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi,* 5(44), 37-47.

Edwards, Jeffrey R.; Rothbard, Nancy P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review,* 25(1), 178–199.

Efeoğlu, İ. Efe; Özgen, Hüseyin (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 16(2), 237-254.

Elizur, Dov (1991). Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship. *Journal of Organizational Behavior, 12*(4), 313–322.

Erçen, Ayşe Esmeray Yoğun (2009). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 3(36), 1-8.

Erdil, Oya; Keskin, Halit; İmamoğlu, Salih Zeki; Erat, Serhat (2004). Yönetim Tarzı ve Çalısma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 5(1), 17-26.

Erikson, Kai (1986). On Work and Alienation. *American Sociological Review*, 51(1), 1-8.

Eser, Gül; Ensari, M. Şebnem (2016). Yöneticinin Bilgi Paylaşım Davranışının, Çalışanların Bilgi Paylaşımı Sonucu Değersiz Olma Kaygısı Üzerindeki Etkisi ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü Üzerine Bir Araştırma, 8/2, 134-151.

Evans, Paul; Bartolomé, Fernando (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.

Farahbod, Farzin; Azadehdel, Mohammad Reza; Chegini, Mehrdad Goudarzvand; Ashraf, Azam Noyan (2012). Work Alienation Historical Backgrounds, Concepts, Reasons and Effect. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(8), 8408-8415.

Favero, Linda Williams; Heath, Renee Guarriello (2012). Generational Perspectives in the Workplace: Interpreting the Discourses That Constitute Women's Struggle to Balance Work and Life. *The Journal of Business Communication*, 49(4), 332-356.

Firth, H., McIntee, J., McKeown, P., & Britton, P. (1986). Burnout and Professional Depression: Related Concepts? *Journal of Advanced Nursing,* 11(6), 633–641.

Fortier-Brochu, Émilie; Beaulieu-Bonneau, Simon; Ivers, Hans; Morin, Charles M. (2010). Relations Between Sleep, Fatigue, and Health-Related Quality of Life in Individuals With Insomnia. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(5), 475–483.

Freudenberger, Herbert (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 159–165.

Fung, Colman S. C.; Wong, William C. W.; Tam, Maria S. M. (2009). Familial and Extramarital Relations Among Truck Drivers Crossing the Hong Kong-China Border. *Journal of Sex & Marital Therapy,* 35(3), 239–244.

Geçit, Yılmaz (2012). Coğrafya Eğitimcilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(39), 88-103.

Genç, Çağlar (2016). Kurum Kültürü ve Değerlerine Yönelik Çalışan Farkındalığı: Özel Bir Eğitim Kurumunda Uygulama Örneği. *Selçuk İletişim,* 9(2), 116-137.

Geurts, Sabine A. E.; Beckers, Debby G. J.; Taris, Toon W.; Kompier, Michiel A. J.; Smulders, Peter G. W. (2008). Worktime Demands and Work-Family Interference: Does Worktime Control Buffer the Adverse Effects of High Demands? *Journal of Business Ethics,* 84, 229–241.

Gökçe, Orhan; Şahin, Ali (2004). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetsel Roller. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3*(6), 133-156.

Grandey, Alicia A.; Cropanzano, Russell (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370.

Greenhaus, Jeffrey H.; Collins, Karen M.; Shaw, Jason D. (2003). The Relation Between Work–Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Gröpel, Peter (2001). On the Theory of Life Balance: The Relation to Subjective Well-Being and the Role of Self-Regulation. Doctoral Thesis. University of Trnava, Slovakia.

Guglielmi, Ottavia; Magnavita, Nicola; Garbarino, Sergio (2017). Sleep Quality, Obstructive Sleep Apnea, and Psychological Distress in Truck Drivers: A Cross-Sectional Study. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 53(5), 531–536.

Gutek, Barbara A.; Searle, Sabrina; Klepa, Lilian (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology,* 76(4), 560–568.

Güler, Hüseyin; Güler, Ebru Özgür (2015). Türkiye İçin İş-Aile Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları ve Belirleyicileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 24(2), 349-364.

Güldiken, Aynur; Saldamlı, Asım (2018). Kamu Personelinin Tükenmişlik Seviyeleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Tourism, Economics and Business Sciences (IJTEBS) E-ISSN*: 2602-4411, 2(2), 310-321.

Gümüştekin, Gülten Eren; Gültekin, Fikret (2009). Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 23, 147-158.

Günay, Ahmet (2016). Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Eskişehir.

Gündüz, Bülent; Erkan, Zülal; Gökçakan, Nurcan (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 16(2), 283-298.

Günsal, Esra (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Hall, Douglas T.; Richter, Judith (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *Academy of Management Perspectives,* 2(3), 213–223.

Hall, Richard H.; Johnson, Norman J.; Haas, J. Eugene (1967). Organizational Size, Complexity, and Formalization. *American Sociological Review,* 32(6).

Hamann, Donald L.; Gordon, Debra G. (2000). Burnout An Occupational Hazard: Many Elements of A Music Teacher's Life Can Contribute to Stress and Burnout. Here Are Some Ideas to Cope With and Treat the Condition Before It Becomes Debilitating. *Music Educators Journal,* 87(3), 34-39.

Hamelin, Patrick (1999). Social Aspects of Road Transport Drivers Working Hours. In: European Conference of Ministers of Transport, Social Aspects of Road Transport. *OECD Publications Service*, 67–88.

Harrington, A. (1997). The Trucker's Spouse. In The Trucker's Page. World Wide Web.

Hasan, Noor Amalina Bt Bani; Teng, Lee Su (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Working Adults In Malaysia: The Role of Gender and Race As Moderators. *Journal of Economics, Business and Management,* 5(1), 18-24.

Higgins, Christopher A.; Duxbury, Linda E.; Irving, Richard H. (1992). Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 51(1), 51–75.

Holcomb-McCoy, Cherly (2004). Alienation: A Concept for Understanding Low- Income, Urban Clients. The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development, 43(2), 188-196.

Horowitz, Irving L. (1966). On Alienation and The Social Order. *Philosophy and Phenomenological Research,* 27(2), 230-237.

Hou, Avus CY.; Chen, Yu-Chen; Shang, Rong-An (2016). Mutual Relations in ERP Implementation: The Impacts of Work Alienation and Organizational Support in State-owned Enterprise. *Procedia Computer Science,* 100, 1289-1296.

Hoy, Wayne K. (1972). Dimensions Of Student Alienation And Characteristics Of Public High Schools. *Interchange,* 3(4), 38-52.

Huang, Qian; Davison, Robert M. (2008). Knowledge Sharing Barriers at the Individual Level in A Chinese Bank. *PACIS 2008 Proceedings,* 150.

Hubbard, Nancy; Purcell, John (2001). Managing Employee Expectations During Acquisitions. *Human Resource Management Journal*, 11(2), 17-33.

Igodan, O. Chris ve Newcomb, L. H. (1986). Are You Experiencing Burnout? *Journal of Extension*, 24(1).

Izgar, Hüseyin (2014). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi.* Eğitim Yayınevi. E-Kitap.

İraz, Rıfat; Ganiyusufoğlu, Ali (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 11(21), 451-472.

İslamoğlu, Emel; Yıldırımalp Sinem; Güvenç, Dilek (2018). Türkiye'deki Uzun Yol Şoförlerinin Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma. IV. International Caucasus-Central Asia Foreign Trade and Logistics Congress. September, 7-8, Didim/AYDIN, 1170-1177.

İşçan, Ömer Faruk; Moç, Turhan (2018). Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği1.*İşletme Araştırmaları Dergisi*,379-402.

İşcan, Ömer Faruk; Sayın, Ufuk (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 24(4), 195-216.

Işıkhan, Vedat (2016). Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, 366-390.

İştar, Emel (2012). Stres ve Verimlilik İlişkisi. *Akademik Bakış Dergisi,* 33, 1-21.

Jacobson, Pamela J. Whitfield; Prawitz, Aimee D.; Lukaszuk, Judith M. (2007). Long-Haul Truck Drivers Want Healthful Meal Options at Truck-Stop Restaurants. *Journal of the American Dietetic Association*, 107(12), 2125-2129.

Jang, Soo Junk; Park, Rhokeun; Zippay, Allison (2010). The Interaction Effects of Scheduling Control and Work-Life Balance Programs on Job Satisfaction and Mental Health. *International Journal of Social Welfare,* 20(2), 135–143.

Jennings, Jennifer E.; McDougald, Megan S. (2007). Work-Family Interface Experiences and Coping Strategies: Implications for Entrepreneurship Research and Practice. *Academy of Management Review,* 32(3), 747-760.

Jensen, Anker; Dahl, Søren (2009). Truck Drivers Hours-of-Service Regulations and Occupational Health. *Work*, 33(3), 363-368.

Kabaran, Ramazan (2018). Türkiye'de Karayolu Taşımacılık Sektöründe Çalışan Tır ve Kamyon Şoförlerinin Çalışma Şartları ve Zorlukları. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi,* 8(2), 189-216.

Kahn, Robert L.; Wolfe, Donald M.; Quinn, Robert P.; Snoek, J. Diedrick; Rosenthal, Robert A. (1964). Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity. *New York: John Wiley & Sons.*

Kahveci, Gökhan (2015). Okullarda Örgüt Kültürü, Örgütsel Güven, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Elazığ.

Kahveci, Gökhan; Demirtaş, Zülfü (2014). Örgüt Kültürünün Örgütsel Yabancılaşmaya Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Turkish Journal of Educational Studies,* 1(3),27-62.

Kahya, Cem (2018). Örgütsel Sessizliğin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 11(59).

Kalınkara, Velittin; Kalaycı, Işıl (2018). Sağlık Kurumlarında Çalışan Personelin İş Stresi, Yorgunluk ve Tükenmişlik İlişkisi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi,* 6, 125-136.

Kalliath, Thomas; Brough, Paula (2008). Work–Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct. *Journal of management & organization,* 14(3), 323-327.

Kanungo, Rabindra N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics,* 11(5-6), 413–422.

Karakelle, Sema; Canpolat, Seçil (2010). Tükenmişlik Düzeyi Yüksek İlköğretim Öğretmenlerinin Öğrencilere Yaklaşım Biçimlerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.

Karaman, Esra; Ayan, Burak; Yardımcı Metin Cudi (2016). Şoförlere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği. ÇASGEM (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi) Yayınları, Ankara.

Karcıoğlu, Fatih; Alioğulları, Zişan Duygu (2012). Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt. 26 (3- 4), 215-237.

Kaya, Nurten; Kaya, Hatice; Ayık, Saliye Erdoğan; Uygur, Esma (2010). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* 7(1), 401-419.

Kaya, Ufuk; Serçeoğlu, Neslihan (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum,* 36(1), 311-346.

Kayabaşı, Yücel (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi,* 20,191-212.

Keene, Jennifer Reid; Quadagno, Jill (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity?. *Sociological Perspectives,* 47(1), 1-23.

Kemp, Elyria; Kopp, Steven W.; Kemp, Erasmus C. (2013). Take This Job and Shove It: Examining The Influence of Role Stressors and Emotional Exhaustion on Organizational Commitment and Identification in Professional Truck Drivers. *Journal of Business Logistics,* (34) 1, 33-45.

Kervancı, Ferda (2013). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.

Keser, Aşkın (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 897 – 913.

Kılçık, Fatma (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Kılıç, Recep; Keklik, Belma (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 14(2), 147-160.

Kılıç, Taşkın; Seymen, Oya Aytemiz (2011). Sağlık Sektöründe, Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,* 16, 47-67.

Kılınç, Tanıl (1991). Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 20(1-2), 19-34.

Kırıcı, Ezgi; Özkoç, Aziz Gökhan (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi,* 14(1), 20-32.

Kinnunen, Ulla; Mauno, Saija (1998). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations,* 51(2), 157–177.

Kirkwood, Jodyanne; Tootell, Beth (2008). Is Entrepreneurship the Answer to Achieving Work–Family Balance?. *Journal of Management & Organization,* 14(3), 285-302.

Knauth, Daniela Riva; Leal, Andréa Fachel; Pilecco, Flávia Bulegon; Seffner, Fernando; Teixeira, Ana Maria Ferreira Borges (2012). Staying Awake: Truck Drivers' Vulnerability in Rio Grande do Sul, Southern Brazil. *Revista de Saude Publica,* 46, 886-893.

Kreiner, Glen E; Hollensbe, Elaine C.; Sheep, Mathew L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface Via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal,* 52(4), 704-730.

Kocacık, Faruk; Gökkaya, Veda B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* 6(1), 195-219.

Koçak, Orhan; Eti, Serkan; Gürsoy, Gülmedine (2017). A ve B Kişilik Tipine Sahip Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Kişilik Tiplerinin İncelenmesi: Yalova Örneği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6 (15), 380-397.

Koçak, Ömer Erdem; Erebak, Serkan (2019). İş Amaçlı Akıllı Telefon Kullanımı ve İş-Ev Hayatı Dengesi İlişkisi: İşkolikleşmenin Aracı Değişken Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* (54), 231-252.

Korkmaz, Hatice Gözde (2013). Örgütsel Adalet İle Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Hastane Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Korkmaz, Oya; Erdoğan, Evrim (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Academic Review,* 14(4).

Korkmazer, Fuat; Ekingen, Erhan (2017). Örgütsel Yabancılaşmanın İş Tatmini İle İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. 63, 459-470.

Kulualp, Halime Göktaş (2019). Tükenmişlik Sendromu: Kamu Kuruluşu Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 211-230.

Kurtulmuş, Mehmet; Yiğit, Bilgin (2016). İşe Yabancılaşmanın Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3) , 860-871.

Kuznetcov, Danila (2014). Risk Management in Transportation. Case: Truck Transportation from Finland to Russia. University of Applied Sciences Degree Program in Business Logistics.

Küçükusta, Deniz (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (3), 243-268.

Kökden, Funda Çivit (2018). Çalışma Hayatında Duygusal Emek ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

Large, Rudolf O.; Breitling, Tobias; Kramer, Nikolai (2014). Driver Shortage and Fluctuation: Occupational and Organizational Commitment of Truck Drivers. *In Supply Chain Forum: An International Journal,* 15(3), 66-72.

Lee, Kyung-Eun; Shin, Kang-Hyun (2005). Job Burnout, Engagement and Turnover Intention of Dietitians and Chefs at A Contract Foodservice Management Company. *Journal of Community Nutrition,* 7(2), 100-106.

Lee, Raymond T.; Ashforth, Blake E. (1990). On the Meaning of Maslach's Three Dimensions of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743–747.

Leiter, Michael P.; Maslach, Christina (2003). Areas of Worklife: A Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. *Research in Occupational Stress and Well Being,* 3(1), 91-134.

Loo, Becky P. Y. (2009). Cross-Boundary Container Truck Congestion: The Case of the Hong Kong-Pearl River Delta region. *Transportation*, 37(2), 257–274.

Manderscheid, Ronald W.; Silbergeld, Sam; Dager, Edward Z. (1975). Alienation: A Response to Stress. *Journal of Cybernetics,* 5(1), 91–105.

Maslach, Christina; Goldberg, Julie (1998). Prevention of Burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology,* 7(1), 63-74.

Maslach, Christina; Schaufeli, Wilmar B.; Leiter, Michael P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

Meier, Scott Thomas (1983). Toward A Theory of Burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910.

Mejos, Dean Edward A. (2007). Against Alienation: Karol Wojtyla's Theory of Participation. Kritike, 1(1), 71-85.

Merton, Robert K. (1957). Continuities In the Theory of Social Structure and Anomie. *Social Theory and Social Structure*, 215-248.

Mesmer-Magnus, Jessica R.; DeChurch, Leslie A. (2009). Information Sharing and Team Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology,* 94(2), 535–546.

Mete, Mehmet; Ünal, Ömer Faruk; Bilen, Abdukadir (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences,* 131, 264-270.

Meydan, Cem Harun; Basım, H. Nejat; Çetin, Fatih (2011). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi,* 57, 175-200.

Meyer, John P.; Allen, Natalie J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review,* 1(1), 61–89.

Moç, Turhan (2018). Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteizmin Rolü. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.

Momunalıeva, Anara; Serınkan, Celaleddin (2018). Occupatıonal Burnout At The American University Of Central Asia In Kyrgyzstan.

Moon, Susan F. (1998). Women's Feelings about The Work-Family Interface of Long-Haul Truck Drivers: Six Days on The Road and He's Gonna Be Home Tonight.Doctoral Thesis.

Moorman, Robert H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?. *Journal of Applied Psychology,* 76(6), 845.

Moore, Fiona (2007). Work-Life Balance: Contrasting Managers and Workers in An MNC. *Employee Relations,* 29(4), 385-399.

Mottaz, Clifford J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.

Mowday, Richard T.; Steers, Richard M.; Porter, Lyman W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior,* 14, 224-247.

Mulvaney, Rebecca Harris; O'Neill, John W.; Cleveland, Jeanette N.; Crouter, Ann C. (2007). A Model of Work-Family Dynamics of Hotel Managers. *Annals of Tourism Research*, 34(1), 66–87.

Murat, Mehmet (2016). Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19).

Nair, Nisha; Vohra, Neharika (2009). Devoloping A New Measure Of Work Alienation. *Journal Of Workplace Rights*, 14(3), 293-309.

Ofluoğlu, Gökhan; Büyükyılmaz, Ozan (2008). Türkiye Taşkömürü Kurumu Kozlu İşletme Müessesesinde Yabancılaşmanın Boyutları Üzerinde Etkili Olan Nedenlerin Araştırılması. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,* 9(4).

Ofluoğlu, Gökhan; Büyükyılmaz, Ozan (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, c. 10, s:1.*

Orhan, Ümit (2019). Türkiye'de Karayolu Taşımacıda Çalışan Şoförlerin İş Hukuku Problemlerinin İncelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 61 (2).

O'Reilly, Charles. A.; Chatman, Jennifer; Caldwell, David F. (1991). People and Organizational Culture: A profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. *Academy of Management Journal, 34*(3), 487-516.

Ören, Nihal; Türkoğlu, Hayriye (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(16).

Özler, N. Derya Ergun; Dirican, Meltem Özçınar (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* Sayı:39.

Özmete, Emine; Eker, Işıl (2012). İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi,* 3(2), 1-23.

Öztop, Sezai (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 19(1), 299-316.

Öztürk, Mustafa; Şen, Osman; Korkmaz, Asena (2019). Türk İş Hukukundaki İş Güvencesinin İş Tatminine Etkisi: Konya-Seydişehir'de Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 24 (4).

Özyıldırım, Nursaç Dilek (2016). İşe Yabancılaşma ve Hemşireler. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Pappenheim, Fritz (2002); Modern İnsanın Yabancılaşması: Marx'a ve Tönnies'e Dayalı Bir Yorum, (Çev.: Salih Ak), Phoenix Yayınevi, Ankara.

Peeters, Maria C. W.; Montgomery, Anthony J.; Bakker, Arnold B.; Schaufeli, Wilmar B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management,* 12(1), 43–61.

Peng, Ann Chunyan; Ilies, Remus; Dimotakis, Nikos (2011). Work-Family Balance, Role Integration and Employee Well-Being. In Creating Balance?,121-140.

Pérez-Chada, Daniel; Videla, Alejandro J.; O'Flaherty, Martin E.; Palermo, Patricia; Meoni, Jorgelina; Sarchi, Maria I.; Durán-Cantolla, Joaquin (2005). Sleep Habits and Accident Risk Among Truck Drivers: A Cross-Sectional Study in Argentina. Sleep, 28(9), 1103–1108.

Perrewé, Pamela L.; Zellars, Kelly L.; Ferris, Gerald R.; Rossi, Ana Maria; Kacmar, Charles J.; Ralston, David A. (2004). Neutralizing Job Stressors: Political Skill As An Antidote to The Dysfunctional Consequences of Role Conflict. *Academy of Management Journal,* 47(1), 141-152.

Perlman, Baron; Hartman, E. Alan (1982). Burnout: Summary and Future Research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.

Polatcı, Sema; Özyer, Kubilay (2015). Rol Stresörlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 33(1), 29-40.

Popa, Mihaela; Rosca, Eugen; Rusca, Florin; Costescu, Dorinela; Dragu, Vasile (2016). Transit Time Through the Border-Crossing Points: The Case Study of the EU's Road BCP With Moldavia. *Transport Problems,* 11.

Presser, Harriet B. (2000). Nonstandard Work Schedules and Marital Instability. *Journal of Marriage and Family,* 62(1), 93–110.

Purvanova, Radostina K.; Muros, John P. (2010). Gender Differences in Burnout: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior,* 77(2), 168–185.

Rabinowitz, Kenneth Roy (1985). Perceptions of Organizational Control and Clinical Social Worker Autonomy: Implications For Conflict, Organizational Alienation and Burnout‟ Dissertation Abstracts International, 46(3).

Rasti, Ali; Salajeghe, Sanjar (2019). Impacts of Occupational Stress and Employee Empowerment on Employee Alienation. *International Transaction Journal of Engineering, Management, & Applied Sciences & Technologie.*

Renzl, Birgit (2008). Trust in Management and Knowledge Sharing: The Mediating Effects of Fear and Knowledge Documentation. *Omega,* 36(2), 206–220.

Rincy, V. Mathew; Panchanatham, Natarajan (2014). Work Life Balance: A Short Review of The Theoretical and Contemporary Concepts. *Continental J. Social Sciences,* 7 (1),1-24.

Robb, M. J. M.; Mansfield, N. J. (2007). Self-Reported Musculoskeletal Problems Amongst Professional Truck Drivers. *Ergonomics*, 50(6), 814–827.

Rodrigue, Jean Paul (2007). Gateways, Corridors and Global Freight Distribution: Transpacific Issues.1-24.

Rupert, Patricia A.; Stevanovic, Pedja; Hunley, Holly A. (2009). Work-Family Conflict and Burnout Among Practicing Psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54–61.

Saari, Mikko (2015). Work Alienation and Engagement In Organisations - Case Study In An Advertising Agency. Bachelor's Thesis. Turku University Of Applied Sciences. International Business General Management.

Sabbagh-Ehrlich, S.; Friedman, L.; Richter, E. D. (2005). Working Conditions and Fatigue in Professional Truck Drivers at Israeli Ports. *Injury Prevention*, 11(2), 110-114.

Sabuncuoğlu, Ebru Tolay (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 35-49.

Sarros, J. C.; Tanewski, G. A.; Winter, R. P.; Santora, J. C.; Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

Skibińska, W. (2013). Dynamics of Transportation Development As A Basis for The Development of Logistics in Poland. *Polish Journal of Management Studies,* 7.

Semeijn, Judith; de Waard, Barry; Lambrechts, Wim; Semeijn, Janjaap (2019). Burning Rubber or Burning Out? The Influence of Role Stressors on Burnout Among Truck Drivers. *Logistics*, 3(1), 6.

Sevimli, Figen; İşcan, Ömer Faruk (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış Dergisi*,5(1): 55–64.

Schaufeli, Wilmar B.; Leiter, Michael P.; Maslach, Christina (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice. *Career Development International*. 204-220.

Schick, Allen G.; Gordon, Lawrence A.; Haka, Susan (1990). Information Overload: A Temporal Approach. *Accounting, Organizations and Society,* 15(3), 199-220.

Schminke, Marshall; Ambrose, Maureen L.; Cropanzano, Russell S. (2000). The Effect of Organizational Structure on Perceptions of Procedural Fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294-304.

Schneider, Benjamin; Snyder, Robert A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organization Climate. *Journal of Applied Psychology,* 60(3), 318–328.

Shantz Amanda; Alfes Kerstin; Truss Catherine (2014). Alienation From Work: Marxist Ideologies and Twenty-First-Century Practice, *The International Journal Of Human Resource Management*, 25(18), 2529–2550.

Shepard, Jon M. (1971). Automation and Alienation: A Study of Office and Factory Workers. Cambridge, Mass.: The MIT Press.

Shepard, Jon M. (1977). Technology, Alienation and Job Satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3(1), 1-21.

Smith, Katherine T. (2010). Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly,* 31(4), 434–447.

Solmuş, Tarık (2010). *İşyeri Terapisi*. Papatya Yayıncılık. İstanbul.

Solomon, Andrew J.; Doucette, John T.; Garland, Elizabeth; McGinn, Thomas (2004). Healthcare and the Long Haul: Long Distance Truck Drivers - A Medically Underserved Population. *American Journal of Industrial Medicine,* 46(5), 463–471.

Sousa Inês C.; Ramos, Sara (2018). Working Conditions, Health and Retirement Intentions: A Case Study of Truck Drivers. *International Journal of Workplace Health Management.*

Soysal, Abdullah (1997). Örgütlerde Yabancılaşmaya İlişkin Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Stevens, Gregory B.; O'Neill, Patrick (1983). Expectation and Burnout in the Developmental Disabilities Field. *American Journal of Community Psychology,* 11(6), 615-627.

Suran, Bernard G.; Sheridan, Edward P. (1985). Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives. *Professional Psychology: Research and Practice,* 16(6), 741.

Şahinoğlu, Nizamettin; Arkar, Haluk (2011). Tükenmişlik Sendromu ile Kişilik Arasındaki İlişki: Maslach Tükenmişlik Envanteri ile Mizaç ve Karakter Envanteri'nin Karşılaştırılması, 49(3),159-164.

Şanlı, Önder (2018). Öğretmenlerin Tükenmişlik Algılarının Çalışmaya Tutkunluğa Etkisinin İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 22 (74), 287-308.

Şimşek, M. Şerif; Çelik, Adnan; Akgemci, Tahir; Fettahlıoğlu Tamara (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını, 572.

Tama, Reyhan (2019). İnsan Kaynakları Yönetiminde Rekreasyon Faaliyetlerinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlişkilerinin Araştırılması. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Tatlı, Murat; Akın, H. Bahadır (2017). Tükenmişlik İle İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 9(3), 49-62.

Tatsis, Nicholas C. (1974). Marx, Durkheim and Alienation: Toward A Heuristic Typology. *Social Theory and Practice,* 3(2), 223–243.

Tausig, Mark; Fenwick, Rudy (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.

Taşdelen, Umut; Aksoy, Ramazan; Çakmak, Ahmet Ferda (2016). Gemiadamlarının İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bir Saha Çalışması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi,* 8(2), 217-241.

Thomas, Stephanie P.; Liao-Troth, Sara; Williams, Donnie F. (2020). Inefficacy: The Tipping Point of Driver Burnout. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management,* 483-501.

Thulasimani, Kalaiselvi Kandampalayam; Duraisamy, Muruganandam; Rathinasabapathi, Sakthi Suganya (2010). A Study on Work Life Balance Amongst Managers of

Garment Units in Tamilnadu State, India. *Journal of Human Sciences,* 7(2), 445-460.

Topgül, Seda (2016). İş ve Aile Yaşamı Dengesi (zliği) nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri. *Journal of Management & Economics,* 23(1).

Tseng, Yung-yu; Yue, Wen Long; Taylor, Michael A. (2005). The Role of Transportation in Logistics Chain. *Eastern Asia Society for Transportation Studies*. 1657-1672.

Tummers, Lars; den Dulk, Laura (2011). Meaningful Work for A Meaningful Life? Work Alienation and Its Effects in the Work and the Family Context.

Tummers, Lars; Bekkers, Victor; Van Thiel, Sandra; Steijn, Bram (2015). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.

Turan Mehmet; Parsak Gülşah (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi. Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.

Tutar, Hasan (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık ilişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.

Türkay, Oğuz (2015). Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi,* 22(1), 239-256.

Uca, Onur (2019). Uzun Yol Şoförleri Hakkında Bir Saha Araştırması. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi,* 22(1), 278-303.

Uca, Onur (2020). Mesleğin Hayatı Belirleme Pratikleri: Bankacı ve Tır Şoförü Örneği. *Journal of Economy Culture and Society* ,61 (1).

Uçar, Gümran (2006). Yöneticilerde Değer Yargıları. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi.*

Ulhôa, Melissa Araújo; Marqueze, Elaine Cristina; Lemos, Lúcia Castro; Silva, Luna Gonçalves da; Silva, Amanda Aparecida; Nehme, Patrícia; Fisher, Frida Marina; Moreno, Claudia Roberta de Castro (2010). Minor Psychiatric Disorders and Working Conditions in Truck Drivers. *Revista de Saude Publica,* 44,(6).

UND, (2019). Karayoluyla Uluslararası Eşya Taşımacılığı Sektörünün 2019-2022 Stratejik Planı.

Usul, Hayrettin; Atan, Aysel (2014). Sağlık Sektöründe Yabancılaşma Düzeyi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 16(26), 1-10.

Üngüren, Engin (2009). Çalışma Hayatında Örgütsel Çatışma: Konaklama İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum,* 1(1), 95-127.

Ünsar, A. Sinan; Karahan, Derya (2011). Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 361-378.

Üzümcü, Tülay Polat; Akpulat, Nükhet Adalet (2017). Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışması ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Kartepe-Çeşme Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 10(51).

Valcour, Monique (2007). Work-Based Resources As Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-family Balance. *Journal of Applied Psychology,* 92(6), 1512-1523.

Valenzi, Enzo; Dessler, Gary (1978). Relationships of Leader Behavior, Subordinate Role Ambiguity and Subordinate Job Satisfaction. *Academy of Management Journal,* 21(4), 671-678.

Varol, Muharrem (1989). Örgüt kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1-2).

Vimantaite, Renata; Seskevicius, Arvydas (2006). The Burnout Syndrome Among Nurses Working in Lithuanian Cardiac Surgery Centers. *Medicina (Kaunas, Lithuania),* 42(7), 600.

Waumsley, Julie A.; Hemmings, Brian; Payne, Simon M. (2010). Work-Life Balance, Role Conflict and the UK Sport Psychology Consultant. *The Sport Psychologist*, 24(2), 245–262.

Weibel, L.; Spiegel, K.; Follenius, M.; Ehrhart, J.; Brandenberger, G. (1996). Internal Dissociation of the Circadian Markers of the Cortisol Rhythm in Night Workers. *American Journal of Physiology-Endocrinology And Metabolism*, 270(4), E608-E613.

West, E. G. (1969). The Political Economy of Alienation: Karl Marx and Adam Smith. Oxford Economic Papers, 21(1), 1-23.

Wilk, Kelly E. (2013). Work-life Balance for Administrators in the Academy: Under Ideal Worker Pressure. Seton Hall University, Doctoral Thesis, New Jersey.

Williamson, Ann; Friswell, Rena (2013). The Effect of External Non-Driving Factors, Payment Type and Waiting and Queuing on Fatigue in Long Distance Trucking. *Accident Analysis & Prevention,* 58, 26–34.

Wilson, Amy; Vilardo, Maria; Fellinger, Renee; Dillenbeck, Trish (2014). Work-life balance satisfaction: An analysis of gender differences and contributing factors. New York Journal of Student Affairs, 14(2), 3-17.

Wright, Thomas A.; Bonett, Douglas G. (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 18(5), 491-499.

Yadav, Girijesh K.; Nagle, Yashwant K. (2012). Work Alienation and Occupational Stress. *Social Science International,* 28(2), 333.

Yakut, Selahattin (2016). Öğretmenlerde Yabancılaşma, Yalnızlık ve Dindarlık İlişkisi: Polatlı Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Isparta.

Yarmalı, Hasan Özgür; Baykara, Murat; Şen, Yasin Serhat (2013). Lojistik Sektörü Raporu 2013. MÜSİAD Araştırma Raporları, 87.

Yatkın, Ahmet (2009). Örgütsel Yöneti (İleti) Şim. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 7(2), 47-55.

Yavuz, Nihan (2018). İş-Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Yeniçeri, Özcan (1991). Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Sorunlarının Yönetiminde Etkili Bir Araç Olarak Yönetime Katılma ve Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Kayseri.

Yeniçeri, Özcan; Demirel, Yavuz; Seçkin, Zeliha (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2009(1), 83-99.

Yıldız, Ebru (2012). Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 1(33), 37-61.

Yılmaz, Sadi; Sarpkaya, Pınar (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 314-333.

Yorulmaz, Mehmet; Kıraç, Ramazan; Kara, Ferhat (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Yorgunluğa Olan Etkisi. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi.

Zedeck, Sheldon; Mosier, Kathleen L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist,* 45(2), 240–251.

Zengin, Yunus; Kaygın, Erdoğan (2016). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (56), 391-415.

İnternet Kaynakları

http://www.edirnehaberci.com/guncel/sinir-kapilarinda-yogunluk-h81441.html, (Erişim Tarihi: 30.06.2020).

https://trakya.ticaret.gov.tr/duyurular/kapikulede-2019-2020-yillari-nisan-ayi karsilastirmali-tir-araci-trafigi, (Erişim Tarihi: 16.06.2020).

EKLER

EK.1. SORU FORMU

Tır Şoförlerinin İşe Yabancılaşma ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler: Kapıkule Sınır Kapısında Bir Araştırma Anket Soruları

	Değerli Katılımcı; *Bu anket formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anket formuna lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmelerinizi istirham ederim. Saygılarımla,*					
	A) Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını***"1-kesinlikle katılmıyorum", "2-katılmıyorum", "3-ne katılıyorum ne de katılmıyorum", "4-katılıyorum", "5-kesinlikle katılıyorum"*** şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1.	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
2.	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
3.	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
4.	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.					
5.	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
6.	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
7.	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.					
8.	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.					
9.	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler, işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
10.	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					
11.	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.					
12.	Yorgun olduğumda motivasyonum daha düşük.					
13.	Egzersiz yorgunluğumu getiriyor.					
14.	Kolayca yorulurum.					
15.	Yorgunluk fiziksel işlevlerime müdahale ediyor.					
16.	Yorgunluk benim için sık sık sorunlara neden oluyor.					
17.	Yorgunluğum, sürekli fiziksel çalışmayı önler.					

18.	Yorgunluk, belirli görev ve sorumlulukların yerine getirilmesine müdahale eder.					
19.	Yorgunluk benim en rahatsız edici üç belirtim arasındadır.					
20.	Yorgunluk işime, aileme veya sosyal yaşamamı müdahale ediyor.					
21.	Uyumayı zor buluyorsunuz veya kötü uyuyorsunuz.					
22.	Her zaman yorgun hissediyorsunuz.					
23.	Başınız ağrıyor.					
24.	Kendini hasta hissediyorsunuz.					
25.	Konsantre olmada ve dikkat etmede zorlanıyorsunuz.					
26.	Bir şeyi hatırlamakta zorlanıyorsunuz ya da kolayca unutuyorsunuz.					
27.	Gergin, sinirli hissediyorsunuz.					
28.	Duygusal olarak bitkin hissediyorsunuz, enerjiniz yok.					
29.	Zihninizi işteki problemlerden kurtaramazsınız.					
30.	İştahınız veya sindiriminizde (hastalık, asitlik, yavaş sindirim vb.) değişikliklerden muzdarip olursunuz.					
31.	Gözlerinizle ilgili problemleriniz var (sulama, bulanık görme vb.).					
32.	Kendinizi halsiz veya uyuşuk hissediyorsunuz.					
33.	İşimle ilgili kararları üstlerime danışmadan alamam.					
34.	İşimle ilgili konularda değişiklik yapma imkânına sahip değilim.					
35.	İşyerinde yaptığım işler çoğunlukla başkaları tarafından belirlenir.					
36.	İşimi yaparken kendi beklentilerimi gerçekleştiremiyorum.					
37.	Yaptığım işin denetimini kendim yapma olanağından yoksunum.					
38.	Birlikte çalışacağım kişileri seçme olanağından yoksunum.					
39.	Bu kurumun başarısına benim işimin katkısını göremiyorum.					
40.	Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.					
41.	İşimin, kurumun genel işleyişindeki rolünü göremiyorum.					
42.	İşimin, diğerlerinin işleri ile nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlayamıyorum.					
43.	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.					
44.	İşimin en tatmin edici özelliği maaşım.					
45.	İşim bana kişisel bir tatmin hissi vermiyor.					
46.	Yaptığım işte gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.					
47.	Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissini veriyor.					
48.	Yaptığım iş rutin ve sıkıcı, yaratıcılık için çok az imkân tanıyor.					

49.	İşim gayret göstermemi gerektiren bir iş değil					
50.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
51.	İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.					
52.	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
53.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
54.	İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
55.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.					
56.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yolları bulurum.					
57.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
58.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
59.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
60.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
61.	Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.					
62.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
63.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
64.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
65.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
66.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.					
67.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
68.	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
69.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
70.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
71.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yaşınız:
a) 20-30 ( )
b) 31-40 ( )
c) 41 ve üstü ( )

Medeni Durum:
a) Bekar ( )
b) Evli ( )
c) Boşanmış ( )

Eğitim Durumunuz:
a) İlkokul ( )

b) Ortaokul ( )
c) Lise ( )
d) Ön Lisans ( )
e) Lisans ( )
f) Lisansüstü ( )

Mesleki Tecrübeniz:
a) 0-4 yıl ( )
b) 5-9 yıl ( )
c) 10-19 yıl ( )
d) 20 yıl ve üzeri ( )

Kurumda Çalışma Süreniz:
a) 1 yıldan az ( )
b) 1-3 yıl ( )
c) 4-6 yıl ( )
d) 7-9 yıl ( )
e) 10 yıldan fazla ( )

Aylık Gelir:
a) 2300 ve altı ( )
b) 2400 – 3000 ( )
c) 3100 – 4000 ( )
d) 4100 ve üzeri ( )

Bir Gidiş Dönüş Yolculuğunun Ortalama Süresi (Gün):
a) 4 ve daha az ( )
b) 5 – 8 ( )
c) 9 – 11 ( )
d) 12 ve daha fazla ( )

Trafik Kazası Yaşama:
a) Hayır ( )
b) 1 defa ( )
c) 2 defa ( )
d) 3 ve daha fazla ( )

Mesleğinizi severek mi yapıyorsunuz ?
a) Evet ( ) b) Hayır ( )

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, Soyadı	: Mehmet Ali ALİM
Uyruğu	: T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri	: 20.04.1995 - Lüleburgaz
Telefon	: 05467850095
E-mail	: mehmetalialim@hotmail.com

Eğitim

Derece	***Eğitim Birimi***	***Mezuniyet Tarihi***
Lisans	ÇOMÜ - Uluslararası Ticaret, Lojistik ve İşletmecilik	2018
Lise	Lüleburgaz Ticaret Meslek Lisesi	2013

İş Deneyimi

Yıl	***Yer***	***Görev***
2017	Barsan Global Lojistik Gümrük Müşavirliği (Avrupa Serbest Bölgesi) - Çerkezköy	Stajyer
2017	Asyaport Limanı - Tekirdağ	Stajyer
2012-2013	Danış Muhasebe - Lüleburgaz	Stajyer

Yabancı Dil

YÖKDİL: 57,50

Ödüller

Yıl	
2018	ÇOMÜ Biga Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Bölüm 2'ncisi - Sınıf 1'ncisi Plaket Ödülü