Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences
Cilt/Volume: 24, Sayı/No: 60, ss./pp.: 629-656
DOI: https://doi.org/10.35408/comuybd.1651181

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

TIBBİ MÜMESSİLLERDE İŞ YAŞAM DENGESİ, İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRME VE İŞ STRESİ ARAŞTIRMASI

Merve KİŞİ[1]

Öz

Bu çalışma, tıbbi mümessillerde iş-yaşam dengesi boyutlarının iş stresi ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarıma sahip olup, kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılan 451 tıbbi mümessilden anket verisi toplanmıştır. Veri toplama aracı Genel İş Stresi Ölçeği, İş-Yaşam Dengesi Ölçeği ve İşte Kendini Yetiştirme Ölçeğinden oluşmaktadır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bulgular, iş-yaşam dengesi boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı etkileri olduğunu göstermektedir. Özellikle işin yaşama olumsuz etkisi iş stresinin en güçlü belirleyicisi olarak ortaya çıkmıştır. İş stresinin artması, tıbbi mümessillerin canlılık ve öğrenme düzeylerini anlamlı biçimde azaltmaktadır. Ayrıca yaşamın işe olumsuz etkisi canlılık ve öğrenme üzerinde negatif etkiler gösterirken, iş ve yaşam arasındaki olumlu etkileşimler çalışanların canlılık ve öğrenme deneyimlerini desteklemektedir. Sonuçlar, iş-yaşam dengesini destekleyen örgütsel uygulamaların çalışanların stres düzeyini azaltarak gelişim ve öğrenme süreçlerini güçlendirebileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: *İş Yaşam Dengesi, İşte Kendini Yetiştirme, İş Stresi, Tıbbi Mümessil*

JEL Kodları: *J81, J24, I31, M31.*

Başvuru:*04.03.2025* **Kabul:** *23.03.2026*

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta, Türkiye, e-mail: merveuysal@sdu.edu.tr ORCID No: 0000-0001-9226-8490

A STUDY ON WORK-LIFE BALANCE, THRIVING AT WORK, AND JOB STRESS AMONG MEDICAL REPRESENTATIVES[2]

Abstract

This study aims to examine the effects of work–life balance dimensions on job stress and thriving at work (vitality and learning) among medical representatives. The research employed a descriptive and cross-sectional design, and survey data were collected from 451 medical representatives using convenience sampling. The data collection instrument consisted of the General Work Stress Scale, the Work–Life Balance Scale, and the Thriving at Work Scale. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and multiple regression analysis. The findings indicate that work–life balance dimensions have significant effects on job stress. In particular, the negative impact of work on life emerged as the strongest predictor of job stress. Increased job stress significantly reduces employees' vitality and learning levels. In addition, the negative impact of life on work negatively affects both vitality and learning, whereas positive interactions between work and life enhance employees' vitality and learning experiences. The results suggest that organizational practices supporting work–life balance may reduce stress and strengthen employees' development and learning processes.

Keywords: *Work-Life Balance, Thriving at Work, Work Stress, Medical Representatives*

JEL Codes: *J81, J24, I31, M31.*

"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

[2] The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

Tıbbi mümessiller, ilaç şirketleri ve sağlık profesyonelleri arasında önemli bir bağlantı görevi görmektedir. Tıbbi mümessillerin rolleri, şirketlerinin ilaçlarını ve tıbbi cihazlar gibi ürünlerini eczacılar ve hekimler dahil olmak üzere çeşitli sağlık hizmeti sağlayıcılarına tanıtmak ve satmaktır. Mümessiller, sağlık sektörü içinde bu ürünlerin hem farkındalığını hem de kullanımını artırmak için stratejik bir görev üstlenmektedir (Arafat ve Ahmed, 2016). 1980'li yıllardan itibaren tıbbi mümessillerin rolü; artan pazar baskıları, yoğunlaşan rekabet ve daha stratejik müşteri etkileşimine yönelen bir dönüşüm göstermiştir. Bu süreçte tıbbi mümessiller hem finansal hem de klinik faydaları tartışabilen, bölgelerini bir işletme mantığıyla yönetebilen yetkin müzakereciler ve analistler olmaları beklenmektedir (Padgham, 1995). Tıbbi mümessiller, değişen çevre ve örgütsel ortam içinde yüksek satış hedefleri, sık seyahat, rekabetçi ortam nedeniyle birçok zorlukla karşı karşıya kalmaktadır. Modern çalışma yaşamı, profesyonel sorumlulukların talepleri ile kişisel yaşamı sürdürme arayışının sıklıkla çatıştığı bir alan haline gelmektedir. Özellikle satış odaklı mesleklerde, katı performans hedefleri ve sürekli öz-motivasyon ihtiyacı sağlıklı bir iş yaşam-dengesini sağlamayı güçleştirmektedir (Peasley vd., 2020; Bello vd., 2024).

Büyüyen küresel ekonomi hem işverenler hem de çalışanlar üzerinde üretkenliği arttırmaya yönelik baskıyı giderek arttırmaktadır. Şirketler bu rekabetçi ortamda yeni roller yaratmakta, yeni teknolojileri benimsemekte, küçülme ve dış kaynak kullanımı gibi stratejilerle maliyetlerini azaltmaya çalışmaktadır. Buna paralel olarak da çalışanlarından yüksek düzeyde inovasyon, esneklik ve verimlilik beklemektedir. Bu çalışma ortamında çalışanlar; yüksek belirsizlik, örgütsel engeller veya taleplerle karşı karşıya kaldığında stresli hissedebilmektedir. Nitekim çalışan stresi, bireysel, örgütsel, ailesel ve çevresel birçok faktörden beslenen çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Singh Kang, 2005; Tozkoparan, 2021; Akça, 2021). Çalışanlar stres altında yaşamlarını sürdürürken, aynı zamanda iş yaşam dengesini sürdürmek durumundadır. Bu gereklilik, yüksek rekabet ortamında faaliyet gösteren, sağlık bilgisini sürekli güncellemesi gereken ve yoğun saha çalışması yürüten tıbbi mümessiller için daha zorlayıcı bir durum haline gelmektedir. Böylesi bir stres ikliminde tıbbi mümessillerden profesyonel gelişimlerini sürdürmeleri, başka bir ifadeyle "kendini yetiştirmeleri" beklenmektedir. İşte kendini yetiştirme kavramı; canlılık ve öğrenme boyutlarından oluşan, bireylerin enerjik hissetmesini ve yeni bilgi ile beceriler edinmesini ifade eden bir olguyu açıklamaktadır (Spreitzer vd., 2012). Bu bağlamda tıbbi mümessiller, zorlu çalışma koşulları altında, iş-yaşam dengesini kurmaya çalışan, işin doğası gereği stres altında kendini yetiştirmekle yükümlü sağlık profesyonelleri öne çıkmaktadır.

Araştırma kuramsal olarak İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Job Demands–Resources Model – JD-R) (Bakker ve Demerouti, 2007) çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu modele göre iş talepleri çalışanların psikolojik kaynaklarını tüketerek stres düzeyini artırabilirken, iş ve yaşam arasındaki olumlu etkileşimler çalışanların enerji ve gelişim süreçlerini destekleyen önemli kaynaklar olarak işlev görebilmektedir. Bu doğrultuda

araştırmanın amacı, tıbbi mümessillerde iş-yaşam dengesi boyutlarının iş stresi ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerini incelemektir. Tıbbi mümessillerin yoğun iş programı nedeniyle ulaşılması güç bir meslek grubu olması, bu alandaki ampirik çalışmaların sınırlı kalmasına yol açmıştır. Bu nedenle mevcut araştırma, literatürdeki önemli bir boşluğu doldurma potansiyeline sahiptir. Bununla birlikte, çalışma bulgularının ilaç şirketlerinin tıbbi mümessillerin iş-yaşam dengesini destekleme, stres düzeylerini azaltma, işte kendini yetiştirme algılarını güçlendirmeye yönelik stratejiler geliştirmelerine yol gösterici nitelikte olması beklenmektedir.

1.1. İş Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi, bireyin profesyonel görevler ile kişisel yaşamı arasındaki zamanı, enerjiyi ve odağı etkili bir şekilde yönetmeyi içermektedir. Bireyin iş hedeflerinin yanında tatmin olduğu bir kişisel yaşam sürdürebilmesi anlamına gelmektedir. İş ve yaşam arasındaki denge, olumsuz etkileşim (çatışma) ve olumlu etkileşim (zenginleşme) olmak üzere literatürde iki yönlü bir yapı şeklinde ele alınmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006; Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışanlar, iş ve aile faaliyetlerini yönetmek için stratejiler geliştirmektedir. Bu stratejiler, iş-aile çatışmasını azaltarak refahlarını olumlu yönde etkileyebilmektedir. İş-yaşam dengesi üç alanda sağlanır: üretkenlik, beceri yönetimi ve verimlilik. İş-yaşam dengesinin etkin yönetimi, çalışan verimliliğini artırmakta, çalışan devir hızını azaltmakta ve çalışma programlarını çalışanların ihtiyaçlarına daha uyumlu hale getirmektedir (Bhende vd., 2020; Brough vd., 2020). Bireyin iş ve yaşamında denge kurabilmesi, refah düzeyini arttırmakta, stresini azaltmakta ve iş memnuniyetini yükselterek kendine ve bağlı olduğu örgüte önemli faydalar sağlamaktadır.

Etkili iş-yaşam dengesi, asgari düzeyde çatışmayla birden fazla rolü yönetmeyi, kişisel ve iş ihtiyaçlarını uyumlu hale getirmeyi ve destekleyici bir kurum kültürü oluşturmayı gerektirmektedir. Bu tür uygulamaları uygulayan kuruluşlar, maliyetleri azaltırken, genel performansı, çalışan katılımını ve üretkenliğini arttırmaktadır (Benito-Osorio vd., 2014; Lee ve Sirgy, 2024; Malik, 2023). Hindistan'da yapılan bir çalışmada (Srivastava, 2020), tıbbi mümessillerin işverenleri tarafından sağlanan esnek çalışma programları ve çalışan refahına yönelik girişimlerle bir tür iş-yaşam dengesi elde edebileceğini göstermektedir. Bu girişimler hem profesyonel hem de kişisel sorumlulukları yönetme becerilerini olumlu yönde etkilemektedir. Aksine kişisel ve profesyonel alanlar arasındaki sınırların muğlaklaşması ise, çalışanların refahını ve genel iş performansını olumsuz etkilemektedir (Akpa Victoria vd. 2019; Susanto vd., 2022). İş ve yaşam alanları arasındaki karşılıklı olumsuz etkileşim, bireylerde rol çatışması yaratarak psikolojik gerilim düzeylerini arttırmaktadır. Rol çatışması kuramına göre bireyin eş zamanlı rol taleplerini karşılamakta zorlanması stres üretmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Literatürde iş-aile çatışmasının çalışanların stres düzeylerini artırdığını ortaya koyan bazı çalışmalar mevcuttur (Allen vd., 2000; Parlak ve Karaköse, 2022). Bu kuramsal çerçeve özellikle sahada aktif, performans baskısı yüksek ve zaman yönetiminin nispeten zor olduğu mesleklerde daha görünür hale gelmektedir. Yapılan bir araştırma (Premalatha ve Krishnakumar,

2019), tıbbi mümessillerin iş-yaşam dengesini korumada karşılaştıkları zorlukların çok yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Uzun çalışma saatleri, seyahat talepleri ve performans hedefleri gibi faktörler strese ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu kuramsal ve araştırma bulguları kapsamında, iş-yaşam dengesinin olumsuz ve olumlu boyutlarının iş stresi üzerinde anlamlı etkiler yaratacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H1a: İşin yaşama olumsuz etkisinin iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Yaşamın işe olumsuz etkisinin iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: İşin yaşama olumlu etkisinin iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1d: Yaşamın işe olumlu etkisinin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.2. İşte Kendini Yetiştirme

İşin geleceğine yönelik tartışmaların yanı sıra iş deneyimine yönelik tartışmalar da artış göstermiştir. İngilizcede "thrive" kelimesi sözlüklerde "gelişmek, büyümek veya başarılı olmak" anlamına gelmektedir (Cambridge Dictionary, 2024). Örgütsel davranış literatüründe ise "thriving at work" kavramı çalışanların iş ortamında öğrenme (learning) ve canlılık (vitality) deneyimlemelerini ifade eden olumlu bir psikolojik durum olarak tanımlanmaktadır (Spreitzer, 2012).

İşte kendini yetiştirme kavramının literatürde ön plana çıkmasına katkıda bulunan Spreitzer (2012) bu olguyu açıklamak üzere kritik bir soru yöneltmektedir: "İşte kendini yetiştirmek nasıl bir histir?". İşte kendini yetiştirme üzerine yürütülen araştırmalar, işyerinde gelişim olgusunun nasıl tanımlandığını ve bu gelişimi teşvik eden örgütsel ve bireysel mekanizmaların neler olduğunu kapsamaktadır. İşte kendini yetiştirme kavramı bireyin çalıştığı örgütte başarılı olma deneyimini iki temel bileşen üzerinden ele almaktadır. Bunlar canlılık ve öğrenmedir. İşte kendini yetiştirme algısı yüksek bireyler yaptıkları işte ilerlediklerini hissederler. Dahası daha iyi performans sergileyerek, işe olan bağlılıkları artmaktadır. Canlılık, bireyin enerjisi, ruh hali, motivasyonunu psikolojik olarak düzeyine atıfta bulunurken; öğrenme, yeni bilgi ve becerilerle donanmayı gerektirir. Diğer bir deyişle işte kendini yetiştirme, bireyin enerjisini yüksek tuttuğu ve sürekli yeni bilgiler edinerek iş yerinde kendini geliştirdiği bir süreçtir.

Araştırmacılar, çeşitli mesleklerde liderlik tarzları, çalışan motivasyonu ve örgüt kültürü gibi işyerinde başarılı olmayı etkileyen çeşitli yönleri incelemiş ve pek çok unsurun işte kendini yetiştirmeyi etkilediklerini ortaya koymuştur (Jiang vd., 2023; Qiu vd., 2020). İşte kendini yetiştirme, bireyin çalıştığı örgütte canlılık ve öğrenmeyi

arttıran etkileyici faktörlerle ilişkilidir. Bunlar bireysel özellikler (psikolojik sermaye, proaktif kişilik, pozitif duygu durumu), ilişkisel özellikler (destekleyici iş arkadaşları, liderlik davranışları, algılanan örgütsel destek) ve iş sonuçları (sağlık, iş tatmini, görev performansı) gibi faktörlerdir (Kleine vd., 2019). İşte kendini yetiştirme, çalışanlara öğrenme ve gelişme fırsatları sunulmasını ifade etmekte; bu durum iş yerinde sürdürebilirliği sağlayan güçlü bir kaynak olmaktadır (Porath vd., 2012: 271). Bu kapsamda işte kendini yetiştirme düzeyi, bireysel özellikler ile örgütsel faktörler ve aynı zamanda çalışanların iş ve özel yaşam rollerini dengeleyebildikleri düzeyle ilişkilidir. İş-yaşam dengesi, bireylere psikolojik iyi hali sürdürme, enerji yenilenmesi ve rol uyumu sağlayarak canlılık ve öğrenme deneyimlerini destekleyen önemli bir kaynak işlevi görmektedir (Esvap, 2023; Fayaz ve Gülzar, 2025; Griffin vd., 2023). İş-yaşam dengesinin bozulması, çalışanların enerjisini düşüren ve gelişim odaklı öğrenme davranışlarını sınırlayan ve performansını olumsuz etkileyen bir faktör haline gelmektedir (Li vd., 2013). Buna karşın iş ve yaşam rollerinin birbirini desteklediği durumlarda çalışanların işte kendini yetiştirme deneyimlerini güçlendirebilecek psikolojik bir zemin oluşturabilmektedir (Ayyıldız ve Baran, 2024).

Dinamik bir yapıya sahip sağlık sektöründe, ilaç şirketleri ve sağlık hizmeti sağlayıcıları arasındaki güçlü ilişki gittikçe daha önemli hale gelmektedir. İlaç şirketlerinde tıbbi mümessiller, hekimler ve eczacılar ile direkt iletişimde kalan profesyonel meslek grubu olduğundan, mesleki gelişim ve öğrenme de kritik bir önem kazanmaktadır. Bu doğrultuda iş-yaşam dengesinin alt boyutlarının çalışanların canlılık ve öğrenme deneyimleri üzerinde belirleyici bir rol oynayabileceği öngörülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H2a: Yaşamın işe olumsuz etkisinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2b: Yaşamın işe olumlu etkisinin öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2c: Yaşamın işe olumlu etkisinin canlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2d: Yaşamın işe olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2e: İşin yaşama olumlu etkisinin canlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2f: İşin yaşama olumsuz etkisinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2g: İşin yaşama olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2h: İşin yaşama olumlu etkisinin öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.

1.3. İş Stresi

"Stres" terimi, evrensel olarak kabul görmüş net bir tanıma sahip değildir. Farklı insanlar için farklı anlamlar ifade edebilir. Evlenmek, işini kaybetmek, yaşlanmak veya aşırı gürültü gibi olumlu veya olumsuz hemen her durum stres kaynağı olarak kabul edilebilir. Stresin temel özellikleri arasında doğal dengenin bozulması, bedensel kaynaklarda zorlanma, başa çıkamama, uzun süreli kaygı ve iş talepleri ile başa çıkma yetenekleri arasında uyumsuzluk yer alır. Bir stres faktörü stresi tetikler ve bu da stres tepkisine yol açar. Ancak bireyler aynı stres faktörüne farklı tepkiler verebilir (Stranks, 2005).

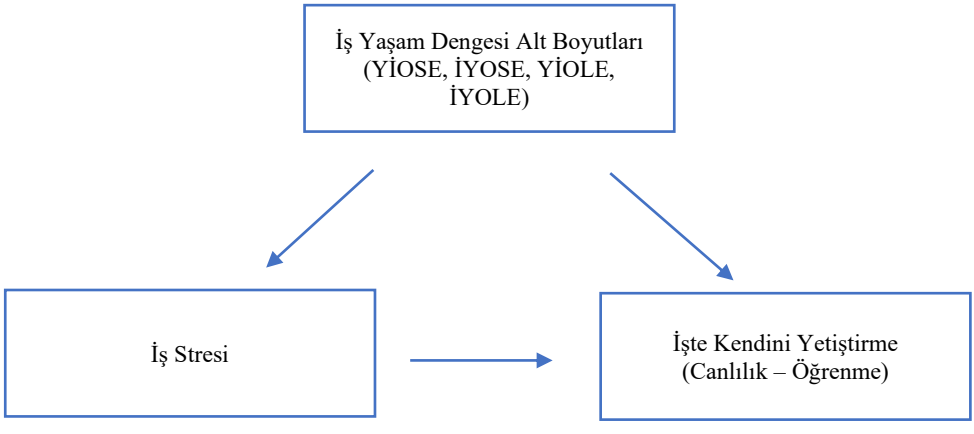
Tıbbi mümessil rolünün zorlu doğası, sağlık sektörünün içsel zorluklarıyla birleşince (Akanji vd., 2020) iş kaynaklı stres sorununa ilişkin artan bir endişe olmuştur. Tıbbi mümessiller iş performanslarını ve genel refahlarını olumsuz etkileyebilecek benzersiz stres faktörleriyle karşı karşıyadır. Araştırmalar, iş stresinin tıbbi mümessillerin performansını önemli ölçüde azalttığını göstermektedir. COVID-19 dönemi sonrası ortaya çıkan stres faktörlerinin iş performansını olumsuz etkilediği görülmektedir (Ilyas vd., 2023). Bununla birlikte ilaç şirketlerinden kaynaklanan stres ve ruhsal taciz unsurlarının tıbbi mümessillerin sağlık ile ilişkili yaşam kalitesinde önemli düşüşlere yol açabileceği ve kuruluşların bu riskleri proaktif bir şekilde ele almaları gerektiği vurgulanmaktadır (Atif vd., 2016). Nitekim tıbbi mümessillerin, uygun olmayan saatlerde hekimlerle görüşmek zorunda kalmaları, sürekli seyahat etmeleri önemli bir stres kaynağı haline gelmektedir. Kotalara ulaşma baskısı altında çalışan tıbbi mümessillerin psikolojik işlevselliği ve genel iş performansları da bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilir ve sonuçta stres tükenmişliğe neden olabilir (Kotlo vd., 2016). İş stresi bireylerin performans ve refahından öte, çalışanların gelişim ve enerji deneyimleri üzerinde de belirleyici etkileri vardır. İş taleplerinin yoğunluğu, zaman baskısı ve rol belirsizliği gibi stres kaynakları çalışanların bilişsel ve duygusal kaynaklarını tüketerek canlılık seviyelerini azaltabilmektedir.

İş talepleri ve kaynakları modeli (Job Demands Resources Model-JD-R) çalışanların iş deneyimlerini açıklamaya yönelik teorik çerçevelerden biri olmakla birlikte, iş taleplerinin çalışanların enerji ve psikolojik kaynaklarını tüketerek stres ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini açıklamaktadır. Buna karşılık iş kaynaklarının çalışanların motivasyon, öğrenme ve gelişim süreçlerini destekleyebileceğini ileri sürmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu model çerçevesinde değerlendirildiğinde, yüksek iş stresinin çalışanların enerji seviyesini düşürdüğü, buna karşılık olarak da gelişim, öğrenme ve kendini yenileme süreçlerini baskıladığı ifade edilebilir. Bu model kapsamında iş stresi bir iş talebi olarak ele alınırken, iş ve yaşam arasındaki olumlu etkileşimler çalışanların gelişim süreçlerini destekleyen potansiyel kaynaklar olarak değerlendirilmiştir. Bu kuramsal çerçeve kapsamında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H3a: İş stresinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H3b: İş stresinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmada iş yaşam dengesi alt boyutlarının iş stresi ve işte kendini yetiştirme boyutları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ayrıca iş stresinin çalışanların canlılık ve öğrenme düzeyleri üzerindeki etkisi de analiz edilmiştir. Araştırma modeli Şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. YÖNTEM

2.1. Çalışmanın Amacı

Bu çalışma, tıbbi mümessillerde iş-yaşam dengesi boyutlarının iş stresi ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda işin yaşam ve yaşamın işe olumlu ve olumsuz etkilerinin iş stresi üzerindeki yordayıcı rolü test edilmiştir. Ayrıca iş-yaşam dengesi boyutlarının canlılık ve öğrenme üzerindeki etkileri ile iş stresinin canlılık ve öğrenme üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi aracılığıyla değerlendirilmiştir. Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel araştırma tasarımına sahiptir.

2.2. Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Türkiye'de beşerî ilaç sektöründe çalışan tüm tıbbi mümessiller oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine ilişkin güvenilir bir veri bulunmadığından ve tıbbi mümessillere erişim sınırlı olduğundan olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Tıbbi mümessillere ulaşmanın zorluğu ve saha çalışanı olmaları nedeniyle katılımcılara araştırmacının profesyonel ağı yoluyla ulaşılmıştır. Araştırmaya yalnızca hâlihazırda aktif olarak ilaç sektöründe çalışan ve

araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden tıbbi mümessiller dahil edilmiştir. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden tüm tıbbi mümessillere veri toplama aracı dağıtılmıştır. Veri toplama süreci 5 Nisan 2024- 25 Mayıs 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve 451 adet kullanılabilir anket elde edilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Tıbbi mümessillere sunulan anket formu 3 ölçek ve 6 demografik sorudan (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, gelir durumu, meslekte tecrübe süresi) oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler ve bu ölçeklerden elde edilen verilerin özellikleri aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

Genel İş Stresi Ölçeği: Tek faktörlü bir yapıya sahip olan bu ölçek, Teleş (2021) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek tıbbi mümessillerin işyerindeki stres düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi değerlendirme sistemine sahip 9 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach alfa değeri 0,93 olarak bulunmuştur.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Bu ölçek, Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş, Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, iş hayatında aktif olarak çalışan bireylerin iş ve yaşam arasındaki dengeyi ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Tıbbi mümessillerin iş ve yaşam dengesini korumaya ilişkin algılarını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ölçek 5 puanlık Likert tipi değerlendirme sistemine sahip 17 maddeden oluşmaktadır ve dört faktör içermektedir. Bu faktörler; işin yaşama olumsuz etkisi (İYOSE), yaşamın işe olumsuz etkisi (YİOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YİOLE), işin yaşama olumlu etkisidir (İYOLE). Ölçeğin yapı geçerliliği incelendiğinde, dört faktörden oluştuğu, toplam varyansın %67,892'sini açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca güvenirlik analizinde ölçeğin iç tutarlılığı güvenilir olup, faktörlerin Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0,869 (işin yaşama olumsuz etkisi), 0,847 (yaşamın işe olumsuz etkisi), 0,812 (işin yaşama olumlu etkisi) ve 0,837 (yaşamın işe olumlu etkisi) olarak tespit edilmiştir.

İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği: İşte kendini yetiştirme ölçeği ilk olarak Porath ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Koçak (2016) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Orijinal ölçek her biri beş maddeden oluşan iki boyuta eşit olarak dağılmış 10 maddeden oluşurken, Türkçe uyarlaması her biri dört maddeden oluşan iki boyuttan oluşmaktadır. Bu ölçek, çalışanların öz gelişimleri, refahları ve işteki performansları hakkındaki algılarını değerlendirmek için geliştirilmiştir. Tıbbi mümessillerin işte öğrenme ve canlılık duygusunu ne ölçüde hissettiklerini ölçmek için kullanılmıştır. Ölçek, 6 puanlık Likert tipi değerlendirme sistemine sahip 8 maddeden oluşur ve iki faktör içermektedir. Bunlar, canlılık faktörü ve öğrenme faktörüdür. Koçak'ın (2016) çalışmasında bu ölçek yüksek düzeyde bileşik güvenilirlik ve geçerlilik (Bileşik Güvenilirlik: 0,86; AVE: 0,75) göstermiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Tıbbi mümessillerden toplanan 451 anket verilerinin analizi SPSS 22.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz aşamasında tanımlayıcı istatistiksel

yöntemler, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. İş yaşam dengesinin alt boyutlarının işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizlerde iş yaşam dengesinin tüm alt boyutları bağımsız değişken olarak modele dahil edilmiştir.

2.5. Araştırma Etiği

Araştırma kapsamında 05.03.2024 tarihli ve 146/2 sayılı kararıyla etik kurul onayı alınmıştır. Potansiyel katılımcılara katılımın gönüllülük esasına dayandığı ve toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacağına dair bilgi verilmiş ve bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Çalışmada katılımcı mahremiyetine ve verilerinin gizliliğine titizlikle riayet edilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1 katılımcıların sosyodemografik özelliklerini ve sosyoekonomik göstergelerini sunmaktadır. Tabloda cinsiyet dağılımı açısından %73,2 ile erkeklerin çoğunlukta olduğu, %69,2'sinin evli olduğu ancak %40,1'inin çocuğunun olmadığı, %40,1'inin 31,000-45,000 TL aylık geliri olduğu, %45,9'unun genç 22-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca tıbbi mümessillerin %38,6'sının mevcut çalıştıkları firmada 1-5 yıl arası iş deneyimine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Tıbbi Mümessillerin Demografik Özellikleri

Değişken	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	121	26.8
Erkek	330	73.2
Medeni Durum		
Bekar	139	30.8
Evli	312	69.2
Çocuk Sayısı		
Tek çocuk	125	27.7
İki çocuk	123	27.3
Üç ve üzeri çocuk	22	4.9
Çocuk yok	181	40.1
Aylık Gelir		
17,000-25,000 TL	58	12.9
26,000-30,000 TL	115	25.5
31,000-45,000 TL	181	40.1
46,000+ TL	97	21.5
Yaş Grup		

22-35 Yaş	207	45.9
36-45 Yaş	176	39.0
45 Yaş üstü	68	15.1
Çalışma Süresi		
Bir yıldan az	72	16.0
1-5 yıl	174	38.6
6-10 yıl	86	19.1
11-20 yıl	94	20.8
20+ yıl	24	5.3

Cinsiyete göre yapılan t-test bulguları, incelenen değişkenlerin büyük kısmında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur ($p>.05$). Yalnız, yaşamın işe olumsuz etkisi boyutunda anlamlı fark görülmüş olup, erkek katılımcıların ortalaması kadınlara göre daha yüksek düzeyde gerçekleşmiştir ($t=-2.56$, $p=.011$). Medeni duruma göre yapılan analizlerde ise stres, iş-yaşam dengesi ve işte kendini yetiştirme alt boyutlarının hiçbirinde anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Tek yönlü ANOVA bulgularına göre ise çocuk sayısı ve yaş grupları açısından hiçbir değişkende anlamlı fark görülmemiştir ($p>.05$). Gelir gruplarına göre iş stresi ($F=8.54$, $p<.001$), işin yaşama olumsuz etkisi ($F=5.38$, $p=.001$), işin yaşama olumlu etkisi ($F=3.50$, $p=.016$) ve canlılık ($F=3.49$, $p=.016$) değişkenlerinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Kıdem gruplarında ise iş stresi ($F=3.92$, $p=.004$), işin yaşama olumsuz etkisi ($F=3.04$, $p=.017$) ve işin yaşama olumlu etkisi ($F=2.69$, $p=.031$) açısından anlamlı fark saptanmıştır. Anlamlı bulunan modeller için gerçekleştirilen post-hoc analizleri, gelir değişkenine ilişkin farklılığın ağırlıklı olarak en yüksek gelir grubundan (46.000 TL ve üzeri) kaynaklandığını göstermektedir. Bu bulgulara göre, en yüksek gelir grubundaki katılımcıların iş stresi ve işin yaşama olumsuz etkisi düzeyleri daha düşük; işin yaşama olumlu etkisi ve canlılık düzeyleri ise daha yüksek düzeydedir. Kıdem değişkeninde ise farklılığın özellikle bir yıldan az kıdeme sahip çalışanlardan kaynaklandığı, bu grubun stres ve olumsuz etki algısının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

İşte kendini yetiştirme ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmeye yönelik olarak açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulanmış ve maddelerin canlılık ve öğrenme boyutları altında toplandığı görülmüştür. Faktör yüklerinin .796 ile .985 arasında değiştiği ve ölçeğin iç tutarlılık katsayılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür (KMO = .906; Bartlett Küresellik Testi $p<.001$.) Cronbach alfa katsayıları canlılık boyutu için .93; öğrenme boyutu için .94 olarak hesaplanmıştır. Ek olarak; iş stresi ölçeği tek faktörlü bir yapı sergilemiş olup faktör yükleri .708 ile .855 arasında değişmektedir. Ölçeğe ait KMO değeri .93, Bartlett küresellik testi sonucu ise anlamlı bulunmuştur ($p<.001$). Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .93 olarak hesaplanmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği dört faktörlü yapısını korumuş, alt boyutlara ilişkin faktör yüklerinin .526 ile .912 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin KMO değeri .891 olup Bartlett testi sonucu anlamlıdır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları .80 ile .84 arasında değişmektedir.

Tablo 2'de kullanılan tüm ölçeklerin ve ölçeklere ait faktörlerin güvenirlik düzeyleri görülmektedir. Tablo'ya göre Cronbach Alfa değerleri 0,80 üzerinde olup, yüksek güvenirlik düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

Faktörler	Cronbach Alfa
Stres	.93
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	.82
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	.84
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	.80
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	.81
Canlılık	.92
Öğrenme	.93

Tablo 3'te tıbbi mümessillerin kullanılan ölçeklerdeki ifadelere verdikleri yanıtların ortalaması, standart sapması ve minimum, maksimum değerleri görülmektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinin faktörlerinden olan yaşamın işe olumsuz etkisi (ortalama: 2.01, standart sapma: 0.96) en düşük ortalamaya sahip iken, en yüksek ortalamaya işte kendini yetiştirme ölçeğinin öğrenme faktörünün (Ortalama: 4.52, Standart Sapma: 1.18) sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Ortalama, Standart Sapma ve Minimum-Maksimum Değerler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi	451	2.01	0.96	1	5
İşin Yaşama Olumsuz Etkisi	451	3.14	1.19	1	5
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi	451	3.34	1.06	1	5
İşin Yaşama Olumlu Etkisi	451	2.79	1.12	1	5
Canlılık	451	4.29	1.23	1	6
Öğrenme	451	4.52	1.18	1	6
Stres	451	2.99	1.08	1	5

Tablo 4'te değişkenlere ilişkin, korelasyon değerleri ve güvenirlik düzeyleri ifade edilmektedir. Yapılan bu çalışmada iş ve yaşam arasındaki etkileşimler, canlılık, öğrenme ve stres düzeyleri ile korelasyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Bulgular, yaşamın işe olumsuz etkisi (YİOSE) ile işin yaşama olumsuz etkisi (İYOSE) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = 0,468$, $p < 0,01$). Ayrıca yaşamın işe olumsuz etkisi (YİOSE) ile yaşamın işe olumlu etkisi (YİOLE) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuş ($r = -0,098$, $p < 0,05$); yaşamın işe olumsuz etkisi, canlılık ($r = -0,246$, $p < 0,01$) ve öğrenme ($r = -0,194$, $p < 0.01$) ile negatif, stres ile ise pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkilidir ($r = 0,442$, $p < 0,01$). Ayrıca stres ve öğrenme arasında negatif bir ilişki görülmektedir ($r = -0.255$, $p < 0.01$). Bu tabloya göre, en yüksek ve en güçlü ilişki işin yaşama olumsuz etkisi (İYOSE) ile stres arasındadır (r

= 0.748, p <0.01). En düşük ilişki ise yaşamın işe olumlu etkisi (YİOLE) ile yaşamın işe olumsuz etkisi (YİOSE) arasındadır (r =-0.098, p <0.05).

Tablo 4. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Değerleri

	YİOSE	İYOSE	YİOLE	İYOLE	Canlılık	Öğrenme	Stres
YİOSE	1						
İYOSE	0.468**	1					
YİOLE	-0.098*	-0.129**	1				
İYOLE	0.005	-0.361**	0.423**	1			
Canlılık	-0.246**	-0.221**	0.297**	0.317**	1		
Öğrenme	-0.194**	-0.170**	0.267**	0.286**	0.678**	1	
Stres	0.442**	0.748**	-0.120*	-0.413**	-0.326**	-0.255**	1

Bu araştırmada, iş stresi, işte kendini yetiştirme ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiler incelenmiş ve belirlenen hipotezler test edilmiştir. Tablo 5'te iş yaşam dengesinin alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçları modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (F = 186.43, p<.001). Modelin genel uyumuna bakıldığında, iş yaşam dengesi alt boyutlarının iş stresindeki toplam varyansın %62,5'ini açıkladığı belirlenmiştir (R^2 = .625). İşin yaşama olumsuz etkisinin iş stresi üzerinde güçlü ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir (β = .594, t = 14.347, p <.001). Yaşamın işe olumsuz etkisinin de iş stresini pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği (β = .172, t = 4.828, p <.001); İşin yaşama olumlu etkisinin iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu saptanmıştır (β =-.229, t =-5.855, p<.001). Yaşamın işe olumlu etkisinin ise iş stresi üzerindeki etkisi pozitif yönde ancak görece zayıf düzeyde ve anlamlıdır (β = .070, t = 2.221, p = .027). Bu bulgulardan yola çıkarak, iş yaşam dengesizliğinin özellikle İşin yaşama olumsuz yansımaları aracılığıyla iş stresini artırdığı söylenebilir.

Tablo 5. İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Stresi	Sabit	2.120	0.475	-	4.462	<.001
	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (İYOSE)	0.519	0.036	0.594	14.347	<.001
	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YİOSE)	0.196	0.040	0.172	4.828	<.001
	İşin Yaşama Olumlu Etkisi (İYOLE)	-0.214	0.037	-.229	-5.855	<.001
	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YİOLE)	0.077	0.035	0.070	2.221	0.027

R = 0.790 R^2 = 0.625 Adj. R^2 = 0.622 F = 186.43 p <.001 N = 451

İş stresinin işte kendini yetiştirme alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizleri sonuçları, her iki modelin de anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (Tablo 6). İş stresinin canlılık üzerindeki etkisi negatif ve anlamlı bulunmuştur (β =-.326, t =-7.307, p <.001). Modelin açıklayıcılık düzeyi, iş stresinin canlılıktaki toplam varyansın %10,6'sını açıkladığını göstermektedir (R^2 = .106). Bu bulgu, stres düzeyinin artmasının çalışanların enerji ve canlılık seviyelerini azalttığını ortaya koymaktadır. İş stresinin öğrenme üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlıdır (β =-.255, t =-5.588, p <.001). Modelin öğrenmedeki varyansın %6,5'ini açıkladığı görülmektedir (R^2 = .065). Bu bulgu, stresin çalışanların öğrenme ve gelişim süreçlerini olumsuz etkilediğini göstermektedir.

Tablo 6. İş Stresinin İşte Kendini Yetiştirme Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Canlılık	Sabit	5.399	0.155	—	34.900	<.001
	İş Stresi	-0.370	0.051	-0.326	-7.307	<.001
R = .326 R^2 = .106 Adj. R^2 = 0.104 F = 53.39 p <.001 N = 451						
Öğrenme	Sabit	5.359	0.149	—	35.900	<.001
	İş Stresi	-0.279	0.050	-0.255	-5.588	<.001
R = 0.255 R^2 = .065 Adj.R^2 = 0.063 F = 31.23 p<.001 N = 451						

İş yaşam dengesinin alt boyutlarının işte kendini yetiştirme üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir (Tablo 7). Öğrenme boyutuna dair regresyon analizinde yaşamın işe olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (β = -.191, t = -3.714, p < .001). Ayrıca yaşamın işe olumlu etkisinin (β = .154, t = 3.144, p = .002) ve İşin yaşama olumlu etkisinin (β = .230, t = 4.324, p < .001) öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler gösterdiği belirlenmiştir. Modelin öğrenmedeki varyansın %14'ünü açıkladığı görülmektedir (R^2 = .140). Buna karşın İşin yaşama olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Canlılık boyutuna ilişkin analiz sonuçları, Yaşamın işe olumsuz etkisinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (β = -.229, t = -4.576, p < .001). Ayrıca yaşamın işe olumlu etkisinin (β = .171, t = 3.590, p < .001) ve İşin yaşama olumlu etkisinin (β = .245, t = 4.720, p < .001) canlılık üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Buna karşın İşin yaşama olumsuz etkisinin canlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu modelin canlılıktaki varyansın %18,5'ini açıkladığı görülmektedir (R^2 = .185).

Tablo 7. İş Yaşam Dengesinin Alt Boyutlarının İşte Kendini Yetiştirme Alt Boyutları Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Öğrenme	Sabit	3.679	0.268	—	13.714	<.001
	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YİOSE)	-.235	0.063	-.191	-3.714	<.001

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (İYOSE)	0.023	0.055	0.023	0.417	.677
	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YİOLE)	0.171	0.054	0.154	3.144	.002
	İşin Yaşama Olumlu Etkisi(İYOLE)	0.242	0.056	0.230	4.324	<.001
$R = .374$ $R^2 = .140$ Adj. $R^2 = .133$ $F = 18.19$ $p < .001$ $N = 451$						
Canlılık	Sabit	3.486	0.271	—	12.866	<.001
	Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YİOSE)	-.292	0.064	-.229	-4.576	<.001
	İşin Yaşama Olumsuz Etkisi(İYOSE)	-.003	0.055	-.003	-0.053	.958
	Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YİOLE)	0.197	0.055	0.171	3.590	<.001
	İşin Yaşama Olumlu Etkisi(İYOLE)	0.267	0.057	0.245	4.720	<.001
$R = .430$ $R^2 = .185$ Adj. $R^2 = .178$ $F = 25.37$ $p < .001$ $N = 451$						

Çalışma sonuçları doğrultusunda iş stresinin işte kendini yetiştirme boyutları üzerindeki etkisini öngören hipotezler ve iş yaşam dengesinin iş stresi ve işte kendini yetiştirme üzerindeki etkilerine ilişkin hipotezlerin desteklenme durumu aşağıda Tablo 8'deki gibidir.

Tablo 8. Hipotezlerin Test Sonuçları

Hipotez	Hipotez İfadesi	β	p	Sonuç
H1a	İşin yaşama olumsuz etkisinin iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.594	<.001	Desteklendi
H1b	Yaşamın işe olumsuz etkisinin iş stresi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.172	<.001	Desteklendi
H1c	İşin yaşama olumlu etkisinin iş stresi üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.229	<.001	Desteklendi
H1d	Yaşamın işe olumlu etkisinin iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	0.070	.027	Desteklendi
H2a	Yaşamın işe olumsuz etkisinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.229	<.001	Desteklendi
H2b	Yaşamın işe olumlu etkisinin öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.154	.002	Desteklendi
H2c	Yaşamın işe olumlu etkisinin canlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.171	<.001	Desteklendi
H2d	Yaşamın işe olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.191	<.001	Desteklendi
H2e	İşin yaşama olumlu etkisinin canlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.245	<.001	Desteklendi
H2f	İşin yaşama olumsuz etkisinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.003	.958	Desteklenmedi

Hipotez	Hipotez İfadesi	β	p	Sonuç
H2g	İşin yaşama olumsuz etkisinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.023	.677	Desteklenmedi
H2h	İşin yaşama olumlu etkisinin öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır.	0.230	<.001	Desteklendi
H3a	İş stresinin canlılık üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.326	<.001	Desteklendi
H3b	İş stresinin öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.	-.255	<.001	Desteklendi

4. TARTIŞMA

Tıbbi mümessillik, mesleğin artan talepleri ve zorlukları göz önüne alındığında iş-yaşam dengesi, işte kendini yetiştirme ve stres kavramlarını birlikte ele almayı gerektiren bir meslek grubu olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmada tıbbi mümessillerin iş yaşam dengesi, işte kendini yetiştirme ve stres algıları bütüncül bir model çerçevesinde incelenmiştir. Literatür taraması, tıbbi mümessil örneklemine ulaşmanın zorluğu nedeniyle nicel çalışmaların sınırlı olduğunu ve bu üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmadığını göstermektedir. Bu yönüyle çalışma literatürdeki bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Araştırma bulguları, tıbbi mümessil örnekleminin çoğunlukla genç yaş grubunda ve erkek çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olmasına rağmen çocuk sahibi olmaması veya tek çocuk sahibi olması dikkat çekicidir. Tıbbi mümessillerin yoğun seyahat gerektiren, rekabetçi ve performans baskısı yüksek bir meslekte çalıştıkları literatürde de vurgulanmaktadır (Atif vd., 2016; Ilyas vd., 2023; Kotlo vd., 2016). Bu çalışma koşulları, aile planlamasına ilişkin kararları etkileyebilecek nitelikte olup iş-yaşam dengesinde çocuk sahibi olmayı etkileyen faktörlerin gelecekte daha ayrıntılı incelenmesi gerektiğine işaret etmektedir. Nitekim iş yükü ve kariyer gelişimi gibi faktörlerin aile planlamasına yönelik kararları etkileyebileceğini öne süren çeşitli çalışmalar vardır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Lee Siew Kim ve Seow Ling, 2001; Lyness ve Judiesch, 2014).
Çalışmanın temel bulgularından biri iş stresinin, işte kendini yetiştirmenin boyutları olan canlılık ve öğrenme üzerinde negatif ve anlamlı etkileri olduğudur. Tıbbi mümessillerin stres düzeyi arttıkça çalışanların canlılık düzeyleri ve öğrenme motivasyonları azalmıştır. Araştırmanın bu bulgusu, tıbbi mümessillerin psikolojik kaynaklarının stres karşısında zayıfladığını ve öğrenme odaklı davranışların ise olumsuz etkilediğini göstermektedir. Elde edilen sonuçlar algılanan stres ile işte kendini yetiştirme arasında negatif yönlü ilişki tespit eden Kleine ve diğerlerinin (2019) çalışması ile paralellik göstermektedir. Tıbbi mümessillik gibi satış odaklı mesleklerin kota baskısı, performans hedefleri ve yoğun rekabet ortamı gibi yapısal özellikleri çalışanların yüksek düzeyde strese maruz kalmasına neden olmaktadır (Caswell vd., 2012; Sager, 1990; R. V. Srivastava, 2019). Kalyanasundaram (2019) tarafından yürütülen çalışmada da benzer şekilde tıbbi mümessillerin yoğun ve zorlayıcı çalışma koşullarının toplam streslerini arttırdığı ortaya konulmuştur.

Mesleki stresin etkin şekilde yönetilememesi de yüksek çalışan performansını ve gelişim kapasitesini olumsuz etkilemektedir (Hallett ve Hoffman, 2014).

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, iş-yaşam dengesinin işte kendini yetiştirme üzerindeki doğrudan etkileridir. Araştırma sonuçları işin yaşama olumlu etkisinin canlılık ve öğrenme üzerinde pozitif ve anlamlı etkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Bu bağlamda, iş yaşamında elde edilen olumlu deneyimlerin çalışanların iş dışı yaşamlarını destekleyerek canlılık düzeylerini ve öğrenme motivasyonunu artırabildiği söylenebilir. Bununla birlikte Yaşamın işe olumsuz etkisinin artması çalışanların canlılık ve öğrenme düzeylerinin azalmasına yol açmaktadır. Çalışanların iş dışı yaşam alanlarında deneyimledikleri rol çatışması ve sorumluluk düzeyindeki artış canlılık ve motivasyon düzeylerini azaltırken; örgütsel destek ve psikolojik kaynakların güçlendirilmesi çalışanların canlılık ve öğrenme deneyimlerini artırabilmektedir (Zhu vd., 2021). Bu sonuç Esvap'ın (2023) çalışması ile benzer şekilde iş-yaşam dengesinin gelişim ve psikolojik büyüme süreçlerine doğrudan etkisini göstermektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesini destekleyen kurumsal uygulamalar, çalışanların yalnızca stres düzeylerini azaltmakla kalmayıp gelişim kapasitelerini de güçlendirebilir.

Araştırma bulguları, iş-yaşam dengesinin iş stresi üzerindeki etkilerine dikkat çekmektedir. İşin yaşama olumsuz etkisinin, iş stresinin en güçlü belirleyicisi olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak, yaşamın işe olumsuz etkisinin de stres düzeyini artırdığı görülmüştür. Bu bulgu, iş kaynaklı taleplerin özel yaşam alanına taşınmasının stres düzeylerini önemli ölçüde yükselttiğini göstermektedir. İşteki profesyonel sorumluluklar ve özel hayattaki sorumlulukları yerine getirememe bireylerde stres seviyelerini arttırmaktadır. İş-yaşam dengesi ile stres arasındaki ilişki literatürde de sıklıkla vurgulanan konulardandır. İş yaşam dengesini kurmakta zorlanan çalışanların daha yüksek düzeyde strese sahip olduğu bilinmektedir (Singh vd., 2023; Yang vd., 2018). Uzun çalışma saatleri ve yoğun iş taleplerinin iş yaşam dengesini bozarak, mesleki stresi arttırdığı ve bireylerde performans düşüklüğüne sebep olduğu görülmüştür (Hsu vd., 2019). Nitekim Caswell ve diğerlerinin (2012) yapmış olduğu çalışmada satış elemanlarında stresin kariyer bağlılığı ve kariyer memnuniyeti üzerinde doğrudan bir azaltma etkisi olmadığı, ancak aile yaşamına ilişkin unsurların stres düzeylerini anlamlı biçimde etkilediğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın bulguları, iş-yaşam dengesinin, iş stresi ve işte kendini yetiştirme üzerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Bu bağlamda işverenlerin iş-yaşam dengesini destekleyen politika ve uygulamalara öncelik vermesi, çalışanların stres düzeyini azaltabilir. Literatür örgütsel desteğin, çalışanların psikolojik iyiliğine ve gelişim yönelimine katkı sağladığını vurgulamaktadır (Malik, 2023; S. Nogoy Jr., 2020; Zhu vd., 2021). Dolayısıyla iş-yaşam dengesine yönelik yönetimsel ve kurumsal yaklaşımlar, tıbbi mümessil gibi satış odaklı meslek gruplarının canlılık düzeylerinin ve öğrenme motivasyonlarının güçlendirilmesine fayda sağlarken; performans düzeylerini arttırabilir.

Araştırma bulguları, iş talepleri ve kaynakları modeli (JD-R) ile uyumludur. Bu model, iş taleplerinin çalışanların enerji ve psikolojik kaynaklarını tüketerek olumsuz sonuçlara yol açabileceğini, ancak iş kaynaklarının çalışanların motivasyon ve gelişim süreçlerini destekleyebileceğini ileri sürmektedir. Bu çalışmada da iş stresinin çalışanların canlılık ve öğrenme düzeylerini negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Buna karşılık iş ve yaşam arasındaki olumlu etkileşimlerin çalışanların enerji ve öğrenme süreçlerini desteklediği belirlenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışma, tıbbi mümessillerin iş-yaşam dengesi, işte kendini yetiştirme ve iş stresi arasındaki ilişkilere bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır. Yoğun performans baskısı ve saha temelli çalışma şekillerinin yaygın olduğu tıbbi mümessillik mesleğinde, iş taleplerinin artması çalışanların psikolojik iyilik halini olumsuz etkilerken; bu durum uzun vadede öğrenme kapasitesi ve canlı hissetme algılarını da zayıflatmaktadır. Bu kapsamda çalışma, iş stresinin çalışan gelişimini engelleyen kritik bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında iş-yaşam dengesinin desteklenmesi, çalışanların mesleki gelişimlerini sürdürmelerine ve daha enerjik hissetmelerine katkı sağlayabilecek stratejik bir yönetim aracı olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, 21. Yüzyılda iş ve evde artan talepler göz önüne alındığında çalışanlar ciddi bir rol yüküyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum işverenler ve yöneticiler için önemli çıkarımlar sağlamaktadır. Bu kapsamda çalışan desteği, iş stresini azaltmaya ve çalışan bağlılığını artırmaya yardımcı olabilir ve çalışanlarda sadakati arttırabilir (Caswell vd., 2012). Satış görevlilerinin stres yönetiminde, yöneticiler problem odaklı başa çıkma yöntemini kullanabilir (Nalatelich vd., 2014).

Tıbbi mümessil örnekleminde görüldüğü üzere, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmasında bir destek olarak esnek çalışma saatleri, stres yönetimi eğitimleri gibi uygulamalar yaygınlaştırabilir. Öte yandan tıbbi mümessiller, yoğun iş temposu içinde psikolojik iyilik halini destekleyen mikro molalar planlayabilir; mesleki gelişimlerini desteklemek adına ise dijital öğrenme ve uzaktan eğitim fırsatlarından yararlanabilir. Ayrıca iş dışı yaşam alanlarını destekleyici sosyal ve ailevi kaynakları güçlendirebilirler.

Bu çalışma Türkiye'de faaliyet gösteren belirli ilaç firmalarındaki tıbbi mümessiller ile gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Gelecek araştırmalarda farklı sektör ve meslek gruplarında karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca araştırma, kesitsel tasarıma sahiptir ve veriler öz bildirime dayalı olarak toplanmıştır. Boylamsal araştırmaların yapılması ve sosyal destek, kişilik özellikleri gibi değişkenlerin modele dahil edilmesi daha kapsamlı sonuçlar sunabilir. Son olarak, araştırmada kullanılan aylık gelir kategorileri veri toplama sürecinin gerçekleştirildiği dönemin ekonomik koşullarına göre belirlenmiştir. Türkiye'de son yıllarda yaşanan yüksek enflasyon ve ücret artışları nedeniyle bu gelir aralıklarının zaman içinde ekonomik anlamı değişmiş olabilir. Bu nedenle gelir değişkeninin yorumlanmasında bu durumun dikkate alınması gerekmektedir.

A STUDY ON WORK-LIFE BALANCE, THRIVING AT WORK, AND JOB STRESS AMONG MEDICAL REPRESENTATIVES

1. INTRODUCTION

Medical representatives play a pivotal role as intermediaries between pharmaceutical companies and healthcare professionals. Their responsibilities extend beyond product promotion to include scientific communication, relationship management, and market intelligence. Over the past decades, the profession has undergone a significant transformation driven by increasing competition, performance-based evaluation systems, and evolving healthcare market dynamics. As a result, medical representatives are expected to achieve demanding sales targets while simultaneously maintaining up-to-date clinical knowledge and strong professional networks.

These expectations create a work environment characterized by long working hours, intensive travel schedules, irregular physician meeting times, and high performance pressure. Such conditions make sustaining work–life balance particularly challenging. In addition to managing these demands, employees are also expected to remain development-oriented and psychologically engaged in their work roles. In this context, the concept of thriving at work, defined by the joint experience of vitality and learning, has emerged as a critical indicator of employee growth and well-being.

This study conceptualizes work–life balance both as a potential job demand (through conflict) and as a psychological resource (through enrichment). Accordingly, the study examines how work–life balance dimensions influence job stress and thriving at work among medical representatives.

2. METHODS

This study employed a quantitative, descriptive, and cross-sectional research design. Data were collected between April 5 and May 25, 2024, from medical representatives employed in pharmaceutical companies operating in Türkiye. Due to the difficulty of accessing this professional group, convenience sampling was utilized. A total of 451 valid questionnaires were obtained and included in the analysis. The survey instrument consisted of three validated measurement tools:
General Work Stress Scale (Teleş, 2021)
Work–Life Balance Scale (Fisher et al., 2009; adapted to Turkish by Ekinci and Sabancı, 2021), comprising four subdimensions; negative impact of work on life, negative impact of life on work, positive impact of work on life, positive impact of life on work
Thriving at Work Scale (Porath et al., 2012; adapted to Turkish by Koçak, 2016), including vitality and learning dimensions
Data were analyzed using SPSS 22.0. Analytical procedures included descriptive statistics, reliability analysis, exploratory factor analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis.

3. RESULTS

The findings showed that work–life balance dimensions significantly predicted job stress among medical representatives. In particular, the negative impact of work on life was the strongest predictor of job stress ($\beta = .594$, $p < .001$), followed by the negative impact of life on work ($\beta = .172$, $p < .001$). In contrast, the positive impact of work on life had a significant negative effect on job stress ($\beta = -.229$, $p < .001$), whereas the positive impact of life on work showed a weak but significant positive association with stress ($\beta = .070$, $p = .027$). Overall, work–life balance dimensions explained 62.5% of the variance in job stress. Job stress, in turn, negatively predicted both vitality ($\beta = -.326$, $p < .001$) and learning ($\beta = -.255$, $p < .001$). In the models predicting thriving at work, the negative impact of life on work significantly reduced both learning ($\beta = -.191$, $p < .001$) and vitality ($\beta = -.229$, $p < .001$). In addition, the positive impact of life on work increased learning ($\beta = .154$, $p = .002$) and vitality ($\beta = .171$, $p < .001$), while the positive impact of work on life also enhanced learning ($\beta = .230$, $p < .001$) and vitality ($\beta = .245$, $p < .001$). However, the negative impact of work on life did not significantly predict learning or vitality.

4. DISCUSSION

The results align with previous research highlighting the negative impact of job stress on employees' vitality and learning processes (Kleine et al., 2019). In the present study, job stress was found to significantly and negatively predict both vitality and learning, confirming its detrimental role in employees' developmental functioning. The medical representatives in this study reported increased stress due to performance pressures, quotas, and extensive travel requirements. Similar findings from Kalyanasundaram (2019) and Caswell et al. (2012) emphasize that sales-focused professions are prone to high stress, which can negatively affect personal well-being and job satisfaction. Additionally, the study confirms that work-life balance plays a crucial role in employee well-being. Regression findings further revealed that the negative impact of work on life was the strongest predictor of job stress, highlighting the strain created by work-to-life conflict in sales-intensive roles. Research by Malik (2023) and Zhu et al. (2021) highlights that employees who perceive strong organizational support for work-life balance exhibit higher levels of job satisfaction, lower stress, and improved professional growth. Moreover, positive life-to-work spillover was found to enhance learning, suggesting that supportive personal life experiences contribute to employees' developmental capacity. This study further reinforces that organizational policies aimed at supporting work-life balance can enhance thriving at work and mitigate the adverse effects of stress.

CONCLUSION

This study provides an integrated model explaining the relationships between work–life balance, job stress, and thriving at work among medical representatives. The results demonstrate that work–life imbalance significantly elevates stress, while

heightened stress diminishes employees' vitality and learning. Additionally, positive life-to-work spillover strengthens developmental outcomes, whereas negative spillover undermines psychological energy. From a managerial perspective, pharmaceutical companies should prioritize organizational policies that support work–life balance. Flexible scheduling practices, stress management interventions, and employee well-being programs may reduce strain while enhancing developmental capacity and performance sustainability. By empirically examining these constructs within a single framework, the study contributes to the limited empirical literature on medical representatives and offers actionable insights for improving both employee well-being and organizational effectiveness.

KAYNAKÇA

Akanji, B., Mordi, C. ve Ajonbadi, H. A. (2020). The experiences of work-life balance, stress, and coping lifestyles of female professionals: insights from a developing country. *Employee Relations*, 42(4), 999–1015. https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0089

Akça, Y. (2021). İş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi: Havacılık sektörü çalışanları örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 557-566.

Akpa Victoria O., Egbuta Olive, U., Akinlabi Babatunde, H., ve Nanle, M. (2019). Work-life balance and employee performance: A study of selected deposit money banks in Lagos State, Nigeria. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(12), 1787-1795.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, *5*(2), 278.

Arafat, S. M. Y., ve Ahmed, Z. (2016). Medical Representative in Bangladesh: a Job with Different Pattern. *International Journal of Academic Research in Management and Business*, 1(1), 47–51.

Atif, M., Bashir, A., Saleem, Q., Hussain, R., Scahill, S., ve Babar, Z. U. D. (2016). Health-related quality of life and depression among medical sales representatives in Pakistan. *SpringerPlus*, 5(1), 1–9. https://doi.org/10.1186/s40064-016-2716-1

Ayyıldız, F., & Baran, H. (2024). Psikolojik Dayanıklılığın İş-İş Dışı Yaşam Dengesi Tatmini Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, *16*(31), 309-330.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 273.

Bello, B. G., Tula, S. T., Omotoye, G. B., Kess-Momoh, A. J., ve Daraojimba, A. I. (2024). Work-life balance and its impact in modern organizations: An HR review. *World Journal of Advanced Research and Review*s, 21(1), 1162-1173.

Benito-Osorio, D., Muñoz-Aguado, L., ve Villar, C. (2014). The impact of family and work-life balance policies on the performance of Spanish listed companies.

Management (France), 17(4), 214–236. https://doi.org/10.3917/mana.174.0214

Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., ve Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. https://doi.org/10.1177/0971685820939380

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., ve Rasmussen, L. (2020). Effort-Reward Imbalance and Occupational Health. In T. Theorel (Ed.), *Handbook of Socioeconomic Determinants of Occupational Health* (pp. 474–483). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_14-1

Cambridge Dictionary. (2024). *Thrive*. https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/thrive

Caswell, R. A., Jonson, C. L., Dubeck, P. J., Cullen, F. T., ve Maume, D. J. (2012). Unraveling work reactions in a sales occupation: A test of three models. *Sociological Focus,* 45(3), 235–259. https://doi.org/10.1080/00380237.2012.688257

Ekinci, H., ve Sabancı, A. (2021). İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması:Geçerlik ve Güvenirlik Çalişmasi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151–163. https://doi.org/10.24315/tred.690816

Esvap, E. (2023). Thriving at work: The role of work-life balance and psychological capital. Boğaziçi University, Istanbul, Türkiye.

Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*, *2*(1), 114-138.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. Academy of management review, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, *31*(1), 72-92.

Griffin, B. A., Ross, T., Karau, S. J., & Anaza, N. A. (2023). Work-Family Balance and Thriving at Work: The Joint Influence of Supervisor Support, Family Support, and Family Motivation. *Journal of Managerial Issues*, *35*(3).

Hallett, M. G., ve Hoffman, B. (2014). Performing under pressure: Cultivating the peak performance mindset for workplace excellence. *Consulting Psychology Journal*, 66(3), 212–230. https://doi.org/10.1037/cpb0000009

Hsu, Y. Y., Bai, C. H., Yang, C. M., Huang, Y. C., Lin, T. T., ve Lin, C. H. (2019). Long Hours' Effects on Work-Life Balance and Satisfaction. BioMed *Research International*, 2019(1), 1–8. https://doi.org/10.1155/2019/5046934

Ilyas, Z., Islam, S. B., ve Siddiqi, M. A. (2023). Impact of COVID-induced Stressors on Job Performance of Medical Representatives: Evaluation of Mediating Role of Job Stress. *Jindal Journal of Business Research*, 12(2), 174–193. https://doi.org/10.1177/22786821231166755

Jiang, L., Pan, Z., Luo, Y., Guo, Z., ve Kou, D. (2023). More flexible and more innovative: the impact of flexible work arrangements on the innovation behavior of knowledge employees. *Frontiers in Psychology*, 14(April), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053242

Kalyanasundaram, P. (2019). Letter to the Editor The Effect of Stress among Medical Representatives Working in Coimbatore City, India Dear Editor-in-Chief. *Iran J Public Health*, 48(8), 1543–1544. http://ijph.tums.ac.ir

Kleine, A. K., Rudolph, C. W., ve Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999. https://doi.org/10.1002/job.2375

Koçak, Ö. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International journal of research in business and social science*, *5*(4), 40.

Kotlo, A., Maram, A., Muragundi, P. M., Janodia, M., ve Ligade, V. (2016). Health related quality of life among medical representatives. *Journal of Young Pharmacists*, 8(1), 18–22. https://doi.org/10.5530/jyp.2016.1.5

Lee, D., ve Sirgy, M. J. (2024). *Organizational Strategies for Work-Life Balance* (First). USA: Springer.

Lee Siew Kim, J., ve Seow Ling, C. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221. https://doi.org/10.1108/09649420110395692

Li, C., Lu, J., & Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *41*(10), 1641-1653.

Lyness, K. S., ve Judiesch, M. K. (2014). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: Multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96–129. https://doi.org/10.1111/apps.12011

Malik, N. (2023). Organizations Should Maintain Employee's Work-Life Balance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 06(08), 3793–3800. https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i8-29

Nalatelich, K., Sager, J. K., Dubinsky, A. J., ve Srivastava, R. (2014). A Model of the Determinants and Outcomes of Salespeople's Coping Style. International *Journal of Business and Management*, 9(6), 1–19. https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n6p1

Padgham, J. (1995). Case studies The medical representative. *Management Development Review*, 8(2), 26–29.

Parlak, Ü., & Karaköse, S. (2022). COVİD-19 Sürecinde Evden Çalışan Annelerde Depresyonu Yordayan Faktörler: İş-Aile Çatışması, Evlilik Uyumu ve Ebeveyn Tükenmişliği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 149-189.

Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., ve Stewart, G. T. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 117, 58-70.

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., ve Garnettt, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior,* 33, 250–275. https://doi.org/10.1002/job.756

Premalatha, R., ve Krishnakumar, K. (2019). Factors influencing work-life balance-an experimental analysis with reference to medical representatives. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6S), 889–893. https://doi.org/10.35940/ijeat.F1168.0886S19

Qiu, Y., Lou, M., Zhang, L., ve Wang, Y. (2020). Organizational citizenship behavior motives and thriving at work: The mediating role of citizenship fatigue. *Sustainability (Switzerland)*, 12(6), 1–17. https://doi.org/10.3390/su12062231

S. Nogoy Jr., E. (2020). a Research Onwork-Life Balance (Wlb) Initiatives and Workloadimpact Tofinance Professionalsin Makati City, Philippines. *International Journal of Advanced Research*, 08(04), 134–139. https://doi.org/10.21474/ijar01/10756

Sager, J. K. (1990). Reducing sales manager job stress. *Journal of Consumer Marketing*, 7(4), 5-14.

Singh, G., Srivastava, M., Srivastava, M., Srivastava, R. K., ve Srivastava, P. (2023). Work-Life Balance and Occupational Stress of the Non-Gazetted Central Reserve Police Force Jawans in Chandauli. Indian *Journal of Community Health*, 35(3), 324–328. https://doi.org/10.47203/IJCH.2023.v35i03.013

Singh Kang, L. (2005). Stressors among Medical Representatives: An Empirical Investigation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 40(3), 339–356.

Spreitzer, G., Bacevice, P., Hendricks, H., & Garrett, L. (2020). *Community in the new world of work: implications for organizational development and thriving*. In Research in organizational change and development (Vol. 28, pp. 77-101). Emerald Publishing Limited.

Spreitzer, G., Porath, C. L., ve Gibson, C. B. (2012). Toward human sustainability. How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41(2), 155–162. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2012.01.009

Srivastava, B. (2020). Work Life balance of Medical Representatives in India: An Empirical Study. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 11(3), 874–879. https://doi.org/10.52783/tojqi.v11i3.10013

Srivastava, R. V. (2019). The Role of Coping in Salespeople's Satisfaction and Its Effect on Salespeople's Ethics. *Business Ethics and Leadership*, 3(1), 118–123. https://doi.org/10.21272/bel.3(1).118-123.2019

Stranks, J. (2005). *Stress at work*. London: Routledge.

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., ve Islam, M. A. (2022). Work-life balance, job satisfaction, and job performance of SMEs employees: The moderating role of family-supportive supervisor behaviors. *Frontiers in psychology*, 13, 906876.

Teleş, M. (2021). Validity and reliability of the Turkish version of the General Work Stress Scale. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 710–720. https://doi.org/10.1111/jonm.13211

Tozkoparan, G. (2021). Örgütsel stresin çalışanların yaşam doyumu ve bireysel performans algısına etkileri üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi,* 10(2), 1881-1910.

Yang, J. W., Suh, C., Lee, C. K., ve Son, B. C. (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1), 1–7. https://doi.org/10.1186/s40557-018-0250-z

Zhu, X., Kunaviktikul, W., Sirakamon, S., Abhicharttibutra, K., ve Turale, S. (2021). A causal model of thriving at work in Chinese nurses. *International Nursing Review*, 68(4), 444–452. https://doi.org/10.1111/inr.12671

KATKI ORANI / *CONTRIBUTION RATE*	**AÇIKLAMA / *EXPLANATION***	**KATKIDA BULUNANLAR / *CONTRIBUTORS***
Fikir veya Kavram / *Idea or Notion*	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / *Form the research hypothesis or idea*	Merve KİŞİ
Tasarım / *Design*	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / *Designing method, scale and pattern*	Merve KİŞİ
Veri Toplama ve İşleme / *Data Collecting and Processing*	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / *Collecting, organizing and reporting data*	Merve KİŞİ
Tartışma ve Yorum / *Discussion and Interpretation*	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / *Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings*	Merve KİŞİ
Literatür Taraması / *Literature Review*	Çalışma için gerekli literatürü taramak / *Review the literature required for the study*	Merve KİŞİ