

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Doktora Tezi

GÖKHAN ARSLAN

İSTANBUL, 2024

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE
ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Doktora Tezi

GÖKHAN ARSLAN

Tez Savunma Jürisi

1. Tez Danışman: PROF. DR. GÖKSEL ATAMAN
2. Üye : PROF DR. DENİZ ELBER BÖRÜ
3. Üye : PROF DR. MURAT KASIMOĞLU
4. Üye : PROF. DR. BİGE AŞKUN
5. Üye : PROF DR. UĞUR YOZGAT

İSTANBUL, 2024

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMADA İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN İYİ OLUŞ HALİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Uzaktan çalışma, son yıllarda giderek yaygınlaşan bir çalışma modelidir ve iş-aile çatışması gibi potansiyel stres kaynakları üzerinde etkili olabilmektedir. Bu çalışma, uzaktan çalışmanın çalışanların iyi oluş haline olan etkilerini psikolojik dayanıklılık aracılığıyla incelemeyi amaçlamaktadır. Psikolojik dayanıklılık, bireylerin stresle başa çıkma yeteneği olarak tanımlanır ve olumlu psikolojik durumlarını korumalarına yardımcı olabilir. Araştırmalar, yüksek psikolojik dayanıklılığın iş-aile çatışmasının etkilerini azaltabileceğini göstermektedir. Uzaktan çalışma koşullarında, iş-aile çatışmasının azaltılması ve çalışan iyi oluş halinin artırılması için psikolojik dayanıklılığın kritik bir rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda, şirketlerin ve yöneticilerin çalışanların psikolojik dayanıklılığını destekleyici önlemler alması önem arz etmektedir. Sonuç olarak, uzaktan çalışma düzeninde psikolojik dayanıklılığın güçlendirilmesi, iş-aile çatışmasının olumsuz etkilerini minimize etmede etkili bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Araştırmada uzaktan çalışma kapsamında çalışan 421 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda uzaktan çalışmanın çalışan iyi oluşuyla ilişki içerisinde olduğu ve uzaktan çalışmada iş-aile çatışması ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın kısmi olarak düzenleyici role sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, İyi Oluş Hali, İş-Aile Çatışması, Psikolojik Dayanıklılık

ABSTRACT

THE REGULATORY ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE WELL-BEING IN REMOTE WORKING

Remote working is an increasingly common working model in recent years and can have an impact on potential stressors such as work-family conflict. This study aims to examine the effects of remote working on employee well-being through the mediation of psychological resilience. Psychological resilience is defined as individuals' ability to cope with stress and can help maintain positive psychological states. Research indicates that high psychological resilience can reduce the effects of work-family conflict. In remote working conditions, it is observed that psychological resilience plays a critical role in reducing work-family conflict and enhancing employee well-being. In this context, it is important for companies and managers to take measures that support employees' psychological resilience. As a result, strengthening psychological resilience in remote working arrangements emerges as an effective strategy to minimize the adverse effects of work-family conflict. The study applied a questionnaire to 421 participants working remotely. As a result of the research, it was concluded that remote working is related to employee well-being and that psychological resilience has a partial moderating role in the relationship between work-family conflict and employee well-being in remote working.

Keywords: Remote Working, Employee Wellbeing, Work-Family Conflict, Psychological Resilience

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde beni her süreçte destekleyerek yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Göksel Ataman'a her zaman yanımda olduğu ve kıymetli yol göstericiliği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ders dönemim ve jüri sürecimde emeklerini esirgemeyerek bu ülke için aydınlık bir gelecek olarak yetişmemizi sağlayan tüm hocalarıma katkılarından dolayı gönülden teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca sonsuz bir anlayış göstererek bana destek veren sevgili aileme teşekkürlerimi sunar, çalışmanın tüm bilim camiasına faydalı olmasını dilerim.

Gökhan ARSLAN

İstanbul, 2024

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Tezin Konusu ve Amacı.....	1
1.2. Kaynakların Değerlendirilmesi.....	2
1.3. Tezde Uygulanan Yöntem.....	3
2. UZAKTAN ÇALIŞMA.....	4
2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı.....	4
2.2. Uzaktan Çalışma Türleri.....	7
2.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma.....	8
2.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma.....	10
2.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma.....	12
2.3. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları.....	13
2.3.1. Çalışan Açısından Avantaj ve Dezavantajlar.....	14
2.3.2. İşveren Açısından Avantaj ve Dezavantajlar.....	18
3. İYİ OLUŞ HALİ.....	20
3.1. İyi Oluş Hali Kavramı.....	20
3.2. İyi Oluşu Etkileyen Faktörler.....	24
3.2.1. Bireysel Faktörler.....	25
3.2.2. Örgütsel Faktörler.....	28
3.3. İyi Oluş Hali Çeşitleri.....	31
3.3.1. Öznel İyi Oluş Hali.....	31

3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Hali.....	33
4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI.....	38
4.1. İş-Aile Çatışması Kavramı.....	38
4.2. İş Aile Çatışması Türleri.....	40
4.2.1. Zaman Temelli Çatışma.....	40
4.2.2. Davranış Temelli Çatışma.....	41
4.2.3. Stres Temelli Çatışma.....	41
4.3. İş-Aile Çatışmasına Yönelik Yaklaşımlar.....	43
4.3.1. Rasyonel Bakış Açısı Yaklaşımı.....	43
4.3.2. Telafi (Dengeleme) Yaklaşımı.....	44
4.3.3. Taşma (Yayılma) Yaklaşımı.....	44
4.3.4. Bölünme Yaklaşımı.....	46
4.3.5. Çatışma Yaklaşımı.....	47
4.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri.....	47
4.4.1. Bireysel ve Ailesel Nedenler.....	47
4.4.2. Örgütsel Nedenler.....	48
4.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	49
4.5.1. Bireysel ve Ailesel Sonuçlar.....	49
4.5.2. Örgütsel Sonuçlar.....	51
5. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK.....	53
5.1. Dayanıklılık Kavramı.....	53
5.2. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı.....	55
5.3. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları.....	59
5.3.1. Bağlanma Boyutu.....	59
5.3.2. Denetim Boyutu.....	59
5.3.3. Meydan Okuma Boyutu.....	60
5.4. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler.....	60

5.4.1. Risk Faktörü.....	60
5.4.2. Koruyucu Faktörler.....	61
5.4.3. Olumlu Uyum Gösterme.....	61
6. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	62
6.1. İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	62
6.2. Uzaktan Çalışma, İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	64
6.3. Psikolojik Dayanıklılık, İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi.....	65
7. YÖNTEM.....	67
7.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	67
7.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	68
7.2.1. Uzaktan Çalışma Ölçeği.....	68
7.2.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği.....	68
7.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	69
7.2.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	69
7.3. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	69
8. BULGULAR.....	71
8.1. Demografik Analizler.....	71
8.2. Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler.....	74
8.3. Faktör Analizleri.....	80
8.4. Hipotez Testleri.....	90
9. SONUÇ.....	97
KAYNAKLAR.....	100
EKLER.....	119
EK 1: Anket Formu.....	119

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 : Evden Çalışabilirlik Durumuna Göre Görevlerin Listesi.....	10
Tablo 2 : İyi Oluşla İlgili Anahtar Terimlerin Açıklaması.....	23
Tablo 3 : Örgütsel İyi Oluşu Artıran Faktörler.....	30
Tablo 4 : Psikolojik İyi Oluşun Teorik Boyutlarının Tanımları.....	36
Tablo 5 : İş-Aile Yayılımı Modeli.....	46
Tablo 6: Sosyo-demografik Dağılımlar.....	71
Tablo 7 : Eğitim ve Çalışma Hayatına İlişkin Dağılımlar.....	72
Tablo 8 : Çocuk Durumu ve Sayısına İlişkin Dağılımlar.....	73
Tablo 9 : Uzaktan Çalışma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	75
Tablo 10 : İş Aile Çatışması Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	76
Tablo 11 : Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	77
Tablo 12 : Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	79
Tablo 13 : Uzaktan Çalışma Tutumunun Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	83
Tablo 14 : İş Aile Çatışmasının Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	84
Tablo 15 : Psikolojik İyi Oluşun Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	85
Tablo 16 : Psikolojik Dayanıklılığın Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	86
Tablo 17 : Yakınsak Geçerliliği Sonuçları.....	88
Tablo 18 : Ayrışma Geçerliliğine İlişkin Sonuçlar.....	89
Tablo 19 : DFA'nın Uyum İndeks Değerleri.....	89
Tablo 20: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi.....	91
Tablo 21: İş-Aile Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisi.....	92
Tablo 22: İş-Aile Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi.....	93
Tablo 23: Uzaktan Çalışma Tutumunun Psikolojik İyi Oluşa Etkisi.....	94

Tablo 24: Uzaktan Çalışma Tutumunun Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi.....	94
Tablo 25: Uzaktan Çalışma Tutumunun İş-Aile Çatışmasına Etkisi.....	95
Tablo 26: Psikolojik Dayanıklılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi.....	96



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi.....	5
Şekil 2: Uzaktan Çalışma Yöntemleri.....	8
Şekil 3 : Uzaktan Çalışmanın Temel Zorlukları.....	17
Şekil 4 : İşyerinde İyi Oluşun Bileşenleri.....	25
Şekil 5 : Öznel İyi Oluş Ölçümleri İle Bilişsel, Duyuşsal ve Bağlamsal Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Temsili.....	32
Şekil 6 : İş-Aile Çatışmasının Öncülleri.....	39
Şekil 7 : Stres Temelli İş-Aile Çatışması Modeli.....	43
Şekil 8 : Psikolojik Dayanıklılık Araştırmasının Görselleştirilmesi ve Psikolojideki İlgili Disiplinlerle Kesişme Noktaları.....	57
Şekil 9 : Araştırmanın Modeli.....	67

1. GİRİŞ

1.1. Tezin Konusu ve Amacı

Son yıllarda teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş dünyasında önemli bir dönüşüm yaşanmaktadır. Bu dönüşümün en dikkat çekici yansımalarından biri de uzaktan çalışma modelidir. Geleneksel ofis ortamından farklı olarak, uzaktan çalışma sayesinde çalışanlar, fiziksel bir ofise bağlı kalmadan görevlerini yerine getirebilmektedirler. Uzaktan çalışma modelinin popülaritesinin artmasının ardında birçok avantaj yatmaktadır. Bunların başında çalışanların esneklik kazanması gelmektedir. Artık işe gitmek için saatler harcamak zorunda olmayan çalışanlar, zamanlarını daha verimli bir şekilde yönetebilmektedirler. Ayrıca trafik stresi gibi günlük hayatın getirdiği zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmadan işlerini yapabilmek, çalışanların yaşam kalitesini artırmaktadır.

Bu yeni çalışma modeli, beraberinde çeşitli psikolojik dinamikleri de getirmektedir. Uzaktan çalışma, iş-aile çatışması ile yakından ilişkilidir. Evden çalışan birçok kişi için iş ve aile yaşantısı arasında sınırların belirlenmesi zorlaşabilir. Özellikle evde çalışırken, iş ve aile rolleri arasında geçiş yapmak, zaman yönetimi ve dikkat dağılması gibi zorluklar yaşanabilir. Bu durum, çalışanların hem iş performansını hem de aile ilişkilerini olumsuz etkileyebilir.

Psikolojik iyi oluş, bireylerin duygusal, sosyal ve psikolojik açıdan iyi hissetmelerini ifade eder. Uzaktan çalışma modeli doğru yönetilirse, çalışanların iş-yaşam dengesini daha iyi sağlamalarına ve bu sayede psikolojik iyi oluşlarını artırmalarına yardımcı olabilir. Esnek çalışma saatleri ve iş ortamının kişisel tercihlere uygun şekilde düzenlenmesi, bu konuda önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak uzaktan çalışma, aynı zamanda psikolojik dayanıklılığı da etkileyebilir. Psikolojik dayanıklılık, stresle başa çıkma yeteneği ve zorluklarla mücadele gücünü ifade eder. Uzaktan çalışma sürecinde, işten kaynaklı stres faktörleriyle baş etmek, izolasyon hissi, iş arkadaşlarıyla bağlantıyı sürdürme zorluğu gibi faktörler psikolojik dayanıklılığı olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, çalışanların desteklenmesi, iletişimin güçlendirilmesi ve stres yönetimi tekniklerinin öğretilmesi önemlidir.

Sonuç olarak, uzaktan çalışma modeli iş-aile çatışması, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık arasında karmaşık bir ilişki ağı oluşturmaktadır. Doğru yönetildiğinde, bu model çalışanların esnekliklerini artırabilir, iş-yaşam dengesini sağlayabilir ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşlarını destekleyebilir. Ancak her bireyin ihtiyaçları farklı olduğundan, şirketlerin ve çalışanların bu dinamikleri anlamaları ve uygun destek mekanizmalarını geliştirmeleri gerekmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektör çalışanlarının uzaktan çalışmalarında yaşadıkları iş-aile çatışmasının çalışan psikolojik iyi oluş haline etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü test etmektir. Literatür araştırmaları çerçevesinde direkt olarak

uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışan psikolojik iyi oluş haline etkisinde dayanıklılığın düzenleyici rolünü ortaya koyan kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca çalışma son zamanlarda popüler bir iş yapış metodolojisi haline gelen ve tüm dünyada yaygınlık gösteren uzaktan çalışmanın etkilerini ortaya koyması ve özel sektör yansımalarını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Uzaktan çalışma döneminde çalışanların yaşayabilecekleri iş-aile çatışmalarının psikolojik iyi oluş durumlarını ne derece etkileyebildiğini ortaya koyması ve bu durum incelenirken onlarda bulunan psikolojik dayanıklılık durumlarının düzenleyici etkilerinin görülmesi bakımından literatüre hem kuramsal hem de uygulama açısından katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın kurumsal katkısı, uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışan iyi oluş haline etkisinde dayanıklılığın düzenleyici rolünü bütüncül bir modelde incelemesidir. Literatürde bu bakış açısında bir yayın olmaması literatürü besleyecektir. Araştırmanın uygulamaya katkısı ise, uzaktan çalışmanın hayatımıza girmesiyle birlikte yaşanabilecek iş-aile çatışmalarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bağlamda ne derece etkisinin olduğunu belirlenmesidir. Burada ortaya konacak çıktılarına göre çalışanlar açısından kurumsal şirketlerin çalışanların mental ve fiziksel sağlıkları açısından neyi yapıp neyi yapmamaları yönünde fikir ve öneri sağlanacaktır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde uzaktan çalışma, esnek çalışma ve evden çalışma gibi kavramların detaylı incelemesi ve yeni dünya düzeninde uzaktan çalışmanın yeri aktarılmış, ikinci bölümde günümüz modern dünyasında yaşanan iş-aile çatışmalarının nedenleri ve aile hayatı ile iş hayatına doğrudan veya dolaylı etkilerine bakılmış, üçüncü bölümde çalışan psikolojik iyi oluş durumunun günümüzde ihtiva ettiği anlam; mental, psikolojik ve fiziksel iyi oluşun insan psikolojisine ve dolaylı olarak verimliliğe etkisine bakılmış, dördüncü bölümde dayanıklılık kavramı ve özellikle araştırmada incelenecek olan psikolojik dayanıklılık kavramının ana hatlarıyla incelenmesi, insan hayatındaki yeri, önemi ve etkileri araştırılmış, son olarak beşinci bölümde uzaktan çalışma, iş-aile çatışması ve çalışan psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkilerin etkileşimi, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünü inceleyen alan araştırması ve bu araştırmanın sonuçları detaylı analizlerle ortaya konmuştur.

1.2. Kaynakların Değerlendirilmesi

Araştırmada kaynakların planlaması yapılırken öncelikle global çalışmalar incelemeye alınmış ve Google Academic, Research Gate, EBSCO, Science Direct, Scopus, Springer, Emerald Publishing Limited, Marmara Üniversitesi Kütüphanesi gibi uluslararası ve ulusal yayınlara ulaşılabilecek akademik veri tabanlarından faydalanılmıştır. Bunun yanında ulusal yayınlar da hem makale hem de

kitap yayını vb. kapsamda incelenmiş ve çalışmanın ana çerçevesini özellikle son 25 yılda yayınlanan ulusal ve uluslararası yayınlar baz alınarak oluşturulmuştur.

Özellikle uzaktan çalışma konusu teknolojinin gelişmesiyle birlikte son yıllarda yaygınlık kazanan bir konu olduğu için literatürde güncel çalışmalara odaklanmak daha geniş ve güncel bir perspektif sunmuştur. İş-aile çatışması, psikolojik iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık konularında ise alan yazında yayın çeşitliliği farklı dönemsellikleri kapsamaktadır. Psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışmasında psikolojik iyi oluş üzerindeki düzenleyiciliğini test eden bir yayın ulusal ve uluslararası yayınlanan çalışmalarda direkt olarak bulunamadığı için bağlantılı farklı kaynaklardaki makale ve kitap çalışmaları incelenmiş ve ampirik altyapı buna göre oluşturulmuştur.

1.3. Tezde Uygulanan Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış olup veriler anket yoluyla toplanmıştır. Anket formundaki sorular hazırlanırken araştırma konusu ile tutarlı olmasına önem verilmiştir. Araştırma ölçekleri geniş bir literatür incelemesi sonrası bulunmuş olup danışman ve jüri görüşleri alınarak anket formu oluşturulmuştur. Ankete katılan katılımcıların tamamı Türkiye’de uzaktan çalışma kapsamında olan özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında uzaktan çalışma kapsamında olan 421 katılımcıya anket uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS programıyla analiz edilmiştir.

Araştırmanın teorik kısmı ile ilgili bilgiler geniş bir literatür taraması sonucu elde edilmiştir. Toplam yayınların %95’inin yabancı kaynaklardan oluştuğu, literatürde 2000 sonrası yayınlanan yaklaşık 200 kaynak üzerinden teorik kısım ve araştırmanın altyapısı oluşturulmuştur.

Çalışma beş farklı bölümden oluşmakta olup çalışmanın ilerleyen bölümlerinde araştırmaya konu olan kavramların birbirleri ile ilişkileri literatüre dayanarak kuramsal olarak sunulmaktadır. Son olarak bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasındaki ilişki üzerinde etkisi olan düzenleyici değişken, araştırma amacına uygun bir şekilde yerleştirilerek model ve hipotezler sunulmakta ve araştırmanın yöntemine, bulgularına ve sonucuna yer verilmektedir.

2. UZAKTAN ÇALIŞMA

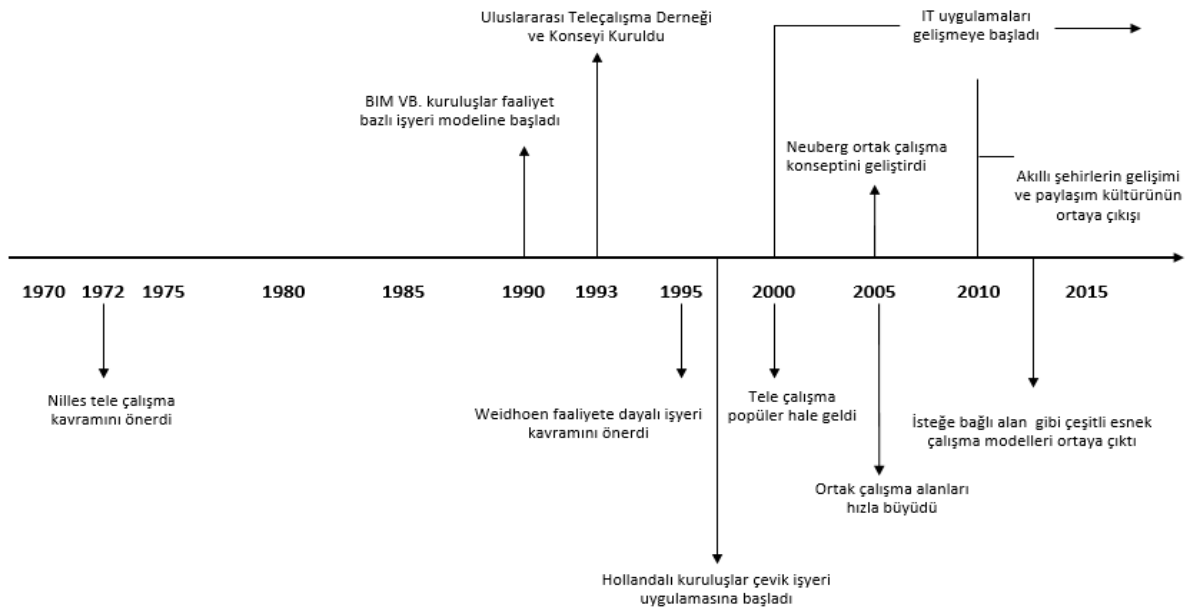
2.1. Uzaktan Çalışma Kavramı

Birçok esnek çalışma biçiminde olduğu gibi uzaktan çalışma bugüne kadar pek çok araştırmanın konusu olmuş ancak özellikle son dönemde bu kavramın önemi ve değeri daha çok artmıştır. Literatürde gerçekleştirilen araştırmaların çoğunda özellikle iş-özel yaşam dengesinin sağlanması amacıyla insanların çalışma odaklarını uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerine çevirdikleri gözlemlenmektedir. Bu durum bizlere uzaktan çalışmanın ne anlam ifade ettiğini, farklı yöntemlerle nasıl gerçekleştirilebildiğini veya çalışan, işveren veya toplum gibi unsurlara ne gibi avantaj ve dezavantajlar sağladığı gibi konularda yeni araştırma imkanları sunmuştur. (Anderson, Kelliher 2020: 678)

Uzaktan çalışma en basit tabiriyle, çalışanların şirket dışında herhangi bir yerden çalışması olarak tanımlanabilir. Genel olarak dört temel özelliği içinde barındırır. Bunlar; bir şirketin çalışanı veya bir kuruluşun personeli olan bir kişi, belirli görevlerde bir şirket veya kuruluşla fiili iş ilişkisi, şirketin fiziki tesislerinin dışında gerçekleştirilen işler ve işverenle telekomünikasyon olarak sıralanabilir. Uzaktan çalışma, çalışanın ofis dışında çalıştığı bir yapı olmakla birlikte genellikle evden, kafeden, kütüphanelerden veya ortak çalışma alanları gibi konumlardan çalışmak anlamına gelir. Uzaktan çalışma yönteminde çalışanlar bilgi teknolojileri araçlarını kullanarak iş arkadaşları ve işverenlerle mobil cihazlar aracılığı ile iletişim kurarlar. Uzaktan çalışma tanımında üç kritik detay bulunmaktadır. Bunlar; uzaktan çalışmanın kapsamı (hibrit veya tam zamanlı), istihdam ilişkisinin türü ve uzaktan çalışmanın yeridir. (Savic 2020: 101) Uzaktan çalışma, esnek çalışma yöntemlerinin en etkili tipolojilerinden biri olmakla birlikte çalışan ve işveren açısından da en makul seçenektir. Yüz yüze iletişimin çok daha sınırlı bir yapıda olduğu bu çalışma yönteminde daha çok teknolojinin sağlamış olduğu imkanlarla görüntülü veya sesli olarak kişiler arası iletişim sağlanmaktadır. Çalışanların fiziki çalışmadan daha çok iletişime girdiği bu yöntem, sanılanın aksine yazılı ve sözlü diyalogu günümüzde daha üst seviyeye çıkarmıştır. İnsanlar bu sayede daha etkili toplantılar yapabiliyor, ulaşılabilirliği daha üst seviyeye çıkarabiliyor, birbirleriyle yazılı ve sözlü olarak daha fazla diyalog kuruyor, daha fazla etkileşim gerçekleştirilebiliyorlar. (Yang vd. 2021: 44) Bununla birlikte uzaktan çalışma eylemini gerçekleştiren uzaktan çalışanlar böylece yüz yüze denetimi azaltan ve teknoloji aracılığıyla iletişim kuran bireyler olarak tanımlanıyorlar. Uzaktan çalışanlara atıfta bulunan literatürün çoğu, evden, uydu ofislerden, mahalli iş merkezlerinden veya bir yerden diğerine seyahat ederken çalışan tele çalışanlar olarak isimlendiriliyorlar. (Huang vd. 2013: 77)

Esnek çalışma yöntemlerinin tarihi önceye dayanmakla birlikte günümüzde yaşanan bazı gelişmeler ve global konjonktürün değişmesi bu terimin popülerleşmesini sağlamıştır. Son yıllarda

yapılan çalışmalar da bu söylemi destekler niteliktedir. (Chaib, Macombe, Thomopoulos 2021: 5) Giderek artan küresel iş alanları, yeni teknolojiler, artan rekabet ortamı, çalışan bağlılığı gibi kriterler çalışma ortamı deneyiminin değişmesini hızlandırmıştır. İşletmeler de rekabet avantajlarını korumak ve işgücünün daha üretken olmasını sağlamak amacıyla değişen koşullara ayak uydurarak yenilikçi çalışma modellerini hayata geçirmeye başlamışlardır. Günümüzde çok önemli bir yer tutan çalışan deneyimi ve çalışan memnuniyeti kavramlarına hizmet eden bu tarz esnek çalışma yöntemleri motivasyonu ve verimliliği beraberinde getirerek işletmelerin fark yaratmasını ve nitelikli çalışanların tercih edeceği bir işletme olmasını sağlamaktadır. (Altındağ, Siller 2014: 1)



Şekil 1 : Uzaktan Çalışmanın Tarihsel Gelişimi

Kaynak: Yu, R., Burke, M., Raad, N. (2019), “Exploring Impact Of Future Flexible Working Model Evolution On Urban Environment, Economy And Planning”, *Journal of Urban Management*, 8: 447-457. doi: 10.1016/j.jum.2019.05.002

Uzaktan çalışma kavramı tanımlanırken iş-özel yaşam dengesi ifadesi oldukça öne çıkan bir başlık olmaktadır. İnsanların çalışma yeri ve saatlerinde seçim yapabilme özgürlüğü, iş dışı faaliyetler için mevcut toplam zamanın ötesine geçen ve kişinin özel hayatı için zamanını koordine etmeye dayanan önemli bir ibaredir. Özetle çalışan esnek çalışma yöntemleriyle çalışma şekli ve saatleri üzerinde daha fazla kontrol sağlayarak zaman planlamasını kendisi açısından kolaylaştırabilir. (Bryan, Sevilla 2017: 1416) Kişi bunu yaparken eş zamanlı olarak bir zorluk ve çelişkiyle de karşı karşıya kalabilmektedir.

Uzaktan çalışma sistemi çalışanların günümüzün rekabetçi çalışma ortamlarında birden fazla role odaklanmasına olanak tanır. Bu durum bir kolaylık gibi görünse de özellikle evden çalışılan durumlarda çalışanların iş hayatında farklı karakterlere evrilmesini gerektirir. Özellikle çocuklu ailelerde bu çelişki kendisini bir kat daha hissettirmektedir. (Ahmad, Idris, Hashim 2013: 208)

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve özellikle yüksek hızlı internetin tüm dünyada yaygınlaşmasıyla birlikte uzaktan çalışma son yıllarda yeni çalışma şekli olarak uygulanmaya başlanmıştır. Uzaktan çalışmayla insanların arasındaki yakın temas kesilmiş ancak dijital mecralarda birbirleriyle iletişim kurabildiği esnek bir çalışma düzeni hayatımıza yerleşmiştir. Öyle ki, teknolojiye bu gelişmeye paralel olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde 2005'te 1,8 milyon olan uzaktan çalışan sayısı 2017'de 3,9 milyona yükselmiştir. (Wang vd. 2021: 17) Teknolojinin ilerlemesiyle uzaktan çalışmanın yaygınlaştırılmasını sağlamaya yönelik ilk adımlar genellikle kurumsallık düzeyi belirli bir noktaya gelmiş büyük şirketlerden gelmiştir. Bu şirketler çalışanlarının uzaktan çalışmayı teşvik etmek için çok önemli bir rol oynamış ve adeta dijitalleşmenin kullanılmasında bir devrime yol açmıştır. Bu öncü yaklaşımı takip eden orta ölçekli şirketlerin birçoğu da günümüzde bu sistemin kendi bünyelerinde yaygınlaşması için mesafe kat etmektedir. Yine hem yöneticilerin hem de insan kaynakları profesyonellerinin, çalışanların iş ve çalışma süreçlerini bu dijital yöntemlerle izleyebiliyor olmaları, bu yapının genişlemesine katkı sağlayan en önemli unsurlardan olmaktadır. (Sami, Roychowdhury 2021: 59)

Günümüzde çalışma süreleri gitgide daha esnek hale gelmiş ve artan bir eğilimle gelmeye devam etmektedir. Uzaktan çalışma düzenlemeleri işin nerede, ne zaman veya ne kadar tamamlanacağı konusunda çalışan ve işverene seçim özgürlüğü getirmiştir. Bu çalışma sisteminin en temel özelliği çalışma düzenini işverenden çok çalışanın belirlemesidir. Bu sistematik hayata geçerken demografik özellikler, uzaktan çalışmanın uygulanışında bazı farklılıklara yol açmıştır. Uzaktan çalışma zaman zaman kişilerde bir rol bulanıklığına sebebiyet verebilmektedir. Çalışan ev işleri ile çalıştığı kurumun işleri arasında bir ikilem yaşayabilmektedir. (Chandola vd. 2019: 780)

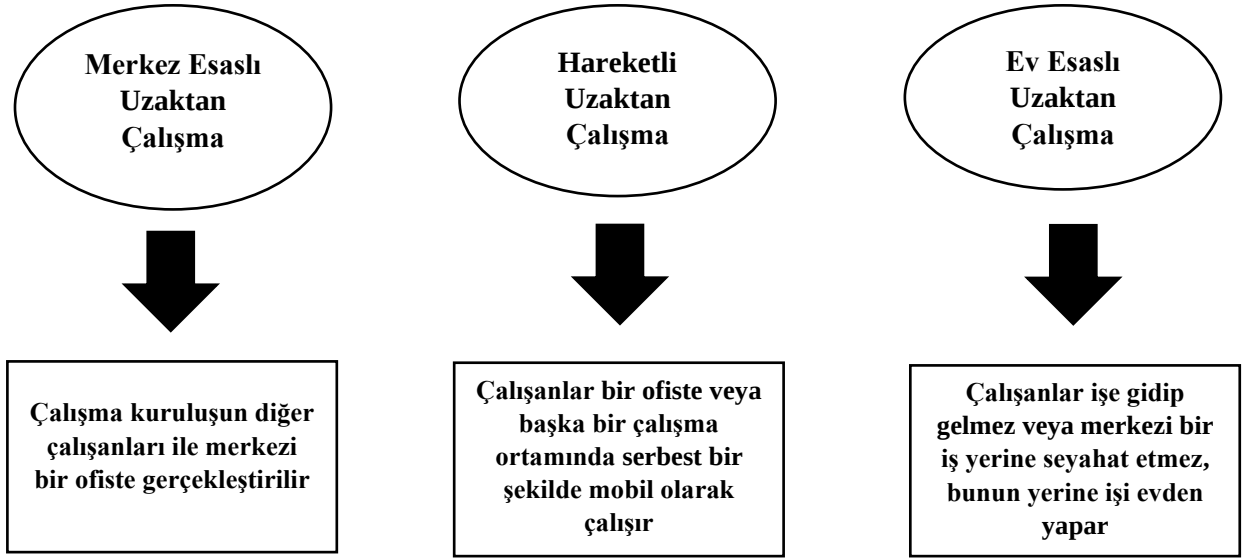
Uzaktan çalışma birçok farklı isimle tanımlanabilirken günümüzde en yaygın kullanım alanına sahip kavramlar uzaktan çalışma, hareketli çalışma, esnek çalışma, evden çalışma, mobil çalışma, esnek iş yeri, uzak iş yeri, göçebe işçi, göçebe çalışan, her yerden çalışma, video konferansla çalışma, sanal ofis, sanal çalışma, ev-ofis, ev tabanlı ofis, ev tabanlı çalışma, dijital işyeri, görüntülü toplantı, görüntülü arama, telekonferans gibi isimlerle anılmaktadır. (Bloom, Davis, Zhestkova 2021: 263)

Diğer taraftan uzaktan çalışanların sahip olması gereken bazı yetkinlikler bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişinin sahip olması gereken e-becerilerdir. Bu durum dijital becerilere ve uzaktan çalışma uygulamalarına ilişkin iyi bir anlayış geliştirme, dijital araçları (örneğin sanal konferans vb.) ve

bunların etkin kullanımını destekleme ihtiyacıyla bağlantılıdır. İkinci olarak güvenilir ilişkiler kurma yetkinliğinden bahsedilebilir. Uzaktan çalışanların, uzaktan çalışmanın türetebileceği artan esneklik ve özerklikten yararlanmak için çalışan ve yönetici arasındaki güveni geliştirmesi ve desteklemesi gerekir. Bir diğer yetkinlik kişisel beceriler ve planlamadır. Bu, kişinin kendi çalışma saatini düzenleme ve işlerini planlamasıyla açıklanabilir. Bu yetkinlikler arasında sosyal ve ilişkisel yetkinlikler de önemli bir yer tutmaktadır. İzolasyon ve sosyal diyalog eksikliği uzaktan çalışırken potansiyel bir risktir. Ayrıca dijital teknoloji, çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde iş birliği ve koordinasyon gerektirerek zaman zaman bu durumu bozabilmektedir. Son olarak duygusal yetkinlikten söz edilebilir. Buradaki duygusal yetkinlik uzaktan çalışmaya erişim, potansiyel yalnızlık ve tecrit algısı ile ilişkili duyguların yanı sıra uzaktan çalışmanın verdiği suçluluk ve endişe ile ilişkili duyguları yönetme becerisi anlamına gelir. (Tramontano, Grant, Clarke 2021: 2)

2.2. Uzaktan Çalışma Türleri

Günümüzde büyük firmalar, esnek çalışma yöntemlerinin en çok tercih edileni olan uzaktan çalışma uygulamalarında farklı türler kullanabilmektedir. Uzaktan çalışmanın kapsamı ilk bakışta sadece ev esaslı çalışma olarak bilinse de esasında uzaktan çalışma üç farklı şekilde uygulanabilmektedir. Bunlar; ev esaslı uzaktan çalışma, merkez esaslı uzaktan çalışma ve hareketli uzaktan çalışma yöntemleridir. (Reichwald, Möslin 2010: 5)



Şekil 2: Uzaktan Çalışma Yöntemleri

Kaynak: Kylili, A., Afxentioua, N., Georgioua, L., Pantelia, C., Morsink-Georgalli, P. Z., Panayidoua, A., Papouisa, C., Fokaides, P. A. (2020), “The Role Of Remote Working In Smart Cities: Lessons Learnt From Covid-19 Pandemic”, *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization and Environmental Effects*, 1-16. doi: 10.1080/15567036.2020.1831108

2.2.1. Ev Esaslı Uzaktan Çalışma

Günümüzde evden çalışma hem şirketler hem de çalışanlar için potansiyel faydası nedeniyle popüler bir iş düzenlemesi haline gelmiştir. Özellikle çalışan deneyimi, iş tatmini ve çalışanların elde tutulması için çift taraflı pozitif katkıları olan bir mekanizma olmuştur. Uygulama kolaylığı nedeniyle uzaktan çalışma yöntemlerinden en çok tercih edileni olan evden çalışma, kişinin ofisinden yapması gereken tüm işleri evinde yapmasıdır. Bu çalışma stili çalışana ve işverene sunduğu katkılardan dolayı günümüzde çokça kullanılan bir yöntem olup hem şirketlere hem de çalışanlara bazı faydalar sağlayabilir. Örneğin, çalışanlar evden çalışabildiklerinde kendilerini daha güvenilir hisseder ve iş ve yaşam sorumluluklarını daha iyi dengeleyebildiklerinde bu durum çalışanların bağlılığını artırabilir ve onları daha mutlu ve daha üretken hale getirebilir. (Bao vd. 2021: 1)

Evden ve uzaktan çalışma kavramları son 40 yılda yaygın hale gelmeye başlamış ve telekomünikasyon kavramının öneminin ortaya çıkmasıyla 1980’lerden sonra kişisel bilgisayarlar ve ev ağlarının yaygınlaşmasına paralel olarak günümüzde en popüler çağına ulaşmıştır. Evden çalışma kavramı işlerini işyeri dışında herhangi bir yerden devam ettiren veya yapabilen kişiler için geçerli bir kavramdır. Uzaktan çalışması mümkün olmayan kişiler için bu sistem gerçekleşmesi oldukça zor bir

durum sunmaktadır. Bu bakımdan daha çok teknolojik imkanların da yardımıyla uzaktan çalışabilecek çalışan grupları için evden çalışmanın mümkün olduğu söylenebilir. Bu esneklikle kuruluşların ve çalışanların yaşam kalitesini artırmak, iş verimliliğini yükseltmek, kuruluşlar için genel giderleri azaltmak anlamında birçok fayda ortaya çıkmıştır. (Hayes vd. 2020: 6)

Evden çalışma günümüzde birçok kişinin hayali haline gelmiştir. Özellikle milenyum sonrası doğan Z kuşağı için sabah erken kalkmak, ofise gitmek, trafikle boğuşmak gibi zaman alıcı ve insanın enerjisini aşağı seviyelere çeken etmenler, evden çalışma sistemiyle bir anda hayatımızda negatif bir unsur olmaktan çıkmıştır. İnsanlar artık evlerinde, rahat kıyafetlerle, dizüstü bilgisayarlarıyla, uzaktan toplantı yapmasına yardımcı olan video konferanslarla gündelik işlerini hiçbir aksaklık olmadan tamamlayabilmektedir. (Purwanto vd. 2020: 6235) Evden çalışmanın popülaritesi son birkaç yıldır artmaktadır. Yalnızca Amerika Birleşik Devletleri'nde 2005'ten bu yana evden çalışma oranında %115'lik bir büyüme olmuştur. Bununla birlikte yapılan son araştırmalar cinsiyete göre evden çalışma oranının eşit bir şekilde dağıldığını göstermektedir. Bu konuyla ilgili; evden çalışmanın etkinliği, evden çalışan kişilerin psikolojik yönü, çevresel sürdürülebilirlik ve evden çalışma ilişkisi gibi evden çalışmanın çeşitli yönlerini ele alan birçok çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. (Razif vd. 2020: 797)

Geleneksel ofis ortamının yerini alan ve gün geçtikçe daha yaygın hale gelen evden çalışma düzenlemeleri bazı faydaları nedeniyle çok övülmüş, bazı eksiklikleri nedeniyle de oldukça eleştirilmiştir. Evden çalışma sisteminin üretkenliği artırması, çalışan bağlılığını artırması, çalışan performansını yüksek tutmaya yardımcı olması, işe gidip gelmenin azalmasıyla birlikte karbon emisyonunu azaltması, ofis maliyetlerini düşürmesi, iş-aile dengesine pozitif katkı sunması, verimlilik artışı sağlaması, tükenmişlik riskini düşürmesi, iş kalitesi ve hızını artırması gibi çok çeşitli olumlu faydaları bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışana yüklediği enerji maliyetleri, evde bakıma muhtaç çocuk veya yaşlı olması, siber güvenlik riskleri gibi birtakım olumsuz tarafları da bulunmaktadır. (Wong, Cheung, Chen 2021: 212)

Evden çalışma bütün görev tipleri için uygun bir çalışma yöntemi olmayıp, yalnızca evden çalışabilen roller ile genellikle ofis veya masa başı iş olarak tabir edilen görev ve sorumlulukları kapsamaktadır. Bununla birlikte fiziki olarak evden çalışılamayan roller bu kapsama girmemektedir. Evden çalışmaya en uygun olan meslekler muhasebeciler, büro memurları, danışmanlar, mimarlar ve avukatlar gibi bilgisayar kullanan ofis bazlı işler iken evden çalışmanın en düşük paya sahip olduğu meslekler ya imalat sektöründe özel makinelerle çalışılan meslekler ya da garsonlar gibi müşterilerle sık temas halinde bulunulan görevlerdir. Bu bakımdan evden çalışma sürecinde işler; tamamen evden çalışabilenler, kısmen evden çalışabilenler ve evden çalışamayanlar olarak üçe ayrılır. Farklı bir ifadeyle

görevlerin üçte ikisinden fazlası evden yapılabilirse bu meslek evden çalışma olarak nitelendirilebilir. (Arntz, Yahmed, Berlingieri 2020: 382)

Uzaktan Çalışmaya Uygun Olmayan Görevler	Potansiyel Olarak Uzaktan Çalışılabilen Görevler
İmalat, mal ve emtia üretimi	Bilgi personeli
Ölçüm, test, kalite kontrol işleri	Reklam, pazarlama, halkla ilişkiler
Makinelerin, tesislerin, teknik süreçlerin izlenmesi, kontrolü	İş süreçlerini organize etmek, planlamak ve hazırlamak
Tamir, yenileme	Araştırma - geliştirme
Taşıma, depolama, nakliye	Bilgi toplama, araştırma, belgeleme
Yemek, servis ve hizmet işleri	Bilgisayar işleri
Sağlık sektörü işleri	İnternet veya e-posta kullanımı
Sosyal düzeni koruma, gözetleme ve trafik düzeni	Satın alma, tedarik etme, satış
Temizlik, atık bertarafı, geri dönüşüm	

Tablo 1 : Evden Çalışabilirlik Durumuna Göre Görevlerin Listesi

Kaynak: Arntz, M., Yahmed, S.B., Berlingieri, F. (2020), “Working From Home And Covid-19: The Chances and Risks for Gender Gaps”, *Leibniz Information Centre For Economics*, 381-386. doi: 10.1007/s10272-020-0938-5

2.2.2. Merkez Esaslı Uzaktan Çalışma

Esnek işyerlerinde çalışma fikri insanları farklı metotlar denemeye ve esnek işyerlerinin çeşitli biçimlerini araştıran çalışmaların artmasına neden olmuştur. Kurumsal şirketlerdeki esnekliği genişletmenin yanı sıra, son yıllarda serbest girişimcilere ve uzaktan çalışanlara yeni bir çalışma modeli

sağlayan ortak çalışma alanları gibi alternatif esnek işyerleri fikirleri ortaya çıkmaya başlamıştır (Yu, Burke, Raad 2019: 448). Bu anlayıştan hareketle uzaktan çalışma biçimlerinin en yaygın alternatiflerinden bir diğeri de merkez esaslı uzaktan çalışma biçimi olmuştur. Bu çalışma biçiminde çalışanlar, işverenlerden ve sürekli olarak bulundukları merkez ofislerinden ve çalışma ortamlarından uzaktır. İşyeri dışında işveren tarafından oluşturulmuş farklı bir çalışma mekanında, tüm teknolojik şartlar yine şirket tarafından kurulmuş fiziki çalışma ortamına toplanmış ve farklı çalışanların oluşturduğu bu tarz çalışma şekli, merkez esaslı uzaktan çalışma olarak adlandırılmaktadır. Bu çalışma tarzı yerel uzaktan çalışma merkezleri ve uzak uzaktan çalışma merkezleri olarak iki farklı kategoride tanımlanmaktadır. Yerel uzaktan çalışma merkezleri, çalışanların evlerine yakın lokasyonlarda konumlanmış teknolojik çalışma birimleridir. Uzak uzaktan çalışma merkezleri ise işyeri ve çalışanın evlerine uzakta konuşturulmuş, yine teknolojik olarak tam donanımlı uzaktan çalışma merkezleri olarak tanımlanabilir. (Tokol 2021: 4)

Bu uzaktan çalışma yöntemi kendi içerisinde bir denge unsuru olarak görülmektedir. Ofis ve ev çalışması arasında bir köprü olarak görülen bu çalışma stili, çalışana işe gidip gelme zamanından önemli bir tasarruf sağlarken, eş zamanlı olarak insanların evde yaşadığı sosyal izolasyon sorununun da ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır. Böylece insanlar evde çalışmanın vermiş olduğu tekdüze yaşamın dışına çıkıp ev ve ofis arasında bir çalışma ferahlığına kavuşmaktadır. Özellikle yerel uzaktan çalışma merkezleri, iş-ev mesafesi fazla olan çalışanlar için büyük bir kolaylık sunmaktadır. Bu çalışma şekli organizasyon ortamında çalışmayı seven ancak evi ile işi arasında mesafe bulunan kişiler açısından oldukça cazip bir çalışma biçimi olmaktadır. (Alkan 2007: 268)

Merkez esaslı uzaktan çalışma için kurulan merkez ofisler ilk başta işverenler için maliyetli bir yöntem olabilir. Ancak uzun dönemli etkilerine bakıldığında maliyetli gibi görünen bu sistemin faydaları maliyet kısmını absorbe etmektedir. Nitelikli işgücüne yakınlık, çalışan performansının takip edilmesi, personel maliyetlerine olumlu katkıları, çalışan bağlılığına etkileri gibi faktörler düşünüldüğünde bu sistemin esasen uzun dönemde oldukça avantajlı bir yöntem olduğu görülmektedir. Bu çalışma tarzı genel olarak kırsal kesimde yaygınlaşmıştır. Bunun birçok nedeni vardır ancak en önemli nedeni yerel ekonomilerin düzeltilmesinde ve bölgesel farklılıkların giderilmesinde bir araç olarak kullanılması ile kırsal kesimlerin geliştirilmesini destekleyici bir unsur olarak kullanılmasıdır. Bu tarz ilk olarak İskandinav ülkelerinde kullanılmaya başlanmış, günümüzde Avrupa ve Amerika'da da yaygınlaşmıştır. (Meşhur 2010: 6)

Merkez esaslı uzaktan çalışmanın da kendi içinde farklı yöntemleri mevcuttur. Bunlar tele köyler ve uydu uzaktan çalışma merkezleridir. Tele köyler, uzaktan çalışma kapsamında, daha çok yerel ve kırsal alanda yaşayıp buralarda işletme için hizmet üreten kişilerden oluşan, görece daha geniş kapsamlı teknoloji merkezleri olarak adlandırılmaktadır. Uydu uzaktan çalışma merkezleri ise evden

çalışma istemeyen insanlar için tasarlanmış ve teknoloji ve telekomünikasyon olarak işlerini bir merkez ofisten yürütebilen insanlar için oluşturulmuş yerel ofisler olarak tanımlanabilir. Araştırmalara göre uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi üzerine sonuçları oldukça karmaşık bir seyrinde gitmektedir. Buna göre, yapılan bir araştırmada tamamen evden çalışanlar uydu uzaktan çalışma stilini benimseyenlere göre daha yüksek bir iş-özel yaşam dengesine sahipken, tamamen evden çalışanlar ile ofisten çalışanlar arasında iş-özel yaşam dengesine dair önemli bir ayrım görülmemiştir. (Soysal 2006: 150)

2.2.3. Hareketli Uzaktan Çalışma

Günümüzde işin doğası ve işyeri kavramından çıkarılan anlam farklı yerlere evrilmektedir. İşyerleri ve insanlar giderek daha mobil hale geldiklerinden ve dijitalizasyon hızlı bir şekilde yayıldığından iş uygulamaları oldukça çeşitli bir hal almaktadır. İnternet, cep telefonu ve dizüstü bilgisayarların kullanımı sayesinde ofis dışında bulunan çalışanlarla iletişim kurmak ve iş birliği yapmak oldukça kolay hale gelmektedir. Bir ekibin üyeleri farklı coğrafyalara dağılmış olsalar bile işlerini yürütebilirler, müşterilerini online olarak ziyaret edebilirler ve ekip üyeleriyle iletişim halinde olabilirler. Hareketli çalışma dediğimiz kavram da tam olarak bu noktada kendisini gösterir. Anlaşılacağı üzere hareketli çalışma yönteminde insanlar mobil iletişim araçlarıyla her yerden çalışabilirler. (Hurme 2005: 102)

Hareketli uzaktan çalışma yönteminde çalışanların ofis olarak tanımladıkları herhangi bir yer bulunmamaktadır. Bu çalışma yöntemi mobil bir özellik taşıdığından dolayı sürekli seyahat etmeyi gerektiren işler bu kapsama girmektedir. Özellikle pazarlama, temsilcilik, bakım, onarım, tamirat işleri bu çalışma modelinin içerisinde yer almaktadır. Stabil bir ofis olmayan hareketli uzaktan çalışma yönteminde ofis; yolda bulunan herhangi bir yer, araba, uçak, kafe, otel, ev gibi müşterinin bulunduğu veya bulunacağı herhangi bir yer olabilir. Bu yerlerde genellikle internet veya mobil iletişim cihazlarının aktif olarak kullanılabildiği yerler hareketli çalışma dahilindedir. Bu şekilde işletmeler müşterilerine daha fazla zaman ayırarak hizmet verebilmekte ve sahip oldukları becerileri yalnızca ofislerinde değil onların istedikleri her yerde sunabilmektedir. (Ölçer 2004: 147) Hareketli çalışanlar mobil iletişim ve bilgi işlem kullanımları nedeniyle çalıştıkları yerde daha fazla esnekliğe sahiptirler. Genellikle mobil çalışanın üs görevi olan bir ofis binası vardır ancak bu çalışanlar aynı zamanda evler, kafeler, diğer ofisler gibi farklı yerlerden de çalışabilmektedirler. Hareketli çalışanlar yalnızca çevik ofislerde değil geleneksel ofislerde de çalışabilmektedirler. (Keeling, Croome, Roesch 2015: 881)

Hareketli çalışma müşteri deneyimini ve hizmet anlayışını daha üst noktaya taşıyan bir yöntem olduğu için özellikle hizmet üretimi ve satış temelli şirketler için sıklıkla başvuru bir çalışma biçimi haline gelmiştir. Hatta bazı şirketlerde özellikle satış işi yapan personel veya temsilcilerin çoğunlukla müşterilerin tesislerinde bulundukları ve bazen de evden çalıştıkları modeller yaygınlaşmaktadır.

(Tremblay, Thomsin 2012: 102) Giderek daha yaygın hale gelen ve esnek özelliklerinden dolayı işletmeler tarafından daha çok kullanılmaya başlayan bu teknik sayesinde organizasyonların müşteri memnuniyetinde gözle görülür artışlar da yaşanmaya başlamıştır. Müşteriye ilk temasın fiziki olarak müşteri yanında yapılması, hizmet anlayışı anlamında müşterinin yanında olma hissi gibi durumlar, müşteri odaklılık kavramını bir üst noktaya taşımaktadır. Yönetimsel açıdan bakıldığında ise hareketli uzaktan çalışmanın amacı, daha hızlı tepki verebilen esnek örgütsel yöntemler kurmak ve daha iyi örgütsel üretkenlik sağlamaktır. (Valenduc, Vendramin 2001: 247)

Hareketli uzaktan çalışmanın birçok avantajı ve dezavantajı bulunmaktadır ve bu olumlu-olumsuz yönler çalışanların iş-özel yaşam dengesi, işe aidiyet, çalışan bağlılığı, fiziksel ve mental iyi oluş gibi durumlarını doğrudan etkilemektedir. Öncelikli olarak bu yöntemin çalışanların esneklik ve özerklik durumları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir. Bu çalışma tarzının bir etkisi de kişilik özellikleri üzerinde olmaktadır. Uzakta çalışan kişiler zamanla bağımsızlıklarını kazanırlar ve bu durum kişinin daha fazla inisiyatif alarak organizasyon becerisinin yükselmesine sebep olabilmektedir. Hareketli çalışanlar kendi eylemleri üzerinde daha fazla kontrole sahiptirler ve doğrudan bir denetim mekanizmasına bağlı olmazlar. Görevlerini ne zaman tamamlayacakları ile istediği zaman mola verme imkanları kendi elindedir. Bu da dolaylı olarak iş streslerinin azalmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak yöneticiler açısından da denetimsel anlamda boşluklara sebebiyet verebilmektedir. Bununla birlikte çalışanın sürekli dışarıda çalışması, yöneticisinden alacağı destek imkanını azaltarak çalışanın yalnızlaşmasına neden olabilmektedir. Daha az kariyer desteği alan, işyerindeki büyük projelerden uzaklaşan çalışan olumsuz duygu durumları içerisine girebilmektedir. Hareketli çalışma, iş-özel yaşam dengesini de olumsuz etkileyebilmektedir. Özellikle ailesinden uzakta kalan çalışanların denge noktasındaki bulanıklık, zamanla aile ilişkilerinde olumsuzluklara yol açabilmektedir. (Paridon, Hupke 2009: 3)

2.3. Uzaktan Çalışmanın Avantaj ve Dezavantajları

Uzaktan çalışmanın hayatımıza girmesi ve yaygınlaşmasıyla birlikte iş-yaşam sınırları, özerklik, üretkenlik, sosyal roller gibi çok çeşitli konular derinlemesine tartışılmaya başlanmıştır. Bu tartışmalarla birlikte yeni düzenin ve yaygınlaşan sistemin artıları ile eksileri tüm yönleriyle incelenmiştir ve incelenmeye devam edilmektedir. Uzaktan çalışma tartışmalarında yapılan araştırmalar genel olarak uzaktan çalışmanın faydalarına odaklanmış ancak zamanla olumsuz birtakım yönlerinin de olduğu ortaya çıkmıştır. (Rajesh, Rakesh 2014: 2)

Uzaktan çalışma insanları işe gidip gelmekten kurtarmış, ofisin yapısından kaynaklanan dikkat dağınıcılarını bertaraf etmiş, bireysel görevlere odaklanmaya yardımcı olmuş, iş tatmini artışına neden olmuş, esnek çalışmanın avantajıyla artan iş özerkliğine yol açmış, çalışan refahını artırmış, teknolojinin

artışıyla iş-yaşam dengesini sağlamış, çalışan bağlılığını yükseltmiş, azalan toplum maliyetleriyle birlikte hem maddi hem de manevi ve çevresel anlamda insanlara ve insanlığa faydalar sağlamıştır. (Waizenegger vd. 2020: 430) Bununla birlikte uzaktan çalışmanın bazı zorlukları da mevcuttur. Özellikle uzaktan çalışma yapısal düzenlemeleriyle birlikte çalışanlarda yaşanan verimlilik kaybı, bilgisayarın uzaktan kullanılması sonucu oluşan güvenlik riskleri, kişisel ve profesyonel yaşam arasındaki alanın bulanıklaşması, iş birliği ve iletişimin azalması gibi negatif etkiler de yine yaşanan bazı sorunlar arasında yer almaktadır. (Patil, Gopalakrishnan 2020: 3912) Yakın dönemde yapılan çalışmalarda, bir yandan yolda veya trafikte geçirilen zamandan tasarruf, işyerindeki ölü zamanların azalması ve artan verimlilik, insanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmesi, çocuklarla ilgilenme ve uzaktan eğitime zaman ayırma gibi uzaktan çalışmanın olumlu etkileri bildirilmiştir. Öte yandan yüz yüze görüşememe, yeterli destek ve altyapı olanaklarının olmaması, teknik sorunlar, artan ev ve çocuk bakımı, iş yükü, çalışma ortamındaki değişikliğin psikolojik etkileri, bilgi teknolojileri altyapısına duyulan ihtiyaç, çalışma süresinin uzaması, çocuklarla evlerde toplantı yapmanın zorluğu gibi olumsuz etkiler de tespit edilmiştir. (Akyıldız, Durna 2021: 337)

2.3.1. Çalışan Açısından Avantaj ve Dezavantajlar

Ofis ortamından uzakta gerçekleşen çalışma stilinde çalışanlar açısından fayda olarak sayılabilecek etkenlerle birlikte onlar için dezavantaj olarak sayılabilecek birtakım etkenler bulunmaktadır. Önce avantaj olarak sayılabilecek kısımlara odaklanacak olursak uzaktan çalışmanın en büyük etkisinin çalışanların psikolojik ve ruhsal sağlığına olan etkileri olduğu söylenebilir. Uzaktan çalışan kişilerde daha yüksek iş bağlılığı oluşmakla birlikte kişinin ofis ortamının dışına çıkmasıyla zihninde beliren stres yükünün azaldığı çeşitli araştırmalarla ortaya çıkarılmıştır. Birçok çalışan için ev ortamında çalışmak günlük hayatı kolaylaştırıcı bir etken olmaktadır. İnsanlar evlerinden çalışırken işlerine daha yüksek şekilde konsantre olmakta, stres faktörü olan etkenlerden uzaklaşmakta ve özellikle aile ortamında olan çalışanlar için huzurlu bir iş-özel yaşam dengesi sağlanmaktadır. (Moretti vd. 2020: 2) Buna ek olarak, uzaktan çalışanların iş yerlerine karşı duygusal bağlılık gösterme eğiliminde oldukları ve aynı zamanda iş tatmini sergiledikleri, kuruluşları hakkında olumlu konuştukları ve işten ayrılmak isteme olasılıklarının daha düşük olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkmaktadır. (Isiaka vd. 2015: 78) Çalışanların işlerini uzaktan tamamlayabiliyor olmasının tükenmişlikleri üzerinde de pozitif yönde büyük bir etkisi bulunmaktadır. İlave olarak esnek bir çalışma düzeni kullanan çalışanların iş tatminlerini ve örgütlerine bağlılıklarını artırabilecekleri savunulmaktadır. Dolaylı etkilerle birlikte düşünüldüğünde bu durum daha yüksek iş doyumuna, daha düşük işten ayrılma niyetine ve daha yüksek iş performansına neden olacaktır. (Utami, Supriyadi 2013: 99)

İş-özel yaşam dengesinin belirli bir çizgiye oturtulması ve iş-aile çatışmalarının önüne geçmek için de uzaktan çalışma uygulamaları önemli bir kalkan vazifesi görmektedir. Uzaktan çalışma uygulamalarının artması orta ve büyük ölçekli kuruluşlarda bu anlamda çalışanlara pozitif katkılar sunmuştur. Birçok şirket çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye yardımcı olmayı amaçlayan aile dostu politikaları düşünerek uzaktan çalışmanın kapsamını genişletmeye başlamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda uzaktan çalışma yapılan organizasyonlarda yapılmayanlara göre daha az iş-aile çatışması gerçekleştiği görülmüş ve bu çalışma modelinin iş-aile çatışmasını azaltmaya yardımcı olabileceğine dair emareler sunmuştur. Sağlanan iş esnekliği, bireylerin işlerini ve aile konularını daha iyi yönetmelerini sağlayarak dolaylı olarak çalışan refahının artmasına sebebiyet vermektedir. Bu aşamada özellikle uzaktan çalışmayla ilgili insan kaynakları politikaları ve düzenlemeleri, insan kaynakları uygulayıcıları tarafından çalışanların iş ve aile alanları arasındaki etkileşimi yönetmelerine yardımcı olması açısından oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. (Choo, Desa, Asaari 2016: 28)

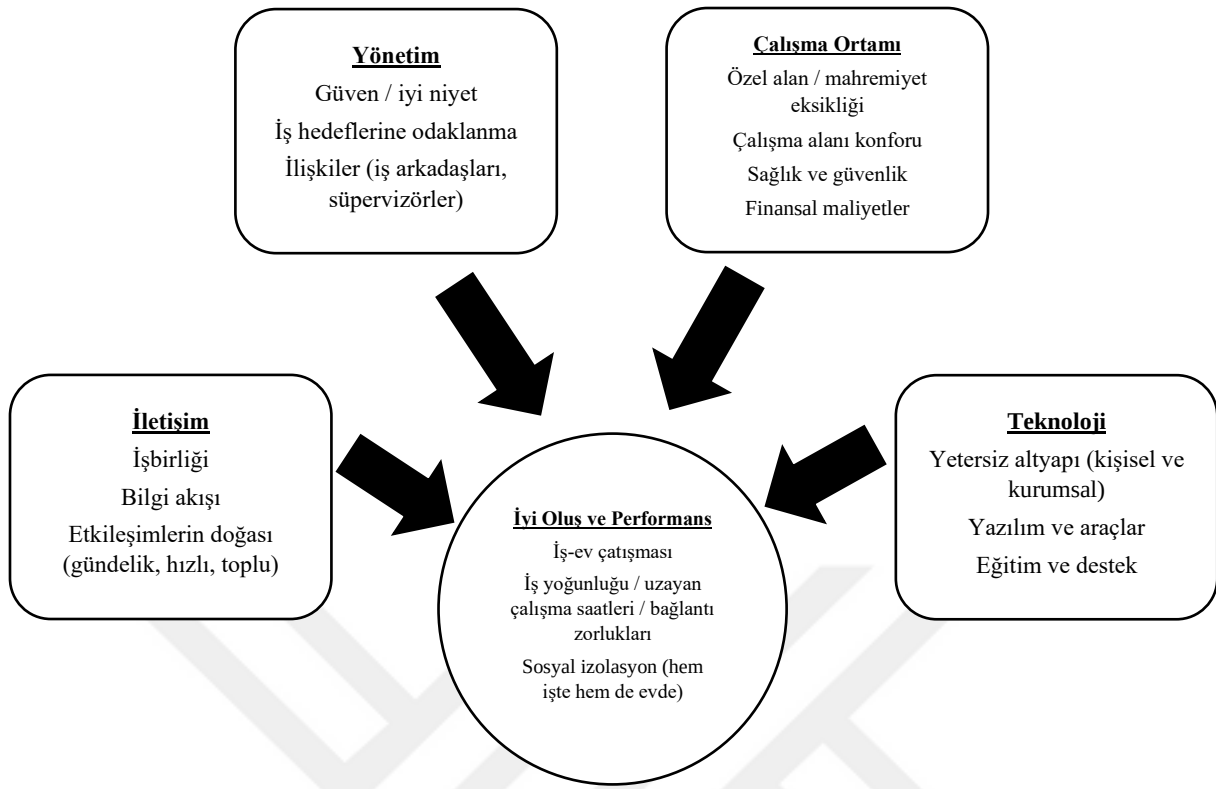
Çocuklu ebeveynler veya yaşlı bakımı gerçekleştiren bireyler açısından da bu tarz uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleri özellikle geleneksel aile modeli taşıyan kültürlerdeki insanlar açısından oldukça avantajlı bir model olmuştur. Uzaktan çalışabilen ebeveynlerin iş ve aile sorumluluklarını dengeleme becerileri ve bu alandaki konfor alanları daha yüksek olmaktadır. Dolayısıyla daha fazla esnek çalışma modelinin olması, kadınların işgücü piyasasına katılımını aynı ölçüde artıracak ve çocuklarıyla daha kaliteli vakit geçirmesine katkı sağlayacak, bakıma muhtaç yaşlıları varsa onlarla ilgilenmelerine imkan sağlayacaktır. Bununla birlikte evden çalışan ebeveynler işe gitmek zorunda kalmadıkları için trafikte geçirecekleri zamanı ev işlerine ayırabileceklerdir. Bu sayede dolaylı olarak daha az trafik sorunu, kamuya daha az yük ve maddi-manevi daha çok fayda sağlanmaktadır. (Subramaniam, Overton, Maniam 2015: 35)

Uzaktan çalışmanın cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve bu anlayışın yaygınlaştırılmasında önemli bir rolü ve katkısı bulunmaktadır. Aslında günümüzde esnek çalışmanın özellikle kadın çalışanlara işleri üzerinde daha fazla kontrol sağlama imkanı verdiği ve cinsiyetler arasındaki ücret farkının azaltılmasına yardımcı olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, bu düzenlemelerin kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını korumalarına ve doğumdan sonra yüksek ücretli işlerde kalmalarına yardımcı olmasıdır. (Chung 2020: 522) Yapılan çalışmalar Avrupa'da uzaktan çalışmanın diğer dünya ülkelerine göre çok daha yaygın olduğunu, özellikle İskandinav ülkelerinde bu oranın diğer Avrupa ülkelerine göre belirgin bir fark yarattığını göstermektedir. Kuzey Avrupa ülkelerinde hem uzaktan çalışma hem de kadın çalışanların uzaktan çalışma oranları daha yüksekken Doğu ve Güney Avrupa ülkelerinde durum tam olarak böyle değildir. (Chung, Lippe 2020: 367)

Uzaktan çalışmanın en olumsuz etkisi belki de evli çiftlerde görülen cinsiyetler arasında yaşanan negatif ayrışmadır. Özellikle evden çalışan bireylerde erkek ve kadının aynı evde çalışması nedeniyle

evde yapılması gereken iş kalemi çok fazla sayıda artabilmektedir. Tüm aile üyelerinin bütün gün evde kaldığı düşünülürse bireylerin evde yemek yemesi, çocukların oyun oynaması, evin daha fazla dağılması gibi sonuçlara neden olacaktır. Ebeveynlerin evde olmasından ve çocukların kreşe gitmemesi veya bakıcılara teslim edilmemesinden dolayı çocuk bakımı yine çiftlere kalmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin olduğu toplumlarda bu iş yükü eşler arasında iş bölümüyle bir nebze hafiflese de erkek egemen toplumlarda ev işinin tamamen kadına kalması neticesinde kadınlar üzerinde oluşan stres ve yorgunluk korkutucu boyutlara ulaşabilmektedir. (Feng, Savani 2020: 721) Resme tersten bakılacak olunursa gelişmiş toplumlarda uzaktan çalışma döneminde çocuk bakımı ve ev işlerini yapma oranının yükselen bir grafik halinde olduğu söylenebilir. Ancak yine de kültürel farklılıkların olduğu görece az gelişmiş toplumlarda bu oranın oldukça düşük olduğu söylenebilir. Yalnızca gelişmiş ülkelerde görülen bu artış eğilimi yine de yeterli seviyede görülmemektedir. (Chung vd. 2021: 2)

Uzaktan çalışmanın yayılımı noktasında yöneticiler tarafından bu sisteme tam destek gelmesi oldukça önemli bir noktadır. Günümüzde kurumsallıktan uzak şirketlerde bu çalışma şeklini kolaylaştırmak için eski zihniyete sahip yöneticiler kurumsal politika ve prosedürler hakkında net bir çizgi çizemeyebiliyorlar. Bu durum da uygulamanın yaygınlaştırılması ve genç kuşakların benimsemesi adına çok faydalı olmamaktadır. Yaşanan bu uyumsuzluğun neticesinde çalışan ve yöneticiler arasında çatışmalar oluşabilmektedir. (Nash, Churchill 2020: 837) Buna ilave olarak çalışanlar, iletişimsel anlamda yöneticilerinden çok sık temas gelmemesi nedeniyle zaman zaman duygusal sorunlar yaşayabilmektedir. Bu nedenle uzaktan çalışma döneminde yöneticilerin çalışanlara normal zamandan veya olması gerekenden daha fazla şefkatle yaklaşması ve esnekliğe daha fazla izin vermesi gerekebilmektedir. Çalışanlarla güncel gelişmeler hakkında sürekli iletişim kurmak, çalışanların güvenliklerini ve verimliliklerini sağlamak için geri bildirim almak konusunda oldukça yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte yüz yüze ilişkiler, çalışanlar için uzaktan çalışma sırasında çevrimiçi etkileşimden daha önemli bir yere sahip olmaktadır. (Gigauri 2020: 2805) İlave olarak uzaktan çalışma dönemlerinde liderlerin ve yöneticilerin davranışları çalışanların performansları üzerinde direkt etkili bir unsur olabilmektedir. Buradaki en kritik faktör, çalışanların yöneticilerini uzaktan çalışılan dönemlerde nasıl algıladıklarıdır. Serbestiyet sağlayan bir yönetici genel olarak daha çok benimsenirken, kişi üzerinde baskı oluşturan bir yönetici genel olarak performansı ve verimliliği düşüren bir unsur olabilmektedir. Yönetici ve çalışan arasındaki bu etkileşim, dolaylı olarak örgüt menfaatleri üzerinde de etkili olabilmektedir. (Daraba vd. 2021: 2)



Şekil 3 : Uzaktan Çalışmanın Temel Zorlukları

Kaynak : Green, N., Tappin, D., Bentley, T. (2020), “Working From Home Before, During And After The Covid-19 Pandemic: Implications For Workers And Organisations”, *New Zealand Journal Of Employment Relations*, 45/2: 5-16. doi: 10.24135/nzjer.v45i2.19

Sanal çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte sosyal mesafe kavramının insanların hayatlarına daha fazla girmesi ve yalnızlaşmanın artışı, uzaktan çalışmanın bir başka olumsuz yönü olarak kendini göstermektedir. Önceki araştırmalar bizlere yüksek kaliteli sosyal etkileşimlerin zihinsel ve fiziksel sağlık için gerekli olduğunu göstermektedir. Günümüzde etkileşimin oldukça az olmasından dolayı insanlar arasındaki her türlü temas oldukça kısıtlanmıştır. Özellikle sanal ekiplerin yaygınlaşması ve sanal yöneticilik veya liderlik kavramının uygulama alanının artması, çalışanlar açısından birtakım negatif yan etkilere sebebiyet vermektedir. Bu durum çalışan refahını ve mental sağlığını olumsuz etkileyerek kişinin üzerindeki stres yükünü üst düzeye çıkarabilmektedir. (Kniffin vd. 2020: 67)

Bazı çalışmalar, uzaktan çalışmanın kişinin ofis çalışma düzenine göre çok daha fazla mesai yaptığı, öğle aralarını kullanamadığı, gerçekleştirilen toplantıların daha sıklaştığı ve dinlenme için gerekli zamanın artık oluşmadığı yönünde sonuçlar vermiştir. Uygulamada baktığımızda uzaktan çalışma insanlara esnek ve rahat bir çalışma dünyası sunuyor gibi görünse de bazı insanlar için durum

bunun tam tersini göstermektedir. İnsanlar bazı durumlarda ofiste çalışma sisteminin işe geliş gidiş saatleri, çalışma ve mesai saatleri gibi temel faktörler konusunda daha düzenli bir yaşam sunduğunu söyleyebilmektedir. Özellikle evden çalışılan durumlarda fiziksel temas minimuma indiği için iletişim teknolojilerinin sunduğu imkanların sık kullanılmasıyla her sürecin toplantı ile yürütülmesi, bireylerin zaman yönetimini zorlu bir hale getirebilmektedir. Bu durum da orta ve uzun vadede tükenmeye sebebiyet verebilmektedir. (Amir vd. 2021: 1480)

2.3.2. İşveren Açısından Avantaj ve Dezavantajlar

Uzaktan çalışma çalışanlar için olduğu kadar şüphesiz işverenler için de bazı avantaj ve dezavantajlar sunmaktadır. Daha çok avantaj odaklı yapılan araştırmalar da göstermektedir ki bu çalışma modelinin şirketler açısından avantajları dezavantajlarına kıyasla çok daha fazladır. Çalışanların ne zaman ve nerede çalışmak istemelerini kendilerinin tercih etmesi, bağlılığı ve performansı artırıcı bir etken olarak göze çarpmaktadır. Kontrol alanının çalışanda olması kişi açısından bir özgürlük sunabilmekte, bu da dolaylı olarak yüksek performans ve yüksek karlılık olarak kendini göstermektedir. Burada iş-yaşam dengesi ve performans arasında yüksek bir ilişki vardır. Nasıl ki çalışanlar işe gidip gelirken yolda harcadıkları zamanı kendilerine bir tasarruf olarak ayırıyorlarsa, bu süre zarfında harcamadıkları kıymetli enerjilerini, işlerini ve projelerini tamamlamak için en verimli zaman olarak kullanmaktadırlar. (Chung, Horst 2020: 498)

Avantaj olarak nitelendirilebilecek olan en önemli kısımlardan birisi de sürdürülebilir toplum ve sürdürülebilir işletmeler anlamında sağlanan faydalardır. İşe gidip gelme ihtiyacının ortadan kalkması veya kişilerin evlerine yakın ortak çalışma alanlarında çalışma imkanı sağlanması, trafikte geçirilen zamanı minimum düzeye indirerek bu anlamda bir konfor alanı sağlamıştır. Bununla birlikte ister özel araç isterse de toplu taşıma araçları olsun daha az ulaşım aracının kullanılması ulaşım için daha az yakıt tüketimi ve daha az karbon emisyonu salınımı anlamına gelmektedir. Daha az yakıt tüketilmesi ekonomik olarak da işletmelere ve ülke ekonomisine fayda sağlamaktadır. Günümüzde büyük çaplı işletmelerin barındırdığı ticari filoların harcadığı benzin ve bu araçların amortisman, değişim, bakım için yapılan harcamalar düşünüldüğünde doğrudan ve dolaylı olarak birçok ekonomik faydasından bahsedilebilmektedir. (Kylili vd. 2020: 2)

İşten ayrılma oranları ve işten ayrılma niyeti bağlamında da uzaktan çalışmanın oldukça avantajlı bir yöntem olduğu söylenebilir. Çalışan açısından daha konforlu bir yöntem olan evden çalışma, çalışanın elde tutulmasını kolaylaştırmakta, işletmelerin yatırım yaptığı yeteneklerin farklı firmalara gitmesinin önüne geçmekte ve böylece işletmelere fayda sağlamaktadır. İlk zamanlar esnek çalışma metodolojilerine çok fazla sıcak bakmayan ticari işletmeler, zaman geçtikçe ve yapılan araştırmaların sonuçlarının da etkisiyle uzaktan çalışmanın işletmeler açısından ne kadar avantajlı

yönlere sahip olduğunu görmeye başladılar. Bu konforu bizzat deneyimleyen çalışanlar da esnek çalışma yöntemlerini kullanmayan işletmeleri modern ve çağın gerisinde kalmış olarak tanımlayabilmektedir. (Green, Tappin, Bentley 2020: 6)

Personel maliyetlerinin sistem ve altyapı anlamında artışı anlamında uzaktan çalışmanın işverenler açısından dezavantajlı bir yöntem olduğu söylenebilmektedir. Özellikle ofis çalışanlarında teknolojinin yoğun kullanımı gerektiğinden dolayı iletişim ve donanım ihtiyaçları şirketler tarafından karşılanmakta olup, bilgisayar, telefon, internet desteği, donanım ihtiyacı gibi ilave ürün ve hizmetlerin tüm mali yükü işletmeler açısından finansal bir zorluk haline gelmiştir. Kullanılan donanımların yalnızca teknolojik kullanım alanı gerektiren ürünlerden oluşmaması, günümüzde şirketlerin uzaktan çalışma döneminde çalışanların fizyolojik sağlıklarını da düşünerek masa, sandalye, yükseltici gibi ürünler tedarik etmelerini zorunlu hale getirmiştir. Buradan hareketle görevlerini evlerinden yürüten çalışanlar için şirketlerin normal çalışma düzenine göre yüksek bir maliyetle karşılaştıkları söylenebilmektedir. (Craft 2020: 229)

İşyeri dışında çalışmayı yönetmeye çalışan şirketlerin yaşadığı en büyük sorunlardan bir tanesi de çalışanların farklı mekanlarda çalışması ve bu alanlara adapte olmasından dolayı yaşanabilecek olan sinerji kaybıdır. Evden çalışmaya alışan çalışanların belirli periyotlarda hibrit çalışması veya zaman zaman işyerine veya ofislere dönmek zorunda olması, konfor alanının dışına çıkan çalışan açısından negatif tutumlara girmesine neden olabilmektedir. Bununla birlikte yine uzaktan çalışan kişilerin barındırdığı güvenlik sorunları da dezavantajlar arasında sayılabilecek unsurlardandır. Uzakta çalışan kişilerin üzerindeki yönetim kontrolünün kaybolmasından dolayı şirket dataları veri güvenliği anlamında zafiyetlere açık bir hal alabilmektedir. Dışarıdan ulaşabilecek her türlü yazılım casusluğu veya veri hırsızlığına karşı korunmasız kalan çalışan, şirket açısından büyük bir risk oluşturabilmektedir. (Mulki vd. 2009: 64)

3. İYİ OLUŞ HALİ

3.1. İyi Oluş Hali Kavramı

İyi oluş, araştırma kökenleri epey eskiye dayanmakla birlikte günümüzde sosyo-kültürel yapıların gelişmesi ve insan sağlığına yönelik çok boyutlu bakış açısının zenginlik kazanmasıyla birlikte araştırma alanı genişleyen bir kavram olmuştur. İyi oluş kavramının tarihsel arka planını bilmek, iyi oluş tanımlamasını doğru yapabilmek açısından oldukça önemlidir. İyi oluş kavramı tartışılırken, tanımlayıcı ve ayırıştırıcı olarak iki temel yaklaşım ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımların ilki mutluluk, olumlu duygulanım, düşük olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu gibi kavramları vurgulayan hedonik gelenek olmuştur. İkinci yaklaşım ise olumlu psikolojik işleyiş ve insan gelişimini vurgulayan eudaimonik yaklaşımdır. Ancak yaklaşımdaki farklılıklara rağmen, çoğu araştırmacı artık iyi oluşun çok boyutlu bir yapı olduğuna inanmaktadır. Bütün bunların sonucu olarak boyutların çeşitliliği kafa karıştırıcı ve çelişkili bir araştırma temeli yaratmıştır. (Dodge vd. 2012: 223)

Antik Yunanistan'da, Hristiyan ve Doğu medeniyetinde, dini literatürde mutluluk, yaşamaya değer bir yaşam anlamına geliyordu ve gerçekten mutlu bir kişi hayatı boyunca erdemli olmak için yaşıyordu. Mutluluk, Yunan şair Hesiod'un ve tarihçi Herodot'un eudaimonia'sının (erdemli ve gelişen bir yaşam), Romalı filozof Cicero'nun Sumum Bonum'unda (en yüksek iyilik) ve ortaçağ filozofu ve teolog Thomas Aquinas'ın yüce Beatitudo'sunda (Tanrısal yaşam) bütünsel bir konseptte ele alındı. Aydınlanma Çağı'nda geleneksel mutluluk algıları iki cephede değişmeye başladı. İlk olarak gelişmeye ve eslenişe giden zorunlu bir yol olarak erdeme yapılan vurgu, Jeremy Bentham'ın faydacılık felsefesinde en güçlü şekilde zevke ve acının yokluğuna doğru kaymaya başladı. İkinci olarak da mutluluğun bu yeni biçiminin arayışı insan yaşamının temel amacı olarak yüceltildi. Bu nispeten yeni mutluluk anlayışı, mutluluğun, yaşam doyumunun ve refahın nasıl elde edildiğini keşfetmeye çalışan büyüyen bir popüler ve akademik literatürün ortaya çıkmasına neden oldu. (Eger, Maridal 2015: 46)

İyi oluşun tanımında ve ölçümünde çeşitli formları arasında ayırım yapmak önemlidir. Kapsam açısından en geniş tanım belirli bir ortamdan veya durumdan ziyade bu kavramın genel yaşamla ilgili olmasıdır. Bu en geniş kapsamdaki iyi oluş yaşamdan memnuniyet, küresel mutluluk gibi yapılarla ölçülmüştür. Orta kapsamlı tanımda kişinin ailesine, sağlığına, boş zamanlarına veya diğer alanlara odaklanan bir yaşam alanı bulunmaktadır. Bu yaşam alanı kişiye özgüdür ve direkt kişinin yaşadığı deneyimlerden beslenmektedir. En dar anlamıyla ise iyi oluş, belirli bir unsur açısından deneyimlenen refah düzeyini belirtmektedir. Bu, belirli bir şey, kişi, grup, bölüm veya fikir hakkında olumlu veya olumsuz duygular olarak adlandırılabilir. Yapılan araştırmalar kapsam bakımından çeşitlilik göstermekle birlikte kısa, orta ve uzun vadeli kişisel deneyimlere vurgu yapmaları bakımından farklılık göstermektedir. (Warr, Nielsen 2018: 1)

İyi oluş kavramının küresel veya üzerinde uzlaşmış bir tanımı bulunmamaktadır. Akademik literatürde araştırmacılar felsefi geleneklerindeki farklılıklar nedeniyle kısmen farklılık gösteren çeşitli iyi oluş tanımları sunmuşlardır. Araştırmacılar iyi oluşu kişinin hayata karşı olumlu duygular (mutluluk, yaşam doyumu ve duygulanım düzeyinin dengesi) içeren bir kavram olarak tanımlamışlardır. Benzer yaklaşımlardan hareketle iyi oluşun farklı kavramsallaştırılmalarını ifade eden birçok akademik iyi oluş modeli önerilmiştir. Örneğin Keyes modelinde gösterilen sosyal büyüme, pozitif duygulanım ve kişisel gelişim gibi bazı bileşenler Diener'in modelinde yer almamaktadır. Benzer şekilde Seligman, Perma modelinde iyi oluşun beş bileşenini tanımlarken, Huppert ve So iyi oluşun 10 bileşenini önermiştir. (Bharara vd. 2019: 2) Odak noktası olarak iyi oluşu ele alan ampirik çalışmaların 20. yüzyılın başlarında yapılmaya başladığı varsayılırsa, tarihsel olarak hedonik gelenek iyi oluşu olumlu duygular olumsuz duygulardan daha ağır bastığında üretilen mutluluk ve zevk deneyimleri olarak tanımlayarak sonuçlara öncelik vermektedir. Eudaimonik gelenek ise bunun aksine sürece öncelik vermekte, iyi oluşu yaşamla ilgili memnuniyet, anlam ve katılım etrafında çok boyutlu olarak küresel yargıları kapsayacak şekilde genişletmiştir. Bu alandaki çağdaş araştırmacılar iyi oluşu ortak bir tanıma oturtmada zorlanmışlardır. Spesifik olarak iyi oluş, kişinin olaylara duygusal tepkilerinin yanı sıra, tatmin ve doyuma ilişkin bilişsel yargıları içeren, yaşamına ilişkin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri olarak tanımlanmıştır. İyi oluşun bu tanımı, iyi oluşun hem sonuç hem de süreç bileşenlerine verilen eşit önemle, hedonik ve eudaimonik geleneklerin tanımsal güçlüklerini sentezler. Bu tanım uygulamaya dökülürse iyi oluşun fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal sağlığın dengeli bir kombinasyonunu içerdiği anlaşılmaktadır. (Geeves vd. 2020: 7)

İyi oluş genellikle yaşam kalitesi, mutluluk ve yaşam memnuniyeti ile birbirinin yerine kullanılmıştır ve bu tanımlar davranışsal, sosyal, ekonomik ve sağlık bilimlerine kadar uzanan çeşitli felsefi araştırma geleneklerinin araştırma konusu olmuştur. OECD iyi oluşu tanımlarken dört temel alana odaklanılması gerektiğini savunmaktadır. Bu faktörler genel olarak ekonomik ve sosyal alanlara odaklanmaktadır. Bunlar sırasıyla; ekonomilerin makro-ekonomik koşullarından ziyade her ülkedeki insanların iyi oluşu, ortalama koşullara ek olarak nüfusun farklı gruplarının iyi oluşu, girdi veya çıktı göstergeleri ile ölçülen iyi oluş ölçütlerinin aksine sonuç göstergeleri ile ölçülen iyi oluş başarıları ve hem yaşam koşulları hem de bireyler tarafından takdir edilmeleri önemli olduğundan insanların refahının nesnel ve öznel yönleri olarak belirtilmiştir. (Elliott vd. 2017: 5)

İyi oluş alanındaki çalışmalar sayesinde bu kavram, mutluluk ve olumlu etki konusundaki temellerinden onun eudaimonik niteliklerini kabul eden daha geniş anlayışlara doğru ilerlemiştir. Yapılan son araştırmalarda görülmektedir ki hayatın çeşitli alanlarında veya genelinde ilişkiler, istihdam, fiziksel ve duygusal sağlık, kişisel gelişim ve kişisel bakım gibi iyi oluş göstergeleri insan hayatına daha fazla etki etmektedir. Araştırmacılar iyi oluşta kaynakların ve zorlukların psikolojik,

sosyal ve fiziksel olabileceğini, bireyin kaynak havuzu ile karşılaştığı zorluklar arasındaki denge noktası olduğunu öne sürmektedirler. Bu perspektiften bakılırsa iyi oluş, bir kişinin kaynakları ile hayatlarının herhangi bir noktasında karşılaştıkları zorluklar arasındaki dengeye bağlı olarak dalgalanır. Buradan hareketle son zamanlarda antropologlar, insanların deneyimlerini ön plana çıkaran etnografik yaklaşım ve iyi oluşun toplumsal süreçler yoluyla topluluklar içinde üretildiğine dair teorik bir varsayım yoluyla iyi oluş literatürüne katkıda bulunmuşlardır. (Moosad, Vaughan 2020: 101)

Kavram	Açıklama
İyi Oluş	İyi oluşun sosyal, sağlık, maddi ve öznel boyutları dahil, bireylerin hayatta ne kadar iyi durumda olduklarını kapsayan en genel terimdir.
Psikolojik İyi Oluş	Eudaimonik iyi oluş ile kullanılan bir terimdir. Bu nedenle genellikle tüm olası psikolojik iyi olma türlerini değil, yalnızca bir tür iyi olma halini ifade edecek şekilde kullanılır.
Yaşam Kalitesi	Genellikle bir kişinin, yaşamının ne kadar arzu edilir ve olumlu olduğunu etkileyecek çevresel, sosyal, toplumsal, maddi ve yaşamının diğer yönleri dahil olmak üzere genel yaşam koşullarına atıfta bulunan bir terimdir.
Öznel İyi Oluş	Hem bilişsel değerlendirmeler hem de duygular dahil olmak üzere kişinin yaşamına ilişkin çeşitli öznel değerlendirme türlerine atıfta bulunan genel terimdir.
Yaşam Memnuniyeti	İnsanların, genellikle bireyin ilgili gördüğü faktörlere dayalı olarak yaşamlarına ilişkin açık ve bilinçli değerlendirmeleridir.
Alan Memnuniyeti	Yaşam doyumundan daha dar olan alan doyumları, sağlık, iş ve ilişkiler gibi yaşamın çeşitli alanlarının değerlendirilmesidir.
Pozitif Etki	Olumlu, hoş ve arzu edilen duygular ve ruh halleridir.
Negatif Etki	Olumsuz, hoş olmayan ve istenmeyen duygular ve ruh halleridir.
Etki Dengesi	Olumlu duygunun olumsuz duyguya üstünlüğüdür.

Hedonik İyi Oluş	Bir kişinin iyi oluşunun zevkten kaynaklandığını ve acıyla azaldığını vurgulayan terimdir.
Duygusal İyi Oluş	Kötü olaylardan sonra dayanıklılığı ve bununla ilgili çeşitli duyguları ifade etmek için kullanılan terimdir.
Hatırlanan İyi Oluş	İnsanların genellikle belirli bir geçmiş zaman veya bölüm sırasında iyi oluş duygularını nasıl hatırladıklarıdır.
Değerlendirici İyi Oluş	Yaşam memnuniyeti, alan memnuniyeti ve yaşamlarıyla ilgili diğer değerlendirici yargılar dahil olmak üzere, insanların yaşamlarıyla ilgili açık değerlendirmeleri ve yargıları yansıtır.
Eudaimonik İyi Oluş	Anlam ve amaç, olumlu sosyal ilişkiler, ustalık, özerklik, erdemler ve benzeri öznel iyi oluşu artırabilen arzu edilen psikolojik özellikler olarak tanımlanır.
Mutluluk	Olumlu duygular, uzun süreli yaşam doyumu, her türlü iyi olma hali ve hatta öznel iyi oluşun nedenleri anlamına gelir.

Tablo 2 : İyi Oluşla İlgili Anahtar Terimlerin Açıklaması

Kaynak : Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2018), “Advances And Open Questions In The Science Of Subjective Well-Being”, *Collabra: Psychology*, 4/1: 1-49. doi: 10.1525/collabra.115

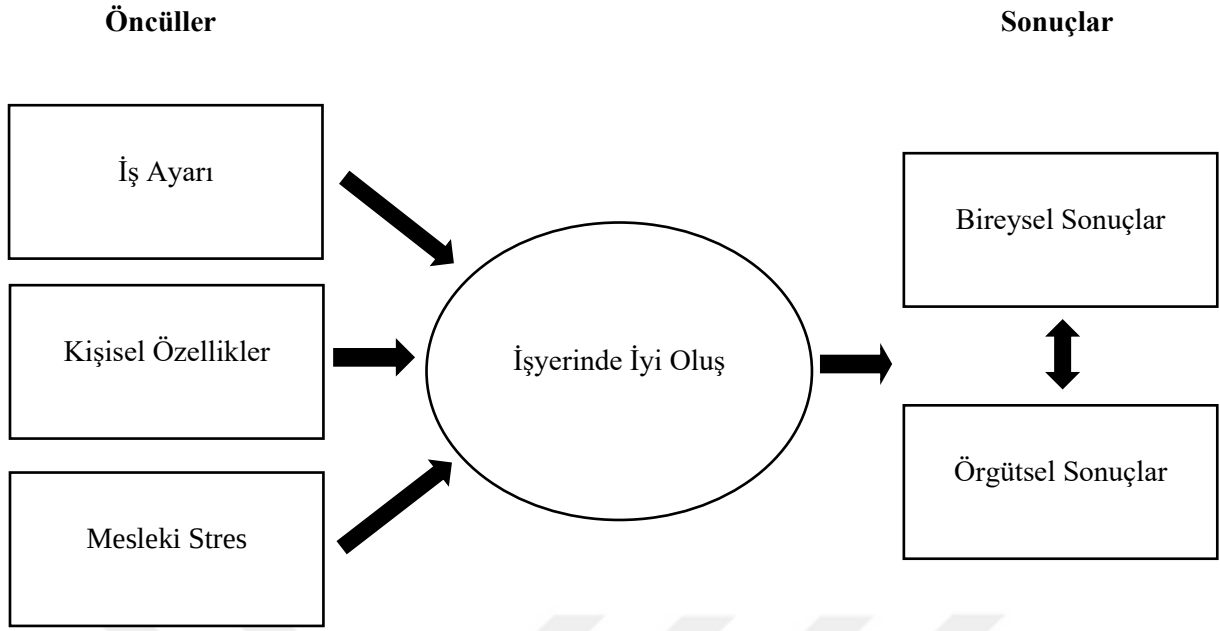
İyi oluşun akademik tanımı ve tarihsel gelişiminin yanında sektörel etkileri de günümüzde oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Buradan hareketle son zamanlarda oldukça popüler olan çalışan iyi oluş kavramı özel sektör ve kamuda üzerine hassasiyetle titrenen bir kavram olmuştur. Çalışan iyi oluşu, iş yerinde iyi olma veya iyi oluş halinin bakış açısına veya literatürdeki disipline bağlı olarak çeşitli tanımları mevcuttur. Çoğu çalışma bu kavrama iş tatmini, işe bağlılık, stres ve tükenmişlik gibi olumlu veya olumsuz sonuçlar üzerinden yaklaşmaktadır. (Bordi vd. 2018: 30) Çalışan iyi oluşu konusu, çalışanlar, işverenler ve toplum açısından önemli bir konu olarak kabul edilmiştir. Çalışan iyi oluşunun üretkenlik, çalışan devri, iş tatmini, stres ve iş-yaşam dengesi dahil olmak üzere çeşitli performans ölçütleriyle bağlantılı olduğunu gösteren çalışmalarla birlikte bu kavram, işletmelerin rekabet avantajını nasıl elde edebilecekleri için de temel bir husustur. Bu kavram yalnızca çalışanın genel refahı ve yaşam memnuniyeti ile ilgili değildir, bununla birlikte ulusal düzeydeki sağlık sistemleri ve toplumsal refahı da direkt etkileyen bir unsurdur. Çalışan iyi oluşunu sağlayamayan veya bu alanda eksikleri bulunan

şirketler veya toplumlarda artan kaygı, stres, tükenmişlik, yalnızlık, depresyon gibi zihinsel sağlık sorunlarının faturası; işten ayrılma, performans kaybı, intihar gibi istenmeyen birtakım sonuçlar neticesinde tüm paydaşlara kesilebilmektedir. (Tuzovic, Kabadayi 2020: 147)

Kamu ve özel sektörün çalışan iyi oluşu kavramına verdiği önem son yirmi yılda istikrarlı şekilde artmıştır. Bu ilginin en büyük göstergesi birçok çağdaş organizasyonda çeşitli şekillerde bulunan işyerinde çalışan iyi oluşunu geliştirmeye yönelik refah programları ve uygulamaları olmuştur. Son zamanlarda artış göstermekle birlikte bu alandaki araştırmalar temel olarak örgütlerde iyi oluş uygulamalarındaki artışın finans, üretkenlik, verimlilik, aidiyet, işyeri bağlılığı, çalışan memnuniyeti gibi kavramlara ne derece ve nasıl etki ettiğini ortaya koymaya yönelik olmuştur. (Spence 2015: 109) İşyerinde iyi oluş kavramı son araştırmalarda daha fazla yer işgal etmeye başlamış olan bir konudur. Çalışanların zamanlarının üçte birini işte geçirdiği düşünülürse hem çalışan hem de işverenler için bu konunun önemi daha fazla artmaktadır. İyi oluşu kötü olan çalışanlar daha az üretken olabilir, daha düşük kaliteli kararlar verebilir, işe gelmemeye daha yatkın olabilir ve kuruluşlara sürekli olarak azalan katkılarda bulunabilirler. Burada birçok araştırmacı için iyi oluş üzerine yapılan çalışmalar motivasyon teorilerinden kaynaklanmaktadır. Aslında bu teoriler, insanların neden böyle davrandıklarını ve bu davranışa neden olan süreçleri anlamaya çalıştıklarından iyilik halinin incelenmesi için temel kavramları ortaya koymuştur. Geçmişte bireyler sadece bir görev yürütücüydü, bugün ise insan kaynakları şirketlerde iş organizasyonunun merkezinde yer almakta ve örgütsel performansın elde edilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Maslow, Alderfer, McClelland, Herzberg, Vroom, Adams, Locke'un motivasyonla ilgili temel çalışmaları, zaman içinde örgütsel iyi oluşu ve işleyişini anlamaya yardımcı olabilecek büyük temeller oluşturmuştur. (Simone 2014: 118)

3.2. İyi Oluşu Etkileyen Faktörler

İyi oluş, tanımı itibarıyla birçok faktörden etkilenen bir yapıda ve formdadır. İyi oluşu etkileyen bireysel, örgütsel, toplumsal düzeyde sayılabilecek birçok olgu mevcuttur. Özellikle bireysel bazdaki birçok değişken kişinin iyi oluşunun pozitif veya negatif olduğunu belirlemekte, mental ve fiziksel yapının ne kadar sağlıklı olduğunun yönünü çizmektedir. Mutluluk, pozitif duygular, hayatın amacı ve anlamı, yaşam memnuniyeti, bireysel ve toplumsal ilişkiler, sosyal destek, başarı, yeterlilik hissi, işyeri normları, kurumsal düzen ve çerçeve gibi kişinin direkt kendisinden kaynaklanan veya kurumsal hayatın getirdiği yapı, iyi oluş üzerinde direkt etki oluşturmaktadır. (Forgeard 2011: 81)



Şekil 4 : İşyerinde İyi Oluşun Bileşenleri

Kaynak : Simone, S. D. (2014), “Conceptualizing Wellbeing In The Workplace”, *International Journal Of Business And Social Science*, 5/12: 118-122.

3.2.1. Bireysel Faktörler

İyi oluş, kişilik özelliklerinden etkilenen, sosyal hayatın evirdiği ve bireysel farklılıklardan ve duygu durumlarından etkilenen bir kavramdır. İnsanların yaşamış oldukları stres, kaygı, anksiyete, depresyon gibi olumsuz duygu durumları insanların iyi oluşlarının negatif şekilde yansması olarak ortaya çıkabilirken, olumlu duygulanım, yaşam doyumu, öz şefkat, pozitif ilişkiler, yaratıcılık, sağlık gibi pozitif tutumlar iyi oluşu pozitif psikoloji bağlamında olumlu yönde etkileyebilmektedir. Bu etkileme durumunda kişinin karakter durumu ve dışarıdan almış olduğu enerjiyi hayata ne yönde ve ne kadar etkin bir şekilde katabildiğinin büyük etkisi bulunmaktadır (İvtzan, Niemiec, Briscoe 2016: 2) Bununla birlikte yaşam tarzı seçimlerimizin iyi oluşumuzun ve kişisel sağlığımızın üzerinde derin bir etkisi vardır. Örneğin uyku, sosyalleşme ve egzersiz düzeni; yüksek tansiyon, stres, anksiyete, diyabet ve depresyon gibi sağlıkla ilgili çok çeşitli sorunlarla bağlantılıdır. Bu iyi oluş göstergeleri sağlıklı aralıklarda tekrarlandığında iyi oluşumuz üzerinde önemli etkilere sahip olmaktadır. Bununla birlikte insanlar günlük yaşamlarına devam ederken genellikle bu sağlık göstergelerini takip etmezler. Sonuç olarak, genel popülasyonda hem mental hem de fiziksel, dengesiz ve sağlıksız yaşam tarzları görülmeye başlar. İnsanlar zindelik veya diyet gibi iyi oluş göstergelerinden bazıları için endişe gösterirler ancak kötü uyku, hijyen veya uzun süreli sosyal izolasyon gibi diğer davranışların iyi oluş etkilerini ihmal

ederler. Ancak bu durumun genel iyi oluş ve sağlığın etkin bir şekilde kendi kendine yönetimi için yeterli araçların yokluğundan kaynaklandığını zaman zaman ihmal edebilmektedirler. (Lane vd. 2011: 1)

İyi oluşun bireysel faktörleri arasında sayılabilecek olan en önemli kısımlardan birisi kişinin içinde bulundurduğu yaratıcılıktır. Gündelik yaratıcı davranışlar yüksek düzeyde iyi oluş ile bağlantılıdır. Birçok bilim insanı, yaratıcılığın sosyal bağlamda oluşturduğu orijinal, faydalı ve anlamlı fikirler ile yeni ürünler üretmesinin mental sağlıklarını olumlu yönde etkilediğini ortaya çıkaran araştırmalar yapmışlardır. Kendini gerçekleştirmek ve ortaya yeni bir şeyler koyabilmek, insan doğası gereği kişiyi iyi hissettiren olumlu duyguların en başlarında gelmektedir. Örneğin Abraham Maslow sağlıklı bir zihni, en sağlıklı yaratıcılık olarak adlandırarak yaratıcı fikirlerin bir yansıması olarak kavramsallaştırmıştır. Yine aynı şekilde görsel sanatların şizofreni hastalarında olumsuz belirtileri azalttığı, şiir yazmanın bireylerin acı veren duygularını yeniden işlemelerine ve ifade etmelerine yardımcı olduğu, duygusal deneyimler hakkında yazmanın hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı geliştirdiği görülmüştür. Farklı araştırmacılar yaratıcı çabalara uzun süreli katılımı, zamanın genişlemesine ilişkin algılarla karakterize edilen ve bireylerde coşku duygularını teşvik eden, böylece onların refahına katkıda bulunan bir araç olarak görmüşler, daha yakın tarihli araştırmalar bireysel yaratıcılığın günlük biçimlerini olumlu duygular ve canlılık duygularıyla ilişkilendirmiştir. (Verger, Duymedjian 2020: 27)

Karakter ve iyi oluş arasında da önemli bir ilişki ve pozitif bir bağ bulunmaktadır. Özellikle karakter zorlukları ve iyi oluş, birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen iki kavramı ifade etmektedir. Buradaki karakter zorluğu tek bir olguyu ve durumu yansıtmamaktadır. Wong, buradan hareketle iyi oluşun diyalektiği kavramını türetmiştir. Buradaki diyalektik, etkileşim halindeki iki güç veya unsur arasındaki diyalektik gerilimler veya karşıtlık anlamına gelir. Olumlu ve olumsuz duygular zıttır ancak aynı zamanda yakından da bağlantılıdır. Bu anlamda ilişkileri statik değil, iki kutbun karşılıklı etkileşimi olarak ele almak gerekmektedir. İyi oluş ve iyi olmama, bir sürekliliğin iki kutbu değil, işleyişin iki ayrı boyutudur. Örneğin, kaçınma ve yaklaşma aynı boyutun iki zıt kutbu değildir ve paralel olarak var olabilirler. Kaçınmak veya yaklaşmak, şartlar altında neyin gerekli olduğuna bağlıdır. Uyum ve iyi oluşun optimal seviyeleri, bir arada var olan iki uyarlanabilir sistem arasındaki diyalektik etkileşim yoluyla elde edilebilir. Bireyler, kişiliklerine ve karşılaştıkları durumlara göre farklı başa çıkma yaklaşımları kullanabilirler. (Bellehumeur, Bilodeau, Yeung 2017: 25)

Sosyal ilişkiler kurmak, insan iyi oluşunda oldukça önemli yere sahip olan bir diğer faktördür. Sosyal ilişkiler kurmak bireysel hareketlilik ve ruhsal canlılık için esastır çünkü insanlar, arkadaşların ve ailenin önemli roller oynadığı daha geniş sosyal bağlamlarda hayat bulur. Ayrıca bir kişinin sosyal bağlamı önemli ilişkileri destekliyorsa, bu bireyler sosyal sinerji yoluyla tatmin edilebilecek psikolojik ihtiyaçlara yönelik yüksek duygularla karşılaşır. (Klussman vd. 2020: 90) Sosyal desteğin iyi oluş ve

yaşam doyumunun yaratılmasında dört baskın yönü vardır. Bunlar; ana etki (ruh sağlığına belirli ek işlevler ekleme), aracı etki (öncülleri ve sağlık sonuçları arasındaki ilişkilere müdahale), dolaylı etki (ruh sağlığını çerçeveleyerek bozuklukları önleme) ve hafifletici etki (ruh sağlığı ile ilgili bileşenlerin riskini düşürme)'dir. Günümüzde yapılan çalışmalar sosyal sermayenin sosyal desteğin bir öncülü olduğu yerde internet ve çevrimiçi iletişimin sosyal sermaye üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir. Buradan hareketle kurulacak olan sosyal ilişkilerin yalnızca yüz yüze veya fiziksel olması değil, çevrimiçi olmasının da iyi oluş üzerinde pozitif bir etkiye sahip olabileceğini görebiliriz. (Radic vd. 2020: 5)

Sağlam bir mental sağlık ve psikoloji, iyi oluşun optimum olmasını etkileyen kritik etmenlerden biridir. Psikolojik iyi oluş, genelleştirilmiş bir mutluluk hissini temsil eder ve pozitif psikolojik işlevsellik boyutuyla birlikte önemli bir yer teşkil eder. Bu boyutlar; kişinin kendisinin ve geçmiş yaşamının olumlu değerlendirmelerini (kendini kabul), bir kişi olarak sürekli büyüme ve gelişme duygusunu (kişisel gelişim), kişinin yaşamının amaçlı ve anlamlı olduğu inancını (yaşamın amacı), başkalarıyla kaliteli ilişkilere sahip olmayı (başkalarıyla olumlu ilişkiler), kişinin yaşamını ve çevresindeki dünyayı etkin bir şekilde yönetme kapasitesini (çevresel hakimiyet), kendi kaderini tayin etme duygusunu (özerklik) içeren bir çeşitliliği kapsar. Gündelik hayatta kişinin kendisini iyi hissedebilmesi de bu boyutların birleşimiyle birlikte geniş bir yelpazenin tutarlılığına bağlıdır. (Laine, Rinne 2015: 93)

Kişinin fiziksel sağlığı ve beslenme biçimi, iyi oluşu direkt etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır. Fiziksel sağlığın duygusal iyi oluşla desteklenmesi, bu iki mekanizma arasında doğrudan bir entegrasyon oluşturmaktadır. Fiziksel iyi oluş genellikle kişinin fiziksel sağlık ve işlevsellik düzeyine ilişkin öz değerlendirmelerini ve kişinin bu alanlardaki memnuniyetini içerir. Duygusal iyi oluş da bir kişinin yaşam kalitesinin bireysel değerlere ve beklentilere dayalı olarak bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerini içererek fiziksel iyi oluşu destekler. Beslenmenin yanında sportif faaliyetler de mental ve fiziksel sağlığa katkı yapan önemli unsurlar arasındadır. Sağlıklı beslenme ve artan fiziksel aktiviteler fiziksel ve duygusal iyi oluşu olumlu yönde etkileyen en önemli materyallerden biri olmaktadır. (Blake, Nehrkorn, Patrick 2017: 29) Fiziksel aktivite iyi oluşu artırmak için uygun bir araçtır çünkü yapılan araştırmalarda genel olarak fiziksel aktivitenin yaşama olumlu etkisinin dokunduğu ve yaşamdan daha yüksek memnuniyet ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Fiziksel aktivitenin yoğunluğu, bireylerde fiziksel, psikolojik, biyolojik olarak pozitif etkiler oluşturabilmektedir. Bu aktiviteler insanların yaşamında köklü farklılıklar oluşturabilmekle birlikte sürekli gelişim için de motivatör olabilmektedir. (Hyde, Maher, Elavsky 2013: 98)

Ünlü psikolog Frankl, birincil insan kaygısının veya psikolojik ihtiyacın anlam bulmak, hayatta anlamlılık, amaç aramak ve elde etmek olduğunu iddia etmiştir. Buradan hareketle iyi oluşun bir

kaynağının da insanın hayattaki anlam arayışının olduğu söylenebilmektedir. Araştırmalar, insanların daha fazla mutluluk yaşadıkları, yaşamlarından daha memnun oldukları, daha fazla olumlu etki yaşadıkları ve daha az endişe ve depresyon yaşadıkları bir hayatta anlam duygusuna sahip olmanın iyi oluş için faydalı olduğunu ortaya koymuştur. Anlamlı bir yaşama sahip olma duygusu, iyi oluşun önündeki engellerin kaldırılması için bir araç görevi görebilmektedir. (Grouden, Jose 2015: 35)

3.2.2. Örgütsel Faktörler

İyi oluşu etkileyen örgütsel faktörlerin en başında yer alan kavram iş stresi ve strese yol açan faktörlerdir. İş stresi insanların duygusal ve mesleki iyi oluşu üzerinde olumsuz sonuçlara sahiptir ve tükenmişliğe yol açabilir. Tükenmişlik ve stres arttıkça çalışanların yıpranması artmakta ve iş tatminleri azalmaktadır, motivasyonu olumsuz yönde etkilenmektedir. Stres ve iyi oluş arasındaki mekanizmayı açıklayan en doğru yaklaşım da iş talep-kaynak modelidir. İş talep-kaynak modeli, hem iş stresinin hem de iyi oluşun bir işin talepleri ile kaynakları arasındaki etkileşimden kaynaklandığını varsayar. İş talepleri stres yaratabilirken iş kaynakları çalışanların iş hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak, öğrenmelerini ve büyümelerini teşvik etmek, çalışanların iyi oluş durumu deneyimlemesine yardımcı olmak açısından iyi oluşunun iyileştirilmesi için hayati önem taşımaktadır. (Costa, Park, Kira 2021: 21)

İşyerlerinde yapılan birtakım uygulamalar ve işyeri iyi oluşu müdahaleleri, çalışanlar arasındaki stresi azaltmayı amaçlamaktadır. Bu tür müdahaleler, bazen çalışanların stresle başa çıkma yeteneklerinin artmasıyla birlikte stres algılarının azaltılmasına odaklanmıştır ve bunun karşılığında iyi oluşu artırdığı görülmüştür. Örgütsel müdahaleler tipik olarak birincil, ikincil veya üçüncül düzeyler olarak kategorize edilen bir veya daha fazla düzeye yöneliktir. Birincil müdahaleler organizasyona odaklanır ve stres faktörlerini azaltmayı veya ortadan kaldırmayı amaçlar. İkincil müdahaleler bireyin bir stres etkenine yönelik algısını veya tepkisini değiştirmeye odaklanır. Üçüncül müdahaleler ise stresörlere tepki olarak zorlanma çeken bireyleri rehabilite etmeyi amaçlar. Üçüncül stres müdahaleleri, halihazırda iş stresinden muzdarip olanlar için stres azaltma açısından kısa vadeli bir iyileşme sağlayabilse de bireysel stresle başa çıkma veya örgütsel tutumlar üzerinde uzun vadeli bir etkiye sahip görünmemektedir. (Keeman vd. 2017: 2)

Bir diğer önemli etkenin çalışma ortamı ve çalışma alanının insanlara sunduğu konfor veya çalışılan alandan ne derece haz alındığı olduğu söylenebilir. Çalışan iyi oluşunda çalışılan yerin konumu anahtar özellik niteliğinde olabilmektedir. Sosyal bağlam kadar fiziksel bağlamın da ne kadar önemli bir yere sahip olduğu son yıllarda artan bir öneme sahip olmuştur. Çalışılan lokasyonun konumu, ofislerin ferahlığı, sosyal imkanlarının düzeyi, uzaktan çalışılmaya verilen önem, uzaktan çalışılan dönemlerde firmaların sağladığı faydalar bir yerde çalışma huzurunu, bağlılığı, aidiyeti, deneyimi, devamlılığı direkt etkileyen faktörler olmaktadır. Özellikle mutlu çalışanlar oluşturmada ve mutlu

çalışanların işlerine devam edebilmesinde kurumların üzerine düşen bu sorumluluğun kıymeti gün geçtikçe daha fazla artmaktadır. Kurumlar da bunun farkına vardıkça çalışanların daha mutlu çalışabilecekleri ofisler tasarlayarak onların mental ve fiziksel iyi oluşlarına katkıda bulunmaktadır. Bu durum çift kutuplu bir avantaj sunmakta, hem çalışanların daha mutlu ve işine bağlı olmasını sağlamakta hem de verimlilik artışıyla kurumsal katma değere katkıda bulunmaktadır. (Haybron 2011: 236)

Bununla birlikte uzaktan çalışma dönemlerinde çalışanların yaşadığı bazı olumsuz deneyimler iyi oluş perspektifindeki rüzgarı tersine çevirebilmektedir. Uzaktan çalışma koşullarının kötü olması, iletişim eksikliği, evden çalışma esnekliğinin olmaması, zayıf ağ sorunu, iş yaşam dengesizliği, iş güvencesizliği, sosyal mesafe, kendini soyutlama, kaygı, aşırılık gibi nedenlerle çalışanların iyi oluş olumsuz etkilenebilmektedir. İşverenler, çalışanların performanslarını etkileyebilecek bu olumsuz durumları önlemek için birtakım sorumluluklar almaktadır. Bu sorumluluk alanında özellikle şirketlerin insan kaynakları departmanlarına büyük görevler düşmektedir. Dünya üzerinde son zamanlarda bu alanda işletmelerin somut örneklerine daha sık rastlanmaktadır. Times'ın bir araştırmasına göre insan kaynakları departmanları yöneticilerinin %59'u, çalışanların zihinsel sağlık sorunlarını etkili bir şekilde ele almak için bir kriz yönetimi ekibi oluşturmuştur. Yine bununla birlikte insan kaynakları yöneticilerinin %35'i, çalışanlara yardımcı olmak için birebir danışmanlık, personel koçluğu, sanal farkındalık atölyeleri gibi politikalar uygulamaktadırlar. (Gigi, Pavithra 2020: 528)

İyi Oluş Boyutu	Tanımlama	Hizmet Türü Örneği
Fiziksel Hastalık Önleme	Bir çalışanın fiziksel sağlığını korumayı veya sağlık risk faktörlerini düşürmeyi amaçlayan uygulamalar	Grip aşılırları, ergonomik değerlendirmeler
Fiziksel Sağlık	İyileştirilmiş bir fiziksel sağlık durumunu teşvik eden veya destekleyen uygulamalar	Spor salonu üyeliği
Mental Hastalık Önleme	Çalışanların iş stresinin olumsuz etkilerini yönetmelerine veya işle ilgili bir travma ya da kişisel krizden kurtulmalarına yardımcı olan uygulamalar	İşyeri danışmanlığı, yer değiştirme hizmetleri, kritik olay bilgilendirmesi

Mental Sağlık	Çalışanlarda gelişen psikolojik sağlığı destekleyen uygulamalar	İşyeri koçluğu, pozitif psikoloji seminerleri, meditasyon ve yoga dersleri
Finansal İyi Oluş	Çalışanları mali durumlarını iyileştirmeleri için gerçekleşen uygulamalar	Mali tavsiye, maaş artışı, emeklilik planlaması
Kariyer İyi Oluşu	Çalışanların kariyer gelişimini optimize etmeyi amaçlayan uygulamalar	Mentorluk, esnek çalışma uygulamaları
Sosyal İyi Oluş	Kuruluşlar içindeki sosyal uygulamalar	Sosyal kulübü desteği, gönüllülük programları, öğle arası aktiviteleri
Çevresel İyi Oluş	Çalışanların doğal dünyayla bağlantılarını kurmayı veya optimal işleyişi destekleyen ofis alanları tasarlamayı amaçlayan uygulamalar	Ofis ortamlarında yeşil alanların oluşturulması, işyeri tasarımı

Tablo 3 : Örgütsel İyi Oluşu Artıran Faktörler

Kaynak : Spence, G., B. (2015), “Workplace Wellbeing Programs: If You Build It They May Not Come... Because It’s Not What They Really Need!” *International Journal Of Wellbeing*, 5/2: 109-124. doi: 10.5502/ijw.v5i2.7

Çalışanların mental ve fiziksel sağlıklarını korumaları için serbest zamanlarında ve tatil günlerinde kendilerine vakit ayırıp doğa ile buluşmaları iyi oluş sürecinde onarıcı bir etki gösterebilmektedir. Kentsel alanlarda yaşayan insan sayısının artması ve doğal çevrenin sürekli bozulmasından dolayı büyük şehirlerde yaşayan insanlar vakitlerinin büyük bölümlerini zaten iş yerlerinde geçirmekte, yoğun iş stresi ve yer yer plaza hayatında tükenme durumuna gelebilmektedirler. Çok sayıda araştırma doğayla kısa süreli temasın dahi olumlu duygusal durumları desteklediğini göstermektedir. Örneğin doğa ve açık alanda kısa yürüyüşler, kısa molalar ile yaşanan hava değişimleri, anlık işten kopuşlar ve iş ortamını geçici olarak unutmak ruh halinde ve olumlu duygu durumu oluşmasında önemli artışlar sağlayabilmektedir. (Capaldi vd. 2015: 3)

3.3. İyi Oluş Hali Çeşitleri

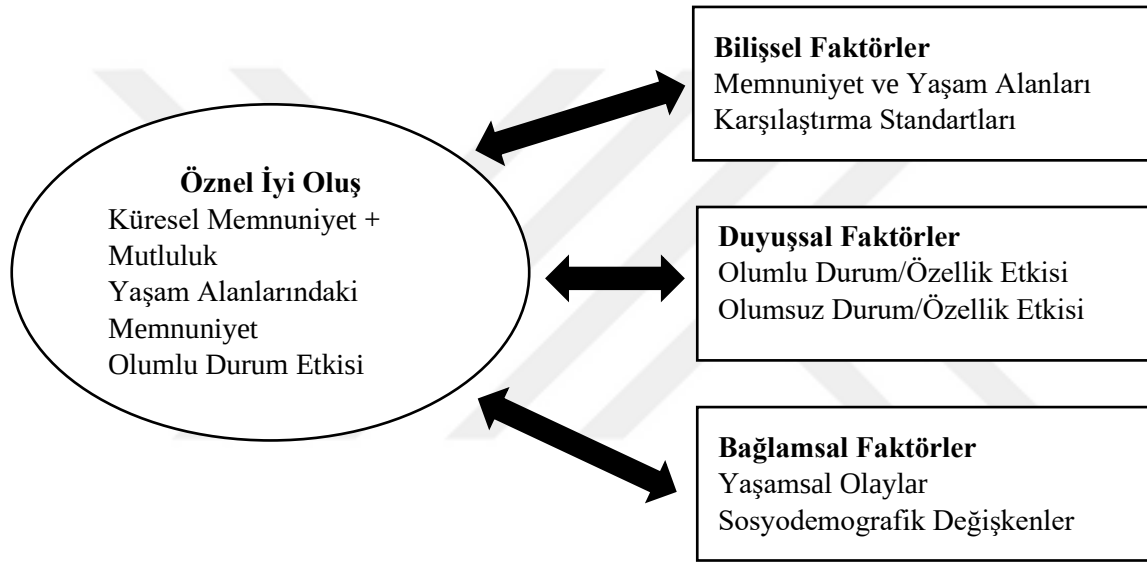
3.3.1. Öznel İyi Oluş Hali

Öznel iyi oluş, bir kişinin hayatının iyi gittiğine ne ölçüde inandığını veya hissettiğini ifade eder. Öznel iyi oluş araştırmacıları bir kişinin yaşam kalitesinin o kişinin kendi bakış açısından değerlendirilmesiyle ilgilenir. Bu konu bazen literatürde kafa karışıklığına neden olabilir çünkü öznel iyi oluş diğer iyi oluş biçimleriyle bir tutulabilmektedir ve literatürde doğası gereği öznel olmayan birçok iyi oluş kuramı bulunmaktadır. Örneğin filozoflar sıklıkla bir kişinin iyi bir yaşam sürmesi için gerekli olan tüm kritik bileşenleri belirlemeye çalışan nesnel ve çeşitli iyi oluş modelleri önermişlerdir. Öznel iyi oluş araştırmacıları öznel iyi oluşun genel iyi oluş ile eş tutulamayacağı gerektiğini kabul ederler. Bunun yerine öznel iyi oluş, insanların kendi yaşamlarını nasıl değerlendirdiklerini gösteren iyi oluşun bir yönü veya belirli bir biçimi olarak düşünülmelidir. (Diener, Lucas, Oishi 2018: 1)

Öznel iyi oluş, genellikle mutluluğun genel bir tanımı ve mutluluğun özünde öznel ve bireysel deneyimle ilgili olduğu anlam ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Dolayısıyla mutluluk, yaşamının ve güncel olayların iyi gittiğine inanan bireyin tanımladığı olumlu bir öznel durum olarak algılanabilir. Öznel iyi oluş bireylerin hızla alıştığı kısa süreli duyuşsal zevk ile aynı değildir. Bu nedenle, insanlar mutlu olduklarını söylediklerinde kelimenin tam anlamıyla her zaman neşeli oldukları anlamına gelmez. Burada yaşamın genel olarak kendini değerlendirme süreci söz konusudur ve bireylerin yaşamlarının algılanan kalitesi hakkında olumlu yargıda bulunma derecesi, farklı yaşam doyumu düzeylerini ifade edebilmektedir. Bu süreç örtülü veya açık olarak gerçekleşebilir. Yaşam doyumu bir kişinin genel olarak yaşamında, özellikle de kendisi için önemli olan alanlarda nasıl olduğunu değerlendirmesidir. Her birey beklentilerine, değerler hiyerarşisine ve önceki deneyimlerine bağlı olarak hayatını farklı değerlendirir. Bu nedenle öznel iyi oluş üzerine yapılan araştırmalar, bireylerin yaşamları hakkındaki düşünce ve hislerinin kendine özgü değerlendirmelerini içermesi gerektiği ve yaşam doyumu ölçümlerinde mutluluk için kesin standartların bireye bırakılması gerektiğini öne sürer. (Mankiewicz, Gresswell, Turner 2013: 35)

Öznel iyi oluş kavramının ortaya çıkışında ve ilerlemesindeki en önemli etkenlerden biri, pozitif psikoloji alanındaki çalışmaların varlığı olmuştur. Öznel iyi oluş, insanların yaşam kalitelerini değerlendirmelerinin farklı yollarını ifade etmekle birlikte, bu iyi oluşun bilişsel ve duyuşsal bileşenlerin etkileşiminden meydana geldiği görülmektedir. Hayatlarını ödüllendirici ve tatmin edici olarak değerlendiren ve genel olarak olumsuz ruh hallerinden ziyade olumlu ruh halleri yaşayan insanlar, yüksek düzeyde öznel iyi oluş yaşadıkları kabul edilen kişilerdir. Bireyin öznel refah duygusuna katkıda bulunduğu düşünülen çeşitli dış ve iç faktörler vardır. Bunlar; fiziksel sağlık, finansal durum, iş tatmini ve kariyer fırsatları, anlamlı ve ödüllendirici sosyal ilişkilere dahil olma ve yaşam deneyimi olarak

belirtilebilir. (Leontopoulou, Triliva 2012: 252) Bu karmaşık tanımlama alanlarından dolayı çok çeşitli disiplinlerdeki akademisyenler son zamanlarda çeşitli bağlamlarda öznel iyi oluşu tanımlamaya, ölçmeye ve analiz etmeye çalışmışlardır. Spesifik olarak öznel iyi oluş iki ayırt edici bileşenden oluşur. Bunlar olumlu etkinin varlığına ve olumsuz etkinin yokluğuna atıfta bulunan duyuşsal bileşen ve bilişsel bileşendir. Duyuşsal bileşen, duygular ve hisler tarafından yönlendirilen hedonik bir değerlendirme iken bilişsel bileşen, kişinin yaşamının tasavvur edilen ideal yaşamla ilgili bilgi temelli bir değerlendirmedir. (Cramm, Nieboer 2012: 55) Duyuşsal bileşen olarak tanımlanan mutluluk; neşe, memnuniyet ve geçici ruh hali ile ilgilidir. Öznel iyi oluşun bilişsel bileşeni olan yaşam doyumu ise nesnel ölçütlerin değerlendirilmesiyle ilgilenir ve bu nedenle mutluluktan daha materyalisttir. (Jun 2015: 19)



Şekil 5 : Öznel İyi Oluş Ölçümleri İle Bilişsel, Duyuşsal ve Bağlamsal Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Temsili

Kaynak : Galinha, I., Pais-Ribeiro, J. L. (2011), “Cognitive, Affective And Contextual Predictors Of Subjective Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 2/1, 34-53. doi: 10.5502/ijw.v2i1.3

Öznel iyi oluş konusu geçtiğimiz yıllarda kapsamlı bir şekilde incelenmiştir ve araştırmacılar hangi demografik faktörlerin kişinin refahını etkilediğini ve ayrıca bireysel ve psikolojik faktörler nedeniyle iyi oluşun nasıl artabileceğini araştırmışlardır. Öznel iyi oluş, Stiglitz tarafından gelir dışındaki diğer faktörleri de hesaba katmak için alternatif bir yaşam kalitesi ölçümü olarak önerilmiştir. Ona göre öznel iyi oluş ölçümleri, insanların hayatının anlamını ve kişisel amacını, eşitsizliklerin varlığını, olumlu duyguların varlığını ve olumsuz duyguların yokluğunu dikkate almaktadır. Seligman

Flourish ise araştırmalarında iyi oluşu ölçmek için Perma modelini geliştirmiştir. Perma modeline göre öznel iyi oluş kişinin iyi oluşuna katkıda bulunan, bağımsız olarak takip edilen ve bağımsız olarak tanımlanıp ölçülebilen beş unsura bağılıdır. Bu unsurlar şu şekilde sıralanabilir; olumlu duygular: mutluluk, zevk ve rahatlık, bağlanma: belirli bir faaliyet, organizasyon veya amaca yönelik bağlantı veya ilgi duygusu, ilişkiler: toplumla bütünleşme ve kendi sosyal ağına sahip olma duygusu, anlam: hayatta bir amaca sahip olmak ve kendinden daha büyük bir şey için çalışma hissi, başarı: kişinin hedeflerine yönelik çalışmasındaki ilerleme. (Makowiecki vd. 2020: 28)

Öznel iyi oluşla ilgili yapılan araştırmalar, belirli faktörlerin evrensel olarak öznel iyi oluş ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Gıda, barınma ve güvenlik için temel ihtiyaçların karşılanması ve sosyal olarak destekleyici ilişkilere sahip olmak, dünyanın çeşitli demografik grupları ve bölgelerinde öznel iyi oluşu artıran pozitif etkenler arasında gösterilmiştir. Ek olarak psikolojik ihtiyaçlar, yeterlilik (nemli becerilerde ustalık), özerklik veya kişisel özgürlük gibi kültürler arası örneklerin de yine öznel iyi oluşu artıran etkenler arasında olduğu söylenebilmektedir. Öznel iyi oluşu artırdığı düşünülen en önemli faktörlerden biri de para ve maddi varlıkların etkisidir. Paranın mutluluğu satın alamayacağına dair yaygın inanışa rağmen gelirle öznel iyi oluş arasında pozitif ilişkiler gözlemlenmiştir. Ancak sosyal ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması dikkate alındığında gelir ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Gelir ve temel ihtiyaçlar gibi maddi faktörler, insanların hayatlarını duygusal olarak nasıl deneyimlediklerinden çok yaşamlarını bilişsel olarak nasıl değerlendirdikleri ile daha güçlü bir şekilde ilişkilidir. (Tov, Diener 2013: 2)

3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Hali

Psikolojik iyi oluş hayatın iyi gitmesiyle ilgilidir. Bu durum iyi hissetmenin ve etkili bir şekilde işleyişin birleşimidir. Sürdürülebilir refah, bireylerin her zaman iyi hissetmelerini gerektirmez; acı veren duyguların deneyimi yaşamın normal bir parçasıdır ve bu olumsuz ya da acı verici duyguları yönetebilmek uzun vadeli iyi oluş için esastır. Bununla birlikte, olumsuz duygular aşırı veya çok uzun sürdüğünde ve bir kişinin günlük yaşamında işlev görme yeteneğini engellediğinde psikolojik iyi olma durumu tehlikeye girer. İyi hissetme kavramı yalnızca olumlu mutluluk ve memnuniyet duygularını değil, aynı zamanda ilgi, bağlılık, güven ve şefkat gibi duyguları da içerir. Etkili işleyiş kavramı (psikolojik duyu) kişinin potansiyelinin gelişimini, kişinin yaşamı üzerinde bir miktar kontrol sahibi olmasını, bir amaç duygusuna sahip olmasını ve olumlu ilişkiler deneyimlemesini içerir. (Huppert 2009: 137)

Psikolojide iyi oluş, genellikle mutluluk (hedonik bakış açısı) ve bireysel ve toplumsal yaşamda optimal etkinlikle işlevsellik (eudaimonik bakış açısı) gibi olumlu duygusal durumların bir kombinasyonu olarak kavramsallaştırılır. Huppert'in özetlediği gibi psikolojik iyi oluş, hayatların iyi

gitmesiyle ilgilidir ve iyi hissetmenin ve etkili bir şekilde işleyişin birleşimidir. Bu nedenle tanımı gereği yüksek psikolojik iyi oluşa sahip insanlar kendilerini mutlu, yetenekli, iyi desteklenmiş, yaşamdan memnun hissettiklerini bildirirler. (Winefield vd. 2012: 2) Psikolojide kişisel iyi oluş üzerine iki bakış açısı bulunmaktadır. Bunlar hedonik bakış açısı ve eudaimonik bakış açısıdır. Hedonik bakış açısı, hazzın bireye en büyük mutluluğu getiren ve şu anda öznel iyi oluş ile ilişkilendirilen yaklaşımdır. Bu durum olumsuz duyguların yokluğu, olumlu duyguların deneyimi ve yaşam doyumu olarak da özetlenebilir. Eudaimonik bakış açısı ise mutluluğun kendi kaderini tayin etme, hedeflere ulaşma, hayatın anlamı, kişisel güçlü yönleri gerçekleştirme ve kendini gerçekleştirmeden oluştuğunu savunur. Bu kavram da psikolojik iyi oluş ile ilişkilidir. Bu durum da psikolojik işleyişin pozitif kanıtı olarak kişisel gelişim ve yeteneklerin gerçekleşmesi olarak özetlenebilir. Logoterapinin kurucusu Frankl, psikolojik iyi oluş çalışmalarında yaşam yapısının anlamı, özgürlük ve kendi kaderini tayin etme algısı ve deneyimi, kişinin yaşamına ve geleceğine ilişkin sorumluluk ve olumlu vizyon, varoluşsal hedeflerin amacı ve yerine getirilmesi, zorlukların kabulünü bütünleştirme gibi psikolojik iyi oluş unsurlarına yer vermiştir. Yaşam doyumu ve kendini gerçekleştirme odağındaki bu anlam duygusuna ulaşılmadığında ise olumsuz bir bilişsel-motivasyon durumunun ortaya çıktığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra umutsuzluk, kişinin yaşamı üzerinde kontrol eksikliği algısı, yaşamsal hedeflerin yokluğunun bu olumsuz durumları izleyebileceğini bildirmiştir. (Alandete 2015: 89)

Psikolojik iyi oluş altı psikolojik boyuttan oluşmaktadır. Keyes, Shmotkin ve Ryff bunları şu şekilde açıklamışlardır: Kendini kabul, sınırların farkında olunsa ve geçmiş hakkında olumlu duygular beslense bile kendinden memnun ve mutlu olmaktır. Başkalarıyla olumlu ilişkiler, farklı insanlarla yakın ilişkiler geliştirmek ve sürdürmek, onların mutluluğunu önemsemek ve empati kurmaktır. Çevre kontrolü, çevreyi şekillendirmek ve kişisel ihtiyaçları karşılamak için fırsatları değerlendirmektir. Özerklik, toplumsal baskıya rağmen toplumsal ortamda bireyselliğe sahip olma ve kişisel standartlara göre düşünce ve davranış kodları geliştirme çabalarıdır. Yaşam amaçları, yaşamda amaçlara sahip olmak ve onda bir anlam görmektir. Kişisel gelişim, kapasitenin farkında olmak, becerileri geliştirmek için çaba sarf etmek ve yeni deneyimlere açık olmaktır. Ayrıca bireylerin özerklik ve yetkinlik algılarının daha yüksek motivasyon, performans ve iyilik hali ile ilişkili olduğu gözlenmektedir. (Taştan 2013: 141)

Özerklik	
Yüksek puanlı	Kendi kaderini tayin eder ve bağımsızdır, belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için toplumsal baskılara direnebilir, davranışı içeriden düzenler, kendini kişisel standartlara göre değerlendirir.
Düşük puanlı	Başkalarının beklenti ve değerlendirmeleriyle ilgilenir, önemli kararlar almak için başkalarının yargılarına güvenir, belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara uyar.
Çevre Kontrolü	
Yüksek puanlı	Çevreyi yönetmede ustalık ve yeterlilik duygusuna sahiptir, karmaşık faaliyetler dizisini kontrol eder, çevresindeki fırsatları etkin bir şekilde kullanır, kişisel ihtiyaç ve değerlere uygun bağlamları seçebilme veya oluşturabilme becerisine sahiptir.
Düşük puanlı	Günlük işleri yönetmekte güçlük çeker, çevresindeki olguları değiştiremediğini veya iyileştiremediğini hisseder, çevresindeki fırsatlardan habersizdir, dış dünya üzerinde kontrol duygusundan yoksundur.
Kişisel Gelişim	
Yüksek puanlı	Sürekli gelişme hissi vardır, kendini büyüyen ve genişleyen bir yapı olarak görür, yeni deneyimlere açıktır, potansiyelini gerçekleştirme duygusuna sahiptir, zamanla kendinde ve davranışlarında iyileşme görür, daha fazla bilgi sahibi olacak ve bunları çevresine yansıtacak şekilde değişir.
Düşük puanlı	Kişisel durgunluk duygusu vardır, zamanla gelişme duygusundan yoksundur, hayattan sıkılmış ve ilgisiz hisseder, yeni tutumlar veya davranışlar geliştiremediğini hisseder.
Başkalarıyla Olumlu İlişkiler	
Yüksek puanlı	Başkalarıyla sıcak, tatmin edici, güvene dayalı ilişkilere sahiptir, başkalarının refahı ile ilgilenir, güçlü empati, şefkat ve yakınlık yeteneğine sahiptir, insan ilişkilerinin kurulmasına ve geliştirilmesine değer verir.

Düşük puanlı	Başkalarıyla çok az yakın ve güvene dayalı ilişkisi vardır, başkaları ile sıcak ve açık ilişkilerde olmayı tercih etmez, kişilerarası ilişkilerde yalıtılmıştır, başkalarıyla olan bağlarını sürdürmek için taviz vermeye istekli değildir.
Yaşam Amaçları	
Yüksek puanlı	Hayatta hedefleri vardır, şimdiki yaşamının ve geçmiş yaşamının bir anlamı olduğunu hisseder, yaşam amacı veren inançlara sahiptir, yaşamak için amaçları ve hedefleri vardır.
Düşük puanlı	Hayatta bir anlam duygusundan yoksundur, hayatta yalnız temel birkaç amacı vardır, yön duygusundan yoksundur, geçmiş yaşamınışıklarının bir amacının olmadığını düşünür, hayata anlam katan hiçbir bakış açısı veya inancı yoktur.
Kendini Kabul	
Yüksek puanlı	Kendine karşı olumlu bir tutuma sahiptir, iyi ve kötü nitelikler dahil olmak üzere benliğin birçok yönünü tanır ve kabul eder, geçmiş yaşamı hakkında olumlu düşüncelere sahiptir.
Düşük puanlı	Kendinden memnun değildir, geçmiş yaşamında olanlardan dolayı hayal kırıklığına uğramıştır, belirli kişisel nitelikleri konusunda endişelidir, olduğundan farklı görünmek ister.

Tablo 4 : Psikolojik İyi Oluşun Teorik Boyutlarının Tanımları

Kaynak : Ryff, C. D. (2014), “Psychological Well-Being Revisited: Advances In The Science And Practice Of Eudaimonia”, *Psychotherapy And Psychosomatics*, 83/1: 10-28. doi: 10.1159/000353263

Psikolojik iyi oluş ve sağlık yakından ilişkilidir ve kronik hastalık olgusunun ilerleyen yaşla birlikte artması nedeniyle bu bağlantı ileri yaşlarda daha önemli hale gelmektedir. Yaşam beklentisi arttıkça ve yaşamı tehdit eden hastalıklara yönelik tedaviler daha etkili hale geldikçe, ileri yaşlarda iyilik halinin sürdürülmesi konusu giderek önem kazanmaktadır. Yaşlı insanlar üzerinde yapılan araştırmalar yaşam kalitesi değerlendirmelerinin kişinin sağlık durumundan etkilendiğini göstermektedir ancak nüfusta ortalama yaşam süresinin arttığına dair gözlemler, psikolojik iyi oluşun sağlık dışında farklı faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Bunlar maddi koşullar, sosyal ilişkiler ve aile ilişkileri, sosyal

roller ve faaliyetler, yaşla birlikte değişen faktörleri içerir. Psikolojik iyi oluşun sağlıkta koruyucu bir faktör olabileceğini, kronik fiziksel hastalık riskini azalttığını ve uzun ömürlülüğü desteklediğini öne süren büyüyen bir araştırma literatürü vardır. Ayrıca psikolojik iyi oluşun sağlık değerlendirme ölçütlerinde ele alınması ve sağlık hizmetlerine kaynak tahsisinde dikkate alınması gerektiği tartışılan konular arasında yer almaktadır. (Steptoe, Deaton, Stone 2015: 641) Psikolojik iyi oluş ile yaş arasındaki güçlü ilişkinin yanında farklı faktörlerin de kuvvetli bağlantıları araştırmacılar tarafından tespit edilmiştir. Larson otuz yıllık bir süre boyunca gerçekleştirilen psikolojik iyi oluşla ilgili önceki çalışmaları özetlemiş ve yapının fiziksel sağlık durumu, işlevsel durum, meslek, gelir, eğitim düzeyi ve sağlık derecesi gibi sosyo-demografik faktörlerle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu kaydetmiştir. Hamashima da Japonya'da daha önceki psikolojik iyi oluş çalışmalarını (özellikle yaşam kalitesi) incelemiş ve psikolojik iyi oluşun fiziksel sağlık, yaş, medeni durum, meslek ve ekonomik durum gibi diğer faktörlerden etkilendiği sonucuna varmıştır. (Cho vd. 2011: 2)

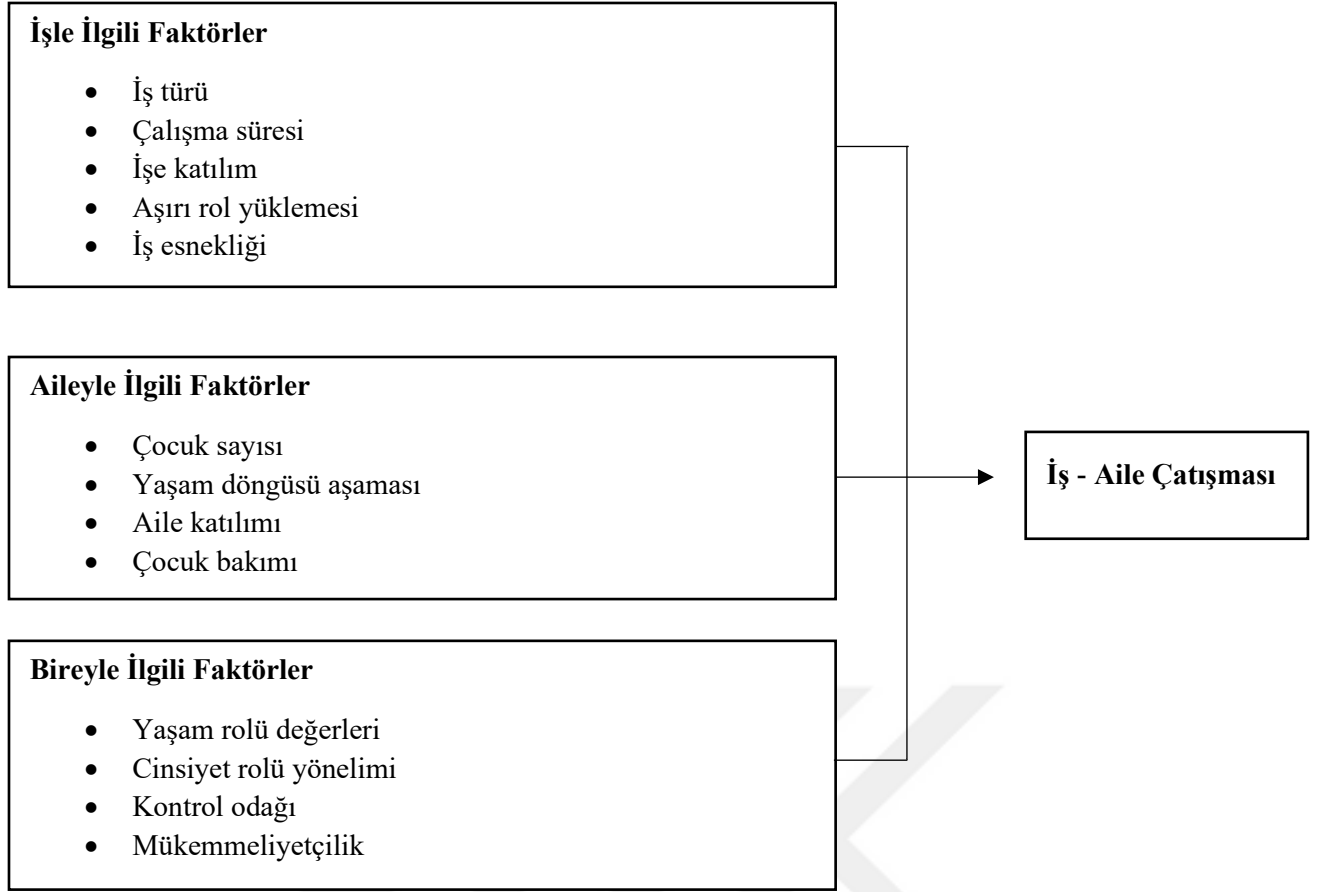
Psikolojik iyi oluşla cinsiyet farkları ve medeni durum arasında da önemli bir ilişki bulunmaktadır. Erkekler ve kadınlar için tatmin edici olmayan bir evlilik sürdürmek, psikolojik iyi oluş üzerinde büyük bir zarara neden olabilir. Son 30 yılda toplumsal cinsiyet rollerinde ve aile yapısındaki çarpıcı değişiklikler, medeni durum ve medeni durum kalitesinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkilerinde cinsiyet farklılıkları varsayımını sorgulamak için önemli bir neden sağlamıştır. Evli kadınların iş gücüne katılımındaki artış bu durumun tanımlanmasında özellikle önemlidir. Kadınların istihdam kalıplarındaki değişimlere, evlilik ve doğum zamanındaki gecikmeler ve evlilik istikrarındaki düşüşler eşlik etmiştir. Bu demografik değişiklikler, evliliğin ekonomik gerekliliğini, anlamını ve deneyimini etkilemiştir. Kadınların rollerindeki değişiklikler, evlilik kalitesinin kadınların iyi oluşu açısından erkeklere kıyasla görece önemini de zayıflatmıştır. Ayrıca, kadınların işgücüne katılımı arttıkça ekonomik özgürlük artacak ve bu durum da iyi oluşu engelleyen birtakım faktörlerin kırılmasına zemin hazırlayacaktır. (Williams 2003: 471)

4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

4.1. İş-Aile Çatışması Kavramı

İş ve aile hayatı, bir insanın hayatındaki en önemli iki alandır. İkisi arasındaki denge eksikliği, psikolojik sıkıntı, düşük moral, iyi oluşun zarar görmesi gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir. Çift faktör teorisine göre aile hayatı, iş doyumsuzluğuna yol açan bir hijyen faktörü olan kişisel yaşamda önemli bir rol oynamaktadır. Buna karşılık, iş-aile çatışması birçok kişinin yaşadığı büyük bir stres kaynağıdır. İlgili kavram, istihdam edilen kişinin işinin ailesine veya ailesinin işine müdahale etmesi olarak tanımlanmakta olup, iş ve aile hayatının baskısını dengelemenin zor olduğu durumlarda ortaya çıkan bir tür roller arası çatışmadır. Zamana dayalı, gerilime dayalı ve davranışa dayalı olmak üzere üç ana iş-aile çatışması türü vardır. Zamana dayalı çatışma, bir role ayrılan zaman başka bir role katılmayı zorlaştırdığında ortaya çıkabilir. Gerilime dayalı çatışma, bir rolde yaşanan gerginliğin başka bir role girildiğinde ve buna katılımı engellediğinde ortaya çıkar. Davranışa dayalı çatışma ise bir rolde gerekli olan belirli davranışlar, başka bir roldeki davranışsal beklentiyle uyumlu olmadığında ortaya çıkar. (Deng vd. 2018: 2)

Modern toplumlarda insanlar yalnızca daha geniş bir sosyal fenomen olarak değil, aynı zamanda dikkate değer bir psikolojik fenomen olarak kabul edilen iş ve aile ağırlıklarını dengelemekte güçlüklerle karşılaşmaktadır. Greenhaus ve Beutell, iş-aile çatışmasını ilk kez iş ve aile rolleri arasında uyumlu bir ilişki kurmadaki başarısızlık olarak tanımladığından beri, bu dikkate değer sosyal kaygıyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların ilk sonuçlarında 1977 ile 1997 yılları arasında Amerika'da çalışan ebeveynlerde iş-aile çatışması anlamında gözle görülür bir artışın olduğu saptanmıştır. İş-aile çatışması, işin veya ailenin talepleri diğer rollerdeki talepleri yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkan roller arasındaki bir çatışmadır. Çatışma, işin aileye etkisi ve ailenin işe etkisi olmak üzere iki yönde ortaya çıkabilir. (Xin, Zheng, Xin 2020: 2) İş-aile çatışması, normal olarak iki farklı ama yüksek oranda ilişkili kavramdan oluşan çift yönlü bir yapı olarak ele alınır. Bunlar işin aileye müdahalesi (bir kişinin iş sorumlulukları nedeniyle ailenin taleplerini yerine getirememesi) ve ailenin işe müdahalesi (bir kişinin aile sorumlulukları nedeniyle işine gerekli zamanı ve özeni gösterememesi) olarak belirtilebilir. Drummond'a göre işten aileye çatışma olarak da bilinen aile ile iş çatışması, aile yaşamı ve genel psikolojik iyilik hali üzerinde önemli olumsuz etkilere yol açan yüksek düzeyde iş talepleri ve işle ilgili stresörler olduğunda ortaya çıkar. Benzer şekilde, işin aileye müdahalesi, bir kişinin iş hedeflerini etkili bir şekilde yerine getirmek için daha az zamana sahip olmasına yol açan aile baskıları ve talepleri tarafından tetiklenir. Ortaya çıkan aile sorunları sonuçta daha düşük iyi oluşa, doyuma ve artan psikolojik gerginliğe yol açar. (Al-Jubari, Mosbah, Salem 2022: 3)



Şekil 6 : İş-Aile Çatışmasının Öncülleri

Kaynak : Ahmad, A. (2008), “Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict”, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4/1: 57-65.

Global konjonktürde özellikle son dönemlerde kadınların iş hayatına daha fazla katılım göstermeleri ve erkeklerin günlük ev işlerine dahil olmaları sebebiyle, iş-aile çatışması kurumsal çalışanlar arasında oldukça yaygınlaşmaya, bununla birlikte literatürdeki çalışma alanı oldukça genişlemeye başlamıştır. İş talepleri-kaynaklar modelinin rehberliğinde akademisyenler esneklik ve destek kavramlarını iş-aile çatışmasını azaltabilecek kilit iş kaynakları olarak görmeye başladılar. Özellikle kaynakların dağılımı noktasında bu iki kavram bir denge mekanizması görmektedir. (Kelly vd. 2014: 486) İş-aile çatışması, her bireyin yaşamdaki rollere harcamak için sınırlı kaynaklara (örneğin, zaman, enerji ve dikkat) sahip olduğunu iddia etmektedir. Bu varsayıma göre birey aile rolüne katılmak için gerekli olan kaynaklarını (örneğin, zaman, enerji, duygular) iş ortamında ve iş hayatında tüketmekte, bunun karşılığında ise aile hayatına ayıracağı benzer enerji ve zaman kavramlarını yeterince açığa çıkaramamaktadır. Bununla birlikte son dönem araştırmacıları, iş-aile çatışmasının kişisel kaynakları tükettiğini ve aile alanındaki başarıyı engellediğini de belirtmişlerdir. (Carvalho vd. 2018: 3)

Bir diğerk model olan kaynakların korunması teorisi, insanların değerk verdikleri kaynakları elde etmek ve sürdürmek için çabaladıklarını belirtir. Kaynaklar kıt olduğundan ve insanlar çeşitli iş ve aile meseleleriyle uğraşmak zorunda olduğundan, kaynakların belirli bir oranda ve belirli bir denge içinde tahsis edilmesi gerekir. Bu nedenle, insanlar daha fazla kaynak elde etme veya kaynak durumlarını koruma eğilimindedir. Bununla birlikte, insanlar karşılaştıkları baskıları anlamak veya kontrol etmek için yeterli kaynağa sahip olmadığında, iş-aile çatışmaları kolayca ortaya çıkar ve bu da insanların işe bağlılık düzeyini engeller. Kaynak koruma teorisine göre, bireyler kaynakları korur ve elde eder. Ancak kaynakların sınırlı olması nedeniyle iş ve aile arasında çatışma yaşandığında, tükenen kaynakların zamanında tamamlanmaması kişilerin işe karşı tutum ve davranış eğilimlerini olumsuz yönde etkileyecektir. (Yang vd. 2021: 3)

4.2. İş-Aile Çatışması Türleri

Literatürde üç tür iş-aile çatışması tanımlanmıştır. Bunlar; zaman temelli çatışmalar, davranış temelli çatışmalar ve stres temelli çatışmalardır. Zaman temelli çatışmalar, bir alandaki zamanla ilgili talepler diğerk alandaki zamanla ilgili taleplerle uyuşmadığında ortaya çıkan çatışmaları içerir. Davranış temelli çatışmalar, bir alandaki (örneğin saldırganlık, akılcılık) belirli rol davranışına yönelik taleplerin, diğerk alandaki (örneğin duygusallık, sıcaklık) rol taleplerine zıt olduğu durumlarda gözlemlenir. Stres temelli çatışmalar, aşırı gerginlik ortamlarında gözlemlenen ve insani reaksiyonlar neticesinde yönetilmesinde zaman zaman güçlük yaşanabilen gerilim reaksiyonlarından kaynaklanan çatışmalar anlamına gelir. Bu durum, zaman taleplerinin yanı sıra işyerinde düşük sosyal destek, görev belirsizliği ve fiziksel talepler gibi diğerk talepleri de içerebilir. (Busch-Heizman, Holst 2017: 3)

4.2.1. Zaman Temelli Çatışma

Zamana dayalı çatışma, bir role ayrılan zamanın bireyin diğerk role katılımını zorlaştırması durumunda ortaya çıkan çatışmayı ifade eder. Bir veli-öğretmen toplantısının iş yerindeki önemli bir toplantıyla çakışması buna bir örnek olabilir. Buck, Lee, MacDermid ve Smith'e göre, zamana dayalı iş-aile çatışmaları kavramı, insan enerjisinin sınırlı miktarda olduğunu öne süren kıtlık modelinden türetilmiştir ancak araştırma, alternatif kaynakların sağlandığını iddia eden genişleme modelini de destekliyor görünmektedir. Birden fazla role sahip olmak, birden fazla rol üstlenmenin olası stresli etkilerinden daha ağır basabilmektedir. (Ahmad 2008: 58)

Her biri kendi talepleri olan birden fazla role dahil olmak, birey üzerinde bir zaman baskısı yaratabilir. Bir rolden kaynaklanan zaman talepleri, başka bir role katılmayı veya beklentileri karşılamayı fiziksel olarak imkansız hale getirebilir. Ek olarak bir rolle ilgili baskılar, kişi fiziksel olarak ikinci bir rolün taleplerini karşılamaya çalışırken bile o rolle ilgili psikolojik bir meşguliyet yaratabilir. Teorik olarak, zamana dayalı çatışmanın etkileri, kaynak tüketimi veya zaman, enerji veya dikkat gibi

sınırlı kaynakların bir alandan diğerine aktarılmasıyla açıklanabilir. Kaynakların korunması teorisine göre, bireyler nesneler, kişisel özellikler, koşullar ve enerjiler dahil olmak üzere kaynakları elde etmeye ve korumaya çalışırlar. Kaynaklarda bir kayıp veya bir kayıp tehdidi olduğunda stres oluşur. (Payne, Cook, Diaz 2012: 228)

4.2.2. Davranış Temelli Çatışma

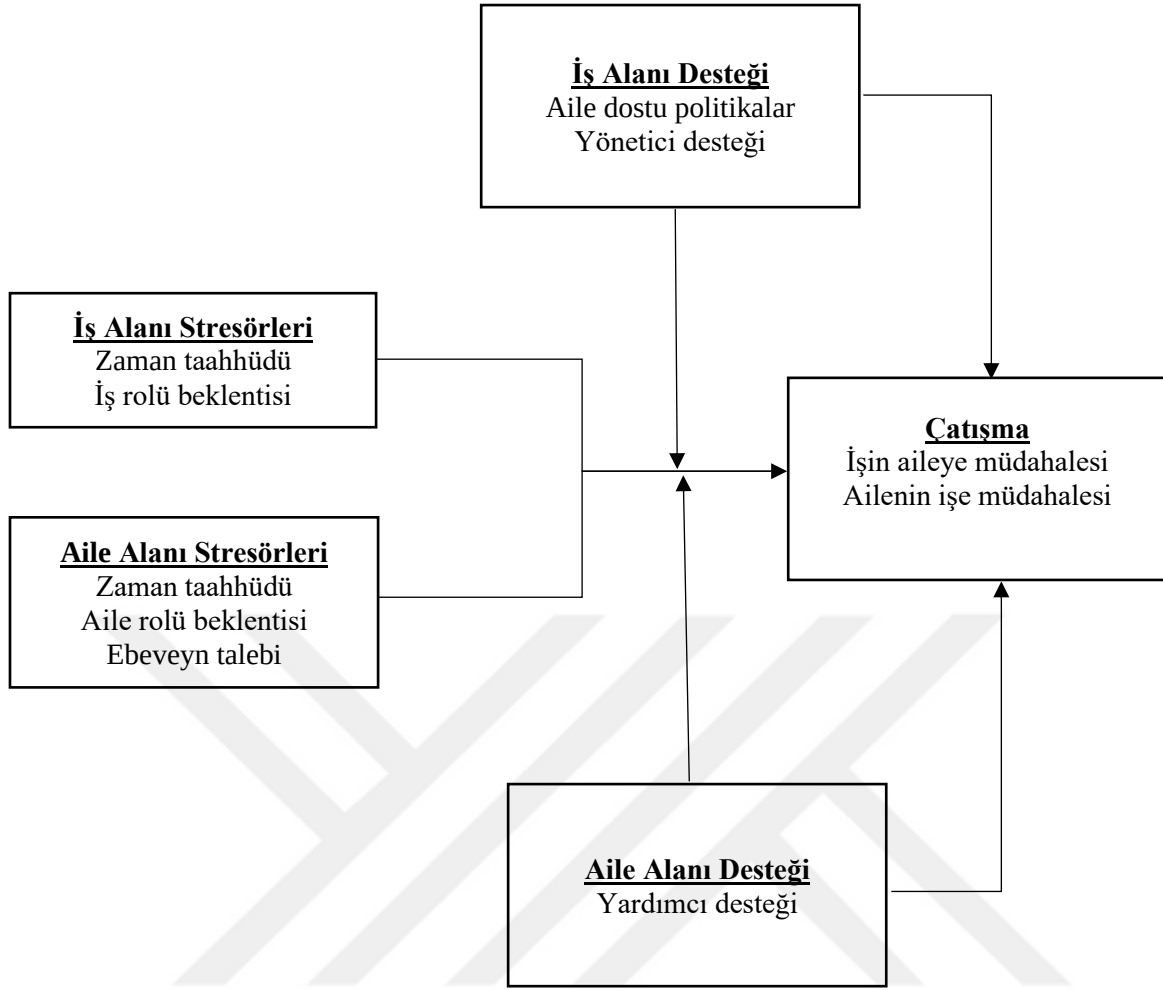
Davranışa dayalı çatışma, bir davranıştan duyulan beklentilerin, diğer rol davranışlarından duyulan beklentilerden farklı olduğunda ortaya çıkan çatışma türüdür. Kariyer yapan bir kadının davranışlarındaki farklılıklardan kaynaklanan durum bu davranış türüne örnek olarak gösterilebilir. Çalışırken ve evde bireysel davranış uyumsuzluğu gösteren birey, genellikle birlikte üstlenilen roller arasında geçiş yapmakta zorlanır ve bulunduğu ortamdan kaynaklanan farklı davranışları sergilemesi davranış temelli bir tutarsızlığa sebebiyet verebilir. (Asbari vd. 2020: 6728) Davranışa dayalı çatışma, bir rolün zorunlu kıldığı belirli davranışlar başka bir rolün davranışsal normlarıyla uyumsuz olduğunda ortaya çıkar. Örneğin, üst düzey bir restoran veya otel müdürünün işyerinde agresif davranışlar sergilemesi beklenebilir, ancak aile üyelerinin muhtemelen duygu ve şefkate ihtiyacı vardır. Bu nedenle, aile üyelerine çalışanları gibi davranan bir yönetici, muhtemelen davranış temelli çatışma yaşayacaktır. (Magnini 2009: 122)

Davranış temelli çatışma, iş ve aile ile ilgili davranış kalıpları uyumlu olmadığında ortaya çıkar. Bazı akademisyenler davranışa dayalı iş-aile çatışmasının çoğu meslek için geçerli olmayabileceğini öne sürerken, ordu veya hapisane gardiyanlığı gibi belirli mesleklerin, aile etkileşimlerine uygun olmayabilecek düşmanca veya saldırgan kişilerarası etkileşimler gerektirebileceği açıktır. Benzer şekilde, okul öncesi bir çocuğa karşı çok şefkatli olmaya ihtiyaç duymak, insanları işten atmak zorunda olan bir CEO olmak ya da insanları tutuklamak zorunda olan bir polis olmak gibi daha katı bir ortama uymayabilecek davranışlar gerektirebilir. Bu nedenle, rollerin olumlu ve olumsuz geçişi gibi iş-aile süreçlerinin işleyebileceği süreçlerde ve derecelerde mesleki farklılıklar olabilir. (Kossek, Lee 2017: 4)

4.2.3. Stres Temelli Çatışma

Strese dayalı çatışmalar, bir rolün zorlaması diğerinin gereksinimlerini karşılamayı zorlaştırdığında ortaya çıkar. Çalışma alanından kaynaklanan gerginlikler, rol çatışması, rol belirsizliği, düşük görev özerkliği ve çeşitliliği, düşük lider desteği, düşük çalışma grubu desteği, destekleyici örgütsel kültür eksikliği, iş baskıları ve fiziksel ve zihinsel çalışma taleplerini kapsamaktadır. Aile alanındaki iş-aile çatışması kaynakları; düşük eş desteği, ebeveyn bağlılığı ve talepleri ve aile rolleri hakkında karı-koca anlaşmazlığı gibi aile çatışması olarak örneklendirilebilir. (Fuss vd. 2008: 4)

Stres, bireyin tehlikede olduğu ve durumun bireyin kapasitesini veya kaynağını zorladığı veya aştığı bir duruma bireyin psikolojik tepkisi olarak tanımlanır. İş yerindeki bireyler farklı stres türleri yaşayabilirler. Bazıları kişisel gelişim ve başarılar için zorluklar veya fırsatlar sağlayabilecek aşırı iş yükünden, zaman baskısından ve ek sorumluluklardan kaynaklanabilir ve bunlar meydan okuma stresi olarak adlandırılır. Bazı stresler de kişisel gelişim ve başarıya engel oluşturabilecek aşırı veya istenmeyen kısıtlamalardan kaynaklanır ve bunlar da engel stresi olarak tanımlanır. Rothbard ve Staines'e göre, eğer kişi işten daha fazla stres alırsa, o zaman ailesine yeterince kaynak ayıramaz ve bu da iş-aile çatışmasına yol açabilir. Meydan okuma ve engelleme stresi, işle ilgili tutumlar ve niyetlerle (iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş arama ve gönüllü işten ayrılma gibi) farklı şekillerde ilişkili olsa da her ikisi de artan iş talebi nedeniyle tükenmişlik ve daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması ile pozitif olarak ilişkilidir. Podsakoff ise araştırmalarında, hem meydan okuma hem de engelleyici stres faktörleriyle, bireylerin aileye başarılı bir şekilde kaynak ayırmasının pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuştur. (Chang vd. 2017: 5) İş-aile çatışması, genellikle çatışma halinde olduğu düşünülen iş ve yaşam alanlarının arasındaki çatışmayı ifade eder ve bu iki alandaki farklı roller arasında var olan gerilimdir. Kopelman ve arkadaşları iş-aile çatışmasını, roller arasındaki çatışma, bireyin bir rolde hissettiği stresin diğerinin stresiyle uyumsuzluğu olarak tanımlamıştır. Ayrıca, stresi en az iki şekilde iş-aile çatışması etkeni olarak görmektedirler. Biri sınırlı zaman kaynakları için farklı rollerin talepleri arasındaki rekabet, diğeri ise bir veya daha fazla rolle ilgili baskıdır. Diğeri bir deyişle, iş yerinde yüksek düzeyde stres yaşayan bireyler, evde iyi bir eş ya da ebeveyn olmakta zorlanabilirler. (Chen vd. 2021: 2)



Şekil 7 : Stres Temelli İş-Aile Çatışması Modeli

Kaynak : Luk, D. M., Shaffer, M. A. (2005), “Work And Family Domain Stressors And Support: Within-And Cross-Domain Influences On Work–Family Conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.

4.3. İş-Aile Çatışmasına Yönelik Yaklaşımlar

4.3.1. Rasyonel Bakış Açısı Yaklaşımı

Akılcı bakış açısı kuramına göre temel değişken zamandır ve çalışanlar zaman sorunları nedeni ile iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadırlar. Greenhaus ve diğerleri tarafından yapılan araştırma sonucunda çalışanların iş yaşamındaki sorumlulukları için ayırmak zorunda oldukları zamanın çok olmasının, kişinin çatışma yaşamasına neden olduğu ifade edilmiştir. (Öztürk, Çelik 2019: 117)

Zamanın yanında önemli olan iki değişken daha vardır ve bunlar iş ve aile yaşamındaki yoğunluk ve roller arasındaki uyumsuzluklardır. İnsan özü itibariyle sosyal bir varlıktır ve kişinin belirli oranlarda kendisine, ailesine ve işine zaman ayırması kaçınılmazdır. Günümüz koşullarına bakıldığında

insanların daha fazla para ve itibar kazanma eğiliminde olmasından dolayı işine bazı durumlarda ailesinden daha fazla zaman ayırmak durumunda olduğu zamanlarda çatışmaların yaşanması da kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca kişinin bazı durumlarda ekstra mesai yapması, uzakta çalışmak durumunda olması ve seyahatlerinin sık olması gibi durumlar da bu çatışmaların şiddetini artırıcı diğer etkenler olmaktadır. Bu gibi durumlar da insanların yaşamış oldukları psikolojik gerginlik halinin artmasına sebebiyet vermektedir. (Cingöz, Kaya 2018: 132)

4.3.2. Telifi (Dengeleme) Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre, iş ve aile arasında negatif bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Bir alandaki doyumsuzluğun artması, bu alandaki role yönelik enerjinin ve zamanın da azalmasına sebep olacaktır. Ancak, ilk alandaki istenmeyen deneyimlerin telifi edilmesi için ikinci alana daha fazla zaman ve enerji harcanacaktır. Bir insan işinden ve kariyerinden daha az doyum aldıkça, ailesiyle daha fazla ilgilenecektir. Eğer aile yaşamı daha az haz veriyorsa, işe ve kariyere de o kadar daha fazla yoğunlaşmaktadır. (Tetik, Köse 2016: 180)

Boş zaman ile iş arasındaki etkileşimi inceleyen telifi teorisi Chick ve Hood tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar çalışanın boş zaman faaliyetlerindeki seçiminin, mevcut işte yapmak istediği fakat yapamadığı faaliyetler üzerine odaklanmasını telifi teorisi olarak açıklamıştır. Edwards ve Rothbard telifi teorisini, bireyin bir alandaki tatminsizliğini, diğer alana daha fazla yoğunlaşarak veya o alana daha fazla zaman ayırarak telifi etme yoluna gitmesi olarak ifade etmektedirler. Champoux ise telifi teorisini bireylerin bir alandaki eksik, problemlili ve ödüllendirici olmayan davranış ve deneyimlerini başka bir alanda ödüllendirici davranışlarla telifi etmek istemeleri olarak ifade etmiştir. Örneğin, işte mutlu olamayan ve iş tatmini bulunmayan bir çalışanın, işyerinde işi ile ilgili olmayan farklı, ilgi çekici davranışlar sergilemesi telifi teorisi kapsamında değerlendirilebilir. Aynı şekilde çalışan işte yeterince ödüllendirildiğini ve mutlu olduğunu hissettiği takdirde, kendisini ödüllendirecek başka davranışların arayışı içerisine girmeyecektir. Çalışanın kendisine işte boş zaman oluşturmak istemesinin birçok sebebi olabilir. Çalışan yaptığı işi zorluk derecesi az, yaratıcı olmayan, geliştirilebilir olmayan, mücadele gerektirmeyen bir yapıya sahip olduğunu düşündüğü takdirde telifi teorisi kapsamında işte kendisine boş zaman oluşturacaktır. (Aykan, Özçelik 2020: 596)

4.3.3. Taşma (Yayılma) Yaklaşımı

Yayılma modeli, bir alanın diğerini olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkileyebileceğini varsayar. Yayılma teorisi bağlamındaki etkinin türü üç açıdan ele alınabilir. Bunlardan birincisi, alanlar birbirini ya kendi içinde (klasik yayılma perspektifi) ya da bireyler arasında (çapraz bakış açısı) etkileyebilir. İkinci olarak bir alandan diğerine olan etkiler olumlu (zenginleştirme, kolaylaştırma) veya

olumsuz (atışma) olabilir. Üçüncü ve son olarak da etkiler, iş ve aile veya aile ve iş yönünü alabilir. (Baeriswyl, Krause, Schwaninger 2016: 3)

İlk araştırmalarda iş ve aileyi nispeten bağımsız iki alan olarak görmelerine rağmen, araştırmacılar giderek artan bir şekilde bunların birbirine bağımlı olduğına dikkat çekmişlerdir. Yayılma, bir alan (yani iş veya aile) başka bir alanı etkilediğinde meydana gelir. Çalışmalar, duyguların, değerlerin, becerilerin, davranışların, tutumların, fikirlerin, ilkelerin, stresin, inançların ve diğer faktörlerin bir alandan diğerine aktarılabilceğini göstermiştir. Yayılma, pozitif ve negatif olmak üzere iki forma ayrılabilir. Pozitif yayılma, başka bir alana fayda sağlayan veya onu destekleyen, stres yerine memnuniyet ve keyif yaratan ve başka bir alandaki yaşam kalitesini artıran bir ortama katılımı ifade eder. Tersine, olumsuz yayılma, bir alana katılımın diğerine katılmayı zorlaştırması durumunda ortaya çıkar. Spesifik olarak, bir bireyin bir alandaki ihtiyaçlarını karşılamak, diğer alandaki ihtiyaçları karşılamada daha fazla strese yol açar. (Li vd. 2021: 3) İlk durumda, iki rolden birine dahil olmak, olumlu deneyimlerin, ruh halinin ve yeterliliklerin diğer alana aktarılmasına izin verir. Ayrıca diğer alanda yaşanan olumsuz deneyimleri telafi eder. Ardından, işlerin olumlu işleyişini geliştirir. Olumsuz yayılma ile ilgili olarak, iki rolden birine bağlanmak diğerine zarar vermekte ve aile memnuniyetsizliğı, işteki zorluklar, iş doyumsuzluğu ve daha yüksek sıkıntı gibi bazı olumsuz sonuçlar da beraberinde gelebilmektedir. (Loscalzo vd. 2019: 2)

		İş-Aile Yayılımının Yönü	
		İşten Aileye	Aileden İşe
İş-Aile Yayılımının Türü	Pozitif	<u>Pozitif İş-Aile Yayılımı</u> Bireyin iş hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, aile hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.	<u>Pozitif Aile-İş Yayılımı</u> Bireyin aile hayatında elde ettiği bilgi, beceri, tecrübe ve kaynakların, iş hayatına olumlu bir şekilde yayılması, katkı sağlamasıdır.
	Negatif	<u>Negatif İş-Aile Yayılımı</u> İş hayatında elde edilenlerin, aile hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, bireyin iş hayatının aile hayatına zarar vermesidir.	<u>Negatif Aile-İş Yayılımı</u> Aile hayatında elde edilenlerin, iş hayatına olumsuz veya yıkıcı bir şekilde yayılması, bireyin aile hayatının iş hayatına zarar vermesidir.

Tablo 5 : İş-Aile Yayılımı Modeli

Kaynak : Polatcı, S., Keser, A. (2017), “İş Aile Yayılımının Bireyin İş Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72/2: 401-421. doi: 10.1501/SBFder_0000002451

4.3.4. Bölünme Yaklaşımı

Bölünme yaklaşımıyla ilgili yapılan araştırmalarda Kanter, iş ve aile yaşamının tamamen ayrı olduğu görüşünü ayrı dünyalar miti olarak ifade etmiştir. Bu anlayışa göre iş ve aile, bağımsız alanlar olarak görülmektedir. Herhangi bir alana katılım diğer alanı etkilememektedir. Bu yaklaşıma göre her alanın kendi baskılayıcı talepleri vardır, bu talepler arasında kaçınılmaz mücadelenin varlığı bir gerçekliktir ve bu talepleri yönetmek bireyin sorunudur. (Tetik, Köse 2016: 180)

Bölünme kuramı, bireyin iş dışı yaşam alanı ile iş alanının birbirini etkilemeyen iki farklı alan olduğu, her iki alandaki bireyin rollerinin birbirini etkilemekten uzak ve bağımsız beklentiler içerdiği, kariyerin daha nesnel bir alan olmasına karşın aile alanının daha öznel olması nedeniyle farklılıklar barındırdığı tezine dayanır. Bireyler bu iki alanı ayrı tutmayı başardıklarında yaşamlarını daha kolay bölümlendirmektedirler. Bireyin hayatında bu dengeyi yakalamak oldukça zor olduğu için bu varsayım teoride mümkündür ancak insanın sosyal bir varlık olduğu göz önüne alındığında pratikte bazı sorunlu alanları içinde barındırdığı söylenebilmektedir. Bu durum karşısında bireyin karşı karşıya kaldığı denge ve çatışma kavramları hem bireyler hem de organizasyonlar özelinde oldukça hassas bir alan oluşturmaktadır. (Uslu 2020: 38)

4.3.5. Çatışma Yaklaşımı

Bir bireyin iş ve iş dışında yaşadığı ikilem ve çatışma bu alanı refere etmektedir. Çatışma kuramı, iş ve aile yaşamındaki rollerin gereklerini yerine getirme zorluklarının iş-aile çatışması yarattığını ileri sürmektedir. Kişinin yaşamış olduğu bu rol ayrımı zorluğu, ister istemez insanları çatışma haline sürüklemektedir. İş ve aile rolleri arasında denge sağlanamaması durumunda bu tip çatışmanın yaşanacağı söylenebilir. (Tetik, Köse 2016: 183)

Çatışma kuramına göre iş ve aile hayatında kişinin üstlenmiş olduğu roller süreklilik arz eden bir halde çatışma halindedir ve kişiyi fizyolojik ve psikolojik olarak yıpratdığı için sürekli olarak yaşanmaktadır. Çalışan bireyin iş hayatında başarı elde edebilmesi için öncelikli olarak aile hayatındaki rollerinin bazılarında vazgeçmesi gerekmektedir. Ancak kişinin arzu ettiği seviyede bir aile hayatına sahip olması için, iş hayatındaki başarısı ile özel hayatının çakışmaması gerekmektedir. Rollerden birinde sağlanacak tatmin ya da başarı için diğer alandaki rolde fedakarlığı gerektirmekte olup, bu durumun bir sonucu olarak da roller arasında uyumsuzluk bulunduğu durumlarda çatışma ortaya çıkmaktadır. (Cingöz, Kaya (2018: 133)

4.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

İş ve aile arasında yaşanan çatışmanın oldukça farklı sebepleri olmakla birlikte bazı etkenler iyi oluş üzerinde direkt etkilidir ve kişinin yaşam alanı üzerinde oldukça fazla etkiye sahiptir. Bunlar arasında cinsiyet sebepli faktörler, iş dağılımının eşit olmaması, ataerkil toplum yapısı, kişisel davranış faktörleri, çocuk veya yaşlı olup olmaması gibi birçok etken bulunmaktadır. Bunların toplamı veya ayrı ayrı etkisi aslında çatışmaların temel tetikleyicileri arasında direkt veya dolaylı etkiye sahip olabilmektedir. İstihdam taleplerinden (işten aileye çatışma) kaynaklanan iş-aile çatışmasının ortak özellikleri arasında standart olmayan veya esnek olmayan çalışma programları, iş stresi, işte özerklik eksikliği ve işte zaman baskısı yer alır. Aile rollerinin taleplerinden (ailede işe çatışma) kaynaklanan iş-aile çatışmasının özellikleri ise ev işi, çocuk bakımı veya bakıcılık için harcanan uzun saatler ve düşük evlilik kalitesini içerir. (Coursolle vd. 2010: 610)

4.4.1. Bireysel ve Ailesel Nedenler

Bireyler, sınırlı zaman, yüksek stres seviyeleri ve birbiriyle yarışan davranışsal beklentiler nedeniyle iş ve ev rolleri arasında çatışma yaşayabilmektedirler. Cinsiyet rolleri, iş-aile çatışmasının sebeplerini anlamak için üzerine eğilinmesi gereken bir konudur. Çoğu toplumda iş bölümünün temeli olan, toplumsal olarak tanımlanmış cinsiyetler temelinde bireyler için geçerli olan ve paylaşılan inançlar bulunmaktadır. Özellikle doğu toplumlarında, ev alanı ve bu alanın bir parçası olarak ev işlerinin kadınların sorumluluğunda olduğu varsayılmaktadır ve bu da kadınların yaşadığı çatışma düzeyini erkeklerden daha fazla etkileyebilir. Bu tarz toplumlar toplumsal cinsiyet ideolojisi, sosyal söyleme de

yansır çünkü çift, sosyopolitik bağlamı göz ardı ederek kadın ve erkeklerin farklılaştığı temel özelliklere atıfta bulunulan baskın sosyal söylemi sıklıkla yeniden yaratır. Bu söylem, ev ve iş ile ilgili olarak kadın ve erkek arasındaki farklılıkların kişisel tercihlerin bir sonucu olduğunu, kadın ve erkeklerin ev işleri ve ev dışındaki işler için doğuştan gelen yeteneklerinde farklılıklar olduğunu ve bu farklılıkların seçime yön verdiğini belirtir. (Chen vd. 2022: 2)

İş ve aile arasındaki çatışmalarla ilişkili olduğu gösterilen diğer demografik özellikler yaş, eğitim, çalışma ve aile saatleri, gelir, çocuk sayısı, istihdam, eğitim durumu, toplam iş tecrübesi, kurumdaki konum, evde yaşayan çocukların varlığı, meslek düzeyi, bir eşle birlikte yaşama durumu, medeni durum, çocukların yaşı, ırkı, kişilerle birlikte yaşayan tam veya yarı zamanlı bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı ve evdeki çocuk sayısı olarak sıralanabilir. (Elahi vd. 2022: 3)

Ev işleri ve aileye bakmak için harcanan zaman, özellikle çocuklu ailelerde aile alanından kaynaklanan çatışmaların en önemli faktörlerinden biridir. Bu nedenle, çocuklu çiftler, çocuksuz akranlarına göre eşler arasında daha fazla sayıda çatışma ve daha yüksek düzeyde stres yaşama eğilimindedir. Çocuk bakımına ilave olarak bakmakla yükümlü oldukları yaşlı bir ebeveynleri de varsa bu çatışma düzeyinin şiddeti daha da fazla artabilmektedir. Bununla birlikte çoğu erkek, çocuklarına bakma sorumluluğunu kadınların üstlendiği için işlerine tam olarak katılmaya devam etmektedirler. Bu nedenle, ailenin işe müdahalesinden kadınların daha fazla zarar göreceği sonucuna varabiliyoruz. Çünkü aileye daha fazla dahil olmaları onların zamanlarını, güçlerini ve işlerine bağlılıklarını azaltabilmekte, bununla birlikte ilerleyen vadede onları işlerinden tamamen kopma aşamasına getirebilmektedir. (Cerrato, Cifre 2018: 3)

4.4.2. Örgütsel Nedenler

İş-aile çatışması, bireyin işi ile yaşamı arasındaki bağlantı olarak tanımlanan iş-yaşam dengesi yapısından kaynaklanır. Denge sağlandığında çalışanın aile hayatı ile iş hayatı arasında herhangi bir sorun olmadan kişi hayatına mutlu bir şekilde devam edebilir. Dolayısıyla, bir çalışanın yaşamının iş ve iş dışı yönleri arasındaki ilişki olarak da betimlenir. Bununla birlikte, tatmin edici bir dengeye ulaşmanın yanında, aileye daha fazla zaman yaratmak için iş tarafını kısıtlamak bazı durumlarda gözlemlenebilir. Bu durum da kuruma ve işe daha az zamanın ayrılmasına ve dolayısıyla dengenin bozulmasına sebebiyet verebilir. Haar ve diğerleri tarafından yapılan bir çalışmada aile ve iş hayatını dengede tutmayı bilen çalışanların hayatlarından daha fazla doyum aldıklarını ve bunun da ruh ve beden sağlıklarını olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. (Harunawamve, Ward 2022: 4)

Dünyanın dört bir yanındaki birçok kuruluşta çalışanlar, günümüzün iş ortamının değişen dinamikleri ve iş dünyasının rekabetçi doğası nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu nedenle, iş-aile çatışması kavramını net bir şekilde anlamak için, iş-aile çatışmasını ayrıntılı bir şekilde roller

arası bir çatışma olarak tanımlayan Greenhaus ve Beutell'in çalışmasına yeniden bakmak daha doğrudur. Yani, iş rolüne katılım, aile rolüne katılım nedeniyle daha zor hale gelmektedir. İş yerindeki ve aile içindeki sorumluluklar çoğu birey için açıkça önemlidir; ancak bu sorumluluklar bir araya getirildiğinde çoğu zaman çelişen taleplerle sonuçlanmaktadır. Pek çok çalışma, iş-aile çatışmasının genellikle çift yönlü bir yapı olduğunu, yani çatışmanın iki alandan geldiğini öne sürmektedir. Çalışanlar iş rolüne çok fazla zaman ayırdığında ve aile rolü ile dengeyi unuttuğunda örgüt çatışma yaşar. Pratik olarak bu, çalışanların iş rolüne dahil olduklarında, çatışmadan kaçınmak için aile rolü ile denge kurmaları gerektiği veya çalışanların iş rolüyle uğraşmasını gerektiren işle ilgili belirli davranışların aile rolünü üstlenmelerini zorlaştıracak anlamına gelir. (Mukanzi, Senaji 2017: 2)

4.5. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Birçok araştırmacı, kaynakların korunması modelini iş-aile çatışmaları için uygun bir çerçeve olarak kabul etmiştir. COR modeli, bireylerin kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştıklarını önermektedir. Kaynaklar kaybolursa veya tehdit edilirse, bireyler sıkıntı yaşar ve bütünsel iyilik hali azalır. Bireyler hem iş hem de aile rollerini yönetme sürecinde kimliklerini kaybettiklerinde, kaynakları giderek azalır ve bu durum bitkinliğe, huzursuzluğa ve hatta depresyona yol açar. Sonuç olarak, talepler çok yüksek olduğunda bireyler daha az esenlik ve ruh sağlığı yaşarlar. (Zhou vd. 2018: 2)

İş-aile çatışması ile ilgili araştırmalar, bu kavramın bireysel ve örgütsel anlamda birçok sorunu beraberinde getirdiğini göstermektedir. Artan iş-aile çatışması; daha yüksek stres, depresyon ve anksiyete, sinir sistemi bozuklukları, duygudurum bozuklukları, madde kullanımı, fiziksel sağlık şikayetleri, hipertansiyon ve yağlı yiyecek tüketimi gibi birçok bireysel ve ailesel soruna neden olabilmektedir. Bununla birlikte yaşamsal ve örgütsel anlamda; daha düşük yaşam ve iş doyumu, daha düşük evlilik doyumu, işyerinde sosyal ilişkilerde problemler, verimlilik kaybı, hataya meyilli olma gibi problemlere sebep olur. Bu kadar tetikleyicinin bir arada olması iş hayatında işten ayrılma niyetinin artmasını da beraberinde getirebilir. (Mitchelson 2009: 350)

4.5.1. Bireysel ve Ailesel Sonuçlar

İş-aile çatışmasından özellikle iş yükü yüksek, düzensiz çalışma saatleri ve istikrarsız çalışma koşullarına sahip meslek grupları zarar görmektedir. Üniversitelerin ve üniversite hastanelerinin hekimleri ve bilim insanları ile düzensiz mesaiye sahip ofis çalışanları bu meslek grubuna girmektedir. Çeşitli mesleki alanlarda yapılan araştırmalar, iş ve aile yaşamını dengelemedeki zorlukların nedenleri olarak öncelikle yüksek mesleki stres, uzun çalışma saatleri, aşırı fazla mesai, düşük zamansal esneklik, yetersiz sosyal destek ve tanınmadan bahsetmektedir. (Bretzke vd. 2020: 3)

İş-aile çatışmaları kişinin işe adaptasyon ve işte çalışma dinamiklerini bozabilir ve bununla birlikte aile yaşamının bozulma olasılığını artırabilir. Ancak iş-aile çatışmasının en sık dile getirilen sonucu, anne ve babalar üzerindeki sağlık etkisidir. İş-aile çatışmasının neden olduğu gerginlik düzeyi arttıkça kişilerin daha kötü sağlık sorunlarına yakalandığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Bozulan bu sağlık durumu hem ruh sağlığı hem de fiziki sağlığı kapsamaktadır. Yakın zamanlı yapılan çalışmalarda, iş-aile çatışmasının her iki yönü ile çok sayıda sağlık parametresi arasındaki istikrarlı ilişkiler ortaya çıkmış; psikolojik gerginlikler, uyku düzensizliği ilgili sonuçlar bulunmuştur. (Borgman, Rattay, Lampert 2019: 2) İş ve aile taleplerini dengelemek genellikle zorlu bir iştir. Aile ve iş sorumlulukları, uykunun önemli bir faktör olduğu, sağlığın birçok yönünü etkileyebilir. Zamanın sınırlı bir kaynak olduğu göz önüne alındığında, hem iş hem de aile faaliyetleri için çok fazla zaman harcayanlar arasında uyku kalitesi önemli bir şekilde bozulabilmektedir. Zamanın mevcudiyetine ek olarak, yaşam taleplerini yönetme çabalarından kaynaklanan baskı, daha düşük uyku kalitesine ve toplam uyku süresinin azalmasına neden olabilir. (Costa vd. 2021: 2) İş-aile çatışmasının sağlığa etki eden en önemli etkilerinden biri de kişileri psikolojik olarak etkileyerek yeme alışkanlıklarında bazı istenmeyen etkilere sebep olmasıdır. Yaşanan gerilimin boyutu arttıkça bireyler sağlıksız yemek yeme, aşırı yeme ve geç saatlerde yeme alışkanlıkları ile fiziksel sağlıkları için bir risk oluşturabilmektedirler. Bu durum da dolaylı olarak ruh sağlığının bozulmasına sebebiyet verebilmektedir. (Juvanhol vd. 2022: 2)

İş-aile çatışması kavramı bireyin fiziksel ve psikolojik iyi oluşu üzerinde olumsuz sonuçlar doğurur. İş-aile çatışmasının fiziksel sağlığın kötüleşmesine ve depresif davranışa (öz-değerlendirmeye dayalı) yol açtığı fikrini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Fiziksel sağlıkla ilgili olarak, Allen ve arkadaşları fiziksel semptomlar veya somatik şikayetler ile iş-aile çatışması arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır. Bellavia ve Frone'a göre de iş-aile çatışması, fiziksel ve zihinsel sağlığı olumsuz etkiler. Hipertansiyon, obezite, yüksek kolesterol seviyeleri, düşük fiziksel dayanıklılık gibi fiziksel sağlık sorunlarına ve aşırı yemek yeme, öğün atlama, egzersize daha az zaman ve enerji ayırma gibi davranışlara neden olur. Diğer yazarlar şu semptomları bildirmektedir: uyku sorunları, baş ağrıları, yorgunluk, göğüs ağrıları ve aşırı alkol kullanımı. Tutarlı araştırma bulguları, artan iş-aile çatışmasının olumsuz psikolojik sonuçları da beraberinde getirdiğini kanıtlamaktadır. Duygusal tükenme de bu sonuçlardan biridir. Frone, olumsuz ruh hali (depresif ve manik dönemler), kaygı (agorafobi, sosyal fobi, travma sonrası stres), psikoaktif madde kullanımı (alkol/uyuşturucu kullanımı/bağımlılık) ve diğerleri (davranış, antisosyal kişilik bozukluğu) gibi belirli psikiyatrik bozukluk türleri ile bağlantıları tespit etmiştir. Bunlara ilave olarak iş-aile çatışması yaşayan kişilerin, yaşamayanlara kıyasla duygu durum bozukluğuna sahip olma olasılığının 3,13 kat, kaygı bozukluğuna sahip olma olasılığının 2,46

kat ve madde bağımlılığı bozukluğuna sahip olma olasılığının 1,99 kat daha fazla olduğu bulunmuştur. (Mihelic, Tekavcic 2014: 19)

4.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Mesleki sonuçlarla ilgili olarak iş-aile çatışması; işten ayrılma niyeti, işten ayrılma ve iş tatmini ile önemli ölçüde ilişkilidir. İş-aile çatışması bireylerde depresyon, psikolojik gerginlik ve tükenmişlik gibi çeşitli olumsuz sağlık sonuçlarıyla da ilişkilidir. Bu yaşanan sağlık sorunlarının dolaylı etkisi olarak örgütsel birtakım sonuçlarının da olduğu yadsınamaz bir gerçeklik olarak belirmektedir. Daha önceki araştırmalar ağırlıklı olarak Batı ülkelerinde gerçekleşmiş olsa da, son kanıtlar iş-aile dengesizliğinin gelişmekte olan ülkelerde de bir sorun haline geldiğini göstermektedir. (Rheume 2022: 549)

Ampirik çalışmalar, iş-aile çatışmasının alkol, bitkinlik, iş depresyonu, iş kaygısı ve fiziksel sorunlar gibi bireyler üzerindeki etkileri arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmaktadır. İş-aile çatışması sadece çalışanlar ve aileleri ile sınırlı kalmayıp, iş doyumsuzluğu, düşük performans, örgütsel bağlılık, işe düzensiz devam ve yüksek devir hızı gibi daha birçok örgütsel sonuca yol açmaktadır. Hem aile-iş çatışması hem de iş-aile çatışması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi iş sonuçlarıyla negatif bir ilişki göstermiştir. Perrew ve diğerleri, değer kazanımının iş-aile çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini bulmuşlardır; yani iş-aile çatışması, düşük iş tatmini seviyeleri ile ilişkili olan azalan değer kazanımı ile ilişkilendirilmiştir. Hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişkiler, modernleşen toplumlarda daha da önem kazanmaktadır. Çatışmanın sonuçları, bireyin işinden, ailesinden ya da hayatından duyduğu doyumun azalmasına neden olabilmektedir. (Anafarta 2011: 169)

İş-aile çatışmasının sebebiyet verdiği konulardan biri de duygusal tükenmedir. Duygusal tükenme iş hayatında verimliliğe etki edebilecek birçok sonuca etki edebilir. İş talep-kaynak modeline göre, iş talepleri ile iş kaynakları arasındaki ilişkide bir dengesizlik olduğunda duygusal tükenme meydana gelir. İş talepleri, bireyin sürekli başa çıkma stratejilerini kullanmasını gerektiren örgütsel, sosyal ve fiziksel faktörleri içerir. İnsanlar hem işte hem de evde birden fazla rolle karşı karşıya kaldıklarında zaman, enerji ve dikkatleri sınırlanabilir. Bu modele dayanarak, iş-aile çatışması hem iş hem de aile alanlarında bir tür talep olarak görülebilir. Duygusal tükenmenin iş ve çalışma hayatı açısından olumsuz etkileri arasında devamsızlık, düşük iş performansı, akıl hastalıkları, kaygı ve işle ilgili yaralanmalar yer alabilir ve bunların tümü verimliliğin kalitesini kötüleştirerek kişinin ve örgütün sağlığını tehdit edebilir. (Galletta vd. 2019: 2)

Bireysel sonuçların en önemlilerinden biri de iş stresi ve stresin getirdiği işyerinde psikolojik gerginlik durumudur. Büyüyen bir sorun olduğu için iş-aile çatışması ve iş stresi üzerine yapılan araştırmalar artmaktadır. Obradovic, çalışanların işte ve ailede bir çatışmayla karşılaştıklarında eşlerini

ve ailelerini etkileyen bir çaprazlama etkisi yaşadıklarını tespit etmiştir. Panatik ve diğeri, iş-aile çatışması ve iş stresi arasındaki ilişkiyi belirlerken, Malezya Yarımadası'ndaki çalışanların iş-aile çatışmasının stresle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Sultana, Malezya Yarımadası'ndaki çalışan kadınların, çalışmayan kadınlara kıyasla daha yüksek düzeyde iş stresi yaşadıklarını, çalışan kadınların sosyalleşememe ve çocuklar ve aile ile düşük kaliteli zaman geçirme nedeniyle stresli olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca kadınların yoğun iş temposu ve yarım kalan işler nedeniyle eşleriyle ilişkilerinin zayıf olduğu da tespit edilmiştir. Stres ve iş-aile çatışması, çalışanların çoğunluğunun, özellikle de küçük çocukları olan çalışan annelerin karşılaştığı yaygın bir sorundur. Bu sonuçlar, aile sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda artan iş rolünü yerine getirmeye çalışan çalışanların iş-aile çatışması ve stresi ile mücadele ettiğini açıklayan Kaye ve Gray tarafından desteklenmektedir. (Jamadin vd. 2015: 310)



5. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

5.1. Dayanıklılık Kavramı

Dayanıklılık, yıllar boyunca birçok şekilde kavramsallaştırılmıştır ancak geniş anlamda, önemli olumsuzluklara maruz kalma bağlamında işleyişi sürdürme veya iyileştirme kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir. Özellik yaklaşımları, dayanıklılığı, tahammül gibi tekil bir kişilik kalitesine benzeten ilk kavramsallaştırmalar arasında yer almaktadır. Bu durumun, bazı bireylerin neden yetersiz sonuçların beklendiği bağlamlarda başarılı olduklarını açıkladığı düşünülmüyordu. Sonuç olarak, dayanıklılık, dirençli olmanın göstergesi olarak kabul edilen durumların dahili hesaplar veya harici önlemlerle yansıtılabileceği, olumsuzlukların ardından istikrarlı ve sağlıklı işleyen bir model olarak tanımlanmıştır. Daha yakın zamanlarda dayanıklılık, önemli bir olumsuzluk deneyiminin ardından dinamik bir olumlu uyum süreci olarak kavramsallaştırıldı. Bu süreçsel açıklamalar, bireylerin çevrelerinde var olan ve bireyler müzakere ederken, uyum sağlarken veya stres ve travma kaynaklarını başka bir şekilde yönetirken değişken yörüngelere katkıda bulunan çok sayıda değiştirilebilir faktörün etkileşimine dikkat çekmektedir. (Jefferies vd. 2022: 1)

Dayanıklılık üzerine uluslararası literatürde gerçekleştirilen çalışmalar son yirmi yılda önemli ölçüde artmıştır. Birleşik Krallık'taki Tıbbi Araştırma Konseyi ve Ekonomik ve Sosyal Araştırma Konseyi gibi büyük uluslararası fon sağlayıcılar, dayanıklılığı yaşam boyu sağlık ve esenlik için önemli bir faktör olarak tanımlamıştır. Dayanıklılık, yaşam boyu riske karşı direnci ve insanların çocukluktan ileri yaşlara kadar ortaya çıkan hastalık gibi çeşitli zorluklarla nasıl başa çıktığını açıklamamanın anahtarı olarak görülmüştür. Bununla birlikte, dayanıklılık yapısını tanımlamanın karmaşıklığı geniş çapta kabul görmüştür ve bu durum dayanıklılığın işlevsel bir tanımını geliştirirken önemli zorluklar yaratmıştır. (Windle, Bennett, Noyes 2011: 1) İnsanların zorlukların üstesinden gelme ve yaşamdaki ve işteki engellerle etkili bir şekilde başa çıkma yeteneği olarak tanımlanan dayanıklılık, günümüz psikolojisi ve insani gelişme söylemlerinde anahtar terimlerden biri haline gelmiştir. Kariyer literatüründe ortaya çıkan ve günümüzde bir pozitif psikoloji söylemi içinde konumlanan dayanıklılık, yarı efsanevi özellikler kazanmış, hatta dayanıklılığın hayatta kalmak için stratejik olarak önemli bir davranış olduğu iddia edilmiştir. Pozitif psikoloji etrafındaki daha geniş harekete benzer şekilde dayanıklılık, yalnızca hayatta kalmak için önemli olmayan, aynı zamanda kişi doğru kaynaklara ve desteğe erişim sağladığı sürece toplumdaki herhangi bir vatandaş için doğası gereği arzu edilen ve elde edilebilen bir terim olarak kesin bir şekilde literatüre yerleşmiştir. (Bal, Kordowicz, Brookes 2020: 454)

Dayanıklılık, psikolojide oldukça önemli bir kavramdır ve birçok çalışma, dayanıklılığın insanların iyi oluşu ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Buna karşılık, dayanıklılık eksikliği, daha yüksek psikolojik bozukluklarla yakından ilişkilidir. Rutter ve arkadaşları tarafından önerilen dayanıklılık

modeline göre, dayanıklılık, bireysel kişilik özellikleri ve çevresel faktörler arasındaki etkileşimle dinamik olarak şekillenir. Bireysel dayanıklılık, iki önemli faktör temelinde şekillenir ve inşa edilir. Bunlar bireysel psikolojik nitelikler ve sosyal çevredir. (Wang vd. 2022: 1) Sayısız psikolojik ve biyolojik faktör, bireyde dayanıklılıkla ilişkilendirilmiştir. Psikolojik bağıntılar arasında, bunlarla sınırlı olmamak üzere; iyimserlik ve olumlu duygular, sağlık ve zindeliğe özen gösterilmesi, bilişsel esneklik ve bir dizi farklı zorluğa uyum sağlama kapasitesi, aktif bir problem odaklı başa çıkma ve azim tarzı, güçlü bir irade, cesaret, gelişmiş ahlaki davranış kuralları, fedakarlık ve anlamlı bir amaca hizmet gibi dayanıklılığı artırıcı birçok etken bulunmaktadır. Bu sistemlerin gelişimi büyük ölçüde sosyal sistemlere bağlıdır. Bunlarla birlikte dayanıklılık ayrıca belirli kültürler ve dinler, organizasyonlar, topluluklar ve toplumlar bağlamında da gerçekleşir. Bireylerin aileden, arkadaşlardan, iş arkadaşlarından, kuruluşlardan ve toplumdan aldıkları desteğin, psikolojik sağlıkları, fiziksel sağlıkları ve olumsuzluklar ve zorluklarla başa çıkma becerileri üzerinde derin bir etkisi vardır. (Sippel vd. 2015: 1)

Dayanıklılık kavramının bir diğer yansıması da örgütsel dayanıklılıktır. Örgütsel düzeyde dayanıklılık kavramı, bir kuruluşun gerilimi özümseme ve olumsuzluklar altında işleyişini koruma veya geliştirme yeteneğini tanımlamak için kullanılmıştır. Örgütsel görüş aynı zamanda tipik olarak, özellikle Sutcliffe ve Vogus'un çalışmaları aracılığıyla psikolojik dayanıklılık kavramına dayansa da, bu akıştaki çalışmalar aynı zamanda alt örgüt grupları ve işlevleri ile örgüt ve dış bileşenleri arasındaki ilişkileri de kapsamaktadır. Örneğin, Gittell ve arkadaşları, kuruluşların resmi yapılarını ve gayri resmi sosyal ağlarını zor koşullarda değiştirebilecekleri üç sosyal mekanizma önererek bu kavramın derinliklerine inmiştir. Daha yakın zamanlarda Kahn ve arkadaşları, bir örgütün belirli bölümleri diğerlerinden daha fazla olumsuzluktan etkilendiği için, örgütün dayanıklılığı, bitişik bölümlerinin en fazla baskı altındaki bölümü destekleme kabiliyetine ve istekliliğine bağlı olduğunu tespit etmiştir. Birçok yönden, bu görüş, dayanıklılığın rahatsızlığı absorbe etme ve çevresel strese uyum sağlama ve altında performans gösterme yeteneğini ifade ettiği sistem teorisiyle örtüşmektedir. (Siltaloppi, Laurila, Artto 2022: 717) Dayanıklılık, insanların, bireyler veya gruplar olarak belirsizliği nasıl yönettiklerini ele alan çok boyutlu, sosyoteknik bir olgudur. Örgütler belirsizliğe birçok şekilde yanıt verir; iç kontrolleri merkezileştirirler, öğrenirler, yaratıcı hareket sergilerler ve uyum sağlarlar. Dayanıklılık hakkındaki tartışmalar, geri sıçrama, sağlamlık, özümseme ve hayatta kalma ve gelişme kavramlarını kullanarak onu karakterize eder. Hollnagel ve arkadaşları daha da ileri giderek dayanıklılığın kalitesini tanımladığını öne sürdükleri dört yetenek grubunu tanımlamıştır. Bunlar çeşitli rahatsızlıklara ve düzenli/düzensiz tehditlere yanıt verme yeteneği, neler olup bittiğini esnek bir şekilde izleme yeteneği, kesintileri önceden tahmin etme yeteneği ve deneyimlerden öğrenme yeteneğidir. (Lee, Vargo, Seville 2013: 29)

Dayanıklılıkla ilgili yapılan çalışmalar neticesinde, geline nokta araştırmacılar, dayanıklılığın ölçülebilir bir özellik olup olmadığını belirlemeye yöneldi. Daha yakın zamanlarda

araştırmacılar, dayanıklılığın, bireylerin insan yaşamı boyunca meydana gelen olumsuzluk deneyimlerini öğrenmelerine, uyum sağlamalarına ve bunlardan kurtulmalarına olanak tanıyan bir yetenek olup olmadığını varsaymaya başladılar. Bunun ardından, dayanıklılığın bireyin kişisel özellikleri, yaşanmış deneyimleri, çevresel durumu, psikososyal destek sistemi ve zorluklara maruz kalması arasındaki dinamik bir ilişki olduğu konusunda fikir birliği olan bir görüş ortaya çıkmaya başlamıştır. Daha spesifik olarak araştırmalar, dayanıklılığın kendisini farklı aileler, kültürel gruplar ve topluluk ortamlarında farklı şekilde gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Son olarak, dayanıklılığın, farklı bağlamsal ve gelişimsel zorluklara yanıt olarak mevcut iç ve dış kaynakları kullanarak beceriklilik sergilemek için travma sonrası büyüme potansiyeli olduğu öne sürülmüştür. Travma sonrası büyüme, kendine güven, kendini ifade etme, yaşamı takdir etme, kişilerarası ilişkiler ve maneviyattaki artışların yanı sıra eski hedefler ve yaşam önceliklerindeki değişikliklerle karakterize edilmektedir. (Collins, Pooley, Taylor 2014: 2)

Bu araştırma psikolojik dayanıklılık ölçeği üzerine gerçekleştirileceği için psikolojik dayanıklılık başlığı geniş bir şekilde incelenecektir.

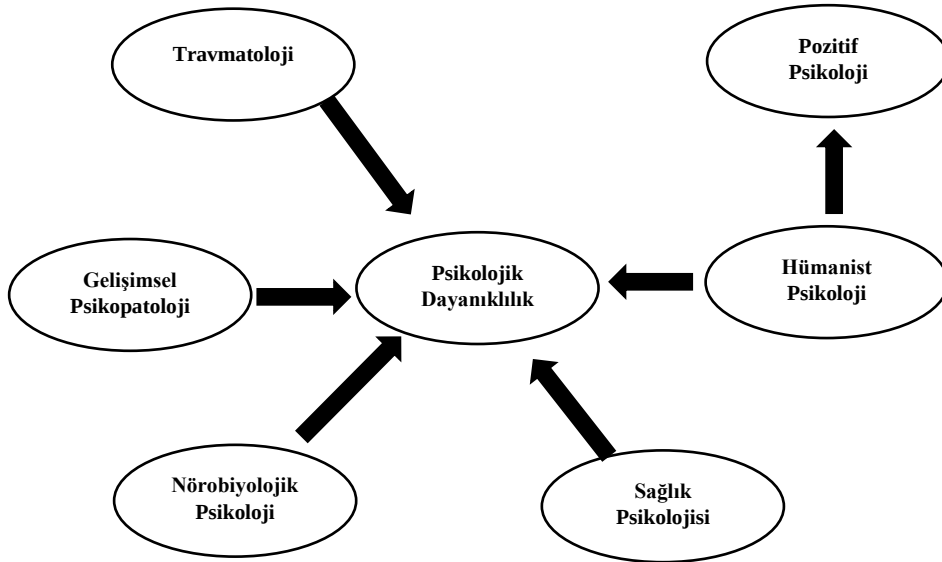
5.2. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Psikolojik dayanıklılık geliştirmek, bireylerin karşılaştıkları engelleri aşmak, psikolojik gereksinimlerini belirlemek ve günlük yaşam koşullarına uyum sağlamak için gerekli bir bileşendir. Psikolojik dayanıklılık, geçmişte ve günümüzde yapılan araştırmalarda çeşitli şekillerde açıklanmaya çalışılmıştır. Psikolojik dayanıklılık, zor durumlarla başa çıkarken bunların üstesinden gelmek ve güçlü kalabilmek için kritik bir faktördür. Block psikolojik dayanıklılığı ilk olarak hoş olmayan durumlarla baş edebilme yeteneği ve uyum süreci olarak tanımlamıştır. Grotberg, psikolojik dayanıklılık tanımında, psikolojik dayanıklılığı hayatımızdaki sorunlarla yüzleşmemizi, bu engellerin üstesinden gelmemizi ve hatta bu zorluklar sonucunda daha güçlü çıkmamızı sağlayan insani bir yeterlilik olarak nitelendirmiştir. Psikolojik dayanıklılık, kişinin psikolojik rahatsızlıklara yol açabilecek olumsuz uyarılara karşı direnç geliştirerek iyi oluşunu sürdürebilmesi ve stresli bir durumun olumsuz sonuçlarından mümkün olan en düşük düzeyde etkilenmesi olarak da tanımlanabilir. Amerikan Psikoloji Derneği psikolojik dayanıklılığı, insanların stresli, travmatik, trajik, korkutucu veya diğer stres kaynaklarına maruz kalsalar da olaylara veya durumlara başarılı bir şekilde uyum sağlama yeteneğinin bir işlevi olarak tanımlamıştır. (Tus vd. 2021: 84)

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen birçok faktör vardır. Açıklık, dışa dönüklük, uyum sağlama gibi kişilik özellikleri, iç kontrol odağı, beceriklilik, öz yeterlilik, iyimserlik, olayların olumlu ve bilişsel yorumu, aile ve arkadaşlardan alınan sosyal destek, psikolojik dayanıklılığı etkileyen unsurlardan bazılarıdır. Pek çok faktörden etkilenen psikolojik dayanıklılık, bireylerin yaşam zorluklarıyla baş

etmeden bireylere avantaj sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle psikolojik dayanıklılıkla ilgili kavramların bilinmesi önemlidir. Literatürde psikolojik dayanıklılıkla ilgili yapılan araştırmalar, psikolojik dayanıklılığın sosyal bağlılık ve ait olma, güven, kendini, başkalarını ve durumları affetme, yaşamdan memnuniyet, iyimserlik, psikolojik iyi olma, mutluluk, olumlu düşünme, duygusal zeka ve olumlu duygular ile pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte depresyon, kontrol odağı, olumsuz duygular ve psikolojik bozukluklarla negatif ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. (Bilgin, Taş 2018: 752) Psikolojik dayanıklılığa çok sayıda faktör katkıda bulunmaktadır. Szanton ve Gill tarafından tanımlanan toplumdaki bireylere dayanıklılık çerçevesine göre, dayanıklılığı etkileyen faktörler genel olarak 6 alanda kategorize edilir. Bunlar sırasıyla toplum, çevre, aile, birey, fizyoloji ve hücresel faktörlerdir. Dayanıklılık çalışması geliştirmekte olan bir alan olduğundan, özellikle fizyolojik ve hücresel katkılar hakkında keşfedilecek çok şey bulunmaktadır. (Niitsu vd. 2019: 62) Psikolojik dayanıklılık, esasında bir zorluklara uyum sağlama ve direnme sürecidir. Psikolojik dayanıklılık, stresin olumsuz etkilerini hafifleten bir geri tepme yeteneği anlamına gelir. Psikolojik dayanıklılık; depresyon, kaygı, sinirlilik ve tükenmişlik ile negatif ilişkilidir. Aynı zamanda daha iyi başa çıkma, daha iyi sağlık, daha iyi olma hali ve daha yüksek üretkenlik ile pozitif ilişki içindedir. Dayanıklılık kapasitesi tüm insanlarda mevcuttur ancak kişiliğe, kişiler arası ve sosyal geçmişe bağlı olarak bireyler arasında farklılık gösterir. Psikolojik dayanıklılık, travmatik olayların etkisini azaltan, travma sonrası stres bozukluğunu önleyen kişisel ve örgütsel kaynaklar kullanılarak güçlendirilebilir. (Gillie, Schneider, Pikkie 2022: 2)

Psikolojik dayanıklılık, dış ve iç sosyal, davranışsal, bilişsel, biyolojik ve sinirsel faktörlerin karmaşık etkileşimi tarafından dinamik olarak düzenlenen çok boyutlu bir yapı olarak kabul edilmiştir. Dayanıklılık en az üç temel bileşeni kapsar. Bunlardan ilki değişen dış/çevresel ve iç/zihinsel taleplere esnek uyum, ikincisi geri dönme ve sıkıntılı durumlarda olumlu işlev gösterme eğilimi, üçüncüsü de bireyleri psikososyal sıkıntıdan koruyan etkili kişilerarası etkileşimler ve kaliteli ilişkilerdir. Psikolojik dayanıklılığın bu bileşenleri, güçlüklerle genel başa çıkma yeteneğini yansıtmak için kullanılmış ve uyum sağlayıcı psikolojik işlevsellik ile ilişkilendirilmiştir. (Hou vd. 2021: 595) Önceki çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın birey ve çevre arasında çok düzeyli bir etkileşim sürecini kullanan bir sistem yaklaşımı aracılığıyla araştırılması gerektiğini savunmuştur. Psikolojik dayanıklılık ekolojik bir olgudur ve bu nedenle aile ve toplum gibi çevresel etkileşimler yoluyla geliştirilmelidir. Bireylerin işgal ettiği alanlar çeşitli sorunlar üretme riskini içermektedir. Bununla birlikte etkileşimlerle birlikte olumlu sonuçlar doğurma olasılığını da artırabilir. Olumlu çevre koşulları oluşturmak, birey için riskleri ortadan kaldıracaktır. Fergus ve Zimmerman'a göre psikolojik dayanıklılığa ekolojik bir bakış açısıyla yaklaşılması esastır. Böyle bir yaklaşım, risk unsurlarını azaltmada bireysel faktörlerin yanı sıra çevresel faktörlerin etkisini de dikkate almalıdır. (Bozdağ, Ergün 2021: 2569)



Şekil 8 : Psikolojik Dayanıklılık Araştırmasının Görselleştirilmesi ve Psikolojideki İlgili Disiplinlerle Kesişme Noktaları

Kaynak : Graber, R., Pichon F., Carabine E. (2015), “Psychological Resilience: State Of Knowledge And Future Research Agendas”, *Overseas Development Institute*, 1-27

Psikolojik dayanıklılık, stresli durumlarla etkili bir şekilde başa çıkma ve stresli deneyimlerden geri dönme becerisini ifade eder. Başlangıçta, psikolojik dayanıklılık insanlarda kalıcı bir özellik olarak görülmüş ve nispeten nadir bir özellik olarak kabul edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık üzerine yapılan güncel araştırmalar, olumsuzlukların üstesinden gelme veya stresli durumlardan geri dönme yeteneğinin ve dayanıklılık yapısının değişime açık olduğunu ve sürekli geliştiğini göstermektedir. Büyüyen pozitif psikoloji literatüründe, psikolojik dayanıklılık önemli bir konu olarak ortaya çıkmıştır çünkü bu kavram kuruluşların çalışanların zorlu taleplerle başa çıkmalarına yardımcı olmak için neler yapabileceğini göstermeye yardımcı olur. Psikolojik dayanıklılık, insanların stres faktörlerine nasıl tepki verdiği konusunda önemli bir rol oynar. Bazı araştırmalar, dayanıklılığı yüksek olanların daha proaktif ve başa çıkma biçimleriyle meşgul olma eğiliminde olduklarını ve kaçınmacı başa çıkma biçimleriyle meşgul olma olasılıklarının daha düşük olduğunu öne sürmektedir. Farklı araştırmalar, dirençli bireylerin stresli olayları kişisel gelişimi kolaylaştıracak şekilde değerlendirdiklerini göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık literatürünün bir özeti, dayanıklılığı yüksek olanların stres faktörlerine maruz kaldıktan sonra daha az gerginlik geliştirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Geçmişte yapılan araştırmalar, dayanıklılık konusunda yüksek puan alan kişilerin, travma sonrası stres bozukluğu, depresyon ve alkol kullanımı gibi çeşitli psikolojik gerilim biçimleri geliştirme olasılığının daha düşük olduğunu göstermiştir. (Rosa, Murphy, Johnston 2016: 202) Kanıtlar, psikolojik dayanıklılığın olumsuz

duyguların düzenlenmesinde önemli bir rol oynadığını, insanların duygusal rahatsızlıklardan (örneğin, depresyon, kaygı) kurtulmasına yardımcı olduğunu ve kişisel gelişimi geliştirdiğini göstermektedir. Bir stres etkeni mevcut olduğunda, bireyin psikolojik dayanıklılığı psikolojik sıkıntıyı önleyebilir. Örneğin, yapılan bir araştırmada meme kanseri hastaları tedavi sırasında ortaya çıkan psikolojik problemlerle başa çıkma direncini kazanmış ve yaşam kalitelerini etkili bir şekilde iyileştirmiştir. Benzer şekilde, iyi eğitilmiş ve sosyal becerilere sahip yetişkinler, Büyük Buhran'ın genel sıkıntısı karşısında daha uyumlu ve dirençliydim ve böylece olumsuz etkilerinin üstesinden geldiler. Buna karşılık, düşük eğitim düzeyine sahip kişilerin, sosyal olayların kurbanı olduklarında depresyona girme riskleri daha yüksektir. Psikolojik dayanıklılık, depresyonu azaltmada önemli bir faktördür. Japonya depremi ve tsunami nükleer felaketinden kurtulanlarla yapılan bir ankete göre, psikolojik dayanıklılık depresyon üzerinde önemli bir düzenleyici etkiye sahipti ve travma sonrası gelişimi desteklemişti. Benzer şekilde, Çin'de çocuklarla yapılan boylamsal bir çalışmada, psikolojik dayanıklılığın depresyon düzeyini azalttığı gösterilmiştir. (Xu vd. 2021: 4)

Son zamanlardaki kavramsallaştırmalar, psikolojik dayanıklılık ile neyin kastedildiği konusunda literatürde üç farklı kategori sunar: Stres faktörlerine direnme, stres faktörlerinden geri dönme veya stres faktörlerinden büyüme. İlk kategori, psikolojik dayanıklılığı, stresörlerle karşılaşmasına rağmen değişime direnmek ve sağlıklı bir durumu sürdürmek olarak tanımlar. Bu tanıma göre psikolojik dayanıklılık tipik olarak, klinik psikolojide travmatik deneyimlerden sonra psikopatolojinin olmaması veya spor, sosyal ve örgütsel psikolojide stres faktörlerinden sonra dayanıklılığın veya becerinin (örneğin kariyer başarısı) sürdürülmesiyle belirlenir. İkinci kategoriye göre psikolojik dayanıklılık, bir stres kaynağının ardından önceki veya orijinal duruma dönüş olarak kavramsallaştırılabilir. Dolayısıyla bu kavramsallaştırma, geri sıçramak olan dayanıklılığın orijinal latince anlamına uygun düşer. Buna göre, Hill ve diğerleri, son zamanlarda psikolojik dayanıklılığı bir stres etkeninin neden olduğu bir bozulmayı takiben bir biyopsikososyal sistemin önceki işleyiş düzeyine döndüğü dinamik süreç olarak tanımlar. Üçüncü kavramsallaştırma kategorisine göre, dayanıklılık, bir stres etkenine yanıt olarak işlevsel olarak uyum sağlama ve büyüme veya gelişme yeteneğini ifade eder. (Hartigh, Hill 2022: 2)

Kaynakların korunması teorisine göre psikolojik dayanıklılık, stresli ve zorlayıcı durumlarla başa çıkmada önemli bir kişisel kaynaktır. Psikolojik dayanıklılık, stresli durumlara uyum sağlamayı ve yönetmeyi mümkün kılar. Başka bir ifadeyle psikolojik dayanıklılık, kişiden kişiye değişen stres, şiddetli değişiklikler, risk ve sıkıntı ile başa çıkmada başarılı olma yeteneğidir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık; olumsuz, şiddetli, tehdit edici, yıkıcı durumlara karşı bireyin psikolojik ve fizyolojik sağlığını tutarlı bir şekilde koruyabilme, yönetebilme ve bu durumlara uyum sağlayabilme yeteneğidir.

Bu konuda yapılan araştırmalar, güçlü psikolojik dayanıklılığa sahip kişilerin kendilerini baskı altına alabilecek durumlarla baş etmede daha başarılı olduklarını ve kendilerini geliştirmeye devam ettiklerini göstermiştir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olanlar zorlukların üstesinden gelebilirler. Dayanıklılık, insanların zorluklarla, engellerle ve sürekli değişen, öngörülemeyen durumlarla yüzleşmesine yardımcı olan önemli bir kişisel niteliktir. Hem kurumsal hem de bireysel dayanıklılık, zorlu ve stresli durumları yönetme yeteneği sağlar. Benzer çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın çalışanların tutum ve performansını olumlu yönde etkilediğini ve iş stresini azalttığını göstermiştir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişiler, stresli olaylara karşı aktif davranarak stresli olayların kendileri üzerindeki etkisini en aza indirirler. (Üngüren, Kaçmaz 2022: 3)

5.3. Psikolojik Dayanıklılığın Boyutları

Yapılan çalışmalarda psikolojik dayanıklılığın 3 alt boyuttan oluşan kişisel bir özellik olduğu ortaya konulmuştur. Bunlar; bağlılık, kontrol ve meydan okumadır. Bağlılık, günlük olaylarda aktif rol almaya ilişkin bir amaç ve anlam duygusu anlamına gelir, kontrol, kişinin hayatındaki çeşitli durumlardan olumsuz etkilenmek yerine bu durumları etkileyebileceği inancını ifade eder, meydan okuma ise bireyin değişime olan inancını ifade eder. Bu üç özellik, bireyin yaşamda karşılaştığı olay ve durumlara ilişkin algısını değiştirirken stresin etkisini de azaltır. Stresi kontrol edebilen bireylerin yaşam kalitesi yükselir. (Bahar vd. 2020: 135)

5.3.1 Bağlanma Boyutu

Bağlanma kavramı, bir bireyin hayatın farklı alanlarıyla ilgilenme eğilimine verilen isimdir. Psikolojik dayanıklılık teorisine göre, süregelen yaşam olaylarına katılma eğilimi olan bağlanma, amaç duygusunu, anlamlılığı ve kendini anlamayı yansıtır. İnsanın yaşamında bir gaye bulması ve bu gayenin peşinden koşmasıdır. Kişinin sosyal çevre, iş, aile çevresi, kişilerarası ilişkiler, inanç sistemi ve değerlerine bağlanması, yaşamının bütün alanlarında olmaktadır ve bu durum bireyin stresli yaşam durumları ile başa çıkabilmesi için gerekli olan bir güç kaynağı oluşturmasını sağlamaktadır. Kısacası bağlanma kavramı bir insana yaşam umudu veren bir tutku kelimesidir. (Terzi, 2008: 2)

5.3.2 Denetim Boyutu

Denetim, bireyin yaşamındaki durumları değiştirilebilecek düşünceleri ve eylemleri içerir. Yaşamda güçlüklerle karşılaşıldığında, çaresiz kalmak yerine olayların sonuçlarını etkileyebilme inancı olan denetim, öz disiplini, başarı yönelimli olmayı, özerkliği ve içsel güdülenmeyi, karar verme becerisini, kişisel özgürlük ve seçim yapabilmeyi içermektedir. (Terzi, 2008: 2)

5.3.3 Meydan Okuma Boyutu

Meydan okuma anlayışına göre değişim günlük yaşamın ayrılmaz bir parçasıdır ve insanların güvenliklerini tehlikeye sokan bir durum olmaktan ziyade bireylerin gelişimleri için bir uyarıcı görevi görmektedir. Meydan okumada olayların, gelişimi teşvik edici olarak algılanmasının nedeni bireylerin yaşadıkları durumları yeniden düzenleyebileceklerine olan inançlarıdır. Bu nedenle ilginç ve çeşitli yaşam tecrübelerine önem verirler. (Pakiş, Deniz 2020: 157) Meydan okuma durağan olmaktan çok değişime olan inancı ifade etmektedir. Değişikliği, gelişme için fırsatlar sunan yaşamın normal bir yanı olarak görme demek olan meydan okuma, yeni şeyler denemekten hoşlanmayı, kendine güveni ve iyimserliği içermektedir. Meydan okuma bireylerin çevresiyle etkileşime geçmesini, aktif katılımını ve yaşamda farklı yaşantılardan öğrenmeyi sağlar. (Terzi, 2008: 2)

5.4. Psikolojik Dayanıklılığı Etkileyen Faktörler

Psikolojik dayanıklılığı tek bir boyutta açıklamak mümkün değildir. Psikolojik dayanıklılık dinamik bir süreçtir ve geliştirilebilir. Bu kavram zorlu yaşam koşullarına maruz kalmayı gerektirir ve etkili başa çıkma stratejileri, uyum ve yeterlilik süreçlerini içerir. Buna bağlı olarak, psikolojik dayanıklılığın gelişebilmesi için bireyin riske veya zorluğa maruz kalması, duruma uyum sağlayarak bu durumdan çıkabilmesi ve psikolojik dayanıklılığı koruyucu faktörler olan bir takım kişilik özelliklerini göstermesi gerekmektedir. Kırılganlık veya zayıflık, tamamen üzücü deneyimlerin olumsuz etkilerine direnme yeteneği ile ilgilidir. Bu nedenle, zayıflık veya savunmasızlık, psikolojik dayanıklılıkla ters orantılıdır. Psikolojik dayanıklılık bir özellik, bir sonuç ve aynı zamanda bir süreç olarak kavramsallaştırılmıştır. Bir özellik olarak algılandığında, bireylerin karşılaştıkları koşullara uyum sağlamalarını sağlayan bir özellikler kümesi olarak anlaşılır, bir sonuç olarak kavramsallaştırıldığında sıkıntıdan sonraki olumlu uyum ile yansıtılır, bir süreç olarak kavramsallaştırıldığında zaman bağlamı, yaş, cinsiyet, kültürel köken ve ayrıca farklı yaşam koşullarına tabi bir birey içinde değişen dinamik bir süreç olarak tanımlanır. Bu nedenle, bireyler hayatlarının bazı dönemlerinde veya bazı olumsuzluklara karşı dayanıklı olabilirken, bazılarında dirençli olmayabilirler. (Ghulam vd. 2022: 2)

5.4.1. Risk Faktörü

Risk faktörleri, olumsuz birtakım sonuçlara yol açabileceği düşünülen, hayatın daha zorlu olarak görülen kısımlarını anlatmak için kullanılmaktadır. Risk faktörleri; utangaç bir kişiliğe sahip olmak, ölümcül alkol veya ilaç kullanımı, ergen gebeliği, azınlık bir grubun üyesi olma, geçimsiz kişiliğe sahip olmak, madde kullanımı, erken doğum, zeka seviyesinin düşük olması, bedensel veya psikolojik rahatsızlık ve okul başarısızlığı gibi kişisel faktörler olabileceği gibi aile bireylerinin hastalığı, ihmal ve istismar, anne babanın ayrılması, kardeşler arasında yaşanan geçimsizlikler, anne baba çocuk ilişkisinin

sağlıksız olması, tek ebeveynle yaşama, otoriter veya tutarsız anne baba tutumu, aile içi şiddet gibi ailesel faktörler ya da maddi güçlükler, toplumsal şiddet, doğal afet ve savaşlar gibi toplumsal travmalar gibi toplumsal faktörler de olabilmektedir (Yıldız, Kahraman 2021: 24)

5.4.2. Koruyucu Faktörler

Psikolojik dayanıklılığı geliştirmek için yaşamda risk ve zorluklara maruz kalmak çok önemlidir. Riskli yaşam koşullarının olumsuz etkilerini azaltmak ve ortadan kaldırmak için koruyucu faktörlerin bulunması gerekir. Yani psikolojik sağlamlıktan bahsetmek riskli olsa da koruyucu faktörler psikolojik dayanıklılık için önemli bir mekanizmadır. Koruyucu faktörler, bireyin olumsuz yaşam deneyimlerine karşı yapıcı etkisini kolaylaştırmaktadır. Masten ve Powel koruyucu faktörleri bireysel faktörler, aile ile ilgili koruyucu faktörler ve aile ile ilgili olmayan koruyucu faktörler (çevresel faktörler) olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır. Bireysel faktörler öz-yeterlilik, benlik saygısı, entelektüel kapasite, iyi çevre ilişkileri kurma, uyum sağlama ve kendine güven olarak tanımlanmaktadır. Aile ile ilgili koruyucu faktörler, yüksek gelirli aile, ebeveynlerin iyi ebeveyn özellikleri sergilemesi, ebeveynler arasında sağlıklı ilişki ve güçlü aile bağları olarak tanımlanmaktadır. Aile dışı koruyucu faktörler, aile dışından bir yetişkinle olumlu ve yakın ilişki kurma, üst düzey bir okulda eğitim görme, etkili ve üst düzey bir çevreye sahip olma olarak tanımlanmaktadır. (Efilti, 2019: 353) Kaplan ve arkadaşları risk faktörlerinin mutlaka bireylerin ciddi fiziksel veya zihinsel semptomlar yaşamasına neden olmadığını ve önemli olanın bireyin risklerle başa çıkmak için koruyucu faktörlere sahip olup olmadığının belirlenmesi olduğunu savunmuştur. Zor durumda kalmış bir bireyin davranışsal tepkileri, onun özellikleri gibi koruyucu faktörlerle de ilişkili olabilir. (Shi vd. 2022: 3)

5.4.3. Olumlu Uyum Gösterme

Luthar, psikolojik dayanıklılığı iki temel kavrama dayanarak açıklamıştır. Bunlar sıkıntı ve olumlu uyum kavramlarıdır. Luthar ve Cicchetti'ye göre sıkıntı, uyum zorluklarıyla ilişkili olumsuz yaşam koşullarını içerir. Davis ve arkadaşları olumsuz durumların insanların günlük hayatlarında karşılaştıkları büyük felaketlerden ziyade mütevazı aksaklıklardan ibaret olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, olumlu uyum gösterme, sosyal yeterliliği davranışsal olarak ortaya koymak veya aşamaya özgü gelişimsel görevleri başarıyla yerine getirmek veya içsel iyilik hali ile ilgili semptomlar göstermek olarak tanımlanmıştır. (Kökçam, Arslan, Traş 2022: 2)

6. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLERLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Araştırmamızın teorik tabanlı literatür incelemesine dair detaylar yukarıda verildikten sonra bu kavramlarla ilgili literatürde yapılan çalışmalar detaylı olarak incelenmiştir. Bu bölümde öncelikli amacımız, araştırmamızda ele alacağımız kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya konulduğu çalışmaları inceleyerek ve detaylı olarak aktararak araştırmamızın literatür temelli teorik altyapısını oluşturmaktır. Bu sayede çalışmamızın ampirik temelini doğru bir zemine oturtmak amaçlanmaktadır.

Araştırmaya başlarken temel konulardan biri de araştırma sorularının hangi temel kuramlara dayandırılmasıyla ilgiliydi. Bu noktada özellikle iş aile çatışması, iyi oluş ve psikolojik dayanıklılık ile bağdaştırılan ve araştırmada yola çıkmamıza neden olan temel kuram kaynakların korunması kuramıdır. Bununla birlikte çatışma ve kıtlık kuramları da kuramsal altyapıyı destekleyen yapılar olmuştur. Kaynakların korunması kuramı, insanların ellerinde bulundurdukları ve korudukları kaynakların oldukça önemli olduğunu ve insanların bu kaynakları elde tutma çabasında olduklarını, kaybetme korkusuna girdiklerinde stres yükünün artacağına dayanmaktadır. Çatışma kuramı insanların iş ve aile arasında yaşadıkları farklı rollerin getirmiş oldukları görev ve sorumlulukların oluşturduğu zorluklara dayandığını öne sürer. Kıtlık kuramı kişinin elinde bulundurduğu kaynakları doğru biçimde kullanamadığı zaman, kendisine ait sorumlulukların bu kaynakları yok edebileceğini ve bu durumun da yine stresi artırabileceğini söyler. Özellikle kaynakların korunması kapsamında baktığımızda iş ve aile çatışmasına yol açan kaynaklar, iyi oluşu sağlayan kaynaklar ve psikolojik dayanıklılığı sağlayan kaynakların insanlarda tükenebileceği ve bu kaynakları rasyonel bir şekilde değerlendirilerek maksimum verimi sağlama amacıyla kullanılması gerekmektedir.

6.1. İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Literatürde iş-aile çatışması ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ölçümleyen farklı çalışmalar yapılmıştır ve bu çalışmalarda genel olarak iş aile çatışmasının psikolojik iyi oluşu etkilediği görülmüştür. Bu ilişki zaman zaman farklı değişkenlerin de devreye katılmasıyla birlikte daha geniş bir yelpazede incelenmiştir. Aşağıda farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalarla araştırmamıza temel teşkil edecek bazı sonuçlar analiz edilmiştir.

Farradinna ve arkadaşları (2019), iş-aile çatışmasının kadın akademisyenlerin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkilerini analiz etmeye yönelik bir çalışma ortaya koymuşlardır. Akademik öğretim görevlisi olarak çalışan evli kadınlar üzerinde bu çalışmayı gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışma, pozitif yayılmanın iş-aile veya aile-iş çatışmasını azaltıp azaltamayacağını ve böylece psikolojik iyi oluşu artırıp artırmayacağını incelemeyi amaçlamıştır. Rastgele örnekleme tekniğiyle taranan denekler, Riau'daki

üniversitelerde görev yapan 429 kadın öğretim görevlisiydi. Sonuç, katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının düşük olduğunu ve aile çalışmasının olumlu yayılımının daha iyi olduğunu gösterdi. Çoklu regresyon analizi, aile-iş pozitif yayılımının ve aile-iş çatışmasının eş zamanlı olarak psikolojik iyi oluşu etkilediğini gösterdi. Bu nedenle kadın öğretim elemanlarının ev işlerini tamamlamaya diğerlerine göre öncelik verdikleri, bunun da işyerindeki psikolojik iyilik hallerini azalttığı sonucuna varılmıştır.

Swanzy (2020) ise yönetici desteği ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-aile çatışması ve iş tatmini üzerindeki etkisini incelemiştir. Paralel aracılık analizinin sonuçları, yönetici desteğinin çalışanların psikolojik refahı ve iş tatmini üzerinde önemli derecede olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve aynı zamanda çalışanların iş-aile çatışması üzerinde de önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışma, çalışanların iş tatmininin psikolojik sağlıkları üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğunu bulmuş, ancak çalışanların iş-aile çatışmasının psikolojik sağlıkları üzerinde doğrudan olumsuz bir etkisi bulunamamıştır. Ayrıca iş tatmini, yönetici desteği ile çalışanların psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Ancak çalışma, yönetici desteği ile çalışanların psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık etkisine dair kanıt bulamamıştır.

Panatik ve arkadaşları (2011) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada okul öğretmenleri arasında iş-aile çatışmasının psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisini ölçümlemişlerdir. Araştırma sonucu, iş-aile çatışmasının çalışanların davranışları, duyguları ve sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini doğrulamıştır. Bu çalışma, katılımcılar arasındaki iş-aile çatışmasının düzeylerini ve bunların cinsiyet, medeni durum ve okul türü gibi demografik faktörlere göre farklılıklarını da incelemektedir. Bu çalışma aynı zamanda iş-aile çatışmasının yaşam memnuniyeti, ruh sağlığı ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini de belirlemiştir. Sonuçlar, katılımcılar arasında işin aileye müdahale düzeyinin, ailenin işe müdahale düzeyine kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir. Zaman boyutu iş-aile çatışmasının düzeyine en fazla katkı sağlayan boyuttur. İş-aile çatışmasının yaşam doyumu ve ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkisi gözlemlenmiştir.

Obrenovic ve arkadaşları (2020) iş-aile çatışmasının psikolojik güvenliğe ve psikolojik iyi oluşa etkisini incelemişlerdir. Bu çalışma ayrıca iş-aile çatışmasının ve psikolojik faktörlerin iş performansı üzerindeki etkisini açıklamayı amaçlamıştır. İş-aile çatışması ile iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmak ve psikolojik güvenlik ile psikolojik iyi oluş üzerindeki etkileri ölçmek için Bahreyn'deki 277 şirket çalışanından oluşan bir örneklem üzerinde ampirik bir çalışma yürütülmüştür. Araştırmanın bulguları, iş-aile çatışmasının psikolojik güvenlik ve psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bulgular, psikolojik iyi oluşun ve psikolojik güvenliğin iş performansını etkilediğini göstermektedir. Çalışanların psikolojik iyi oluşu ve psikolojik güvenliği tatmin edici olmadığında iş performansı da buna bağlı olarak düşmektedir. Aracılık testi, iş-aile çatışmasının,

psikolojik güvenlik ve psikolojik iyi olma aracı olduğu iş performansı üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışma, iş-aile çatışmasının, çalışanların psikolojisinin ve iş performansının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunduğunu göstermiştir.

Lizano'nun (2020) gerçekleştirdiği çalışmada Salvador'lu 68 sosyal hizmet uzmanından alınan kesitsel verileri kullanarak iş-aile çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, iş-aile çatışması, iş tatmini ile zayıflayan psikolojik iyi oluş ile ters orantılı çıkmıştır. Sonuçlar, iş-aile çatışması ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin, iş tatmini düşük olanlar arasında daha güçlü olduğunu göstermektedir. Yine Lin, Chen ve Wang (2019) ise araştırmalarında iş-aile çatışmasının tur liderlerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisini incelemiş ve boş zamanlarla başa çıkma tarzlarının düzenleyici rolünü anlamayı amaçlamıştır. Araştırma kapsamında tur liderlerinden toplam 288 geçerli anket toplanmıştır. Sonuçlar, iş-aile çatışmasının tur liderlerinin psikolojik iyi oluşları üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

6.2. Uzaktan Çalışma, İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Araştırmamızın bağımlı ve bağımsız değişkeninin uzaktan çalışma şartlarında nasıl bir ilişkisel yapı gösterdiğini gözlemleyebilmek ve inceleyebilmek amacıyla literatürde ilgili yayınlar araştırılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda uzaktan çalışma, iş-aile çatışması ve psikolojik iyi oluş bağlantılarına sahip farklı yayınlara ulaşılmıştır. Ulaşılan yayınların detayları ve sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Chuang ve arkadaşları uzaktan çalışmada bilgi kalitesi, iş-aile çatışması, yalnızlık ve iyilik hali konularını inceledi. Bu çalışmada, uzaktan çalışanların bilgi alım kalitelerinin iş-aile çatışması, yalnızlık ve iyi oluş hali üzerindeki etkilerini iş talepleri-kaynakları modeli perspektifinden incelediler. Veriler, Tayvan'da evden çalışan 462 katılımcı üzerinden üç aşamalı bir anket aracılığıyla toplandı. Sonuçlar, bilgi doğruluğu ile iş-aile çatışması arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş-aile çatışması ise, bilgi doğruluğu ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkilemektedir. Bilgi zamanlaması, bir moderatör olarak, bilgi doğruluğu ile iş-aile çatışması arasındaki bağı zayıflatmaktadır. Ayrıca, bilgi zamanlaması yalnızlık ile negatif olarak ilişkilidir. Yalnızlık ise, bilgi zamanlaması ile iyilik hali arasındaki ilişkiyi aracı olarak etkilemektedir. Bulgular, çalışanlara kesin ve zamanında mesajlar ileten organizasyonların, uzaktan çalışma bağlamında iş-aile müdahalesini azaltma, yalnızlığı azaltma ve nihayetinde çalışanların iyilik halini artırma için belirgin yollar sunduğunu önermektedir.

Bir diğer çalışmada Gullet ve arkadaşları (2022) uzaktan çalışma esnasında iş-aile çatışması, iyi oluş ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi araştırdı. Katılımcılar, 18-62 yaş arasında olan ve Avustralya'da yaşayan 340 yetişkinden oluşuyordu ve araştırmaya katılmak için bireylerin 18 yaşından büyük olması, Avustralya'da yaşaması ve haftada en az bir saat uzaktan çalışıyor olması gerekiyordu. Katılımcılar iş-

aile çatışma düzeylerini, iyi oluşlarını, üretkenliklerini ve demografik değişkenleri rapor ettiler. İşin aile ile çatışması ve ailenin iş ile çatışması, iyi oluş ile önemli ve negatif ilişkiler sergiledi. Ailenin iş ile çatışması, üretkenlik ile önemli ve negatif bir ilişki gösterirken işin aile ile çatışması göstermedi. Sonuçlar, özellikle uzaktan çalışırken, çalışanın üretkenliğini ve iyi oluşunu anlamaya çalışırken işi ve kişisel durumu bir arada değerlendirmenin önemini göstermiştir.

Xu ve arkadaşları (2022) yaptığı çalışmada, uzaktan çalışmanın iş-aile çatışması ve çalışan iyi oluşu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma, uzaktan çalışmanın iş-aile çatışması ve iyi oluş üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin çalışanların genel öz yeterliliği ve iş özerkliği tarafından nasıl yönetildiğini inceleyerek bu boşlukları doldurmayı amaçlamıştır. Sonuçlar, uzaktan çalışmanın iş-aile çatışması üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bunun da iyi oluşu artırdığını göstermiştir. Daha ileri analizler, işe müdahale eden ailenin iş-aile çatışması boyutunun refah üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu, aileye müdahale eden işin iş-aile çatışması boyutunun iyi oluş üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığını göstermektedir. İlave olarak, uzaktan çalışmanın etkisi, uzaktan çalışmanın ne ölçüde uygulandığına bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Riglea, Rus ve Ratiu (2021) gerçekleştirdikleri araştırmada uzaktan çalışmada teknostresin yaratıcıları tekno-aşırı yükleme ve tekno-istila ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık rolünü araştırmıştır. 217 çalışanla bir anket gerçekleştirmişler ve sonuçlar; iş-aile çatışmasının tekno-aşırı yük ile psikolojik refah arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiğini, dolayısıyla oluşturulan strese maruz kalma bağlamında çalışanların psikolojik iyi oluşunu güçlü bir şekilde etkilediğini göstermiştir. Tekno-istila ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracılık rolüne ilişkin benzer sonuçlar tespit edilmiştir. Bulgular, iş-aile çatışmasını ve teknostresi azaltarak çalışanların teknostresle başa çıkma kapasitelerini ve psikolojik iyi oluş hallerini artırma ihtiyacını ortaya koymaktadır.

6.3. Psikolojik Dayanıklılık, İş-Aile Çatışması ve Psikolojik İyi Oluş İlişkisi

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkeni arasında düzenleyici etkiye sahip olduğu düşünülen psikolojik dayanıklılık kavramını ele alan literatürde gerçekleştirilmiş çalışma örnekleri aşağıda detaylarıyla sunulmuştur.

Shahandashti (2017) gerçekleştirdiği çalışmada psikolojik iyi oluş ile iş-aile çatışması, iş-aile zenginleşmesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide dayanıklılığın düzenleyici rolünü araştırmıştır. Çalışmanın katılımcıları, basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen Ulusal İran Sondaj Şirketi'nin 363 çalışanından oluşmuştur. Sonuçlar, psikolojik iyi oluş ile iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı negatif bir ilişki olduğunu ve psikolojik iyi oluş ile iş-aile zenginleşmesi arasında

anlamalı pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, moderatörlü regresyon analizi, dayanıklılığın bu ilişkileri önemli ölçüde düzenlediğini göstermiştir.

Khairi ve arkadaşlarının (2023) yaptığı araştırmada iş-aile çatışması, dayanıklılık ve çalışanların iyi oluşu arasındaki bağlantıya ilişkin kapsamlı bir çerçeve önerilmiştir. Araştırmanın yapılaş amacı, işin doğasındaki mevcut değişime ve iş-aile çatışmasının serbest eczacıların dayanıklılığı ve iyi oluşu üzerindeki etkisine dikkat çekmeyi amaçlayan kavramsal bir yapı sunmaktır. Bu çalışmanın beklenen çıktısı, iş-aile çatışması ve dayanıklılık arasındaki bağlantıyı içeren çalışan iyi oluşuna yönelik kapsamlı bir teorik yapı oluşturmaktır. Bu çalışma ile çalışanların iyi oluşunun iyileştirilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmak ve çalışanların iyi oluşu konusunu ele alacak kurumsal müdahale stratejileri arayışını teşvik etmek olmuştur. Araştırmanın sonucunda iş-aile çatışması ile iyi oluş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ve dayanıklılığın bu iki kavramı etkilediği sonucuna varılmıştır.



7. YÖNTEM

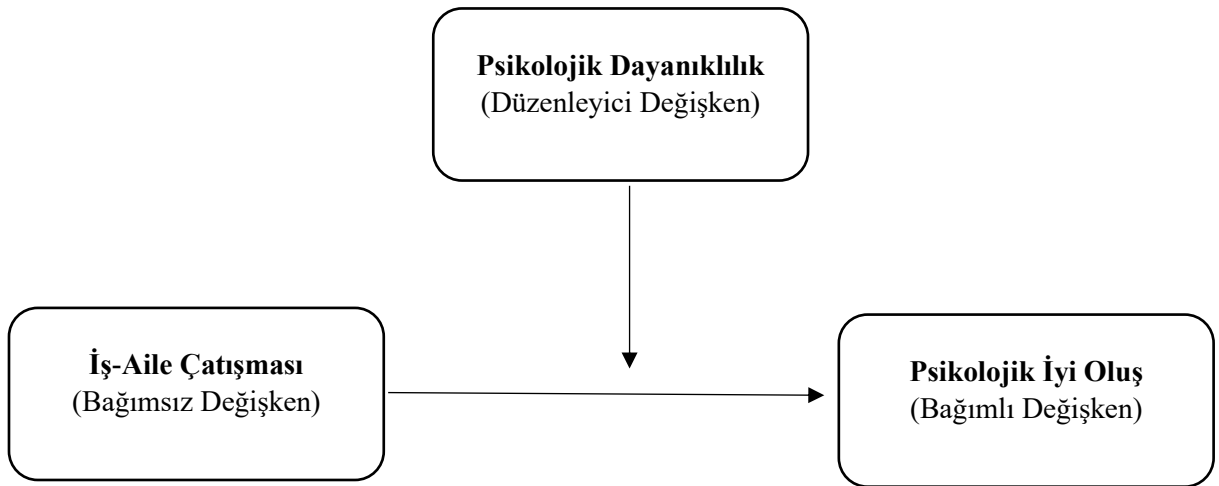
Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve verilerin istatistiksel analizi hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmamızda nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi seçilmiş olup veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini Türkiye’deki uzaktan çalışma kapsamında olan tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem grubu ise Türkiye’de uzaktan çalışma yapan 421 özel sektör çalışanından oluşmaktadır.

7.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada iş-aile çatışması bağımsız değişken, psikolojik iyi oluş bağımlı değişken ve psikolojik dayanıklılık düzenleyici değişken konumundadır. Modelde uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışanların psikolojik iyi oluş durumlarına etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü olup olmadığına bakılmıştır. Buna göre araştırma soruları olarak iş-aile çatışmasının çalışanın psikolojik iyi oluşunu etkileyip etkilemediği, uzaktan çalışmada çalışan iyi oluşunun farklılaşıp farklılaşmadığı, uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının olup olmadığı ve psikolojik dayanıklılığın çalışanın psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olup olmadığı başlıkları incelenmiştir.

Araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde sunulmuştur;



Şekil 9 : Araştırmanın Modeli

H1: Uzaktan çalışmada iş-aile çatışması çalışanların iyi oluşunu yordamaktadır.

H2: Uzaktan çalışmada iş-aile çatışması ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık düzenleyici role sahiptir.

H3: Uzaktan çalışma tutumu çalışanların iyi oluşunu yordamaktadır.

H4: Uzaktan çalışma tutumu ile iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık düzenleyici role sahiptir.

H5: Uzaktan çalışma tutumu, iş-aile çatışmasını yordamaktadır.

H6: Uzaktan çalışmada psikolojik dayanıklılık, iş-aile çatışmasını yordamaktadır.

7.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma sorularına yanıt bulunabilmesi için araştırmanın amacına yönelik oluşturularak uygulanmış olan veri toplama aracında yer alan ölçekler, yapılan literatür araştırmaları sonucunda belirlenmiştir. Genel itibariyle beş bölümden ve 75 sorudan oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümde çalışanların uzaktan çalışma tutumlarını ölçen ifadeler, üçüncü bölümde iş-aile çatışmasına yönelik ifadeler, dördüncü bölümde çalışanların psikolojik iyi oluşlarına yönelik ifadeler ve son olarak beşinci bölümde çalışanların psikolojik dayanıklılıklarına yönelik ifadeler yer almaktadır.

7.2.1. Uzaktan Çalışma Ölçeği

Uzaktan çalışmaya yönelik Başol ve Çömlekçi'nin (2022) “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği Geçerlik-Güvenirlik Çalışması” isimli çalışmasında geliştirmiş olduğu ölçek kullanılmıştır. Uzaktan Çalışma tutumu ölçeği toplam 16 ifadeden meydana gelmekle birlikte; olumlu tutum (4 soru), beceri geliştirme (4 soru), olumsuz tutuma direnç (4 soru) ve kurumsal destek (4 soru) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Anket formunda beş basamaklı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin önem düzeylerinin tespiti “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı olan alfa değerleri; olumlu tutum için 0.94, beceri geliştirme için 0.91, olumsuz tutuma direnç için 0.84, kurumsal destek için 0.94'tür. Uzaktan çalışma ölçeğinin genelinin içsel tutarlılık değeri ise 0.91'dir.

7.2.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği

İş-aile çatışmasına yönelik Netemeyer ve arkadaşlarının (1996) geliştirmiş olduğu “İş-Aile Çatışması Ölçeği” kullanılmıştır. İş-aile çatışması ölçeği toplam 10 ifadeden meydana gelmekle birlikte

iş-aile çatışması (5 soru) ve aile-iş çatışması (5 soru) olmak üzere 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Anket formunda beş basamaklı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin önem düzeylerinin tespiti “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı olan alfa değeri 0.88’dir.

7.2.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik iyi oluşa yönelik Diener ve arkadaşlarının (2009) geliştirmiş olduğu “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeği toplam 8 ifadeden meydana gelmektedir. Anket formunda beş basamaklı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadelerin önem düzeylerinin tespiti “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, “2=Katılmıyorum”, “3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “4=Katılıyorum”, “5=Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı olan alfa değeri 0.86’dır.

7.2.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Psikolojik dayanıklılığa yönelik Friberg ve arkadaşları (2005) tarafından geliştirilen, Basım ve Çetin (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” kullanılmıştır. Psikolojik dayanıklılık ölçeği toplam 33 ifadeden meydana gelmekle birlikte; yapısal stil (4 soru), gelecek algısı (4 soru), aile uyumu (6 soru), kendilik algısı (6 soru), sosyal yeterlilik (6 soru) ve sosyal kaynaklar (7 soru) olmak üzere 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Puanlamada puanlar arttıkça psikolojik dayanıklılığın artması ya da azalması isteniyorsa maddenin özelliğine göre ters ya da düz değerlendirme yapılması gerekmektedir. Ölçeğin orijinalinde güvenilirlik katsayıları; kendilik algısı için 0.80, gelecek algısı için 0.75, sosyal yeterlilik için 0.82, aile uyumu için 0.86, sosyal kaynaklar için 0.84 ve yapısal stil için 0.76 olarak bulunmuştur. Basım ve Çetin ise ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısını 0.86 olarak tespit etmişlerdir.

7.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotlar (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Verilerin analizi için öncelikle tanımlayıcı istatistik verileri tablo haline getirilmiş, sonrasında faktör analizleri ve ilişki testleri gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen ilişki testlerinde t-testi, ki-kare testi, doğrusal regresyon analizleri ve modellemeleri kullanılmıştır. İlave olarak modelde yer alan

hipotezler test edilmiş, düzenleyicilik etkisine bakılmıştır. Bu amaçla sırasıyla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, düzenleyici değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir.



8. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz sonuçları sunulmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak, katılımcılardan toplanan veriler üzerinde çeşitli istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Bulgular, araştırma soruları ve hipotezler doğrultusunda düzenlenmiş ve her bir analiz sonucu detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Analizler, temelde tek değişkenli ve çok değişkenli olarak ikiye ayrılmış olup, bu bölümde önce tek değişkenli analizlere yer verilecektir. Tek değişkenli analizler, her bir değişkenin tek başına dağılımını, merkezi eğilim ve yayılım ölçüleri ile inceleyerek veri setinin genel yapısının anlaşılmasına olanak tanımaktadır. Ardından, değişkenler arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin gücünü değerlendirmek amacıyla çok değişkenli analizler uygulanmıştır. Çok değişkenli analizler, veri setinin daha karmaşık yapısını çözümleyerek, araştırma sorularının ve hipotezlerinin test edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Stevens, 2012).

8.1. Demografik Analizler

Bu anlatılanlar bağlamında, öncelikle betimsel analizler gerçekleştirilerek sosyodemografik veriler incelenmiştir. İlk olarak, katılımcıların cinsiyet, medeni durum ve yaş değişkenlerine ilişkin dağılımlar Tablo 6’da gösterilmektedir.

	Frekans (n=421)	Dağılım Yüzdesi (%)
Cinsiyet		
Kadın	219	%52
Erkek	202	%48
Medeni Durum		
Evli	276	%65,6
Bekar	145	%34,4
Yaş		
21 - 30 yaş	65	%15,4
31 - 40 yaş	235	%55,8
41 - 50 yaş	101	%24
51 yaş ve üzeri	20	%4,8

Tablo 6: Sosyodemografik Dağılımlar

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların %52'sinin kadın (219 kişi) ve %48'inin erkek (202) olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcılar arasında 276 kişi evliyken (%65,6) 145 kişi ise bekaardır (%34,4). Son olarak yaşlar açısından dağılıma bakıldığında, katılımcıların büyük bir bölümünün 31-40 yaş (n=235, %55,8) aralığında olduğu görülmektedir. Bunu takiben sırasıyla %24 ile 41-50 yaş, %15,4 ile 21-30 yaş ve son olarak %4,8 ile 51 ve üzeri yaş aralığı gelmektedir. Buna ek olarak, katılımcıların eğitim ve çalışma hayatına ilişkin dağılımları Tablo 7'de gösterilmektedir.

	Frekans (n=421)	Dağılım Yüzdesi (%)
Eğitim Durumu		
Lise ve altı	11	2,6
Ön lisans	19	4,5
Lisans	226	53,7
Yüksek lisans	156	37,1
Doktora	9	2,1
Şirkette Çalışma Süresi		
0 - 5 yıl	218	51,8
6 - 10 yıl	97	23
11 - 15 yıl	56	13,3
16 - 20 yıl	26	6,2
21 yıl ve üzeri	24	5,7
Toplam Çalışma Süresi		
0 - 5 yıl	51	12,1
6 - 10 yıl	90	21,4
11 - 15 yıl	124	29,5
16 - 20 yıl	74	17,6
21 yıl ve üzeri	82	19,5

Tablo 7: Eğitim ve Çalışma Hayatına İlişkin Dağılımlar

Tablo 7'de görüleceği üzere, katılımcıların oldukça büyük bir bölümü lisans mezunudur (%53,7). Bunu takiben %37,1 ile yüksek lisans mezunları gelmektedir. Ayrıca %4,5 ön lisans, %2,6 lise ve altı ve son olarak %2,1 ise doktora mezuniyetlerine karşılık gelmektedir. Şirkette çalışılan süre

açısından bakıldığında, katılımcıların yarısından fazlasına karşılık gelen (%51,8) 218 kişinin 0-5 yıl arası bir sürede mevcut şirkette çalıştığı görülmektedir. Ayrıca, %23'üne karşılık gelen 97 kişinin 6-10 yıl, %13,3'üne karşılık gelen 56 kişinin 11-15 yıl, %6,2'sine karşılık gelen 26 kişinin 16-20 yıl ve son olarak katılımcıların %5,7'sine karşılık gelen 26 kişinin 21 yıl ve üzeri bir süredir şu an bulundukları şirkette çalıştıkları görülmektedir. İş yaşamında bulunulan toplam süreye bakıldığında, katılımcılar arasında en çok 11-15 yıl arası çalışanların (%29,5) yer aldığı bilinmektedir. Bunu takiben 90 kişiyle 6-10 yıl (%21,4), 82 kişiyle 21 yıl ve üzeri yıl (%19,5), 74 kişiyle 16-20 yıl (%17,6) ve son olarak 51 kişiyle 0-5 yıl (%12,1) çalışanların yer aldığı görülmektedir. Dağılımlar açısından son olarak katılımcıların, çocuk sahip olma ve çocuk sayılarına ilişkin dağılımlar Tablo 8'de paylaşılmaktadır.

	Frekans (n=421)	Dağılım Yüzdesi (%)
Çocuk Sahipliği		
Yok	212	%50,4
Var	209	%49,6
Çocuk Sayısı		
Belirtmeyen	6	2,8
1 Çocuk	122	58,3
2 Çocuk	72	34,4
3 ve üzeri Çocuk	9	4,3

Tablo 8: Çocuk Durumu ve Sayısına İlişkin Dağılımlar

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcılar arasında çocuk sahibi olan ve olmayanların dağılımlarının birbirine oldukça yakın oldukları görülmektedir. Daha net bir ifadeyle, katılımcıların 212'si (%50,4) çocuk sahibi olmadığını belirtirken, 209'u çocuk sahibi olduğunu (%49,6) söylemektedir. Çocuk sayısına ilişkin olan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun bir çocuğu olduğu (%58,3) görülmektedir. Bunu 72 kişiyle (%34,4) iki çocuk sahibi çalışanlar ve 9 kişiyle 3 ve üzeri çocuk sahibi olanlar (%4,3) izlemektedir. Son olarak, çocuk sahibi olduğunu söyleyen 6 kişinin, sahip olduğu çocuk sayısını belirtmediği görülmüştür.

8.2. Tanımlayıcı İstatistiki Bilgiler

Katılımcıların sosyodemografik olarak dağılımlarının incelenmesinin ardından, çalışma içerisinde yer alan ölçeklerin tanımlayıcı istatistiki özelliklerine geçilmiştir. Bu aşamada, çok değişkenli analizlerin ön şartları da kontrol edilmektedir. Verilerin çok değişkenli analize uygunluğunun değerlendirilmesinde birtakım ön şartlar bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla; eksik verilerin tespiti ve düzeltilmesi, katılımcıların cevaplarının tutarlılığı, uç değerlerinin tespiti ve tek değişkenli ve çok değişkenli normallik şeklindedir (Creswell ve Poth, 2016).

Bu doğrultuda, ilk olarak veri seti içerisindeki eksik verilerin varlığı gözden geçirilmiş ancak herhangi bir eksik veriye rastlanamamıştır. İkinci aşamada, katılımcılardan elde edilen verilerin tutarlılığını tespit etmek amacıyla, her bir gözleme ait yanıtlarının standart sapma değerleri gözden geçirilmiştir. Collier (2020)'e göre, standart sapması 0,25'in altında olan gözlemlerin, tüm sorulara aynı yanıtı verme ihtimali bulunmaktadır. Bu nedenle, standart sapma değeri 0,25'in altında olan gözlemler incelenmiştir. Olumlu ve olumsuz yargı belirten ve ölçek içerisinde de ters madde olan sorulara tutarlı bir biçimde aynı yanıtı veren (örn., tamamına 5 gibi) 7 gözlem veri setinden çıkarılmıştır.

Bir diğer aşama ise uç değerlerin tespiti aşamasıdır. Bu aşamada, gözlemlerin ölçek sorularına verdikleri yanıtların standartlaştırılmış z değerleri incelenmiştir. Standartlaştırılmış z değerleri, her bir veri noktasının ortalamadan kaç standart sapma uzakta olduğunu gösteren bir ölçüttür ve genellikle mutlak üçten yüksek olan veri noktaları aykırı değer olarak kabul edilmektedir (Field, 2013). Bu aşamada, 12 gözlemin standartlaştırılmış z değerlerinin mutlak üçten yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın güvenilirliği ve geçerliliği için uç değer içeren gözlemlerin çıkarılması önerilmektedir.

Ayrıca, aykırı değerlerin belirlenip elimine edilmesi, veri setinin normalliği üzerinde önemli bir etkiye sahip görülmektedir (Kline, 2023). Bu nedenle, uç değere sahip 12 gözlem de veri setinden çıkarılmıştır. Bu koşulların sağlanmasının ardından, normallik varsayımının sınanması aşamasına geçilmiştir. İlk olarak, tek değişkenli normallikler sınanmıştır. Bu aşamada, sosyal bilimlerde yürütülen çalışmalarda sıklıkla çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmektedir. Çarpıklık, bir dağılımın simetrisini, yani dağılımın sağa veya sola eğilim gösterip göstermediğini ifade etmektedir. Basıklık ise dağılımın tepe noktasının sivrilik derecesini, bir başka söylemle dağılımın normal eğriye göre daha yüksek veya daha basık olup olmadığını göstermektedir (Tabachnick vd., 2013). Verilerin normallik varsayımının sınanmasında, çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin istenen aralıklar yazında farklılık göstermektedir.

Örneğin Griffin ve Steinbrecher (2013)' göre, çarpıklık ve basıklık değerleri mutlak olarak sırasıyla üç ve beşten küçük olmalıdır. Ayrıca, Schumacker ve Lomax (2004) bu değerlerin mutlak olarak 2,3'ten küçük olması gerektiğini belirtmektedir. Bu anlatılanlar bağlamında, çalışma içerisinde yer alan ölçek maddelerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulacaktır. Bunlar sırasıyla, ortalama,

standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleridir. Ölçek maddelerine ilişkin ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerinin verilmesi, veri setinin özelliklerini ve dağılımını anlamak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu istatistiksel değerler, ölçeğin güvenilirliğini, geçerliliğini ve normalliğini değerlendirmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu doğrultuda, sırasıyla ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikleri analiz sonuçları sunulmaktadır. İlk olarak, uzaktan çalışmaya ilişkin tutumu ifade eden uzaktan çalışma ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 9’da gösterilmektedir.

İfadeler	Ort.	St. S.	Çarp.	Bask.
Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi	3,92	1,12	-0,991	0,154
Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi	3,525	1,14	-0,363	-0,711
Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi	3,928	1,14	-0,973	0,055
Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi	3,866	1,09	-0,884	0,037
Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi artırdı	3,381	1,20	-0,252	-0,895
Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi artırdı	3,799	1,19	-0,73	-0,517
Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi artırdı	3,746	1,15	-0,625	-0,564
Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi artırdı	4,182	0,98	-1,212	0,909
Uzaktan çalışma, iş stresimi artırdı	2,458	1,23	0,532	-0,669
Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi	2,132	1,18	0,827	-0,29
Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı artırdı	2,408	1,31	0,509	-0,968
Uzaktan çalışma, vücut sağlığımı olumsuz etkiledi	2,483	1,34	0,486	-1,001
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini uyarlar	3,791	1,09	-0,722	-0,243
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar	3,975	1,04	-0,965	0,233
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir	3,761	1,11	-0,738	-0,241
Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler	3,848	1,10	-0,875	0,005

Tablo 9: Uzaktan Çalışma Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Uzaktan çalışma tutumu ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 9’da gösterilmektedir. Bu tabloya bakıldığında, olumlu tutumlara ilişkin ortalama değerlerin 3,38 ile 4,18 arasında, olumsuz tutumların ortalamalarının ise 2,13 ile 2,48 aralığında olduğu bilinmektedir. Standart sapmalar

incelendiğinde, en düşük standart sapma değerinin 0,98, buna mukabil en yüksek standart sapma değerinin ise 1,34 olduğu görülmektedir. İlgili ölçüm aracının normallik varsayımını sınamak için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında, en yüksek mutlak çarpıklık değerinin 1,21 olduğu görülmektedir. Ayrıca, en yüksek basıklığın mutlak değeri ise 1'dir. Bu doğrultuda, çalışmada yer alan uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin yazında istenen çarpıklık ve basıklık değerlerinin altında olması sebebiyle normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bir sonraki ölçek olan iş aile çatışmasının tanımlayıcı istatistiklerine geçilmiştir.

İfadeler	Ort.	St. S.	Çarp.	Bask.
İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	2,726	1,24	0,219	-1,049
İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	2,928	1,29	0,037	-1,2
İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	2,965	1,32	0,012	-1,262
İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle ailemle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	2,915	1,30	0,062	-1,232
İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	3,03	1,29	-0,091	-1,191
Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor	2,274	1,11	0,69	-0,343
Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor	2,109	1,07	0,983	0,322
Aile sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	2,134	1,06	0,933	0,224
Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek, mesaiye kalmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	2,144	1,09	0,881	0,038
Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor	2,055	1,05	0,953	0,223

Tablo 10: İş Aile Çatışması Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 10’da iş aile çatışması ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler sunulmaktadır. Bu tabloda görüleceği üzere, çalışma içerisinde yer alan ilgili ölçeğe verilen cevapların ortalamaları 2,05 ile 3,03 arasında yer alan almaktadır. Ayrıca standart sapma değerleri de 1,05 ile 1,32 aralığındadır. Normallik varsayımı açısından çarpıklık ve basıklıklar incelendiğinde, bu değerlerin en yükseklerinin sırasıyla mutlak 0,98 ve 1,26 olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, ilgili ölçek yazında yer alan eşik değerlerin altında olduğu için normallik varsayımı sağlanmıştır. Bu nedenle bir diğer ölçek olan psikolojik iyi oluş ölçeğinin tanımlayıcı istatistikleri ele alınmıştır.

İfadeler	Ort.	St. S.	Çarp.	Bask.
Amacı olan ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum	3,92	0,94	-0,913	0,828
Sosyal ilişkilerim tatmin edici ve destekleyicidir	3,95	0,90	-0,829	0,573
Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim	3,739	0,99	-0,54	-0,334
Başkalarının mutlu olmasına ve iyi hissetmesine aktif olarak katkıda bulunurum	4,122	0,77	-0,989	1,707
Benim için önemli olan faaliyetler konusunda yetenekli ve yeterliyim	4,142	0,78	-1,033	1,718
Ben iyi bir insanım ve güzel bir hayatım var	4,241	0,75	-0,988	1,242
Geleceğim hakkında iyimserim	3,94	1,0	-0,911	0,494
İnsanlar bana saygı duyar	4,308	0,72	-1,139	1,98

Tablo 11: Psikolojik İyi Oluş Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 11’de sunulan psikolojik iyi oluş ölçeğinin tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında, en yüksek ortalama değer 4,30 ve en düşük ortalama değer 3,73 olduğu görülmektedir. Ayrıca standart sapma değerleri ise 1’den küçüktür. Son olarak normallik varsayımı açısından en yüksek çarpıklık değeri mutlak 1,13 ve basıklık değeri mutlak 1,71 şeklindedir. Bu nedenle, eşik değer altında olmaları sebebiyle ölçeğin normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, son ölçek olan psikolojik dayanıklılığın tanımlayıcı istatistiklerine geçilmiştir.

İfadeler	Ort.	St. S.	Çarp.	Bask.
Beklenmedik bir olay olduğunda...Her zaman bir çözüm bulurum/Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem	2,167	1,25	0,91	-0,295
Gelecek için yaptığım planların...Başarılması zordur/Başarılması mümkündür	3,888	1,05	-0,808	0,115
En iyi olduğum durumlar şu durumlardır...Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda/Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda	2,413	1,36	0,585	-0,853
... olmaktan hoşlanıyorum - Diğer kişilerle birlikte/Kendi başıma	2,813	1,26	0,085	-0,839
Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı...Benimkinden farklıdır/Benimkiyle aynıdır	3,55	1,28	-0,525	-0,807
Kişisel konuları...Hiç kimseyle tartışmam/Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim	3,746	1,16	-0,764	-0,153
Kişisel problemlerimi...Çözemem/Nasıl çözebileceğimi bilirim	4,381	0,73	-1,00	0,507
Gelecekteki hedeflerimi...Nasıl başaracağımı bilirim/Nasıl başaracağımdan emin değilim	2,072	1,07	0,981	0,384
Yeni bir iş/projeye başladığımda...İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım/Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim	3,654	1,12	-0,719	-0,152
Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak...Önemli değildir/Çok önemlidir	4,284	0,84	-1,226	1,563
Ailemle birlikteyken kendimi ... hissederim - Çok mutlu/Çok mutsuz	1,51	0,88	1,929	3,443
Beni...Bazı yakın arkadaşlarım/aile üyelerim cesaretlendirebilir/Hiç kimse cesaretlendiremez	1,841	1,04	1,325	1,287
Yeteneklerim...Olduğuna çok inanırım/Konusunda emin değilim	1,771	0,95	1,341	1,49
Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum - Ümit verici/Belirsiz	2,027	1,12	0,95	0,075
Şu konuda iyiyimdir...Zamanımı planlama/Zamanımı harcama	2,194	1,17	0,721	-0,46
Yeni arkadaşlık konusu...bir şeydir - Kolayca yapabildiğim/Yapmakta zorlandığım	2,187	1,20	0,678	-0,681
Ailem şöyle tanımlanabilir...Birbirinden bağımsız/Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş	3,985	1,13	-1,049	0,376
Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler...Zayıftır/Güçlüdür	4,107	0,89	-0,859	0,418

Yargılarıma ve kararlarıma...Çok fazla güvenmem/Tamamen güvenirim	4,209	0,80	-1,006	1,274
Geleceğe dönük amaçlarım...Belirsizdir/İyi düşünülmüştür	4,007	0,87	-0,815	0,778
Kurallar ve düzenli alışkanlıklar...Günlük yaşamımda yoktur/Günlük yaşamımı kolaylaştırır	4,154	0,88	-0,994	0,766
Yeni insanlarla tanışmak...Benim için zordur/Benim iyi olduğum bir konudur	4,077	1,02	-0,989	0,345
Zor zamanlarda, ailem...Geleceğe pozitif bakar/Geleceği umutsuz görür	2,104	1,14	0,848	-0,087
Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında...Bana hemen haber verilir/Bana söylenmesi bir hayli zaman alır	1,659	1,05	1,722	2,264
Diğerleriyle beraberken...Kolayca gülerim/Nadiren gülerim	1,786	0,99	1,286	1,077
Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır...Birbirlerini desteklemez biçimde/Birbirlerine bağlı biçimde	4,259	0,87	-0,951	0,079
Destek alırım...Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden/Hiç kimseden	1,836	1,08	1,198	0,523
Zor zamanlarda ... eğilimim vardır - Her şeyi umutsuzca gören bir/Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma	3,811	1,07	-0,867	0,318
Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için...Zordur/Kolaydır	4,102	0,97	-1,057	0,691
İhtiyacım olduğunda...Bana yardım edebilecek kimse yoktur/Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır	4,269	0,91	-1,351	1,686
Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile)...Başa çıkmaya çalışırım/Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır	2,114	1,13	0,834	-0,135
Ailemde şunu severiz...İşleri bağımsız olarak yapmayı/İşleri hep beraber yapmayı	3,597	1,17	-0,557	-0,483
Yakın arkadaşlarım/aile üyeleri...Yeteneklerimi beğenirler/Yeteneklerimi beğenmezler	1,749	0,96	1,4	1,646

Tablo 12: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine ilişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Psikolojik dayanıklılık ölçeği, tanışıklık yargısından kaçınmak üzere kesikli soru biçiminde tasarlanmış ve katılımcılara soruların eksik kısımlarından uygun ifadeleri seçmesi istenmiştir. Bu nedenle, ölçek maddeleri içerisinde yer alan ifadelerde kesikli yapı bulunmaktadır. Bu ölçeğin

tanımlayıcı istatistiklerini incelemek üzere Tablo 12'ye bakıldığında, 1,51 ile 4,38 arasında değişen ortalama değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların dikkatini ölçmek üzere, olumlu ve olumsuz yargıların karışık olarak verilmesinden kaynaklanmaktadır. Buna ek olarak, en yüksek standart sapma değerinin ise 1,36 olduğu görülmektedir. Son olarak, normallik varsayımı açısından çarpıklık değerine bakıldığında, en yüksek mutlak çarpıklık değerinin 1,92 olduğu görülmektedir. Ayrıca, basıklık değeri ise mutlak anlamda en yüksek 3,44 olarak bulunmuştur. Bu durum açısından bakıldığında, 11. maddeye ilişkin basıklığın çalışmanın önceki bölümlerinde ifade edilen eşik değerlerin üstünde olduğu görülmektedir. Ancak, (Kline, 2015) basıklık değerinin mutlak 10'dan küçük olmasının normallik varsayımını sağlayacağını belirtmesi sebebiyle, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Çalışma içerisinde yer alan tüm ölçeklerin tek değişkenli normallik varsayımını sağladığı görülmüştür. Öte yandan, ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik düzeylerini yükseltmek amacıyla yürütülen ve önceki bölümlerde belirtilen ön analizler aşamasında, sorulara tutarsız yanıtlar veren 7, uç değere sahip olan 12 gözlem veri setinden çıkarılmış ve bu haliyle ilgili geçerlilik ve güvenirlik analizleri ile hipotez testleri geri kalan 402 gözlem üzerinden yürütülmüştür. Ayrıca, yukarıda yer alan tanımlayıcı istatistiklerin tamamı da veri setinde uç değer taşımayan ve tutarlı 402 gözlem üzerinden yürütülen sonuçları göstermektedir.

Bu bağlamda, ölçüm modelinin geçerlilik ve güvenirliklerine ilişkin analizlere geçilecektir. Ancak, bu analizlere geçilmeden önce veri seti içerisinde yer alan dört farklı değişkenin çok değişkenli normalliklerinin incelenmesi de önem arz etmektedir. Özellikle araştırma çalışmalarında birden fazla değişkenin birlikte değerlendirildiği durumlarda, çoklu normallik varsayımının sağlanması, istatistiksel sonuçların doğruluğunu etkilemektedir. Ayrıca, çok değişkenli normalliğin sağlanması, faktör analizi ve regresyon gibi çeşitli istatistiksel yöntemlerin daha doğru bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır (Byrne, 2001). Bu nedenle, çalışmada son olarak çok değişkenli normallik varsayımı incelenecektir. Bu bağlamda, yazında sıklıkla Mardia katsayısı kullanılmaktadır. Buna göre, veri seti içerisinde yer alan ölçek sorularının sayısı ile ilgili sayının iki fazlasının birbiriyle olan çarpımı, Mardia katsayısına nazaran daha büyük olmak durumundadır (Raykov ve Marcoulides, 2008). Bu doğrultuda incelendiğinde, çalışma içerisinde yer alan ölçeklerdeki toplam madde sayısı 67 ve elde edilen Mardia katsayısı ise 256'dır. Bu nedenle, verilerin çoklu normalliğe uygun bir dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

8.3. Faktör Analizleri

Anlatılanlara dayanarak, çalışma içerisinde yer alan ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenirliklerini incelemek üzere faktör analizine geçilmiştir. Yazından sıklıkla kullanılan iki farklı faktör analizi bulunmaktadır, bunlar sırasıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör

analizi (DFA) olarak adlandırılmaktadır. AFA keşfedici bir özelliğe sahiptir ve hangi maddenin hangi faktörün altında yer aldığına dair herhangi bir yönlendirme yapılmamaktadır. Bu nedenle, çoğunlukla ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında kullanılmaktadır. DFA ise, maddelerin hangi faktörler altında toplandığının belirtildiği ve bu nedenle mevcut bir yapının doğrulandığı faktör analizine karşılık gelmektedir (Civelek, 2018). Bu çalışma içerisinde yer alan ölçeklerin tamamı, daha önce Türkçe dilinde geçerliliği ve güvenirliği sağlanmış ölçeklerden oluşmaktadır. Bu sebeple, AFA yerine DFA'nın yapılması daha uygun görülmüştür.

Doğrulamalı faktör analizi (DFA), çok değişkenli istatistiksel bir teknik olup, önceden belirlenmiş bir teorik modelin veriye ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmek için kullanılan bir yöntemdir. DFA'nın temel amacı, gözlemlenen değişkenler arasındaki gözlemlenen yapıyı modellemektir. Bu yapılar, gözlemlenen değişkenlerin altında yatan kavramsal faktörleri temsil etmekte ve bu faktörler arasındaki ilişkileri açıklamaktadır. DFA ayrıca, ölçüm araçlarının geçerliliğini ve güvenirliğini test etmek için de kullanılmaktadır (Bowen ve Guo, 2011). Araştırma içerisinde kurulan teorik modelin, veriye uyumunu ölçmek için kullanılan DFA'nın ne kadar doğru olduğunu gösteren bazı uyum indeksleri bulunmaktadır. İlgili yazına bakıldığında, bu uyum indekslerinden kaçının kullanılması gerektiğinin ve kullanılan uyum indekslerinin kaç tanesinin eşik değerin üstünde olmasının yeterli olacağının söylenmediği görülmektedir. Ancak, genel kanıya göre, ki kare/serbestlik derecesini ifade eden görelî ki kare değerine ek olarak artırmalı ve karşılaştırmalı uyum indekslerinden birer tane kullanılması önerilmektedir (Hair, 2009).

Bu çalışma içerisinde, beş farklı uyum indeksine yer verilmektedir. Bunlardan ilki, ki kare/serbestlik derecesini ifade eden görelî ki kare değeridir. Normal şartlarda, ki karenin anlamlılık düzeyinin $p > 0,05$ 'ten büyük olması beklense de, sosyal bilimlerde sıklıkla bu durum ihlal edilmektedir. Bu nedenle çoğunlukla ki-kare değerinin serbestlik derecesine bölümü ile elde edilen değer esas alınmaktadır. Temel olarak, bu değer 5'ten küçük olması uyumun istenen düzeyde olduğunu göstermektedir (Schumacker ve Lomax, 2004). Bununla birlikte, RMSEA değeri de çalışma içerisinde kullanılan bir diğer ölçüttür. Bu ölçüt, modelin veriye uyumunu değerlendiren ve modelin ne kadar iyi bir şekilde veriyi temsil ettiğini gösteren, düşük değerlerinin iyi uyumu işaret ettiği bir uyum indeksidir. Genel olarak, 0,8 altındaki bir değer iyi olduğu kabul edilmektedir (MacCallum vd., 1996). Benzer bir diğer ölçüt ise SRMR değeridir. SRMR, modelin tahmin ettiği ve gözlemlenen kovaryanslar arasındaki farkların ortalama büyüklüğünü hesaplamaktadır. Bu farklar, modelin ne kadar iyi bir şekilde veriyi temsil ettiğini göstermektedir. SRMR değeri, 0 ile 1 arasında bir değere sahiptir. Bu bağlamda, 0'a yakın değerler modelin iyi uyum sağladığını gösterirken, 0.08'in altındaki değerler genellikle kabul edilebilir bir uyumu işaret etmektedir (Byrne, 2001). Son olarak, bu çalışma içerisinde uyum için karşılaştırmalı

uyum indeksi (CFI) ve artırmalı uyum indeksi (IFI) kullanılmaktadır. Bu iki değerin de 0,9'un üzerinde olması beklenmektedir (Bentler ve Bonett, 1980).

Bu aşamada çalışmada yer alan ölçüm araçlarının doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına geçilmektedir. İlk olarak, ölçeklerin tamamının tek bir model içerisinde yer alıp almamasına ilişkin bir karar verilmektedir. Tüm ölçeklerin birlikte analiz edilmesi, genellikle daha büyük bir yapı veya teorik modeli test etmek amacıyla kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda, birden fazla ölçek ve alt ölçek aynı anda analiz edilmekte ve bu da farklı ölçekler arasındaki ilişkilerin ve etkileşimlerin incelenmesine olanak tanımaktadır. Diğer yandan, her bir ölçeğin ayrı ayrı analiz edildiği çalışmalar, genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik çalışmaları gibi daha spesifik amaçlar taşımaktadır (Bowen ve Guo, 2011). Bu doğrultuda, modelde yer alan tüm ölçekler, tek bir ölçüm modeli içerisinde değerlendirilmiştir. Bununla birlikte, model içerisinde yer alan ölçeklerin büyük bir kısmının birden fazla alt faktöre sahip olması nedeniyle, her bir ölçüm aracına ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri ayrı ayrı verilecektir. Ayrıca, DFA'nın devamında, ölçeğin güvenirliklerine ilişkin değerler sunulacaktır. Ölçekte yer alan her bir faktörün güvenirlik değerleri ayrı ayrı verilecektir. Güvenirlikle ilgili, üç temel kıstas yazında sıklıkla tercih edilmektedir. Bu kıstaslar sırasıyla, faktör yükleri, iç tutarlılık katsayısını ifade eden Cronbach's alpha (CA) değeri ve bileşik güvenirliği ifade eden CR değeridir (Hair, 2009).

Bu değerlerin ne olması gerektiğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. İlk olarak, her bir faktör yükünün 0,5'in üzerinde olması beklenmektedir. Bununla birlikte, bu değerin 0,40 olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Stevens, 2012). Ayrıca güvenirlik için kullanılan diğer iki değer, CA ve CR değerleridir. Genel hatlarıyla, her iki değerin de 0,70 ve üzerinde olması, ölçüm aracının güvenilir olduğunu göstermektedir (Tabachnick vd., 2013). Bu anlatılanlar doğrultusunda, ilk olarak uzaktan çalışma ölçeğine ilişkin DFA sonuçları Tablo 13'te gösterilmektedir.

Faktörler	Madde	Faktör Yüğü	Standart Hata	Kritik Oran
Olumlu Tutum CA: 0,93 CR: 0,93	UZT1	0,877	**	**
	UZT2	0,833	0,043	22,444
	UZT3	0,916	0,039	27,337
	UZT4	0,915	0,037	27,252
Beceri Geliştirme CA: 0,87 CR: 0,87	UZT5	0,785	**	**
	UZT6	0,868	0,056	19,354
	UZT7	0,866	0,055	19,295
	UZT8	0,648	0,05	13,513
Olumsuz Tutuma Direnç CA: 0,85 CR: 0,85	UZT9	0,66	0,062	12,869
	UZT10	0,858	0,059	16,708
	UZT11	0,812	0,065	15,988
	UZT12	0,76	**	**
Kurumsal Destek CA: 0,91 CR: 0,90	UZT13	0,893	**	**
	UZT14	0,816	0,041	21,113
	UZT15	0,746	0,047	18,077
	UZT16	0,909	0,041	24,877

Tüm p değęrleri, <0,001 düzeyinde anlamlıdır.

CA: Cronbach's Alpha

CR: Composite Reliability

Tablo 13: Uzaktan Çalışma Tutumunun Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yürütölen DFA, en çok olabilirlik tahmincisi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Uzaktan çalışma tutumuna ilişkin DFA analizi sonuçları incelendiğinde, ilk bakılması gereken unsur faktör yükleridir. Genel kabule göre, her bir faktör yükünün 0,50 ve üzerinde bir değęr olması beklenmektedir. Bununla birlikte, 0,70 ve üzerindeki bir değęr ise en ideal ölçüt kabul edilmektedir (Hair, 2009). Ayrıca kritik oran değęrinin 1,96'dan yüksek olması beklenmektedir. Bu doğrultuda incelendiğinde, uzaktan çalışma tutumu ölçeğinde yer alan tüm faktörlerin faktör yükleri 0,5'in üzerindedir. Bununla birlikte, sekizinci ve dokuzuncu maddeler dışında yer alan tüm maddelerin faktör yükleri 0,7'nin üzerindedir. Bu durum, istenen ideal ölçütlerin üzerinde bir faktör yüküne sahip olunduğunu göstermektedir. Diğer iki önemli kıstas olan CA ve CR değęrlerinin ise tüm faktörler için 0,70'in üzerinde olduğu görölmektedir. Bu doğrultuda, uzaktan çalışma ölçeğinin güvenilir bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir. Bu nedenle, diğer bir ölçek olan iş aile çatışmasının doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Faktörler	Madde	Faktör Yüğü	Standart Hata	Kritik Oran
İş Aile Çatışması CA: 0,95 CR: 0,95	İAÇ1	0,834	**	**
	İAÇ2	0,945	0,044	25,986
	İAÇ3	0,907	0,046	24,102
	İAÇ4	0,919	0,045	24,698
	İAÇ5	0,841	0,046	21,152
Aile İş Çatışması CA: 0,92 CR: 0,91	İAÇ6	0,805	**	**
	İAÇ7	0,749	0,044	21,967
	İAÇ8	0,897	0,054	20,953
	İAÇ9	0,884	0,054	20,562
	İAÇ10	0,792	0,059	17,742
<i>Tüm p değerleri, <0,001 düzeyinde anlamlıdır.</i>				
<i>CA: Cronbach's Alpha</i>				
<i>CR: Composite Reliability</i>				

Tablo 14: İş Aile Çatışmasının Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 14'te iş aile çatışması ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları gösterilmektedir. İlgili sonuçlar incelendiğinde, ilk olarak tüm faktörlerin faktör yüklerinin 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçekte yer alan tüm maddelerin en ideal şekilde, ilgili faktöre dağıldığını göstermektedir. Diğer bir kıstas olan CR değerine bakıldığında, ilgili değerlerin eşik değer olan 0,70'in oldukça üzerinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, iç tutarlılığı gösteren CA değerlerinin de istenen kriterin üstünde yer aldığı bilinmektedir. Bu doğrultuda bakıldığında, iş aile çatışması ölçeğinde yer alan tüm faktörlerin istenen güvenilirlik kriterlerini sağlaması nedeniyle, bu faktörün güvenilir olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bir diğer ölçüm aracı olan psikolojik iyi oluş ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

Faktörler	Madde	Faktör Yüğü	Standart Hata	Kritik Oran
Psikolojik İyi Oluş CA: 0,90 CR: 0,90	PİO1	0,678	**	**
	PİO2	0,785	0,117	13,753
	PİO3	0,795	0,069	17,865
	PİO4	0,745	0,089	13,359
	PİO5	0,694	0,089	12,31
	PİO6	0,702	0,112	12,68
	PİO7	0,702	0,102	12,647
	PİO8	0,742	0,107	13,295
<i>Tüm p değeri, <0,001 düzeyinde anlamlıdır.</i>				
<i>CA: Cronbach's Alpha</i>				
<i>CR: Composite Reliability</i>				

Tablo 15: Psikolojik İyi Oluşun Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 15'te görüleceği üzere, psikolojik iyi oluş ölçeğinde yer alan tüm değişkenlerin faktör yükleri 0,50'nin fazlasıyla üzerinde yer almaktadır. Ayrıca, iki madde hariç tüm değerlerin 0,70'in üzerinde yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte hem CA hem de CR değerlerinin eşik değer kabul edilen 0,90'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Bu nedenle, psikolojik iyi oluş ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Son olarak, psikolojik dayanıklılık ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinden bahsedilecektir. Bu ölçeğin faktörleri içerisinde, ters madde içeren soruların yer alması sebebiyle ilk olarak ölçekteki ters maddeler yeniden kodlanmıştır. Bu maddeler, 1-3-4-8-11-12-13- 14-15-16-23-24-25-27-31-33 numaralı sorulara karşılık gelmektedir. Bunun ardından, DFA sürecine geçilmiş ancak ölçekte yer alan maddelerin bir kısmının eşik değer kabul edilen 0,50'in altında ve bununla birlikte, minimum sınır kabul edilen 0,40'ın da aşağısında olduğu görülmüştür. Bu nedenle, ilgili ölçekte yer alan 1,2,3,4,6,9 ve 22 numaralı sorular analizden çıkarılmıştır. Bu haliyle analiz sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır.

Faktörler	Madde	Faktör Yüğü	Standart Hata	Kritik Oran
Kendilik Algısı	PD31	0,548	**	**
	PD28	0,582	0,107	-9,292
	CA: 0,70	PD19	0,436	-8,179
	CR: 0,70	PD13	0,675	10,635
	PD7	0,56	0,081	-9,565
Gelecek Algısı	PD20	0,62	**	**
	CA: 0,70	PD14	0,13	-11,274
	CR: 0,70	PD8	0,119	-10,224
Yapısal Stil	PD21	0,554	**	**
	CA: 0,55			
	CR: 0,57	PD15	0,71	-8,394
Sosyal Yeterlilik	PD29	0,601	**	**
	CA: 0,58	PD25	0,091	-10,327
	CR: 0,58	PD16	0,105	-9,401
Aile Uyumı	PD17	0,458	**	**
	PD23	0,681	0,229	-7,614
	CA: 0,74	PD26	0,138	8,095
	CR: 0,71	PD32	0,142	7,444
	PD11	0,672	0,196	-7,751
Sosyal Kaynaklar	PD12	0,591	**	**
	PD18	0,40	0,076	-7,647
	PD24	0,672	0,096	11,922
	CA: 0,78	PD27	0,099	12,284
	CR: 0,77	PD30	0,081	-10,104
	PD33	0,614	0,087	11,083

Tüm p değerleri, <0,001 düzeyinde anlamlıdır.

CA: Cronbach's Alpha

CR: Composite Reliability

Tablo 16: Psikolojik Dayanıklılığın Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 16 incelendiğinde, en düşük ölçek maddesinin 0,40 olduğu ve en yüksek değerin ise 0,72 olduğu görülmektedir. Bu durum, istenen en küçük faktör yükü değerinin üzerinde yer almaktadır.

Bununla birlikte, ölçekte yer alan yapısal stil ve sosyal yeterlilik faktörlerinin CR ve CA değerlerinin istenen eşik değer kabul edilen 0,70'in oldukça altında kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, yapısal stil faktörü diğer faktör yüklerinin 0,40'ın altında kalması sebebiyle çıkarılmış ve böylece iki gösterge değişkenle ölçülmek durumunda kalmıştır. Her ne kadar, özel durumlarda iki göstergeye sahip faktörlerin ölçüm modelinde olması uygun bulunsa da (Kline, 2023), ilgili faktörün güvenilirlik şartlarını ihlal ettiği görülmektedir. Bu nedenle, ilgili faktörün ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Buna ek olarak, sosyal yeterlilik faktörü üç gösterge değişkene sahip ve her bir değişkenin faktör yükünün 0,50'nin üzerinde olmasına rağmen, güvenilirlik kıstaslarını sağlamadığı bilinmektedir. Bu doğrultuda, ilgili faktörün geçerlilik kriterine uygunluğunun da değerlendirilmesi düşünülmektedir.

Bu anlatılanlar doğrultusunda, faktör güvenilirlikleri açısından ilk üç ölçekte herhangi bir problemin olmadığı görülmüş ancak psikolojik dayanıklılık ölçeğinin iki faktöründe önemli bir güvenilirlik sorunu tespit edilmiştir. Bu faktörlerden yapısal stil, ölçekten çıkarılmış ancak sosyal yeterlilik faktörünün geçerlilik sonuçlarının da incelenmesi düşünülmüştür. Bu çalışma içerisinde, yapısal geçerlilik test edilmektedir. Yapısal geçerlilik özelinde, yakınsak ve ayrışma geçerliliği incelenmektedir. Yakınsak geçerlilik, bir ölçeğin veya faktörün, teorik olarak benzer özellikleri veya ölçtüğü konuyu doğru bir şekilde yansıttığını gösteren bir geçerlik türünü temsil etmektedir. Ayrıca ayrışma geçerliliği, bir ölçeğin veya faktörün, diğer farklı yapılar veya ölçümler arasında farklı olduğunu gösteren bir geçerlik türünü ifade etmektedir (Schumacker ve Lomax, 2004).

Çalışma içerisinde ilk olarak yakınsak geçerlilik incelenmektedir. Bunun ele alınmasında, ölçeğin her bir maddesinin varyansının toplam varyansa oranı olarak ifade edilen ortalama varyans çıkarımı (AVE) kullanılmaktadır (Collier, 2020). Genel kabule göre, AVE değerinin 0,50'nin üzerinde olması beklenmekle birlikte (Hair, 2009), CR değerinin 0,6'ın üzerinde olduğu durumlarda, daha düşük bir AVE değerinin kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu anlatılanlar bağlamında, çalışmada yer alan ölçeklerin faktörlerine ilişkin AVE değerleri sunulmaktadır. Bu aşamada, CR değerleriyle birlikte değerlendirilmesi gerekliliğinden, ilgili faktörlerin CR değerleri de tabloda yer almaktadır.

Ölçek	Faktörler	CR	AVE
Uzaktan Çalışma Tutumu	Olumlu Tutum	0,93	0,78
	Beceri Geliştirme	0,87	0,63
	Olumsuz Tutuma Direnç	0,85	0,60
	Kurumsal Destek	0,90	0,71
İş Aile Çatışması	İş Aile Çatışması	0,95	0,79
	Aile İş Çatışması	0,91	0,68
Psikolojik İyi Oluş	Psikolojik İyi Oluş	0,90	0,53
Psikolojik Dayanıklılık	Kendilik Algısı	0,70	0,31
	Gelecek Algısı	0,70	0,43
	Sosyal Yeterlilik	0,58	0,31
	Aile Uyumu	0,70	0,33
	Sosyal Kaynaklar	0,76	0,36

Tablo 17: Yakınsak Geçerliliği Sonuçları

Ayrışma geçerliliğine ilişkin sonuçların yer aldığı Tablo 17 incelendiğinde, uzaktan çalışma, iş aile çatışması, psikolojik iyi oluş ölçeklerinde yer alan tüm faktörlerin AVE değerlerinin eşik değer kabul edilen 0,5'in üzerinde olduğu görülmektedir. Ayrıca, CR değerlerinin tamamı 0,7'in üstündedir. Bu nedenle, ilgili ölçeklerin tamamının yakınsak geçerliliği sağlanmıştır. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık ölçeğinde ise, AVE değerlerinin 0,31 ile 0,43 arasında değiştiği gözlemlenmektedir. Bu değer, tekil bir incelemede eşik değer kabul edilen 0,50'nin altında olmakla birlikte, CR değerleri ile birlikte incelendiğinde, kendilik algısı, gelecek algısı, aile uyumu ve sosyal kaynaklar faktörlerinin CR değerleri 0,70'in üzerindedir. Bu nedenle, bu faktörlere ilişkin yakınsak geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Ancak, sosyal yeterlilik faktörünün hem CR değeri hem AVE değeri istenen ölçütlerin altında yer almaktadır. Bu nedenle, ilgili faktörün de ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

Ölçüm modeline ilişkin geçerlilikte son olarak ayrışma geçerliliğine bakılmaktadır. Ayrışma geçerliliği için Fornell-Larcker kriteri esas alınmaktadır. Bu kritere göre, AVE değerlerinin kareköklerinin, ölçeklerin birbiriyle olan korelasyon düzeylerinden yüksek olması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bu bağlamda, aşağıda yer alan tabloda karekök AVE değerleri ve korelasyonlar yer almaktadır.

	OT	BG	OTD	KD	IAC	AIC	PİO	KA	GA	AI	SK
OT	0,88										
BG	0,836	0,79									
OTD	-0,407	-0,387	0,77								
KD	0,339	0,36	-0,117	0,84							
IAC	-0,196	-0,206	0,347	-0,195	0,89						
AIC	-0,244	-0,231	0,345	-0,165	0,527	0,82					
PİO	0,319	0,38	-0,205	0,302	-0,272	-0,21	0,73				
KA	0,1	0,188	-0,153	0,196	-0,139	-0,152	0,30	0,56			
GA	0,085	0,175	-0,077	0,223	-0,131	-0,165	0,402	0,538	0,65		
AI	0,099	0,159	-0,101	0,165	-0,131	-0,21	0,239	0,555	0,459	0,57	
SK	0,141	0,165	-0,113	0,159	-0,055	-0,18	0,251	0,538	0,51	0,568	0,6

OT: Olumlu Tutum, BG: Beceri Geliştirme, OTD: Olumsuz Tutuma Direnç, KD: Kurumsal Destek
IAC: İş Aile Çatışması, AIC: Aile İş Çatışması, PİO: Psikolojik İyi Oluş
KA: Kendilik Algısı, GA: Gelecek Algısı, AI: Aile Uyumu, SK: Sosyal Kaynaklar

Tablo 18: Ayırışma Geçerliliğine İlişkin Sonuçlar

Ayırışma geçerliliğine ilişkin olarak sunulan tablo 18'e bakıldığında, tüm faktörlerin karekök AVE değerlerinin, korelasyonda yer alan r^2 değerinden büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ilgili analiz sonucunda ölçeklerde yer alan tüm maddelerin ayırışma geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Tüm bu anlatılanlar bağlamında incelendiğinde, çalışmada yer alan tüm ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlikleri sağlanmıştır. Son olarak, kurulan doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum indekslerine değinilecektir.

Uyum İndeksi	Kabul edilebilir değer	Modelin değerleri
CMIN/df	<5	2,12
CFI	>0,90	0,95
IFI	>0,90	0,95
RMSEA	0,8	0,053
SRMR	0,8	0,071

Tablo 19: DFA'nın Uyum İndeks Değerleri

Çalışmada yer alan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerine ilişkin yürütülen doğrulayıcı faktör analizinin uyum indeks değerleri Tablo 19’da gösterilmektedir. Bu tablo incelendiğinde, ilk olarak görelî ki kare değerinin 2,12 olduğu görölmektedir. Bu değeri, kabul edilebilir sınırın oldukça altında yer almaktadır. Bununla birlikte, CFI ve IFI değeriinin de 0,95 düzeyinde olması nedeniyle, ilgili değeriilerde kabul edilebilir düzeydedir. Ayrıca RMSEA değeri 0,053 ile kabul edilebilir sınırın oldukça altında ve yeterli görölmektedir. Son olarak SRMR değeriine bakıldığında, ilgili değeri 0,071’dir ve kabul edilebilir bulunmaktadır. Bu anlatılanlar bağlamında incelendiğinde, çalışmada yer alan ölçeklerin geçerli ve güvenilir oldukları, bu ölçüme ilişkin kurulan modelin de uyum indekslerinin istenen kabul edilebilir değeri aralığında olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, çalışmada hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak regresyon analizlerine geçilecektir.

8.4. Hipotez Testleri

Regresyon analizi uygulamadan önce, çalışma içerisinde yer alan ölçeklerin birbiriyle olan ilişkisine değinilmektedir. Bu doğrultuda, ilk uzaktan çalışma ve psikolojik dayanıklılık ölçeğinde yer alan ters maddeler yeniden kodlanmıştır. Bu sayede, tüm ölçekler için artış, ilgili tutum ya da algının arttığını göstermektedir. Bununla birlikte, ilgili veriler korelasyona uygun hale gelmiştir. Korelasyon analizi, iki değışkenin birbiriyle olan değışim ilişkisini ifade etmektedir. Bu değışimin yönü pozitif veya negatif olmakla birlikte, şiddeti 0 ile 1 arasında değışmektedir. Bu bağlamda, iki değışken arasındaki ilişki r harfi ile gösterilmekte ve 1’e yaklaştıkça ilişkinin arttığını, 0’a yaklaştıkça da azaldığını göstermektedir (Johnson ve Wichern, 2002).

Korelasyon analizinde normal dağılım şartı aranmaktadır. Normal dağılıma uygun olan değışkenler, Pearson korelasyon katsayısı ile ölçülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmada yer alan tüm değışkenlerin tek değışkenli ve çok değışkenli normallik varsayımını sağlamış olması sebebiyle, bu aşamada Pearson korelasyon analizi uygulanmaktadır. Ayrıca, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma değışkenleri ikili bir yapıya sahip, kategorik değışkenlerdir. Bu değışkenlerin analize dahil edilebilmesi için yokluk, 0 ve 1 şeklinde kodlamaya gidilmiştir. Bu sayede, bu değışkenler ikili kategorik değışkenlerin analizinde kullanılan nokta çift serili korelasyon ile ölçülmüştür (Johnson ve Wichern, 2002). Yaş ve öğrenim durumu değışkenleri ise sıralı yapıya sahip değışkenlerdir ve burada artış, gerçek bir artışı temsil etmektedir. Bu nedenle, bu değışkenler de korelasyon analizine dahil edilmiştir. Bu anlatılanlar bağlamında, çalışmadan elde edilen korelasyon analizi Tablo 20’de sunulmaktadır.

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.UÇT	3,76	,75									
2.İAÇ	2,52	,92	-,372**								
3.PİO	4,04	,66	,402**	-,27**							
4.PD	4,08	,58	,233**	-,19**	,368**						
5.Cinsiyet			-,137**	0,084	0,002	0,018					
6.Medeni D.			0,009	0,077	0,034	,167**	,174**				
7.Çocuk S.			-0,028	0,049	0,00	,155**	,183**	,541**			
8.Yaş			-,147**	0,072	-0,028	0,017	,296**	,242**	,417**		
9.Öğr.D.			-0,017	,107*	0,051	0,073	,132**	0,024	-0,079	-0,041	

UÇT: Uzaktan Çalışma Tutumu, İAÇ: İş Aile Çatışması, PİO: Psikolojik İyi Oluş, PD: Psikolojik Dayanıklılık, Çocuk S.: Çocuk Sahibi Olma, Öğr.D.: Öğrenim Durumu

** p<0,01

* p<0,05

Tablo 20: Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler arasındaki korelasyonların gösterildiği Tablo 20 incelendiğinde, uzaktan çalışma tutumunun iş aile çatışması ($r=-,372$ $p<0,01$), cinsiyet ($r=-,137$ $p<0,01$) ve yaş ($r=-,147$ $p<0,01$) ile negatif; psikolojik iyi oluş ($r=,402$ $p<0,01$) ve psikolojik dayanıklılık ($r=,233$ $p<0,01$) ile pozitif ve anlamlı bir değişim ilişkisinin olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasının ise psikolojik iyi oluş ($r=-,270$ $p<0,01$) ve psikolojik dayanıklılık ($r=-,200$ $p<0,01$) ile negatif; öğrenim durumu ($r=,107$ $p<0,05$) ile pozitif ve anlamlı bir korelasyon içerisinde yer aldığı bilinmektedir. Bununla birlikte, psikolojik iyi oluşun, psikolojik dayanıklılık ile arasındaki değişim ilişkisi pozitif ve anlamlıdır. ($r=,368$ $p<0,01$)

Korelasyon analizinde, tüm değişkenlerin birbiriyle anlamlı bir değişim ilişkisi içerisinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, regresyon analizinin öncesinde değişkenler arasındaki çoklu doğrusal bağlantı probleminin olup olmadığının da incelenmesi gerekmektedir. Kline (2023)'a göre, birbiriyle 0,9 ve üzerinde korelasyona sahip olan değişkenlerde çoklu doğrusallık problemi bulunmaktadır. Bu doğrultuda ilgili tablo incelendiğinde, hiçbir değişkenin birbiriyle olan ilişkisinin 0,90'ın üzerinde olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, çalışma içerisinde çoklu doğrusal bağlantı probleminin bulunmadığı söylenebilir. Bu anlatılanlar ışığında, verilerin hipotez testlerine uygun olması nedeniyle regresyon analizlerine geçilmesi düşünülmektedir.

Bu nedenle, ilk olarak iş-aile çatışmasının çalışanların psikolojik iyi oluşları üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu nedenle, doğrusal regresyon analizi yürütülmüştür. İlgili analizin sonuçları Tablo 21'de gösterilmektedir.

Değişken	β	Standart H.	t	p
Sabit	4,55	0,093	49,094	0,000
İş Aile Çatışması	-,279	0,034	-5,820	0,000

$\Delta R^2=0,076$
 $F=33,870$
 $p<0,001$
Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Tablo 21: İş Aile Çatışmasının Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

İlgili regresyon analizi sonuçları Tablo 21’de gösterilmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında, ilk olarak kurulan regresyon modelinin anlamlı ($F=33,870$ $p<0,001$) olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisine bakıldığında, bu etki de $p<0,001$ düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu etkinin gücünü ve yönünü anlamak için etki katsayısı incelendiğinde, -0,279 olduğu görülmektedir. Bu nedenle, iş aile çatışması, psikolojik iyi oluşu negatif yönde ve istatistiki olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir ($t=-5,820$ $p<0,001$). Bununla birlikte, belirleme katsayısı olan ve bağımsız değişken iş-aile çatışmasının bağımlı değişken psikolojik iyi oluşu ne derece açıkladığını gösteren düzenlenmiş R^2 değerinin 0,07 olduğu görülmektedir. Bu nedenle, bu etkinin istatistiki olarak düşük olduğu söylenebilir. Tüm bu anlatılanlar bağlamında, çalışmada yer alan H1 hipotezi desteklenmiştir.

Bu bağlamda, çalışma içerisinde yer alan bir diğer hipoteze geçilmiştir. Bu hipoteze göre iş-aile çatışması ile çalışan iyi oluşu arasındaki ilişkide, psikolojik dayanıklılık düzenleyici bir role sahiptir. Çalışmanın bu hipotezinin test edilmesi için moderatör analizi uygulanmaktadır. Moderatör analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin gücünün veya yönünün, üçüncü bir değişkenin (moderatör) değerine bağlı olarak değişip değişmediğini belirlemek için kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Başka bir deyişle, moderatör değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkinin koşullara göre nasıl farklılaştığını incelemektedir (Fein vd., 2022). Moderatör analizinin gerçekleştirilmesinde, detaylı analiz sonuçları sunması ve karmaşık yapıları basitleştirmesi nedeniyle sosyal bilimlerde sıklıkla Hayes’in Process Makrosu kullanılmaktadır. Bu analiz neticesinde, değişkenler arasındaki ilişkide moderatör etki, etkileşim terimleriyle ifade edilmektedir. Moderatör analizindeki etkileşim terimi, bağımsız değişken ile moderatör değişkenin çarpımından oluşmakta ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin moderatör değişkenin seviyesine bağlı olarak nasıl değiştiğini ifade etmektedir (Field, 2013). Bu anlatılanlar bağlamında, iş-aile çatışması ile çalışan iyi oluşu arasındaki

ilişkide, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisine yönelik yürütülen moderatör analizi sonuçları sunulmaktadır.

	β	St. Hata	t	p	Güven Aralığı
<i>Sabit</i>	3,96	0,036	107,9	<0,001	3,89 – 4,04
İş Aile Çatışması (İAÇ)	-,104	0,030	-2,62	<0,01	-,18 – -,02
Psikolojik Dayanıklılık (PD)	,370	0,059	6,25	<0,001	,24 – ,48
İAÇ x PD - Etkileşim Terimi	-,101	0,059	-1,71	0,08	-,21 – -,01
Düzenleyici Değişkenin Durumsal Etkisi					
Düşük	-,04	0,05	-,75	,45	-,14 – -,06
Orta	-,10	0,03	-2,62	<0,01	-,18 – -,02
Yüksek	-,16	0,05	-3,10	<0,01	-,27 – -,06
Model Özeti: $R^2=0,12$; $F=19,08$; $p<0,001$					

Tablo 22: İş Aile Çatışmasının Psikolojik İyi Oluş ile ilişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi

Tablo 22 incelendiğinde, ilk olarak kurulan moderasyon analizi modelinin $p<0,001$ düzeyinde anlamlı olduğu ($F=19,08$) görülmektedir. Ayrıca modelin açıklama gücü, %12 düzeyindedir. Etkiler incelendiğinde, İş-aile çatışması, çalışanların iyi oluşu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahiptir ($\beta=-,104$ $p<0,01$). Ayrıca psikolojik dayanıklılık da çalışanların iyi oluşu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip ($\beta=,370$ $p<0,001$) görülmektedir. Bununla birlikte, etkileşim teriminin sınırda anlamlılık ($p=0,08$) gösterdiği görülmektedir. Bu, psikolojik dayanıklılığın, iş-aile çatışması ile çalışanların iyi oluşu arasındaki ilişkiyi potansiyel olarak düzenleyebileceğini, ancak bu etkinin tam olarak anlamlı olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, iş aile çatışmasının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın durumsal etkilerine bakılması önem arz etmektedir. İlgili sonuçlar incelendiğinde, düşük seviyede psikolojik dayanıklılıkta iş-aile çatışmasının çalışanların iyi oluşu üzerindeki etkisi anlamlı değildir ($p = 0,45$). Ancak, orta ($\beta=-,10$ $p<0,01$) ve yüksek ($\beta=-,16$ $p<0,01$) seviyede psikolojik dayanıklılıkta iş-aile çatışması, çalışanların iyi oluşunu anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir. Bu anlatılanlar doğrultusunda, H2 hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir. Bu nedenle, bir sonraki hipotez testine geçilmiştir.

Değişken	β	Standart H.	t	p
Sabit	2,70	0,155	17,410	0,000
Uzaktan Çalışma Tutumu	,402	0,040	8,784	0,000

$\Delta R^2=0,160$
 $F=77,157$
 $p<0,001$
Bağımlı Değişken: Psikolojik İyi Oluş

Tablo 23: Uzaktan Çalışma Tutumunun Psikolojik İyi Oluşa Etkisi

Uzaktan çalışma tutumunun çalışanların iyi oluşları üzerindeki etkisine yönelik yürütülen regresyon analizinin sonuçları Tablo 23'te sunulmaktadır. İlgili tablo incelendiğinde kurulan regresyon modelinin anlamlı ($F=77,157$ $p<0,001$) olduğu görülmektedir. Ayrıca, modelin açıklama gücünü ifade eden belirleme katsayısı 0,16'dır. Bu durum, uzaktan çalışma tutumunun psikolojik iyi oluşu %16 oranında açıkladığını göstermektedir. Etkiye bakıldığında, uzaktan çalışma tutumunun iyi oluşu pozitif ($\beta=,402$) ve anlamlı ($p<0,001$) bir şekilde etkilediği görülmektedir. Ayrıca, bu etkinin kuvvetinin, orta-yüksek derecede olduğu söylenebilir. Bu anlatılanlar doğrultusunda, çalışmanın bir diğer hipotezi olan H3 desteklenmiştir. Bu doğrultuda bir diğer hipotez testine geçilmiştir.

	β	St. Hata	t	p	Güven Aralığı
Sabit	3,96	0,033	117,3	<0,001	3,90 – 4,03
Uzaktan Çalışma Tutumu (UÇT)	,428	0,042	9,86	<0,001	,34 – ,51
Psikolojik Dayanıklılık (PD)	,277	0,054	5,97	<0,001	,16 – ,38
UÇT x PD - Etkileşim Terimi	,088	0,067	1,32	0,18	-,24 – -22

Model Özeti: $R^2=0,272$; $F=51,93$; $p<0,001$

Tablo 24: Uzaktan Çalışma Tutumunun Psikolojik İyi Oluş ile İlişkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Etkisi

Uzaktan çalışma tutumunun iyi oluş üzerindeki etkisinde, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisine yönelik yürütülen moderatör regresyon analizinin sonuçları Tablo 24'te gösterilmektedir. İlgili

sonuçlara bakıldığında, kurulan model anlamlıdır ($F=51,9$ $p<0,001$). Ayrıca modelin açıklama gücü %27'dir. Bununla birlikte uzaktan çalışma tutumunun psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ($\beta=,428$ $p<0,001$) görülmektedir. Benzer şekilde psikolojik dayanıklılığın iyi oluş üzerindeki etkisi de anlamlı ve pozitiftir ($\beta=,277$ $p<0,001$). Ancak etkileşim terimi incelendiğinde, bu etkileşimin anlamlı olmadığı görülmektedir ($\beta = 0.088$, $p = 0.18$). Bu nedenle, uzaktan çalışma tutumunun iyi oluş üzerindeki etkisinde, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bir etkisi bulunmamaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın bir diğer hipotezi olan H4 desteklenmemiştir.

Değişken	β	Standart H.	t	p
Sabit	4,25	0,220	19,365	0,000
Uzaktan Çalışma Tutumu	-,372	0,057	-8,012	0,000
$\Delta R^2=0,136$				
$F=64,191$				
$p<0,001$				
<i>Bağımlı Değişken: İş Aile Çatışması</i>				

Tablo 25: Uzaktan Çalışma Tutumunun İş-Aile Çatışmasına Etkisi

Bir diğer hipotez olan uzaktan çalışma tutumunun iş aile çatışması üzerindeki etkisine yönelik regresyon analizi sonuçları Tablo 25'te gösterilmektedir. İlk olarak, kurulan regresyon modeli anlamlı ($F=64,191$ $p<0,001$) ve açıklama gücü %14'tür. Etkiler açısından bakıldığında, uzaktan çalışma tutumunun iş-aile çatışması üzerinde negatif ($\beta=-,372$) ve anlamlı ($p<0,001$) bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu etkinin gücünü gösteren etki katsayısının orta-yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda, çalışanların uzaktan çalışmaya yönelik tutumları olumlu olduğunda, iş-aile çatışması azalmaktadır. Bu nedenle, araştırma içerisinde bulunan H5 hipotezi desteklenmiştir.

Değişken	β	Standart H.	t	p
Sabit	3,90	0,338	11,552	0,000
Psikolojik Dayanıklılık	-,201	0,083	-4,114	0,000

$\Delta R^2=0,041$

F=16,992

p<0,001

Bağımlı Değişken: İş Aile Çatışması

Tablo 26: Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi

Tablo 26 incelendiğinde, kurulan regresyon modelinin anlamlı (F=16,992 p<0,001) ve açıklanan varyansın %4 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık iş aile çatışmasını anlamlı (p<0,001) ve negatif ($\beta=-,201$) bir şekilde yordamaktadır. Bir başka ifadeyle, psikolojik dayanıklılık arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır. Bu bağlamda, H6 hipotezi desteklenmiştir.

9. SONUÇ

Son yıllarda, teknolojinin ilerlemesi ve iş dünyasındaki değişen dinamikler, uzaktan çalışma kavramının yaygınlaşmasına ön ayak olmuştur. Özellikle 2020 yılında küresel sağlık kriziyle birlikte, pek çok işletme ve kuruluş uzaktan çalışma modeline hızla geçiş yapmıştır. Bu süreç, çalışma yaşamında köklü değişikliklere neden olmuş ve iş-aile dengesini yeniden tanımlama gerekliliğini ortaya koymuştur.

Uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte, iş ve aile rolleri arasındaki sınır bulanıklaşmış ve bu durum iş-aile çatışması gibi psikolojik faktörlerin önemini artırmıştır. İş-aile çatışması, bireyin iş gereksinimleri ile aile yaşamı arasında denge kurma zorluğu olarak tanımlanabilir ve uzaktan çalışma ortamında bu dengeyi sağlamak daha da karmaşık hale gelmiştir.

Bu çalışmanın odak noktası, uzaktan çalışma döneminde iş-aile çatışmasının çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerindeki etkilerini anlamak ve psikolojik dayanıklılığın bu etkileri nasıl düzenlediğini incelemektir. Psikolojik iyi oluş, bireyin genel olarak duygusal ve psikolojik refahını ifade ederken, psikolojik dayanıklılık ise stresle başa çıkma becerisi olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla, bu çalışma, çalışanların uzaktan çalışma sürecindeki psikolojik sağlıklarını etkileyen faktörleri derinlemesine anlamayı ve bu bağlamda işverenlerin ve yöneticilerin uygulayabilecekleri politika ve stratejileri tartışmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın bulguları içerisinde farklı ölçümleme metodolojileriyle ulaşılan bulgularda genel olarak hipotezler desteklenmiş ve değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Özellikle araştırmaya başlamamıza sebep olan sorunsallardan yola çıkarsak tanımlamak ve sorgulamak istediğimiz uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışan psikolojik iyi oluşuna etkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü araştırılmış ve değişkenler arasındaki ilişkileri ölçen hipotezler de bu değişkenlerin farklı biçimlerde birbirlerini etkilediklerini göstermiştir.

Özellikle son yıllarda kapsam alanı genişleyen uzaktan çalışma kavramı ve bu kavramın oluşturduğu atmosferde çalışanların iş yapış şekilleri, iş alışkanlıkları, aile ilişkileri, ev-iş arasında yaşadıkları komplikasyonlar, mental ve fiziki sağlıkları, olaylara ve durumlara karşı olan dayanma gücü gibi etkenler topyekün değişikliğe uğrayarak farklı kalıplara girmiştir. Bu durum da esasında hem birey hem de işletme gözünden bakılacak olunursa işveren tarafından oldukça önem arz eden bir durum haline gelmiştir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere bu değişkenlerin hem sosyal hayatta hem de iş hayatında birbirlerini etkileme veya birbirlerinden etkilenme düzeylerine araştırmada kapsamlı olarak bakılmış ve ortaya çıkan sonuçlar hem kuramsal çerçeveye hem de kurumsal yapılara birtakım öneriler sunma amacıyla çıkarımlar yapmaktadır.

Araştırma bulgularında uzaktan çalışmada iş-aile çatışmasının çalışan iyi oluşunu etkilediği ve aralarında bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Kavramsal araştırmalar incelendiğinde bununla paralel sonuçların ortaya çıktığını farklı araştırmalarda yukarıdaki bölümlerle belirtmiştik. Bu etki düzeyinde araştırma sonuçları olduğu gibi, nadir de olsa bunun tersi yönde araştırma sonucu veren bazı çalışmalar da literatürde bulunmaktadır. Bunun da coğrafi etkenler, uzaktan çalışmanın mahiyeti ve kapsamı, çalışanların kişisel özellik farkları veya aile yapısındaki farklar gibi etkenlerin etkili olabileceği ihtimallerinden kaynaklanması muhtemel etkenler arasında yer almaktadır.

Araştırmanın çıkış noktası olan uzaktan çalışmada iş-aile çatışması ile çalışanların psikolojik iyi oluşu arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici role sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Hipotez testleri sonucundaki analizlerde yine bu düzenleyiciliğin kısmen olduğu sonucuna varılmakla birlikte araştırmanın ana başlığı kısmen desteklenmiştir. Literatürde benzer nitelikte yapılan çalışmalarda direkt bu ilişkiyi ölçümleyen bir çalışma olmamakla birlikte düzenleyicilik olmadan değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden çalışmalarda ilişki bulunmuştur. Buradaki sonuçlardan hareketle bireylerin psikolojik dayanıklılık faktörlerinde yaşanan değişikliğin, iş-aile çatışması ile psikolojik dayanıklılık arasındaki etkiyi ne denli değiştirdiği sonucuna varıyoruz. Psikolojik dayanıklılık faktörlerindeki pozitif etkinin çalışanların psikolojik iyi oluşlarını aynı yönde etkilemesi, hem bireysel motivasyonun hem de işveren açısından çalışana nasıl bir yaklaşımla yaklaşılması noktasında hatırlatıcı bir unsur olarak belirebilmektedir.

Uzaktan çalışma tutumunun çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ne derece etkilediğiyle ilgili sonuçlar da hipotezi destekler nitelikte sonuç vermiştir. Çalışma sonucu uzaktan çalışmanın psikolojik iyi oluşu %16 oranında açıkladığını göstermektedir. Etkiye bakıldığında, uzaktan çalışmanın iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Ayrıca, bu etkinin kuvvetinin, orta-yüksek derecede olduğu söylenebilir.

Uzaktan çalışmanın iyi oluş üzerindeki etkisinde, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici etkisine yönelik yürütülen moderatör regresyon analizinin sonuçları hipotezin aksi yönde bir sonuç vermiştir. İlgili sonuçlara bakıldığında, kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca modelin açıklama gücü %27'dir. Bununla birlikte uzaktan çalışmanın psikolojik iyi oluşu pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. Benzer şekilde psikolojik dayanıklılığın iyi oluş üzerindeki etkisi de anlamlı ve pozitifdir. Ancak etkileşim terimi incelendiğinde, bu etkileşimin anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışma tutumunun iyi oluş üzerindeki etkisinde, psikolojik dayanıklılığın düzenleyici bir etkisi bulunamamıştır.

Uzaktan çalışma tutumu ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye bakıldığında bu yordayıcılık etkisinin görüldüğü gözlemlenmiştir. Literatürde yer alan çalışmalarda da bu durumun genellikle negatif

yönde sonuçlar verdiği gözlemlenmiştir. Bu ilişki olmakla birlikte bu iki değişken arasında ters yönlü bir etkileşim olduğu genel ampirik çalışmalarda belirmektedir.

Uzaktan çalışma esnasında psikolojik dayanıklılığın iş-aile çatışmasını ne derece etkilediği ile ilgili kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık iş-aile çatışmasını anlamlı ve negatif bir şekilde yordamaktadır. Bir başka ifadeyle, psikolojik dayanıklılık arttıkça iş-aile çatışması azalmaktadır.

Bir diğer sonuca göre ise psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluşun iş-aile çatışması üzerindeki etkileri anlamlı bulunmuştur. Psikolojik dayanıklılık iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilemektedir. İlave olarak psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluşun etkileşiminin iş-aile çatışması üzerindeki etkisinin potansiyel olarak mevcut olduğunu ancak tam olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, psikolojik dayanıklılık ve psikolojik iyi oluşun iş-aile çatışması üzerinde önemli etkileri olduğunu ve bu etkilerin etkileşim terimi aracılığıyla değişebileceğini göstermektedir.

Genel sonuçlara bakıldığında ilgili değişkenler arasında farklı yönlerde farklı ilişki ve etki düzeylerinin olduğundan bahsedilebilir. Genel literatürde bu durumlar arasında yapılan araştırmalar genel olarak hipotezlerimizi desteklemekle birlikte yazında farklı sonuçların bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Araştırma, özellikle yeni dünya düzenindeki yeni çalışma metodolojilerini incelediği için işin hem birey veya çalışan hem de işletme veya işveren özelinde ele alınması, faydasının dokunması açısından kıymetli olacaktır. Uzaktan çalışan insanların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin nasıl ve neyden etkilendiği, psikolojik iyi oluşlarının nasıl reaksiyon verdiği, uzaktan çalışma esnasında oluşabilecek iş-aile çatışmalarına nasıl yaklaşılabileceği gerektiği noktalarında temas edilecek alanların belirlenmesi açısından çalışan ve işverenlere katkısının dokunması bakımından literatürü ve uygulama alanını beslemesi öngörülmüştür.

Sonuçlarımız, işverenlerin ve yöneticilerin uzaktan çalışma politikaları oluştururken iş-aile dengesine özel önem vermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Esnek çalışma düzenlemeleri ve destekleyici politikalar, çalışanların iş ve aile rolleri arasında sağlıklı bir denge kurmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını geliştirmeye yönelik destek programları ve eğitimlerin etkin bir şekilde uygulanması, iş-aile çatışmasının negatif etkilerini azaltabilir ve çalışanların psikolojik iyi oluşlarını güçlendirebilir.

Bu çalışma, gelecekteki araştırmalar için çeşitli öneriler de sunmaktadır. Özellikle, uzaktan çalışma süreçlerinde iş-aile çatışmasının nasıl yönetilebileceği konusunda daha derinlemesine çalışmalar yapılması gerekliliği vurgulanmaktadır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığın geliştirilmesine yönelik stratejilerin etkinliğini değerlendiren çalışmaların yapılması da önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- Ahmad, A. (2008), "Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4/1: 57-65.
- Ahmad, A. R., Idris, M. T. M., Hashim, M. H. (2013), "A Study Of Flexible Working Hours And Motivation", *Asian Social Science*, 9/3: 208-215. doi: 10.5539/ass.v9n3p208
- Akyıldız, D., Durna, Ş. (2021), "Covid-19 Shifted Patent Applications Toward Technologies That Support Working From Home Determining The Research Status And Coronavirus Anxiety Scores Of Academics During The Flexible Working Arrangements Initiated After The Covid-19 Pandemic", *Journal Of Taibah University Medical Sciences*, 16/3: 336-343. doi: 10.1016/j.jtumed.2021.01.005
- Al-Jubari, I., Mosbah, A., Salem, S. F., (2022), "Employee Well-Being During COVID-19 Pandemic: The Role of Adaptability, Work-Family Conflict, and Organizational Response", *Sage Journals*, 12/3: 3. doi: 10.1177/21582440221096142
- Alandete, J. G. (2015), "Does Meaning In Life Predict Psychological Well-Being? An Analysis Using The Spanish Versions Of The Purpose-In-Life Test And The Ryff' s Scales", *The European Journal Of Counselling Psychology*, 3/2: 89-98. doi: 10.5964/ejcop.v3i2.27
- Alkan, F. (2007), "Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar", *Akademik Bilişim '07 - IX. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 265-272.
- Altındağ, E., Siller, F. (2014), "Effects Of Flexible Working Method On Employee Performance: An Empirical Study In Turkey", *Business And Economics Journal*, 5/3: 1-7. doi: 10.4172/2151-6219.1000104
- Amir, N., Varma, S. B., Razi, S. F. M., Rahmat, N. H., Sukimin, I. S., Anyau, E. (2021), "Working Amidst Covid-19: A Study Of Growth, Relatedness, And Existence Among Remote Workers", *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 11/7: 1478-1491. doi: 10.6007/IJARBS/v11-i7/10501
- Anafarta, N. (2011), "The Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM) Approach", *International Journal of Business and Management*, 6/4: 168-177. doi:10.5539/ijbm.v6n4p168

Anderson, D., Kelliher, C. (2020), “Enforced Remote Working And The Work-Life Interface During Lockdown”, *Gender In Management: An International Journal*, 35/7: 677-783. doi: 10.1108/GM-07-2020-0224

Arntz, M., Yahmed, S.B., Berlingieri, F. (2020), “Working From Home And Covid-19: The Chances And Risks For Gender Gaps”, *Leibniz Information Centre For Economics*, 381-386. doi: 10.1007/s10272-020-0938-5

Asbari, M., Bernarto, I., Pramono, R., Purwanto, A., Hidayat, D., Sopa, A., Alamsyah, V. U., Senjaya, P., Fayzhall, M. (2020), “The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees”, *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29/3: 6724-6748.

Aykan, E., Özçelik, Z. (2020), “Mesai İçi ve Dışı Boş Zaman Davranışlarının Yönetimi: Teorik Çerçeve”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/1: 590-604. doi:10.33206/mjss.498416

Bahar, A., Koçak, H. S., Bağlama, S. S., Çuhadar, D. (2020), Can Psychological Resilience Protect the Mental Health of Healthcare Professionals during the Covid-19 Pandemic Period?”, *Dubai Medical Journal*, 3: 133-139. doi: 10.1159/000510264

Bal, M., Kordowicz, M., Brookes, E. (2020), “A Workplace Dignity Perspective on Resilience: Moving Beyond Individualized Instrumentalization to Dignified Resilience” *Advances in Developing Human Resources*, 22/4: 453-466. doi: 10.1177/1523422320946115

Bareriswyl, S., Krause, A., Schwaninger, A. (2016), “Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers - Work–Family Conflict as Mediator in the Job Demands–Resources Model”, *Frontiers in Psychology*, 7: 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2016.00663

Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., Yang, X. (2021), “How Does Working From Home Affect Developer Productivity? A Case Study Of Baidu During The Covid-19 Pandemic”, *Science China Information Sciences*, doi: 10.48550/arXiv.2005.13167

Bellehumeur, C. R., Bilodeau, C., Yeung, W. (2017), “An Anthropological Examination Of Virtues And Character Strengths And Wellbeing: Imagining A Good Life In Professional Training”, *International Journal of Wellbeing*, 7/3: 19-38. doi: 10.5502/ijw.v7i3.642

Bentler, P. M., Bonett, D. G. (1980), "Significance Tests And Goodness of Fit In The Analysis Of Covariance Structures". *Psychological Bulletin*, 88/3: 588.

Bharara, G., Duncan, S., Jarden, A., Hinckson, E. (2019), "A Prototype Analysis Of New Zealand Adolescents Conceptualizations Of Wellbeing" *International Journal Of Wellbeing*, 9/4, 1-25. doi: 10.5502/ijw.v9i4.975

Bilgin, O., Taş, İ. (2018), "Effects of Perceived Social Support and Psychological Resilience on Social Media Addiction among University Students", *Universal Journal of Educational Research*, 6/4, 751-758. doi: 10.13189/ujer.2018.060418

Blake, V. K., Nehrkorn, A. M., Patrick, J. H. (2017), "Differential Effects Of Health-Promoting Behaviors On Wellbeing Among Adults", *International Journal Of Wellbeing*, 7/2: 28-42. doi: 10.5502/ijw.v7i1.471

Bloom, N., Davis, S. J., Zhestkova, J. (2021), "Covid-19 Shifted Patent Applications Toward Technologies That Support Working From Home", *AEA Papers and Proceedings*, 111: 263-266. doi: 10.1257/pandp.20211057

Bordi, L., Okkonen, J., Makiniemi, J. P., Tammi, K. H. (2018), "Communication In The Digital Work Environment: Implications For Wellbeing At Work", *Nordic Journal Of Working Life Studies*, 8/3: 29-48. doi: 10.18291/njwls.v8iS3.105275

Borgman, L. S., Rattay, P., Lampert T. (2019), "Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review", *Frontiers in Public Health*, 7: 2. doi: 10.3389/fpubh.2019.00189

Bowen, N. K., Guo, S. (2011), "Structural Equation Modeling", *Oxford University Press*, doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195367621.001.0001

Bozdağ, F., Ergün, N. (2021), "Psychological Resilience of Healthcare Professionals During Covid-19 Pandemic", *SAGE Journals*, 124/6: 2567-2586. doi: 10.1177/0033294120965477

Bretzke, L. J., Ecklundt, K. L., Walter, S., Spohrs, J., Beschoner, P. (2020), "Correlations of the Work Family Conflict With Occupational Stress-A Cross-Sectional Study Among University Employees", *Frontiers in Psychiatry*, 11: 1-10. doi: 10.3389/fpsy.2020.00134

- Busch-Heizmann, A., Holst, E. (2017), “Do Women in Highly Qualified Positions Face Higher Work-To-Family Conflicts in Germany than Men?”, *German Institute for Economic Research*, 1-30. doi: 10.2139/ssrn.2957497
- Byran, S., Sevilla, A. (2017), “Flexible Working In The UK And Its Impact On Couples Time Coordination”, *Rev Econ Household*, 15: 1415-1437. doi: 10.1007/s11150-017-9389-6
- Byrne, B. M. (2001). "Structural Equation Modeling With AMOS, EQS, And LISREL: Comparative Approaches To Testing For The Factorial Validity Of A Measuring Instrument", *International Journal of Testing*, 1/1: 55-86.
- Capaldi, C. A., Passmore, H. A., Nisbet, E. K., Zelenski, J. M., Dopko, R. L. (2015), “Flourishing In Nature: A Review Of The Benefits Of Connecting With Nature And Its Application As A Wellbeing Intervention”, *International Journal Of Wellbeing*, 5/4: 1-16. doi: 10.5502/ijw.v5i4.449
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., Lopez, S. (2018), “Does Work-Family Conflict Mediate the Associations of Job Characteristics With Employees’ Mental Health Among Men and Women?”, *Frontiers in Psychology*, 9: 3. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00966
- Cerrato, J., Cifre, E. (2018), “Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict”, *Frontiers in Psychology*, 9: 3. doi: 10.3389/fpsyg.2018.01330
- Chaib, R.L., Macombe, C., Thomopoulos, T. (2021), “Adaptation Of A Participatory System-Modeling Method To The Constraints of Remote Working”, *Easy Chair Preprint*, 1-20.
- Chandola, T., Booker, C.L., Kumari, M., Benezeval, M. (2010), “Are Flexible Work Arrangements Associated With Lower Levels Of Chronic Stress-Related Biomarkers? A Study Of 6025 Employees In the UK Household Longitudinal Study”, *Sociology*, 53/4: 779-799. doi: 10.1177/0038038519826014
- Chang, X., Zhou, Y., Wng, C., Heredero, C. P. (2017), “How Do Work-Family Balance Practices Affect Work-Family Conflict? The Differential Roles Of Work Stress”, *Frontiers of Business Research in China*, 11/8: 1-22. doi 10.1186/s11782-017-0008-4
- Chen, G., Zhang, J., Hu, Y., Gao, Y. (2022), “Gender Role Attitudes And Work– Family Conflict: A Multiple Mediating Model Including Moderated Mediation Analysis”, *Frontiers in Psychology*, 13: 2. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1032154

Chen, W., Zhang, G., Tian, X., Wang, L., Luo, J. (2021), “Rasch Analysis of Work-Family Conflict Scale Among Chinese Prison Police”, *Frontiers in Psychology*, 12: 1-8. doi: 10.3389/fpsyg.2021.537005

Choo, J. L. M., Desa, N. M., Asaari, M. H. A. H. (2016), “Flexible Working Arrangement Toward Organizational Commitment And Work-Family Conflict”, *Studies In Asian Social Science*, 3/1: 21-36. doi: 10.5430/sass.v3n1p21

Cho, J., Martin, P., Margrett, J., Macdonald, M., Poon, L. W. (2011), “The Relationship Between Physical Health And Psychological Well-Being Among Oldest-Old Adults”, *Journal Of Aging Research*, 3: 1-8. doi: 10.4061/2011/605041

Chung, H. (2020), “Gender, Flexibility Stigma And The Perceived Negative Consequences Of Flexible Working In The UK”, *Social Indicators Research*, 151: 521-545. doi: 10.1007/s11205-018-2036-7

Chung, H., Birkett, H., Forbes, S., Seo, H. (2021), “Covid-19, Flexible Working, And Implications For Gender Equality In The United Kingdom”, *Gender And Society*, 35/2: 218-232. doi: 10.1177/08912432211001304

Chung, H., Horst, M. (2020), “Flexible Working And Unpaid Overtime In The UK: The Role Of Gender, Parental And Occupational Status”, *Social Indicators Research*, 151: 495-520. doi: 10.1007/s11205-018-2028-7

Chung, H., Lippe, T. (2020), “Flexible Working, Work-Life Balance, And Gender Equality: Introduction”, *Social Indicators Research*, 151: 365-381. doi: 10.1007/s11205-018-2025-x

Cingöz, A., Kaya, A. (2018), “İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22/2: 127-153.

Civelek, M. E. (2018), “Essentials of structural equation modeling”, *Lulu.com*

Collier, J. (2020), “Applied Structural Equation Modeling Using AMOS: Basic To Advanced Techniques: Routledge”

Colling, R., Pooley, J. A., Taylor, M. F. (2014), ““Keeping It Together, Keeping Their Heads Above Water”: Western Australian Child Health Nurses’ Understanding of Resilience in Postpartum Mothers”, *SAGE Journals*, 4/4: 1-10. doi: 10.1177/2158244014561210

Costa, A. S., Toivanen, S., Rotenberg, L., Viana, M. C., Fonseca, M., Griep, R. H. (2021), “Impact of Work-Family Conflict on Sleep Complaints: Results From the Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil)”, *Frontiers in Public Health*, 9: 1-7. doi: 10.3389/fpubh.2021.649974

Costa, C. N., Park, N., Kira, M. (2021), “Armmewith: Resources For Teacher Wellbeing, *International Journal Of Wellbeing*, 11/2: 20-37. doi: 10.5502/ijw.v11i2.1365

Coursolle, K. M., Sweeney, M. M., Raymo, J. M., Ho, J. H. (2010), “The Association Between Retirement And Emotional Well-Being: Does Prior Work-Family Conflict Matter?”, *Journal Of Gerontology: Social Sciences*, 65/5, 609-620. doi:10.1093/geronb/gbp116

Craft, A. R. (2020), “Remote Work In Library Technical Services: Connecting Historical Perspectives To Realities Of The Developing Covid-19 Pandemic”, *Serials Review*, 46/3: 227-231. doi: 10.1080/00987913.2020.1806658

Cramm, J. M., Nieboer, A. P. (2012), “Differences In The Association Of Subjective Wellbeing Measures With Health, Socioeconomic Status, And Social Conditions Among Residents Of An Eastern Cape Township”, *International Journal Of Wellbeing*, 2/1: 54–67. doi: 10.5502/ijw.v2i1.4

Creswell, J. W., Poth, C. N. (2016), “Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches: Sage Publications”

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., Faisal, M. (2021), “Working From Home During The Corona Pandemic: Investigating The Role Of Authentic Leadership, Psychological Capital, And Gender On Employee Performance”, *Cogent Business & Management*, 8: 1-17. doi: 10.1080/23311975.2021.1885573

Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan. H., Li, H. (2018). “Doctors’ Job Satisfaction and Its Relationships With Doctor-Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling”, *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 55: 1-11. doi: 10.1177/0046958018790831

- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2018), “Advances And Open Questions In The Science Of Subjective Well-Being”, *Collabra: Psychology*, 4/1: 1-49. doi: doi.org/10.1525/collabra.115
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., Sanders, L. D. (2012), “The Challenge Of Defining Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 2/3, 222-235. doi: 10.5502/ijw.v2i3.4
- Efiliti, E. (2019), “Investigating the Psychological Resilience of Fathers with Mentally Handicapped Children”, *International Electronic Journal of Elementary Education*, 11/4, 353-360. doi: 10.26822/iejee.2019450793
- Eger, R. J., Maridal, J. H. (2015), “A Statistical Meta-Analysis Of The Wellbeing Literature”, *International Journal Of Wellbeing*, 5/2, 45-74. doi: 10.5502/ijw.v5i2.4
- Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., Fernandez, I. A. (2022), “Work–Family And Family–Work Conflict And Stress In Times Of Covid-19”, *Frontiers in Psychology*, 13: 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2022.951149
- Elliott, S. J., Dixon, J., Bisung, E., Kangmennang, J. (2017), “A Glowing Footprint: Developing An Index Of Wellbeing For Low To Middle Income Countries” *International Journal Of Wellbeing*, 7/2: 1-27. doi: 10.5502/ijw.v7i2.503
- Fein, E. C., Gilmour, J., Machin, T., Hendry, L. (2022), “Statistics For Research Students: An Open Access Resource With Self-Tests And Illustrative Examples”, *University of Southern Queensland*
- Feng, Z., Savani, K. (2020), “Covid-19 Created A Gender Gap In Perceived Work Productivity And Job Satisfaction: Implications For Dual-Career Parents Working From Home”, *Gender In Management: An International Journal*, 35/7: 719-736. doi: 10.1108/GM-07-2020-0202
- Field, A. (2013), “Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: Sage”
- Forgeard, M. J. C., Jayawickreme, E., Kern, M. Seligman, M. E. P. (2011), “Doing The Right Thing: Measuring Wellbeing For Public Policy”, *International Journal Of Wellbeing*, 1/1: 79-106. doi: 10.5502/ijw.v1i1.15
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981), “Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error”, *Journal of Marketing Research*, 18/1, 39-50. doi:10.1177/002224378101800104

Fuss, I., Nübling, M., Hasselhorn, H. M., Schwappach, D., Rieger, M. A. (2008), “Working Conditions And Work-Family Conflict In German Hospital Physicians: Psychosocial And Organisational Predictors And Consequences”, *BMC Public Health*, 8/353: 1-17. doi:10.1186/1471-2458-8-353

Galinha, I., Pais-Ribeiro, J. L. (2011), “Cognitive, Affective And Contextual Predictors Of Subjective Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 2/1, 34-53. doi: 10.5502/ijw.v2i1.3

Galletta, M., Portoghese, I., Melis, P., Gonzalez, C. I. A., Finco, G., Dajola, E., Contu, P., Campagna, M. (2019), “The Role Of Collective Affective Commitment In The Relationship Between Work–Family Conflict And Emotional Exhaustion Among Nurses: A Multilevel Modeling Approach”, *BMC Nursing*, 18/5: 1-9. doi: 10.1186/s12912-019-0329-z

Geeves, A., Jones, S., Davidson, J. W., & Sutton, J. (2020), “Between The Crowd And The Band: Performance Experience, Creative Practice, And Wellbeing For Professional Touring Musicians”, *International Journal Of Wellbeing*, 10/5, 5-26. doi: 10.5502/ijw.v10i5.1509

Ghulam, A., Bonaccio, M., Costanzo, S., Bracone, F., Gianfagna, F., Gaetano, G., Iacoviello, L. (2022), “Psychological Resilience, Cardiovascular Disease, and Metabolic Disturbances: A Systematic Review”, *Frontiers in Psychology*, 13/817298: 1-12 doi: 10.3389/fpsyg.2022.817298

Gigauri, I. (2020), “Remote Working Concerns During The Covid-19 Pandemic”, *International Journal Of Social Science and Economic Research*, 5/10: 2803-2818. doi: 10.46609/IJSSER.2020.v05i10.005

Gigi, G. S., Pavithra, R. (2020), “Employees Mental Wellbeing, Organizational Outcome And Innovative Practices During Covid-19”, *Journal Of Contemporary Issues In Business And Government*, 26/2: 528-536. doi: 10.47750/cibg.2020.26.02.071

Gillie, G., Schneider, L. N., Pikkell, D. (2022), “Cultivating Psychological Resilience of Israeli Medical Directors of Covid-19 Divisions: The Dynamic Spheres of Salutogenics”, *Frontiers in Public Health*, 1-11. doi: 10.3389/fpubh.2022.801297

Green, N., Tappin, D., Bentley, T. (2020), “Working From Home Before, During And After The Covid-19 Pandemic: Implications For Workers And Organisations”, *New Zealand Journal Of Employment Relations*, 45/2: 5-16. doi: 10.24135/nzjer.v45i2.19

Griffin, M., Steinbrecher, T. D. (2013), “Large-Scale Datasets in Special Education Research”. 155-183. doi:10.1016/b978-0-12-407760-7.00004-9

Grouden, M. E., Jose, P. E. (2015), “Do Sources Of Meaning Differentially Predict Search For Meaning, Presence Of Meaning, And Wellbeing?”, *International Journal Of Wellbeing*, 5/1: 33-52. doi: 10.5502/ijw.v5i1.3

Hair, J. F. (2009), “Multivariate Data Analysis”

Hartigh, R. J. R., Hill, Y. (2022), “Conceptualizing And Measuring Psychological Resilience: What Can We Learn From Physics?”, *New Ideas in Psychology*, 66: 1-8. doi: 10.1016/j.newideapsych.2022.100934

Harunawamve, M., Ward, C. (2022), “The Influence Of Technostress, Work–Family Conflict, And Perceived Organisational Support On Workplace Flourishing Amidst COVID-19”, *Frontiers in Psychology*, 13: 1-17. doi: 10.3389/fpsyg.2022.921211

Hayes, S. W., Priestley, J. L., Ishmakhametov, N., Ray, H. E. (2020), “I’m Not Working From Home, I’m Living At Work: Perceived Stress And Work-Related Burnout Before And During Covid-19”, 1-29, *PsyArXiv*, doi: 10.31234/osf.io/vnkwa

Haybron, D. M. (2011), “Central Park: Nature, Context, And Human Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 1/2: 235-254. doi: 10.5502/ijw.v1i2.6

Hou, W. K., Tong, H., Liang, L, Li, T. W., Liu, H., Ben-Ezra, M., Goodwin, R., Lee, T. M. (2021), “Probable Anxiety And Components Of Psychological Resilience Amid Covid-19: A Population-Based Study”, *Journal of Affective Disorders*, 282: 94–601. doi: 10.1016/j.jad.2020.12.127

Huang, Y. H., Zohar, D., Robertson, M. M., Garabet, A., Murphy, M. A., Lee, J. (2013), “Development And Validation Of Safety Climate Scales For Mobile Remote Workers Using Utility/Electrical Workers As Exemplar”, *Accident Analysis And Prevention*, 59: 76-86. doi: 10.1016/j.aap.2013.04.030

Huppert, F. A. (2009), “Psychological Well-being: Evidence Regarding Its Causes and Consequences”, *Applied Psychology: Health And Well-Being*, 1/2: 137-164. doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x

Hurme, P. (2005), “Mobile Communication And Work Practices In Knowledge-Based Organizations”, *An Interdisciplinary Journal On Humans In ICT Environments*, 1/1: 101-108. doi: 10.17011/ht/urn.2005128

Hyde, A. L., Maher, J. P., Elavsky, S. (2013), “Enhancing Our Understanding Of Physical Activity And Wellbeing With A Lifespan Perspective” *International Journal Of Wellbeing*, 3/1: 98-115. doi: 10.5502/ijw.v3i1.6

Isiaka, S. B., Abdullah, A. S., Abogunrin, A. P., Aremu, N. S., Aliyu, M. O. (2015), “Flexible Working And Employee Engagement: A Potential Driver Of Employee’s Effectiveness In Nigerian Smes”, *2nd ICEEE 2015 Conference Proceedings*, 75-83.

Ivtzan, I., Niemiec, R. M., Briscoe, C. (2016), “A Study Investigating The Effects Of Mindfulness-Based Strengths Practice (MBSP) On Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 6/2: 1-13. doi: 10.5502/ijw.v6i2.557

Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., Noordin, F. (2015), “Work - Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia”, *Journal of Economics, Business and Management*, 3/2: 309-312. doi: 10.7763/JOEBM.2015.V3.200

Jefferies, P., Hölte, J., Fritz, J., Ungar, M. (2022), “A Cross-Country Network Analysis of Resilience Systems in Young Adults”, *SAGE Journals*, 1-16. doi: 10.1177/21676968221090039

Johnson, R. A., & Wichern, D. W. (2002), “Applied Multivariate Statistical Analysis”

Jun, K. H. (2015), “Re-Exploration Of Subjective Well-Being Determinants: Full-Model Approach With Extended Cross-Contextual Analysis”, *International Journal Of Wellbeing*, 5/4: 17-59. doi: 10.5502/ijw.v5i4.405

Juvanhol, L. L., Costa, A. S., Rotenberg, L., Moreno, A. B., Melo, E. C. P., Santos, I. S., Nunes, M. A. A., Toivanen, S., Chor, D., Griep, R. H. (2022), “Is Work-Family Conflict A Pathway Between Job Strain Components And Binge Eating? A Cross-Sectional Analysis From The ELSA-Brasil Study”, *Journal of Eating Disorders*, 10/16: 1-1. doi.org/10.1186/s40337-022-00540-x

Keeling, T., Croome, D. C., Roesch, E. (2015), “The Effect Of Agile Workspace And Remote Working On Experiences Of Privacy, Crowding And Satisfaction”, *Buildings*, 5: 880-898; doi: 10.3390/buildings5030880

Keeman, A., Naswall, K., Malinen, S., Kuntz, J. (2017), “Employee Wellbeing: Evaluating A Wellbeing Intervention In Two Settings”, *Frontiers In Psychology*, 8/505: 1-14. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00505

Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, M., Fan, W., Okechukwu, C., Kelly, D. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., Casper, L. M. (2014), "Changing Work and Work- Family Conflict: Evidence From The Work, Family, and Health Network", *American Sociological Review*, 79/3:485-516. doi: 10.1177/0003122414531435

Kline, R. B. (2015), "Principles And Practice Of Structural Equation Modeling", *Guilford publications*

Klussman, K., Nichols, A. L., Langer, J., Curtin, N. (2020), "Connection And Disconnection As Predictors Of Mental Health And Wellbeing", *International Journal Of Wellbeing*, 10/2: 89-100. doi: 10.5502/ijw.v10i2.855

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhawe, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozcelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., & Vugt, M. V. (2020), "Covid-19 And The Workplace: Implications, Issues, And Insights For Future Research And Action", *American Psychologist*, 76/1: 63-77. doi: /10.1037/amp0000716

Kossek, E. E., Lee, K. H., (2017), "Work-Family Conflict and Work-Life Conflict", *Sociology*, 1-21. doi: 10.1093/acrefore/9780190224851.013.52

Kökçam, B., Arslan, C., Traş, Z. (2022), "Do Psychological Resilience and Emotional Intelligence Vary Among Stress Profiles in University Students? A Latent Profile Analysis", *Frontiers in Psychology*, 12: 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2021.788506

Kylili, A., Afxentioua, N., Georgioua, L., Pantelia, C., Morsink-Georgalli, P. Z., Panayidoua, A., Papouisa, C., Fokaides, P. A. (2020), "The Role Of Remote Working In Smart Cities: Lessons Learnt From Covid-19 Pandemic", *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization and Environmental Effects*, 1-16. doi: 10.1080/15567036.2020.1831108

Laine, P., Rinne, R. (2015), "Developing Wellbeing At Work: Emerging Dilemmas", *International Journal Of Wellbeing*, 5/2: 91-108. doi: 10.5502/ijw.v5i2.6

Lane, N. D., Mohammad, M., Lin, M., Yang, X., Lu, H., Ali, S., Doryab, E., Berke, E., Choudhury, T., Campbell, A. T. (2011), "BeWell: A Smartphone Application To Monitor, Model And Promote Wellbeing", *5th International ICST Conference on Pervasive Computing Technologies for Healthcare*, 1-8. doi: 10.4108/icst.pervasivehealth.2011.246161

Lee, A., Vargo, J., Seville, E. (2013), “Developing a Tool to Measure and Compare Organizations Resilience”, *Natural Hazards Review*, 14: 29-41. doi: 10.1061/(ASCE)NH.1527-6996.0000075.

Leontopoulou, S., Triliva, S. (2012), “Explorations Of Subjective Wellbeing And Character Strengths Among A Greek University Student Sample”, *International Journal Of Wellbeing*, 2/3: 251-270. doi: 10.5502/ijw.v2.i3.6

Li, X., Lin. X., Zzhang, F., Tian, Y. (2021), “Playing Roles in Work and Family: Effects of Work/Family Conflicts on Job and Life Satisfaction Among Junior High School Teachers”, *Frontiers in Psychology*, 12: 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2021.772025

Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., Giannini, M. (2019), “Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version” *SAGE Journals*, 9/3: 1-12. doi: 10.1177/21582440198614

Luk, D. M., Shaffer, M. A. (2005), “Work And Family Domain Stressors And Support: Within-And Cross-Domain Influences On Work–Family Conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78: 489-508.

MacCallum, R. C., Browne, M. W., Sugawara, H. M. (1996), “Power Analysis And Determination Of Sample Size For Covariance Structure Modeling”, *Psychological Methods*, 1/2, 130.

Magnini, V. P. (2009), “Understanding and Reducing Work-Family Conflict in the Hospitality Industry”, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8/2: 119-136. doi: 10.1080/15332840802269643

Mankiewicz, P. D., Gresswell, D. M., Turner, C. (2013), “Subjective Wellbeing In Phychosis: Mediating Effects Of Psychological Distress On Happiness Levels Amongst Individuals Diagnosed With Paranoid Schizophrenia”, *International Journal Of Wellbeing*, 3/1: 35-59. doi: 10.5502/ijw.v3i1.3

Makowiecki, M., Ungaretti, V., Arzilli, M., Urbani, L., Cecchi, M., Maielli, M., Ardis, S. (2020), “Subjective Wellbeing Of Italian Healthcare Professionals During The Sars-Cov-2 Outbreak: A Quasi-Experiment”, *International Journal Of Wellbeing*, 10/3: 26-38. doi: 10.5502/ijw.v10i3.1313

Meşhur, H. F. (2010), “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25/1: 1-24.

Mihelic, K. K., Tekavcic, M. (2014), “Work-Family Conflict: A Review Of Antecedents And Outcomes”, *International Journal of Management & Information Systems*, 18/1: 15-26. doi: 10.19030/ijmis.v18i1.8335

Mitchelson, J. K. (2009), “Seeking The Perfect Balance: Perfectionism And Work–Family Conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 349-367. doi:10.1348/096317908X314874

Moosad, L., Vaughan. C. (2020), “Care, Collaboration And Critique: The Intersection Of Creativity And Wellbeing In Older Women”, *International Journal Of Wellbeing*, 10/5: 100-116. doi: 10.5502/ijw.v10i5.1485

Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., Iolascon, G. (2020), “Characterization Of HomeWorking Population During Covid-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis”, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17: 1-12. doi: 10.3390/ijerph17176284

Mukanzi, C. M., Senaji, T. A. (2017), “Work–Family Conflict and Employee Commitment: The Moderating Effect of Perceived Managerial Support”, *SAGE Journals*, 7/3: 1-12. doi: 10.1177/21582440177257

Mulki, J., Bardhi, F., Lasssk, F., Dahl, J. N. (2009), “Set Up Remote Workers To Thrive”, *MIT Sloan Management Review*, 51/1: 63-69.

Nash, M., Churchill, B. (2020), “Caring During Covid-19: A Gendered Analysis Of Australian University Responses To Managing Remote Working And Caring Responsibilities”, *Gender, Work & Organization*, 27: 833-846. doi: 10.1111/gwao.12484

Niitsu, K., Rica, M. J., Houfek, J. F., Stoltenberg, S. F., Kupzyk, K. A., Barron, C. R. (2019), “A Systematic Review of Genetic Influence on Psychological Resilience”, *SAGE Journals*, 21/1: 61-71. doi: 10.1177/1099800418800396

Ölçer, F. (2004), “Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi”, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 6/22: 145-165.

Öztürk, C., Çelik, M. (2019), “Akademisyenlerin Yaşlarının Akademik Performansları Üzerine Etkisinde İş-Aile Yaşam Çatışmasının Aracılık Rolü”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4/2, 115-128.

Pakiş, A. K., Deniz, M. E. (2020), “Farklı Branş Öğretmenlerinin Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Akademik İyimserlik ve Psikolojik Dayanıklılık Üzerine Etkisi”, *E-Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7: 153-166. doi:10.30900/kafkasegt.752595

Paridon, H., Hupke, M. (2009), “Psychosocial Impact Of Mobile Telework: Results From An Online Survey”, *Europe's Journal Of Psychology*, 1: 1-20. doi: 10.5964/ejop.v5i1.282

Patil, R., Gopalakrishnan, H. (2020), “A Study On Employee Experience With Respect To Remote Working During The Covid 19-Pandemic”, *Journal Of Critical Reviews*, 7/11: 3910-3918.

Payne, S. C., Cook, A. L., Diaz, I. (2012), “Understanding Childcare Satisfaction And Its Effect On Workplace Outcomes: The Convenience Factor And The Mediating Role Of Work-Family Conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85: 225-244. doi: 10.1111/j.2044-8325.2011.02026.x

Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y., Suryani, P. (2020), “Impact Of Work From Home (WFH) On Indonesian Teachers Performance During The Covid-19 Pandemic: An Exploratory Study”, *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29/5: 6235-6244.

Radic, A., Montes, A. A., Perline, F. H., Giorgi, G. (2020), “Connected At Sea: The Influence Of The Internet And Online Communication On The Well-Being And Life Satisfaction Of Cruise Ship Employees”, *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17: 1-20. doi: 10.3390/ijerph17082840

Rajesh, S., Rakesh, A. (2014), “Barriers To Flexible Working For Indian Women Professionals: A Cross Industry Study”, *Global Journal Of Management And Business Research*, 14/5: 1-10.

Raykov, T., Marcoulides, G. A. (2008), “An Introduction To Applied Multivariate Analysis”, *Routledge*

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*: Psychology Press

Razif, M., Miraja, B. A., Persada S. F., Nadlifatin, R., Belgiawan, P. F., Redi, A. A. N. P., Lin. S. C. (2020), “Investigating The Role Of Environmental Concern And The Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology On Working From Home Technologies Adoption During Covid-19”, *Entrepreneurship And Sustainability Issues*, 8/1: 795-808. doi: 10.9770/jesi.2020.8.1

- Reichwald, R., Möslin, K. (2000), "Telework Strategies: The Diffusion Of A Workplace Innovation", *Proceedings Of The Fourth International Telework Workshop Telework Strategies For The New Workforce*, 3: 166-175.
- Rheume, A. (2022), "Job Characteristics, Emotional Exhaustion, and Work-Family Conflict in Nurses", *Western Journal of Nursing Research*, 44/6: 548-556. doi: 10.1177/01939459211005712
- Rosa, G.M., Murphy, J. A., Johnston, S. L. (2016), "Development and Validation of a Brief Measure of Psychological Resilience: An Adaptation of the Response to Stressful Experiences Scale", *Military Medicine*, 18:3: 202-208. doi:10.7205/MILMED-D-15-00037
- Ryff, C. D. (2014), "Psychological Well-Being Revisited: Advances In The Science And Practice Of Eudaimonia", *Psychotherapy And Psychosomatics*, 83/1: 10-28. doi: 10.1159/000353263
- Sami, S., Roychowdhury, H. (2021), "Assessing Impact Of Covid Pandemic On Role Transition And Effectiveness Of Remote Working In The Face Of Challenges In Human Resource Management", *Journal Of Emerging Technologies And Business Management*, 10/1: 56-77.
- Savic, D. (2020), "Covid-19 And Work From Home: Digital Transformation Of The Workforce", *The Grey Journal*, 16/2: 101-104.
- Shi, L., Li, H., Huang, L., Song, L. (2022), "Does Cyberostracism Reduce Prosocial Behaviors? The Protective Role of Psychological Resilience", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19: 4388, 1-20. doi.org/10.3390/vijerph19074388
- Siltaloppi, J., Laurila, J., Artto, K. (2022), "In The Service Of A Higher Good: Resilience Of Academics Under Managerial Control", *SAGE Journals*, 29/4: 714-735. doi: 10.1177/1350508419890084
- Simone, S. D. (2014), "Conceptualizing Wellbeing In The Workplace", *International Journal Of Business And Social Science*, 5/12: 118-122.
- Sippel, L. M., Pietrzak, R. H., Charney, D. S., Mayes, L. C., Southwick, S. M. (2015), "How Does Social Support Enhance Resilience In The Trauma-Exposed Individual?" *Ecology and Society* 20/4: 10. doi: 10.5751/ES-07832-200410
- Soysal, T. (2006), "Tele Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 9/1: 133-165.

Spence, G., B. (2015), “Workplace Wellbeing Programs: If You Build It They May Not Come... Because It’s Not What They Really Need!” *International Journal Of Wellbeing*, 5/2: 109-124. doi: 10.5502/ijw.v5i2.7

Steptoe, A., Deaton, A., Stone, A. A. (2015), “Psychological Wellbeing, Health And Ageing”, *The Lancet*, 385/9968: 640-648. doi: 10.1016/S0140-6736(13)61489-0

Stevens, J. P. (2012). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*

Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., Ullman, J. B. (2013), “Using Multivariate Statistics” (Vol. 6), *Pearson Boston, MA*.

Subramaniam, A. G., Overton, B. J., Maniam, C. B. (2015), “Flexible Working Arrangements, Work Life Balance And Women In Malaysia”, *International Journal Of Social Science and Humanity*, 5/1: 34-38. doi: 10.7763/IJSSH.2015.V5.417

Terzi, Ş. (2008), “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılıkları ve Algıladıkları Sosyal Destek Arasındaki İlişki”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3/29: 1-11

Taştan, S. B. (2013), “The Relationship Between Psychological Empowerment And Psychological Well Being: The Role Of Self-Efficacy Perception And Social Support”, *Öneri Dergisi*, 10/40: 139-154. doi: 10.14783/od.v10i40.1012000360

Tetik, H. T., Köse, S. (2016), “İş-Aile Çatışmasının Yönetilmesine İlişkin Beklentilerin Hizmet Sektöründe Araştırılması”, *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20/2: 179-210.

Tokol, A. (2021), “Covid-19 Salgını Tele Çalışma İçin Bir Dönüm Noktası Mı?”, *İş Yazıları Dergisi*, 19: 1-23.

Tov, W., Diener, E. (2013), “Subjective Well-being”, *Research Collection School of Social Sciences*, 1-7. doi: 10.1002/9781118339893.wbeccp518

Tramontano, C., Grant, C., Clarke, C. (2021), “Development And Validation Of The E-Work Self-Efficacy Scale To Assess Digital Competencies In Remote Working”, *Computers In Human Behavior Reports*, 4/2: 1-10. doi: 10.1016/j.chbr.2021.100129

Tremblay, D. G., Thomsin, L. (2012), “Telework And Mobile Working: Analysis Of Its Benefits And Drawbacks”, *International Journal Of Work Innovation*, 1/1: 100-113. doi: 10.1504/IJWI.2012.047995

Tus, J., Espiritu, N. A., Paras, N. E., Perante, L., Aglamma, J. A., Gumapas, A. C., Ronda, R., Garcia, R. J., Mohamitano, A. (2021), “Amidst the Covid-19 Pandemic: The Correlation between Psychological Resilience, Patience and Happiness Among Filipino Tertiary Students”, *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 11/4: 83-102.

Tuzovic, S., Kabadayi, S. (2020), “The Influence Of Social Distancing On Employee Well-Being: A Conceptual Framework And Research Agenda”, *Journal Of Service Management*, 32/2, 145-160. doi: 10.1108/JOSM-05-2020-0140

Uslu, S. (2020), “İlkokul Sınıf Öğretmenlerinin İş-Yaşam Dengesini Açıklayan Olgular Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5/1: 35-64. doi: 10.15659/yoad.5.1.002

Utami, I., Supriyadi. (2013), “Flexible Working Arrangement And Stress Management Training In Mitigating auditor’s Burnout: An Experimental Study”, *Accounting and Taxation*, 5/1: 97-113.

Üngüren, E., Kaçmaz, Y. Y. (2022), “Does Covid-19 Pandemic Trigger Career Anxiety In Tourism Students? Exploring The Role Of Psychological Resilience”, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30: 1-12. doi: 10.1016/j.jhlste.2022.100369

Valenduc, G., Vendramin, P. (2001), “Telework: From Distance Working To New Forms Of Flexible Work Organisation”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7/2: 244-257. doi: 10.1177/102425890100700208

Verger, N. B., Duymedjian, R. (2020), “A Theoretical Framework Of Romantic Creativity: Dyadic Creativity In Romantic Relationships And Plausible Links With Wellbeing”, *International Journal Of Wellbeing*, 10/5: 27- 42. doi: 10.5502/ijw.v10i5.1493

Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., Bendz, T. (2020), “An Affordance Perspective Of Team Collaboration And Enforced Working From Home During Covid-19”, *European Journal Of Information Systems*, 29/4: 429-442. doi: 10.1080/0960085X.2020.1800417

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., Parker, S.K. (2021), “Achieving Effective Remote Working During The Covid-19 Pandemic: A Work Design Perspective”, *International Association of Applied Psychology*, 70/1: 16-59. doi: 10.1111/apps.12290

Wang, X., Wang, S., Yang, D., Chu, Y., Hao, Y., Dai, H. (2022), “Associations Among Resilience, Hope, Social Support, Stress, And Anxiety Severity In Chinese Women With Abnormal Cervical Cancer Screening Results”, *Heliyon*, 8/12: 1-8. doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e12539.

Warr, P., Nielsen, K. (2018), “Wellbeing And Work Performance”, *Nobascholar*, 1-22.

Williams, K. (2003), “Has The Future of Marriage Arrived? A Contemporary Examination Of Gender, Marriage, And Psychological Well-Being”, *Journal Of Health And Social Behavior*, 44/4: 470-487. doi: 10.2307/1519794

Winefield, H. R., Gill, T. K., Taylor, A. W., Pilkington, R. M. (2012), “Psychological Well-Being And Psychological Distress: Is It Necessary To Measure Both?”, *Psychology Of Well-Being: Theory, Research And Practice*, 2/3: 1-14. doi: 10.1186/2211-1522-2-3

Windle, G., Bennett, K. M., Noyes, J. (2011), “A Methodological Review Of Resilience Measurement Scales”, *Health and Quality of Life Outcomes*, 9/8: 1-18. doi: 10.1186/1477-7525-9-8.

Wong, A.H.K., Cheung, J.O., Chen, Z. (2021), “Promoting Effectiveness Of Working From Home: Findings From Hong Kong Working Population Under Covid-19”, *Asian Education And Development Studies*, 10/2: 210-282. doi: 10.1108/AEDS-06-2020-0139

Xin, S., Zheng, Y., Xin, Z. (2020), “Changes in Work-Family Conflict of Chinese Employees: A Cross-Temporal Meta-Analysis, 2005–2016”, *Frontiers in Psychology*, 11: 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00124

Xu, Y., Zeng, J. S., Wu, X., Huang, D., Zeng, Y., Wu, J. (2021), “Depression and Creativity During COVID-19: Psychological Resilience as a Mediator and Deliberate Rumination as a Moderator”, *Frontiers in Psychology*, 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2021.665961

Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., Teevan, J. (2021), “The Effects Of Remote Work On Collaboration Among Information Workers”, *Nature Human Behaviour*, 6: 43-54. doi: 10.1038/s41562-021-01196-4

Yang, Z., Qi, S., Zeng, L., Han, X., Pan, Y. (2021), “Work-Family Conflict and Primary and Secondary School Principals’ Work Engagement: A Moderated Mediation Model”, *Frontiers in Psychology*, 11: 1-13. doi: 10.3389/fpsyg.2020.596385

Yıldız, A., Kahraman, S. (2021), “Ortaokul Öğrencilerinde Psikolojik Dayanıklılık, Sosyal Duygusal Öğrenme Becerileri ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, *Okul Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 4/2: 23-60.

Yu, R., Burke, M., Raad, N. (2019), “Exploring Impact Of Future Flexible Working Model Evolution On Urban Environment, Economy And Planning”, *Journal of Urban Management*, 8: 447-457. doi: 10.1016/j.jum.2019.05.002

Zhou, S., Da, S., Guo, H., Zhang, X.. (2018), “Work-Family Conflict and Mental Health Among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress”, *Frontiers in Psychology*, 9: 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00544



EKLER

EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu anket formu, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı'nda hazırlanmakta olan 'Uzaktan Çalışmada İş-Aile Çatışmasının Çalışan İyi Oluş Haline Etkisinde Psikolojik Dayanıklılığın Düzenleyici Rolü'' adlı doktora tezi için akademik amaçlı olarak hazırlanmıştır.

Anketimiz beş bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde siz değerli katılımcılarımızın demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular, ikinci bölümünde uzaktan çalışma ile ilgili sorular, üçüncü bölümünde iş-aile çatışması ile ilgili sorular, dördüncü bölümünde psikolojik iyi oluş ile ilgili sorular ve beşinci bölümünde psikolojik dayanıklılık ile ilgili sorular bulunmaktadır.

Lütfen soruları dikkatle okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız ve her soru için tek bir seçeneği işaretleyiniz.

Elinizdeki anket yalnızca bilimsel bir çalışma için kullanılacak olup, elde edilen bulgular hiçbir kurum ya da kişiye verilmeyecektir. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkürlerimi sunar, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Göksel Ataman

Marmara Üniversitesi

Gökhan Arslan

Marmara Üniversitesi

BİRİNCİ BÖLÜM: Demografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni durumunuz

☐ Bekar ☐ Evli

3. Çocuk sahibi olma durumunuz

☐ Var ☐ Yok

4. Çocuk sahibiyse çocuk sayınız

☐ 1 çocuk ☐ 2 çocuk ☐ 3 ve üzeri çocuk

5. Yaşınız

☐ 20 yaş ve altı ☐ 21 - 30 yaş ☐ 31 - 40 yaş ☐ 41 - 50 yaş ☐ 51 yaş ve üzeri

6. Öğrenim durumunuz

☐ Lise ve altı ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora

7. Bu şirkette kaç yıldır çalışıyorsunuz?

☐ 0 - 5 yıl ☐ 6 - 10 yıl ☐ 11 - 15 yıl ☐ 16 - 20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

8. Toplam çalışma süreniz

☐ 0 - 5 yıl ☐ 6 - 10 yıl ☐ 11 - 15 yıl ☐ 16 - 20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

İKİNCİ BÖLÜM: Uzaktan Çalışma Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirten ifadeyi “1” Kesinlikle Katılmıyorum, “5” Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz.

Sıra No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi					
2	Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi					
3	Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi					
4	Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi					
5	Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi artırdı					
6	Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi artırdı					
7	Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi artırdı					
8	Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi artırdı					
9	Uzaktan çalışma, iş stresimi artırdı					
10	Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi					
11	Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı artırdı					
12	Uzaktan çalışma, vücut sağlığımla olumsuz etkiledi					
13	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder					
14	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar					
15	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir					
16	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İş-Aile Çatışması Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirten ifadeyi “1” Kesinlikle Katılmıyorum, “5” Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz.

Sıra No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor					
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle ailemle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum					
6	Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor					
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor					
8	Aile sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük işleri yerine getirmek, mesaiye kalmak gibi sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor					
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor					

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirten ifadeyi “1” Kesinlikle Katılmıyorum, “5” Kesinlikle Katılıyorum olacak şekilde ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz.

Sıra No	İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Amacı olan ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum					
2	Sosyal ilişkilerim tatmin edici ve destekleyicidir					
3	Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim					
4	Başkalarının mutlu olmasına ve iyi hissetmesine aktif olarak katkıda bulunurum					
5	Benim için önemli olan faaliyetler konusunda yetenekli ve yeterliyim					
6	Ben iyi bir insanım ve güzel bir hayatım var					
7	Geleceğim hakkında iyimserim					
8	İnsanlar bana saygı duyar					

BEŞİNCİ BÖLÜM: Psikolojik Dayamlılık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirten ifadeyi ilgili kutuyu işaretleyerek belirtiniz. Aşağıdaki ifadelerinden hangisine yakın hissediyorsanız o ifadeye doğru işaretleme yapmanız gerekmektedir.

Sıra No	İfade	1	2	3	4	5
1	Beklenmedik bir olay olduğunda... Her zaman bir çözüm bulurum					Çoğu kez ne yapacağımı kestiremem
2	Gelecek için yaptığım planların... Başarılması zordur					Başarılması mümkündür
3	En iyi olduğum durumlar şu durumlardır... Ulaşmak istediğim açık bir hedefim olduğunda					Tam bir günlük boş bir vaktim olduğunda
4	...olmaktan hoşlanıyorum Diğer kişilerle birlikte					Kendi başıma
5	Ailemin, hayatta neyin önemli olduğu konusundaki anlayışı... Benimkinden farklıdır					Benimkiyle aynıdır
6	Kişisel konuları ... Hiç kimseyle tartışmam					Arkadaşlarımla/Aile-üyeleriyle tartışabilirim
7	Kişisel problemlerimi... Çözemem					Nasıl çözebileceğimi bilirim
8	Gelecekteki hedeflerimi... Nasıl başaracağımı bilirim					Nasıl başaracağımdan emin değilim
9	Yeni bir işe/projeye başladığımda ... İleriye dönük planlama yapmam, derhal işe başlarım					Ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim
10	Benim için sosyal ortamlarda rahat/esnek olmak Önemli değildir					Çok önemlidir
11	Ailemle birlikteyken kendimi ... hissedirim Çok mutlu					Çok mutsuz
12	Beni ... Bazı yakın arkadaşlarımla/aile üyelerim cesaretlendirebilir					Hiç kimse cesaretlendiremez
13	Yeteneklerim... Olduğuna çok inanırım					Konusunda emin değilim
14	Geleceğimin ... olduğunu hissediyorum Ümit verici					Belirsiz
15	Şu konuda iyiyimdir... Zamanımı planlama					Zamanımı harcama
16	Yeni arkadaşlık konusu ... bir şeydir Kolayca yapabildiğim					Yapmakta zorlandığım
17	Ailem şöyle tanımlanabilir ... Birbirinden bağımsız					Birbirine sıkı biçimde kenetlenmiş
18	Arkadaşlarımla arasındaki ilişkiler ... Zayıftır					Güçlüdür
19	Yargılarıma ve kararlarıma ... Çok fazla güvenmem					Tamamen güvenirim
20	Geleceğe dönük amaçlarım ... Belirsizdir					İyi düşünülmüştür
21	Kurallar ve düzenli alışkanlıklar ... Günlük yaşamımda yoktur					Günlük yaşamımı kolaylaştırır
22	Yeni insanlarla tanışmak ... Benim için zordur					Benim iyi olduğum bir konudur
23	Zor zamanlarda, ailem ... Geleceğe pozitif bakar					Geleceği umutsuz görür
24	Ailemden birisi acil bir durumla karşılaştığında... Bana hemen haber verilir					Bana söylenmesi bir hayli zaman alır
25	Diğerleriyle beraberken Kolayca gülerim					Nadiren gülerim
26	Başka kişiler söz konusu olduğunda, ailem şöyle davranır: Birbirlerini desteklemez biçimde					Birbirlerine bağlı biçimde
27	Destek alırım Arkadaşlarımdan/aile üyelerinden					Hiç kimseden
28	Zor zamanlarda ... eğilimim vardır Her şeyi umutsuzca gören bir					Beni başarıya götürebilecek iyi bir şey bulma
29	Karşılıklı konuşma için güzel konuların düşünülmesi, benim için ... Zordur					Kolaydır
30	İhtiyaç olduğunda ... Bana yardım edebilecek kimse yoktur					Her zaman bana yardım edebilen birisi vardır
31	Hayatımdaki kontrol edemediğim olaylar (ile) ... Başa çıkmaya çalışırım					Sürekli bir endişe/kaygı kaynağıdır
32	Ailemde şunu severiz ... İşleri bağımsız olarak yapmayı					İşleri hep beraber yapmayı
33	Yakın arkadaşlarımla/aile üyeleri ... Yeteneklerimi beğenirler					Yeteneklerimi beğenmezler