



**Sosyal Bilimler
Enstitüsü**

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

**EV DEN ÇALIŞMANIN BİREYSEL PERFORMANSA
ETKİSİNDE İŞ TUTKUSU VE
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ**

Doktora Tezi

AYSUHAN ALPKAN ÖZTÜRK

İSTANBUL, 2025

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

**EVDEN ÇALIŞMANIN BİREYSEL PERFORMANSA
ETKİSİNDE İŞ TUTKUSU VE
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ**

Doktora Tezi

AYSUHAN ALPKAN ÖZTÜRK

Tez Savunma Jürisi

- | | |
|------------------|-----------------------------------|
| 1. Tez Danışmanı | : PROF. DR. MELİHA DENİZ BÖRÜ |
| 2. Üye | : PROF. DR. İLKNUR ÖZALP TÜRETGEN |
| 3. Üye | : PROF. DR. OLCAY BİGE AŞKUN |
| 4. Üye | : PROF. DR. MERVE KOÇOĞLU SAZKAYA |
| 5. Üye | : PROF.DR. VALA LALE TÜZÜNER |

İSTANBUL, 2025

ÖZET

EVDEN ÇALIŞMANIN BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİNDE İŞ TUTKUSU VE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ROLÜ

Anahtar Kelimeler: Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık, Bireysel Performans

COVID-19 pandemisi ile yaygınlaşan evden çalışma (EÇ), bireysel performans açısından yeni araştırma alanları doğurmuştur. Bu tez çalışmasında, evden çalışmanın bireysel görev performansı algısını şekillendiren psikolojik süreçlerinin açıklanması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, evden çalışmanın dört temel bileşeni olan sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü değişkenlerinin; iş tutkusu (uyumlu ve takıntılı) ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla bireysel performans üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Ayrıca, uyumlu iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılığın sıralı aracılık rolü de incelenmiştir. Çalışma, Öz Belirleme Teorisi, Kaynakların Korunması Teorisi ve İş Talepleri-Kaynakları Modeli temelinde yapılandırılmıştır.

Veriler, Türkiye’de çeşitli sektörlerde evden çalışan 533 beyaz yaka çalışandan çevrim içi anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 ve AMOS 24.0 programlarıyla açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, güvenilirlik testleri, normallik testi, betimleyici istatistikler, korelasyon analizi, yapısal eşitlik modellemesi, yol analizi ve fark testleri (t-testi, ANOVA) uygulanmıştır. Yol analizi aracılığıyla doğrudan, dolaylı ve sıralı aracılık ilişkileri test edilmiştir.

Kullanılan tüm ölçeklerin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik düzeyleri Türk evden çalışan örnekleminde sağlanmıştır. Analizler sonucunda, evden çalışma değişkeni dört boyut altında; iş tutkusu orijinal yapısına uygun biçimde iki boyut altında; psikolojik dayanıklılık ve görev performansı ise tek boyut altında yapılandırılmıştır.

Elde edilen bulgular, evden çalışmanın görev performansını doğrudan değil, psikolojik kaynaklar aracılığıyla dolaylı olarak etkilediğini göstermiştir. Esneklik ve özerkliğin, yalnızca uyumlu iş tutkusunu besleyerek psikolojik dayanıklılığı ve dolayısıyla performans algısını güçlendirdiği; Sosyal desteğin, doğrudan etkili olmasa da tüm aracı değişkenler yoluyla performansa olumlu katkı sağladığı bulunmuştur. Yeterlik, performansı hem doğrudan hem de uyumlu iş tutkusu ve/veya dayanıklılık aracılığıyla etkileyen en güçlü belirleyici olarak ön plana çıkmıştır. İş yükünün pozitif yönde etkilediği takıntılı iş tutkusunun ise ne dayanıklılık ne de performans üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

Bu çalışma, dijitalleşme çağında sürdürülebilir performans yönetimi açısından iş tutkusunun niteliği ile psikolojik dayanıklılığın birlikte ele alınması gerektiğini ortaya koymakta; örgütlere, EÇ ortamında psikolojik kaynakları güçlendirmeye yönelik öneriler sunmaktadır.

ABSTRACT

THE ROLE OF WORK PASSION AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE IN THE IMPACT OF WORKING FROM HOME ON INDIVIDUAL PERFORMANCE

Keywords: Working from Home, Work Passion, Psychological Resilience, Individual Performance

With the widespread adoption of working from home (WFH) due to the COVID-19 pandemic, new research areas have emerged regarding individual performance. This dissertation aims to explain the psychological processes that shape the perception of individual task performance in WFH settings. In this context, the effects of four core components of WFH -social support, flexibility and autonomy, competence, and workload- on individual performance were analyzed through the mediating roles of work passion (harmonious and obsessive) and psychological resilience. Additionally, the sequential mediating role of harmonious passion and psychological resilience was examined. The study is structured based on Self-Determination Theory, Conservation of Resources Theory, and the Job Demands-Resources Model.

Data were collected through an online survey from 533 white-collar employees working remotely in various sectors in Türkiye. In the analysis process, SPSS 25.0 and AMOS 24.0 were used to conduct exploratory and confirmatory factor analysis, reliability and normality tests, descriptive statistics, correlation analysis, structural equation modeling, path analysis, and group difference tests (t-test, ANOVA). Direct, indirect, and sequential mediation relationships were tested through path analysis.

All scales underwent factor analyses, and their validity and reliability were confirmed within the Turkish remote worker sample. As a result, WFH was structured under four dimensions; work passion under two dimensions as in the original; resilience and task performance each under a single dimension.

Findings showed that WFH affects performance indirectly via psychological resources. Flexibility and autonomy enhanced performance by fostering harmonious passion and resilience. Social support, although not directly effective, contributed positively through all mediators. Competence emerged as the strongest predictor of performance both directly and indirectly. Obsessive passion, positively influenced by workload, had no significant effect on resilience or performance.

This study emphasizes the need to jointly address the quality of passion for work and psychological resilience in sustainable performance management in the digital era, offering practical implications for enhancing psychological resources in WFH environments.

ÖNSÖZ

Evden çalışma, geleceğin iş yaşamında kalıcı bir yer edinerek yönetim biliminin öncelikli konularından biri haline gelmiş ve çalışma hayatının doğasında köklü bir paradigma değişikliğini de beraberinde getirmiştir. Bu doktora çalışmasında, evden çalışan bireylerin bu süreci nasıl deneyimledikleri, bu deneyimin psikolojik süreçler üzerinden nasıl bireysel performansa dönüştüğü açıklanmaya çalışılmıştır. Öncelikle tez sürecimin başından itibaren bana ışık tutan, engin bilgi birikimi, eşsiz rehberliği ve ilham verici akademik duruşuyla yolumu aydınlatan çok kıymetli danışmanım, merhum Prof. Dr. İnci Artan'ı saygı, minnet ve özlemle anıyorum. Bilimsel titizliği, araştırmaya olan tutkusu ve öğrencilerine aşıladığı sorgulayıcı ruh, bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Onu kaybetmenin derin üzüntüsü içindeyim; ancak onun mirasını bu tezle yaşatmaktan onur duyuyorum. Öğretileri ve insani yaklaşımı, akademik hayatım boyunca bana rehberlik etmeye devam edecektir. Kendisine sonsuz şükranlarımı sunuyorum. Ruhu şad olsun. Ayrıca bu zorlu süreci atlatmamda büyük desteği olan ve tez danışmanlığımı devralarak bana yol gösteren Prof. Dr. Meliha Deniz Börü'ye; tez izleme sürecindeki katkılarıyla yapıcı ve yön gösterici tutumunu hep hissettiğim Prof. Dr. İlknur Özalp Türetgen'e; savunma jürimde yer alarak kıymetli görüş ve eleştirileriyle çalışmamı zenginleştiren Prof. Dr. Olcay Bige Aşkun, Prof. Dr. Vala Lale Tüzüner ve Prof. Dr. Merve Koçoğlu Sazkaya'ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Hayatımın her anında yanımda olan, en büyük destekçim ve en kıymetli varlığım olan aileme gönülden minnettarım. Çocukluğumdan itibaren bana düşünmeyi, sorgulamayı ve öğrenmeyi aşıladıkları, sonsuz ilgi ve sabırla beni yetiştirdikleri ve neredeyse tüm süreci benimle aynı heyecanla yürüdükleri için annem, psikiyatri hemşiresi Hatice Alpkın'a ve babam, tıp doktoru psikiyatrist Latif R. Alpkın'a şükranlarımı sunuyorum. Özellikle örneklem sürecinde gösterdiği çabayla çalışmamın yürütülmesine büyük katkı sağlayan, her koşulda desteğini yanımda hissettiren canım kardeşim, ihracat müdürü Aslıhan Alpkın'a ayrıca müteşekkirim. Artık bizimle olmasa da her anımda yanımda olduğunu bildiğim; bana yaşamın anlamını bambaşka bir pencereden öğreten canım kız kardeşim, Neslihan'a; koşulsuz sevginin ve saf neşenin somutlaşmış hali olduğu, kimsede olmayan eşsiz bir algı ve mizah anlayışıyla hayata bağlandığı ve her zaman dayanıklılık ve mutlulukta ilham kaynağı olduğu için teşekkür ederim. Onu sevgiyle ve özlemle anıyor, ruhunun şad olmasını diliyorum. Zihnen birçok yükle yol aldığım bu yolculukta, bir doktora öğrencisi ile hayatını birleştirme cesaretini gösteren sevgili eşim İsmail Öztürk'e; sabrı, anlayışı ve sevgisiyle beni canlandırdığı, bu yolcuğun en güçlü destekçisi olduğu ve hayatıma kattığı eşsiz anlam için tüm kalbimle teşekkür ederim. Son olarak, akademik yolculuğum boyunca beni yalnız bırakmayan, motivasyon kaynağı olan tüm dostlarıma da teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ.....	iii
KISALTMALAR.....	vii
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	5
1.2. Araştırmanın Önemi ve Özgün Değeri.....	5
1.3. Araştırmanın Modeli.....	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Evden Çalışma	8
2.1.1. Evden Çalışma Kavramı.....	8
2.1.2. Pandemi ve Evden Çalışma	10
2.1.3. Evden Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri.....	12
2.1.4. Evden Çalışmaya Yönelik Yaklaşımlar	16
2.1.5. Evden Çalışma Bileşenleri	18
2.2. Bireysel Performans	27
2.2.1. Bireysel Performans Kavramı.....	28
2.2.2. Bireysel Performansın Önemi	31
2.2.3. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler	32
2.2.4. Bireysel Performans Boyutları.....	35
2.2.5. Bireysel Görev Performansı Kavramı	37
2.3. İş Tutkusu	38
2.3.1. Tutku ve İş Tutkusu Kavramı.....	39
2.3.2. İş Tutkusunun Önemi	41
2.3.3. İş Tutkusunun Teorik Temelleri.....	42
2.3.4. Tutkunun İkili Modeli.....	44
2.3.5. İş Tutkusunun Öncülleri ve Sonuçları	46
2.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	49

2.4.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı.....	50
2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığın Teorik Temelleri.....	53
2.4.3. Psikolojik Dayanıklılığın Önemi	54
2.4.4. Psikolojik Dayanıklılığın Öncülleri.....	56
2.4.5. Psikolojik Dayanıklılığın Sonuçları	58
3. KURAMSAL ÇERÇEVE	60
3.1. Evden Çalışma ile Bireysel Performans İlişkisi	60
3.1.1. Sosyal Desteğin Bireysel Performansa Etkisi.....	61
3.1.2. Esneklik ve Özerkliğin Bireysel Performansa Etkisi	62
3.1.3. Yeterliğin Bireysel Performansa Etkisi	63
3.1.4. İş Yükünün Bireysel Performansa Etkisi.....	65
3.2. Evden Çalışma ile İş Tutkusu İlişkisi	66
3.2.1. Sosyal Desteğin İş Tutkusuna Etkisi.....	67
3.2.2. Esneklik ve Özerkliğin İş Tutkusuna Etkisi	68
3.2.3. Yeterliğin İş Tutkusuna Etkisi	69
3.2.4. İş Yükünün İş Tutkusuna Etkisi.....	70
3.3. İş Tutkusu ile Bireysel Performans İlişkisi	71
3.3.1. İş Tutkusunun Aracı Rolü	73
3.4. Evden Çalışma ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi.....	74
3.4.1. Sosyal Desteğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi.....	75
3.4.2. Esneklik ve Özerkliğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi	76
3.4.3. Yeterliğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi	77
3.4.4. İş Yükünün Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi.....	77
3.5. Psikolojik Dayanıklılık ile Bireysel Performans İlişkisi.....	78
3.5.1. Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü	79
3.6. İş Tutkusu ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi	80
3.7. Evden Çalışmanın Bireysel Performansa Etkisinde İş Tutkusu ve Psikolojik Dayanıklılığın Sıralı Aracı Rolü	81
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	85
4.1. Evren ve Örneklem	85
4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	85
4.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları	88

4.3.1. Evden Çalışma Ölçeği	89
4.3.2. Bireysel Performans Ölçeği	90
4.3.3. İş Tutkusu Ölçeği.....	91
4.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği.....	92
4.4. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları	92
4.5. Verilerin Analizi	93
4.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları	93
4.5.2. Demografik Veriler	104
4.5.3. Betimsel Analiz Sonuçları.....	105
4.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları.....	106
4.5.5. Yol Analizi Sonuçları	108
4.5.6. Fark Testlerine İlişkin Sonuçlar	113
4.6. Bulguların Yorumlanması	113
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	130
KAYNAKLAR.....	134
EKLER.....	158

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFA	Açımlayıcı Faktör Analizi
COR	Kaynakların Korunması Teorisi; Conservation of Resources Theory
COVID-19	Koronavirüs Hastalığı 2019
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DMP	İkili Tutku Modeli; Dualistic Model Of Passion
EÇ	Evden Çalışma
HP	Uyumlu Tutku; Harmonious Passion
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü; International Labour Organization
JD-R	İş Talepleri ve Kaynakları Modeli; Job Demands-Resources Model
OP	Takıntılı Tutku; Obsessive Passion
OPEC	Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü; Organization of Petroleum Exporting Countries
PsiSer	Psikolojik Sermaye
SDT	Öz Belirleme Teorisi; Self-Determination Theory

TABLÖLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 2.1: Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları Tablosu	15
Tablo 2.2: Pandemi ve sonrasında uzaktan çalışmayı ve bileşenlerini inceleyen güncel araştırmalar .	19
Tablo 2.3: Bireysel Performans Kavramı Tanımlarının Gelişimi	30
Tablo 4.1: Evden Çalışma Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	94
Tablo 4.2: Evden Çalışma Ölçeğine Ait Güvenirlilik Katsayıları	97
Tablo 4.3: Bireysel Performans Algısı Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 4.4: Bireysel Performans Algısı Ölçeğine Ait Güvenirlilik Katsayıları	99
Tablo 4.5: İş Tutkusu Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	100
Tablo 4.6: İş Tutkusu Ölçeğine Ait Güvenirlilik Katsayıları	101
Tablo 4.7: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 4.8: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Ait Güvenirlilik Katsayıları	103
Tablo 4.9: Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı	104
Tablo 4.10: Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Bireysel Performans Algısı Puanlarına Ait Betimsel Değerler	106
Tablo 4.11: Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Bireysel Performans Algısı Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları	107
Tablo 4.12: Doğrudan Etkilere Ait Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	110
Tablo 4.13: Dolaylı Etkilere Ait Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri	111
Tablo 4.14: Hipotezlerin Sonuçları	127
Tablo 4.15: Cinsiyete Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları	162
Tablo 4.16: Yaşa Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	163
Tablo 4.17: Eğitim Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	164
Tablo 4.18: Medeni Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	165
Tablo 4.19: Çocuk Sayısına Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	166

Tablo 4.20: Sektördeki Toplam Hizmet Süresine Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	166
Tablo 4.21: Çalıştığı İşletmedeki Hizmet Süresine Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları.....	168
Tablo 4.22: COVID-19 Öncesi Evden Çalışma Uygulamasının Bulunma Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	169
Tablo 4.23: Algılanan İş Yüküne Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları	170



ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa No.
Şekil 1.1: Araştırmanın Genel Modeli	7
Şekil 2.1: Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler.....	33
Şekil 4.1: Araştırma Modeli ve Sıralı Aracıların Rolü.....	86
Şekil 4.2: Evden Çalışma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	96
Şekil 4.3: Bireysel Performans Algısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	98
Şekil 4.4: İş Tutkusu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	101
Şekil 4.5: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı	103
Şekil 4.6: Yol Analizi Modeli	109

1. GİRİŞ

Modern çalışma yaşamı, teknolojinin sunduğu olanaklarla sınırlarını genişletmiş; zamandan ve mekândan bağımsız bir işletme kültürünü beraberinde getirmiştir. Bu dönüşüm, yalnızca çalışma biçimlerini değil, bireylerin işe karşı duygusal ve bilişsel bağlılıklarını da derinden etkilemiştir. Edward De Bono'nun Rekabetüstü isimli kitabında, kavramların algılar ve ihtiyaçlar doğrultusunda şekillenen zihinsel süreçler olduğu vurgulanmaktadır. Bu bakış açısıyla, evden çalışma kavramı insanların sadece evde çalıştığı bir durumu değil; aynı zamanda işletmelerin çalışanlarının içinde çalışabildiği bir zihin yapısı inşa edip edemediğini de gündeme getirmektedir. Asıl mesele, çalışanların fiziksel mekanlarının değişiminden ziyade, işletmenin onların zihinsel varlığını ne ölçüde destekleyebildiğidir. Bu yeni düzende, bireyin işe yönelik tutkusu ve psikolojik dayanıklılığı, performansın sürdürülebilirliği için merkezi öneme sahiptir. Vallerand'ın (2003) iş tutkusuna ilişkin ikili modeli, bireyin işiyle olan ilişkisini 'uyumlu' ve 'takıntılı' bir çerçevede kavramsallaştırırken; Luthans'ın (2002) psikolojik dayanıklılık yaklaşımı, çalışanların öz kaynaklarını ve direnç kapasitesini ön plana çıkarır. İşletme yönetimi perspektifiyle değerlendirildiğinde ise, bu bireysel kaynakların stratejik bir rekabet avantajına dönüşmesi, işletmelerin çevikliği ve adaptasyon gücüyle doğrudan ilişkilidir (Barutçugil 2004; Campbell, Wiernik 2015; DeNisi, Smith 2014). Dolayısıyla bu çalışmada, dijitalleşen iş yaşamında 'insan' faktörünün yeniden merkeze alınması gerektiğinin önemi ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

Geçmişte yalnızca belirli sektörlerde çalışan küçük bir azınlığın gönüllü olarak deneyimlediği evden çalışma modeli, COVID-19 pandemisiyle birlikte küresel ölçekte neredeyse tüm çalışanlar ve işletmeler için zorunlu ve yaygın bir uygulamaya dönüşmüştür (Worldometers 2024; Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021). Dünya genelinde yüz milyonlarca insanın sağlığını, ekonomik ve sosyal refahını tehdit eden bu kriz, çalışma yaşamının yapısal dönüşümünü hızlandırmış; esnek ve dijital iş modelleri kalıcı hale gelmiştir (ILO 2020; Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Baumann, Sander 2021; Mishima-Santos vd. 2021; Barrero, Bloom, Davis 2021). Pandemi öncesinde psikolojik iyilik haliyle ilişkilendirilen evden çalışma, kriz süresince belirsizlik, izolasyon ve tükenmişlik gibi olumsuz duygularla anılmış; bu çelişkili bulguların temelinde, uygulamanın gönüllülüğten zorunluluğa dönüşmesinin belirleyici bir rol oynadığı ileri sürülmüştür (Mishima-Santos, Sticca, Perez-Nebra 2021; Wang, vd. 2021; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021; Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Baumann, Sander 2021; Seyran 2021). Zira pandemiden sonra, kriz ortamı geride bırakıldığında, evden çalışmaya ilişkin daha dengeli ve gerçekçi değerlendirmeler yapılabilmiş; iş modeline kalıcı olarak entegre edilen bu sistemin avantajları ve dezavantajları daha net biçimde gözlemlenmiştir (Prasad, Vaidya, Rani 2023a). Özellikle

günümüzde, haftalık çalışma süresinin belirli bir bölümünün evde geçirilmeye devam edeceği öngörülmekte; bu bağlamın bileşenlerinin, bireylerin işine yönelik tutkusunun ve psikolojik dayanıklılığının performans üzerindeki etkileri işletmeler için stratejik bir başarı faktörü haline gelmektedir (Eyel 2021: 233; Ewers, Kangmennaang 2023; Vallerand, Houliort, Forest 2014; Luthans vd. 2007b). İşine tutkuyla bağlı bireylerin, zorlu koşullarda içsel motivasyonlarını koruyarak daha dirençli oldukları ve performanslarını sürdürebildikleri tespit edildiğinden (De Clercq, Belausteguigoitia 2017: 78; Indriasari, Setyorini 2018: 26; Haq, De Clercq, Azeem 2020); evden çalışma bağlamında bireysel görev performansını artıran psikososyal mekanizmaların ortaya konulması, sadece kuramsal bir katkı değil, aynı zamanda yöneticiler için uygulanabilir ve sürdürülebilir çözümler üretme potansiyeli de taşımaktadır. Bu araştırma, evden çalışma bileşenlerinin bireysel performansa etkisini, iş tutkusu (özellikle uyumlu/takıntılı ayrımı) ve psikolojik dayanıklılık üzerinden çok katmanlı biçimde incelemekte; bu ilişkileri Öz Belirleme Teorisi (SDT), İş Talepleri-Kaynakları Modeli (JD-R) ve Kaynakların Korunması Teorisi (COR) gibi çağdaş kuramsal temellere dayandırmaktadır.

Evden çalışma olgusu, aslında tarihsel olarak yeni bir kavram değildir. Sanayi Devrimi öncesinde bireylerin büyük çoğunluğu üretim faaliyetlerini yaşam alanlarında yürütmekteyken (Harpaz 2002), sanayileşmeyle birlikte emek, mekâna ve zamana bağlı örgütsel yapılara taşınmış; standart mesai saatleri ve sabit ofis ortamları modern çalışma hayatının normali haline gelmiştir (Dale 2022: 51). Ancak 20. yüzyılın sonlarında dijitalleşme ile bilgi ve iletişim teknolojilerindeki ilerlemeler, işin fiziksel mekândan bağımsız yürütülmesini olanaklı kılmış ve bu şekilde çalışan bireyler çoğu zaman geleneksel normların dışında kaldıklarından ‘ötekiler’ olarak konumlandırılmıştır. Pandemi sürecinde ise geleneksel ofis çalışanları da ötekilere dahil olmuştur (Wang vd. 2021; Baumann, Sander 2021). Bu dönüşüm, yalnızca fiziksel çalışma düzenini değil, aynı zamanda çalışanların işlerine yönelik tutumlarını, psikolojik deneyimlerini ve bireysel performans dinamiklerini de köklü biçimde yeniden şekillendirmiştir. Halbuki evden çalışmak, özgürlük olarak görülmekteydi. Zaman bireye aitti, mekân belliydi, dış dünyadan izole bir verim alanı sunuyordu. Ama herkes için aynı sonucu doğurmadığı ortadaydı (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat, 2021; Baumann, Sander 2021; Seyran 2021). Benzer evlerde, aynı işi yapan çalışanlar neden farklı tepkiler veriyordu? Bu fark, evden çalışmanın başarı formülünün, sadece teknolojik donanım ya da fiziksel konforla açıklanamayacağını ortaya koymaktadır. Evden çalışma uzaktan erişim meselesi değil, içsel bir erişim meselesidir. Ve işletmeler, performansa ulaşmak için ekranın ötesinde insan zihnine ulaşmak durumundadır. Tam da bu noktada içsel kaynaklar, performansın en belirleyici faktörleri olarak ön plana çıktığından bu faktörleri oluşturan evden çalışma bileşenlerinin incelenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda, evden çalışma kavramını anlamak, yalnızca sıklık ya da yoğunluk üzerinden değil, deneyimi şekillendiren yapısal ve psikososyal bileşenler üzerinden değerlendirmeyi gerektirmektedir

(Baruch 2000). Literatürde evden çalışma (EÇ), çoğunlukla fiziksel ofis ortamının dışında ve bilgi-iletişim teknolojileriyle sürdürülen esnek bir çalışma biçimi olarak tanımlansa da (Eyel 2021; Toygur Eroğlu, Gündem, Eroğlu 2023; Pokojski, Kister, Lipowski 2022; Ingusci vd. 2023), bu tanım günümüzde artık yetersiz kalmaktadır. EÇ deneyiminin yalnızca mekânsal bir değişim olmadığı, aynı zamanda iş ilişkilerinin, rol beklentilerinin, öz düzenleme stratejilerinin ve bireysel kaynak kullanımının yeniden yapılandığı, çok boyutlu bir dönüşüm süreci olduğu anlaşılmaktadır (Eyel 2021; Ingusci vd. 2023). Öte yandan EÇ geleneksel yaklaşımda sıklık/yoğunluk temelli ölçümlerle sınırlı kalırken; diğer çalışmalar, bireylerin evden çalışmayı nasıl deneyimlediği, bu deneyimi etkileyen bileşenlerin neler olduğu ve bu bileşenlerin performans üzerindeki etkisi bağlamında ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır (Ipsen vd. 2021; Ingusci vd. 2023). Bu çalışma da EÇ'yi sayısal bir ölçüm değişkeni olarak değil, bağlamsal bir olgu olarak ele almakta ve bu yaklaşımıyla hem literatürdeki sınırlılığını aşmayı hem de daha derinlikli analizler yapmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda Wang ve arkadaşlarının (2021) uzaktan çalışmaya dair sunduğu dört temel bileşenli model (sosyal destek, iş özerkliği, izleme ve iş yükü), araştırma açısından önemli bir başlangıç noktası sunmaktadır. Ancak bu modelin izleme bileşeninin yerine örgütün bireye sağladığı kaynakların algısına vurgu yapan ‘yeterlik’ bileşeni önerilmekte; ayrıca özerklik bileşeni ‘esneklik ve özerklik’ şeklinde genişletilerek daha kapsayıcı bir çerçeveye oturtulmaktadır. Bu yaklaşım, literatürde eksik kalan bireysel deneyim vurgusunu güçlendirmekte ve evden çalışmanın psikolojik yönlerinin daha doğru anlaşılmasını sağlamaktadır (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Wang vd. 2021).

Bu nedenle, bu çalışmada EÇ dört bileşen ile kavramsal düzeyde ifade edilmektedir. Algılanan sosyal destek, sanal iletişim araçlarına bağımlıdır. İş arkadaşları ve yöneticilerden gelen duygusal destek, farklı ve yeni sosyal bağlantılar kurabilme fırsatları bu bileşenin temelini oluşturmaktadır (Wang vd. 2021). Esneklik ve özerklik algısı ise, çalışanların daha fazla bağımsızlık, çalışma saatlerinde esneklik ve karar alma özgürlüğü hissetmesidir. Bu bileşen, öz disiplin gerektiren bir yapı ile çalışanın iş süreçlerini kendi ihtiyaçlarına göre şekillendirme yetkisini ve kapasitesini içermektedir (Baumann, Sander 2021; Morgeson, Humphrey 2006). Geleneksel iş ortamlarında yöneticilerin sunduğu rehberlik, izleme ve denetim, EÇ'de yerini bireyin kendi kendine yeterliğine bırakır. Bu bileşen, çalışanın eğitim, bilgi ve beceriye sahip olması ve ulaşabilmesini, dijital araçları etkin kullanabilmesini, zaman ve öncelik yönetimi yapabilmesi ve iş-yaşam dengesi kurabilme yeteneklerini kapsamaktadır (Nakrošienė vd. 2019; Baruch 2000). EÇ'nin doğası gereği, çalışma saatlerinin uzaması, işlerin daha hızlı bitirilmesinin istenmesi, görevlerin net sınırlarla belirlenmemesi ve sürekli dijital erişilebilirlik gibi unsurlar iş yükü algısını oluşturmaktadır (Demerouti vd. 2001).

Bireysel performansı etkileyen faktörleri anlamak, özellikle evden çalışmanın gözleme dayalı yönetim uygulamalarını sınırladığı günümüz koşullarında ayrı bir önem taşımaktadır. Bu noktada, bireyin iş

tanımına giren görevleri ne ölçüde yerine getirdiğini ifade eden görev performansı kavramı ön plana çıkmaktadır (Campbell, Wiernik 2015). Görev performansı; üretkenlik, kalite ve zamanında tamamlama gibi nesnel ölçütlere dayanan; işin temel işlevlerine odaklanan ve diğer performans boyutlarından daha kolay gözlemlenebilen bir yapıdır (Koopmans vd. 2011; 2013). Özellikle EÇ koşullarında, bu yönüyle görev performansı hem bireysel başarıyı hem de örgütsel verimliliği değerlendirmede önemli bir gösterge haline gelmektedir (Campbell vd. 1990; Motowidlo, Kell 2003).

Evden çalışmanın bireysel görev performansı üzerindeki etkisi ise, bu çalışmada iki psikolojik kavram üzerinden incelenmektedir: İş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık. İş tutkusu, kişinin sevdiği ve önem verdiği bir işe yönelik duyduğu güçlü eğilim olarak tanımlanmakta (Vallerand, Houliort 2003; Bélanger vd. 2013) ve ikiye ayrılmaktadır. Uyumlu iş tutkusu, işe yönelik isteğin bireyin kontrolünde ve yaşamıyla uyumlu şekilde içselleştirilmesini; takıntılı iş tutkusu ise kontrol edilemeyen, baskıcı bir dürtüyle yaşamını aksatacak biçimde işe yönelmesini ifade etmektedir (Vallerand vd. 2003; Houliort vd. 2015). Bu iki boyutun, bireysel performans ve iyi oluş üzerinde farklı etkiler yarattığı önceki çalışmalarla ortaya konmuştur (Ho, Wong, Lee 2011; Vallerand, Houliort, Forest 2014). İkinci unsur ise, psikolojik dayanıklılıktır. Bireyin stresli, belirsiz veya zorlayıcı koşullar karşısında esnek kalabilme, uyum sağlayabilme ve toparlanabilme kapasitesi ile ifade edilmektedir (Luthans 2002). Sadece direnç değil öğrenme, gelişme ve olumlu dönüşüm gösterebilme potansiyeli olarak da tanımlanır (Luthar vd., 2000). Bu nedenle güncel yaklaşımlar psikolojik dayanıklılığı statik bir kişilik özelliğinden ziyade, geliştirilebilir ve öğrenilebilir bir kişisel kaynak olarak ele almaktadır (Baker vd., 2021). Bu yönüyle, dayanıklılık hem bireysel performans destekleyen hem de evden çalışmanın belirsizliklerini yönetmede kritik rol oynayan bir değişken olarak değerlendirilmektedir.

Bu tez beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan giriş bölümünde, çalışılan konu yalın ve anlaşılır biçimde ele alınmakta, araştırmanın amacı, kapsamı, önemi, özgün değeri ve modeli sunulmaktadır. İkinci bölümde, kavramsal çerçeve aktarılmaktadır. İlk önce evden çalışma kavramı, pandemi ve evden çalışma, EÇ'nin olumlu ve olumsuz yönleri, EÇ'ye yönelik yaklaşımlar ve çalışmada kullanılan dört temel bileşen ayrıntılı biçimde açıklanmaktadır. Sonrasında bireysel performans kavramı, önemi, bireysel performans etkileyen faktörler, bireysel performansın boyutları ve bireysel görev performansı kavramı açıklanmaktadır. Devamında iş tutkusu kavramı teorik altyapısıyla birlikte ele alınmakta; uyumlu ve takıntılı iş tutkusu ayrımı üzerinden konunun derinlemesine analizi yapılmaktadır. Son olarak psikolojik dayanıklılık kavramı tanımlanmakta, literatürdeki gelişimi ve örgütsel bağlamdaki önemi, öncülleri ve sonuçları ortaya konmaktadır. Üçüncü bölümde, kuramsal çerçeve anlatılmaktadır. EÇ'nin bireysel performans, iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılıkla ilişkileri; iş tutkusunun bireysel performans ve dayanıklılıkla ilişkisi; dayanıklılığın performansla ilişkisi ve iş tutkusu ile dayanıklılığın aracı etkileri irdelenmektedir. Dördüncü bölümde, araştırmanın yöntemi, örnekleme, veri toplama süreci, ölçüm

araçları, analiz teknikleri, bulgular ve bulguların yorumlanması yer almaktadır. Son olarak, beşinci bölümde, sonuçlar ve öneriler sunulmakta; elde edilen bulgular doğrultusunda akademik ve yönetsel çıkarımlar ile sınırlılıklar ve gelecek çalışmalara yönelik öneriler paylaşılmaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu tez çalışmasının amacı, evden çalışmanın bireysel performans üzerindeki etkisinde iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığın nasıl bir rol üstlendiğinin araştırılması; ve evden çalışmanın belirli bileşenlerinin (sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü) tutku (uyumlu ve takıntılı tutku), dayanıklılık ve performans üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda, evden çalışanların çalışma deneyimlerinin bileşenleri, iş tutkusu boyutları, psikolojik dayanıklılık ve görev performansı algıları belirlenmekte; evden çalışma bileşenleri ile performans arasındaki aracılardan/sıralı aracılardan anlamlı etkilerinin olup olmadığı ve çalışanların performans algılarının evden çalışma bileşenleri ve tutku tarzlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmaktadır.

Bu araştırma kapsamında, evden çalışmayı oluşturan dört temel bileşen (sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü) çalışma deneyimi bileşenleri olarak ele alınmakta; bu bileşenlerin kişisel kaynaklar olan iş tutkusu (uyumlu ve takıntılı) ile psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel görev performansına etkileri incelenmektedir. Kuramsal model, Öz Belirleme Teorisi, Kaynakların Korunması Teorisi ve İş Talepleri-Kaynakları Modeli temel alınarak yapılandırılmaktadır. Araştırmanın verileri, Türkiye'nin farklı sektörlerinde evden çalışan bireylerden çevrim içi anket yoluyla toplanmaktadır. Ve araştırma planı kesitsel bir tasarıma sahip olduğundan verilerin öz bildirime dayalı olarak toplanması söz konusudur. Çalışmada kullanılan değişkenler kuramsal olarak ortaya konmakta, evden çalışmanın performans üzerindeki etkisini şekillendirebilecek diğer bireysel, örgütsel veya çevresel faktörler kapsam dışında bırakılmaktadır. Ayrıca verilerin pandemi sonrası dönemde toplanması olağandışı kriz koşullarının etkisinin azalmasını sağlamaktadır.

1.2. Araştırmanın Önemi ve Özgün Değeri

Pandemi sonrasında yaygınlaşan evden çalışma uygulamaları, geleneksel iş yapış biçimlerini dönüştürmüş ve bireylerin görev performanslarının sürdürülmesi, örgütsel başarı açısından daha da kritik hâle gelmiştir. Ancak, fiziksel olarak işyerinden uzak çalışmanın performans üzerindeki etkileri henüz yeterince derinlemesine anlaşılmamıştır. Özellikle bireylerin görevlerini etkili biçimde yerine getirmesinde hangi bireysel ve çevresel faktörlerin rol oynadığı, güncel literatürde sınırlı sayıda çalışmayla ele alınmıştır. Bu çalışma, söz konusu boşluğu doldurmayı hedeflemekte; evden çalışma bağlamında görev performansını şekillendiren bireysel ve örgütsel unsurları bir arada inceleyen özgün

bir araştırma modeli önermektedir. Araştırma, bireyin evden çalışma deneyimini oluşturan sosyal destek, esneklik, yeterlik algısı ve iş yükü gibi bileşenlerin, iş tutkusu (uyumlu ve takıntılı) ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla bireysel görev performansına nasıl etki ettiğini çok boyutlu olarak analiz etmektedir. Bu yönüyle çalışma, yalnızca bireysel psikolojik kaynakların değil, aynı zamanda işin yapısal bileşenlerinin de bireysel performans üzerindeki etkisini açıklayan kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Çalışmanın kuramsal özgünlüğü, Öz Belirleme Teorisi, İş Talepleri-Kaynakları Modeli ve Kaynakların Korunması Teorisini bir araya getirerek bireysel performansı çok katmanlı bir sistem içerisinde değerlendirmesidir. Bu sayede, iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık gibi psikolojik yapıların yalnızca doğrudan etkileri değil; aynı zamanda aracılık ve sıralı aracılık rolleri de ampirik olarak test edilmektedir. Literatürde genellikle parçalı biçimde ele alınan bu ilişkilerin bütünsel bir model içerisinde kavramsallaştırılması, çalışmanın en belirgin katkılarından biridir.

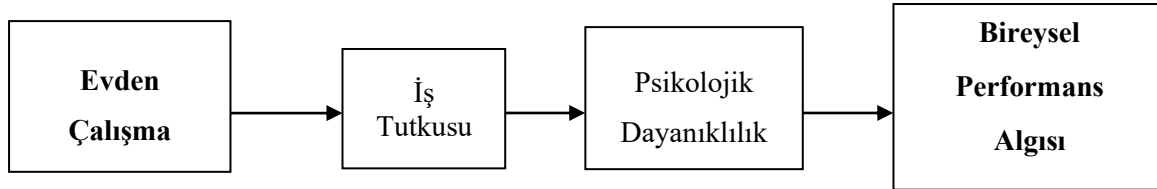
Evden çalışmayı yalnızca sayısal bir uygulama sıklığı ya da yoğunluk düzeyi üzerinden değil, bireyin deneyimlediği bağlamsal ve psikolojik ortamın bütüncül bir sonucu olarak ele almak da bu araştırmanın özgün yönlerinden biridir. Bu yaklaşım, performansın yalnızca çıktılar üzerinden değil; bireyin işe yönelik tutkusu, psikolojik kaynakları ve bağlamsal deneyimleri üzerinden açıklanmasına olanak sağlamaktadır.

Bir diğer önemli katkı iş tutkusu literatürüne yöneliktir. Kavramın öncülleri ve sonuçlarına ilişkin sınırlı sayıda çalışmanın varlığına karşılık (Dalpé, vd. 2019: 280), bu çalışmada söz konusu ilişkilerin sistematik biçimde modellenmesi gerçekleştirilmektedir. İş tutkusu kavramı, Vallerand'ın (2003) geliştirdiği İkili Tutku Modeli ile psikolojik açıdan derinlemesine açıklanmakta; özellikle iş yaşamında tutkunun nasıl geliştiği, sürdürüldüğü ve performansa nasıl yansıdığı sorularına odaklanılmaktadır. Ancak, ulusal ve uluslararası literatürde iş tutkusunun öncüllerini ve psikolojik dayanıklılıkla ilişkisini inceleyen ampirik araştırma sayısı oldukça sınırlıdır. Benzer şekilde, bu kavramların bireysel görev performansı üzerindeki dolaylı etkilerini analiz eden çok değişkenli modeller de nadiren geliştirilmiştir.

Araştırmanın uygulamaya dönük katkıları da dikkate değerdir. Elde edilen bulgular, İK uzmanları ve yöneticilere evden çalışma koşullarında çalışanların tutkusunu ve psikolojik dayanıklılığını nasıl destekleyebileceklerine dair somut öneriler sunmaktadır. Özellikle “evden çalışırken dayanıklılığı artıran algı unsurları” ya da “evden çalışmada tutkuyu destekleyen yönetim pratikleri” gibi başlıklarla uygulama alanında karşılık bulabilecek bu çalışma hem bireysel refahın hem de örgütsel performansın artırılmasına katkı sağlayabilir.

1.3. Araştırmanın Modeli

Bu tez kapsamında, farklı evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansına etkisinde iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü inceleyen bir araştırma modeli önerilmektedir. Araştırma modeli, kuramsal ve kavramsal çerçevede yer alan teorik ve ampirik bilgiler doğrultusunda geliştirilmiştir. Araştırma modeli, evden çalışma bileşenlerinin (sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü) iş tutkusu türleri (uyumlu ve takıntılı tutku) ve psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel görev performansına etkisini açıklamaya yöneliktir. Literatür incelemesi, evden çalışma bağlamında bu dört bileşenin iş tutkusunun farklı boyutlarıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Örneğin, sosyal destek, esneklik ve özerklik ile yeterliğin artmasının uyumlu tutkuyu teşvik ettiği; buna karşın iş yükündeki artışın takıntılı tutkuyu artırabileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, evden çalışma bileşenleri aracılığıyla iş tutkusunun şekillenebileceği ve bu sürecin psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel performansa yansıdığı düşünülmektedir. Evden çalışma bileşenlerin performansla olan ilişkisi, alanyazında sınırlı sayıda çalışmada yer almakta olup, aralarındaki ilişkilerin pozitif veya negatif yönlü olabileceği yönünde bulgular mevcuttur. Bu bağlamda; sosyal destek, yeterlik ve özerkliğin performansla pozitif; iş yükünün ise negatif yönde ilişkili olabileceği öngörülmektedir. Söz konusu bileşenlerin bireysel görev performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymanın yanı sıra, iş tutkusu türlerinin ve psikolojik dayanıklılığın bu ilişkideki sıralı aracı rolünü incelemeyi amaçlayan araştırma modeli Şekil 1.1’de görsel olarak yer almaktadır.



Şekil 1.1: Araştırmanın Genel Modeli

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. EVDEN ÇALIŞMA

Evden çalışma, yeni bir fikir değildir (Lal, Dwivedi, Haag 2023; Vartiainen 2021). Geçmiş, Amerikalı bilim insanı Jack M. Nilles'in çalışanların ofiste tutulmasının gerekli olmadığını, çünkü modern iletişim araçlarının uzaktan çalışanlar arasında bağlantıyı sürdürmeyi mümkün kıldığını ifade ettiği 1972 yılına kadar uzanmaktadır (Blumberga, Pylinskaya 2019; Mokhtarian 1991). ABD Ekonomik Kalkınma Komitesi Başkan yardımcısı Frank W. Schiff, Nilles'in çalışmalarına OPEC petrol ambargo krizi (Recht 2023) sürecinde ilgi duymaya başlar ve bilim insanının fikirlerini geliştirir. 'Esnek çalışma alanı' terimini icat eder. 1979'da "Evden çalışmak benzin tasarrufu sağlayabilir" başlıklı makalesi, The Washington Post'ta yayımlanır ve büyük yankı uyandırır. Bu makalede hem işletmelerin hem de çalışanların ve genel olarak ülkenin uzaktan çalışma gelişiminden nasıl faydalanabileceği vurgulanmaktadır (Blumberga, Pylinskaya 2019). 'Neden denemeyelim?' ifadesiyle son bulan bu yazıdan tam 41 yıl sonra, 2020'de evden çalışma yeniden bir krizin çözümü haline gelmiştir. Ancak bu kez bir tercih değil, zorunlu bir uygulamadır ve örgütsel kalıcılığı sürdürebilmenin tek yoludur (Kifor, Săvescu, Dănuț 2022; Tudu, Singh 2023). Pandemi sürecinde, neredeyse tüm işletmelerin çalışmalarına devam edebilmesini sağlayan düzenleyici güç ve çıkış yolu, evden çalışma (EÇ) olmuştur.

Evden çalışma, 50 yılı aşan bir süredir evrimleşen, teknolojik gelişmeler ve COVID-19 salgını gibi dış etkenler tarafından şekillendirilen çok boyutlu bir çalışma biçimidir. Bu bölümde evden çalışma kavramı, pandemi süreci, EÇ'nin olumlu ve olumsuz yanları, EÇ'ye yönelik yaklaşımlar ve EÇ bileşenleri detaylıca açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1. Evden Çalışma Kavramı

EÇ, modern iş dünyasında esnek çalışma düzenlemelerinden biri olarak ifade edilen ve çalışanların işletmelerdeki geleneksel ofis ortamı yerine ikametgahlarında iş görevlerini gerçekleştirdiği bir istihdam modelidir (Mokhtarian 1991; Vartiainen 2021). Haftada bir veya daha fazla gün, periyodik olarak evden çalışmayı tanımlamaktadır (Hill vd. 2003). EÇ'nin temel unsurları iki ana kavram etrafında şekillenmektedir: (1) çalışırken fiziksel olarak işletme binasının dışında işyerinden uzakta/evde olmak ve (2) bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde iş görevlerini yerine getirebilmek (Ferrara vd. 2022). Literatürde evden çalışma kavramı "uzaktan çalışma", "her yerden çalışma", "esnek çalışma", "sanal çalışma", "mobil çalışma" veya "tele çalışma" gibi farklı terimlerle de ifade edilmektedir (Eyel 2021; Ingusci vd. 2023; Toygur Eroğlu, Gündem, Eroğlu 2023; Pokojski, Kister, Lipowski 2022). İşletmeye

bağlı şekilde işini, ofis yerine evden gerçekleştiren her birey, bir evden çalışandır ve yaptığı eylemler yukarıdaki çalışma modellerinin içinde yer almaktadır. Aynı zamanda 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, “işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisi”, ile de açıklanmaktadır (Seyran 2021).

EÇ, bireylerin işletme ofisleri, bağlı kuruluşlar ya da üretim tesisleri dışında, iş arkadaşlarıyla fiziksel temas kurmaksızın ancak bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla bağlantı sağlayarak çalışmasına olanak tanıyan bir esnek çalışma modelidir (Allen vd. 2015; Garrett, Danziger 2007; Tonnessen, Dhir, Flaten 2021). Teknolojik gelişmelerin de katkısıyla işin çoğunlukla evden yürütüldüğü bir istihdam düzenlemesi olarak tanımlanmaktadır (Gajendran, Harrison 2007; Wang vd. 2021; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021). Çalışanın, işletmeye istihdam yolu ile bağlı ve resmi olarak işletmenin belirlediği iş görevlerini yerine getirmekle yükümlü olduğu; işveren ve iş arkadaşları ile bilgi ve iletişim teknolojileri yardımıyla haberleştiği, işlerini teknoloji yardımı ile işletmenin geleneksel- fiziksel alanları dışında “evde” gerçekleştirdiği çalışma modeli, evden çalışmadır (Grant vd. 2019; Prasad vd. 2020a). Literatürde uzaktan çalışma, merkez ofis ya da üretim tesislerinden uzakta çalışılan ve iş arkadaşları ile iletişimin teknoloji vasıtasıyla sağlandığı esnek bir çalışma şekli olarak tanımlanmaktadır (Wang, vd. 2021; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021). Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO 2020) göre uzaktan çalışma, bir işveren veya aracının denetimi olmaksızın, çalışanın kendi seçtiği bir yerde işini gerçekleştirdiği bir çalışma şeklidir. Teleçalışma da benzer şekilde geleneksel iş yerinin dışında çalışmayı içermekte ve iş arkadaşları ve müşterilerle bağlantıda kalmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını gerektirmektedir (Baruch 2000; Fonner, Roloff 2010). EÇ kavramı, bir uzaktan çalışma ve teleçalışma şeklidir ve kişinin işi gereği üstlendiği görev ve sorumlulukları çeşitli bilgi-iletim teknolojileri kullanarak, iş yeri yerine evinde gerçekleştirmesidir (Christensen-Dalsgaard, Donnelly, Griffith 1999: 21). Bu model, işin tamamının veya bir kısmının çalışanın kendi ikametgahında gerçekleştirilmesini gerektirmektedir. Tüm hafta boyunca işini evde gerçekleştiren bir birey ile sadece 1 günü evden çalışarak geçiren bir bireyin deneyimledikleri faaliyetler bir fark olmaksızın aynı tanım ile evden çalışma şeklinde ifade edilmektedir (Harpaz 2002).

Sonuç olarak, EÇ, çalışanların iş görevlerini merkezi ya da bağlı bir iş yerinde değil de evlerinde gerçekleştirdiği bir çalışma deneyimi olarak bu doktora çalışmasında ele alınmaktadır. Günümüzde Zoom, Google Meet, Skype, Microsoft Teams, Workplace, Yammer, Slack, Dropbox, Sharepoint, OneDrive, Google Drive vb. dijital iletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşması, EÇ modelinin etkinliğini artırmış ve iş süreçlerinin sürdürülebilirliğini desteklemiştir (Allen vd. 2015; Garrett, Danziger 2007; Tonnessen, Dhir, Flaten 2021: 1). Literatüre göre örgütsel politikalar, teknolojik altyapı, bireysel çalışma davranışları ve iş yükü tarafından şekillendirilen (Wang, vd. 2021) EÇ, ayrıca esnek

Çalışma düzenlemeleri, dijital yeterlik, esneklik, özerklik ve değişen sosyal dinamiklerle bağlantılıdır (Slavković vd. 2022). Özellikle pandemi sürecinde kapanmalar sonucu, insanların evlerinde kalması ile E uygulamalarının yaygınlaşması, birçok bireyin E ile tanışmasını sağlamış ve bu modelin iř gücü piyasasında kalıcı bir dönüşüme yol açacağını göstermiştir (ILO 2020; Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Baumann, Sander 2021; Mishima-Santos vd. 2021; Barrero vd. 2021).

2.1.2. Pandemi ve Evden alışma

Tarih boyunca büyük salgınlar, sadece sağlık alanında değil, aynı zamanda toplumsal, ekonomik ve bilimsel dönüşümlerde de belirleyici rol oynamıştır (Mark 2020; Tnnessen vd. 2021). Örneğin, 1666 yılında Londra’da yaşanan Büyük Veba Salgını, şehirde karantina önlemlerinin sıkılaştırılmasına sebep olmuş, Kral II. Charles tarafından halk sağlığı politikalarının uygulanması teşvik edilmiştir. Cambridge niversitesi’nin salgın nedeniyle kapanması sonucunda kırsal bölgeye çekilen Isaac Newton için karantina yılı ‘Harikalar Yılıdır’. O yıl, yerçekimi kanunu da dahil olmak üzere birçok çığır açan keşifte bulunmuş, bilimsel devrim sürecini hızlandırmıştır (Tnnessen vd. 2021). Benzer şekilde tarihte daha geriye gidersek, 1347-1352 yılları arasında Orta ağ Avrupa’sını kasıp kavuran Kara lm (Kara Veba), nüfusun önemli bir bölümünü yok etmiş, feodal sistemin çöküşüne ve işgücüne olan talebin artmasına neden olmuştur. Bu süreç, bireylerin ekonomik ve sosyal statülerinde değişimlere yol açarak Rönesans’ın doğuşuna, Protestan Reformuna, büyük ölçekli tahıl iftiliğinden hayvancılığa geçişe zemin hazırlamıştır (Mark 2020). Bu nedenle ki COVID-19 pandemisinin önceki salgınlarda olduğu gibi radikal değişiklikler için bir katalizör görevi görmesi muhtemeldi. COVID-19 pandemisi, küresel ölçekte dijital dönüşümü hızlandırmış ve iş dünyasında uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Eğitimden sağlığa kadar birçok sektörde dijitalleşme hızlanmış, yapay zek ve otomasyon teknolojileri daha fazla benimsenmiştir (Al-Habaibeh vd. 2021).

2019 yılının sonlarına doğru ortaya çıkan, etkisi neredeyse 3 sene süren ve hastalanan insan sayısı tüm dünyada 700 milyonu, ölen sayısı ise 7 milyonu (Worldometers 2024) aşan COVID-19 pandemisi, diğer tüm krizlerden daha etkili; sosyal, politik ve ekonomik derin değişimleri içeren, muhtemelen son zamanların en büyük küresel sorundu. Dünyanın dört bir tarafında insanlar işleri, gelirleri, sağlıkları, refahları ve hatta özgürlükleri ile test edilmekteydi (Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021: 1). İnsan sağlığına, sosyal istikrar ve ekonomik kalkınmaya yönelik ciddi tehditlerin yanı sıra işletmelerin işlerini sürdürmeye devam etmek için çalışanları evden çalışmaya yöneltmesi ve performanslarının aynı ölçüde devam etmesini beklemesi büyük bir stresi de beraberinde getirmişti (Wang vd. 2021; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021).

Sosyal mesafe uygulamaları, hareket kısıtlamaları ve kapanma tedbirleri sonucunda çalışanların çok büyük bir kısmı işlerini sürdürebilmek için evden çalışmak zorunda kaldı. Uzaktan çalışma, tele çalışma, esnek çalışma, evden çalışma gibi birçok adı olan moda (Prasad, Vaidya, Rani 2023a; Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021) iş düzenlemeleri; önceden çalışanların gönüllü olarak tercih ettiği bir uygulama iken, 2020 yılının Mart'ı ile tüm çalışanların yeni normal (Vartiainen 2021; Wang vd. 2021) oluverdi. COVID-19 öncesinde evden çalışma, ofise kıyasla çok daha iyi bir çalışma şekli olarak düşünülüyordu; az sayıda çalışan bu ayrıcalığa sahipti ve nispeten varlıklı kişilerin sahip olduğu bir lükstü (Wang vd. 2021). Öte yandan uzaktan çalışmayı deneyimlemeyen tüm çalışanlar ve onların iş verenleri için ise uygulama, tam bir soru işareti idi. COVID-19 pandemisi sonucunda milyonlarca kişi, uzaktan çalışan oldu ve evden çalışma deneyimini yaşadı (Wang vd. 2021; Baumann, Sander 2021).

Pandemi süreci, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte istihdam olanaklarına erişimdeki farklılıkları ve buna bağlı olarak sosyoekonomik eşitsizlikleri daha görünür kılmıştır (Garrote Sanchez vd. 2021). Özellikle dijital altyapıya sahip olan ve bilişsel ağırlıklı işlerde çalışan bireyler bu süreçte evden çalışmaya daha kolay uyum sağlayabilirken, daha düşük gelirli ve fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar bu imkândan sınırlı düzeyde yararlanabilmiştir (Al-Habaibeh vd. 2021; Barrero, Bloom, Davis 2021; ILO 2020). Bu durum, dijital eşitsizliğin iş gücü piyasasındaki etkilerini gözler önüne sermektedir. Pandemi ile birçok sektör büyük bir dönüşüm sürecine girmiş; esnek çalışma modelleri ve dijital teknolojiler merkezî hale gelmiştir (Baumann, Sander 2021; Mishima-Santos vd. 2021). Bu ani dönüşüm, çalışanlar açısından önemli psikolojik sonuçlar da doğurmuştur. Pandemi sürecinde evden çalışmaya ilişkin yapılan araştırmalar, bu çalışma biçiminin birçok çalışan açısından kaynak tüketici etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Bu etkiler arasında kişiler arası zayıf etkileşimler, profesyonel izolasyon duyguları, meslektaşlar ve yöneticilerle daha az sıklıkta iletişim kurabilme imkânı (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021; Wang vd. 2021), yorgunluk, tükenmişlik hissi ve iş güvencesine ilişkin endişeler (Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021) ile iş-ev çatışmaları, erteleme eğilimi ve yalnızlık (Wang vd. 2021) gibi çeşitli psikososyal zorluklar yer almaktadır. Oysa pandemi öncesinde evden çalışma uygulaması, çoğunlukla bir ayrıcalık ya da modern bir yaşam tarzının parçası olarak görülmekteydi (Demirbağ, Cide Demir, Yozgat 2021). O dönemde evden çalışmanın daha çok esneklik, işe gidip gelme süresinin azalması ve yaşam kalitesinde artış gibi avantajları öne çıkarılmıştır. Ancak pandemi ile, gönüllü olmayan çalışanların da bu deneyime dahil olması, evden çalışmanın hem avantajlarını hem de zorluklarını kapsayan daha bütüncül bir değerlendirme yapılmasına olanak tanımıştır (Prasad, Vaidya, Rani 2023a).

Bu durum, pandemi öncesi dönemde evden çalışmayı yalnızca gönüllü olarak tercih eden bireylerin deneyimlerine dayalı araştırmalarda bir tür seçim yanlılığının söz konusu olabileceğini göstermektedir. Pandemi sürecinde ise bu yöntemin, hemen hemen tüm ofis çalışanları için zorunlu hale gelmesinden

ötürü, yapılan incelemelerin evden çalışma deneyimini daha tarafsız ve kapsamlı bir şekilde yansıtmaya potansiyelinin arttığı bazı araştırmacılarca savunulmuştur (Wang vd. 2021). Öte yandan, pandeminin belirsiz ortamında ve herkesin evlerinde olduğu kriz koşullarında yapılmış olan çalışmalar, katılımcıların deneyimlerini daha karamsar bir biçimde değerlendirmelerine neden olmuş olabilir. Nitekim, zorunlu ve tam zamanlı evden çalışmanın, olağan dönemlerdeki gönüllü esnek çalışma uygulamaları ile aynı etkiyi yaratmayacağı düşünülmektedir (Bayazıt, Türetgen Özalp 2020: 5). Bu nedenle, pandemiden sonraki süreçte yapılan araştırmaların, evden çalışmanın farklı boyutlarına dair daha gerçekçi ve dengeli sonuçlar sunması beklenmektedir.

COVID-19 krizi, hem işletmeler hem de çalışanlar açısından evden çalışmanın kalıcı hale gelme eğiliminde olduğunu göstermiştir (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021). Bu bağlamda, evden çalışmanın performans üzerindeki olumlu etkilerini arttırmaya ve olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik yeni stratejilerin geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır (Baumann, Sander 2021; Mishima-Santos vd. 2021). Gerek akademik literatürde yürütülen araştırmalar gerekse iş dünyasında yapılan uygulama modelleri, pandemi sonrasında da pek çok çalışanın evden çalışmayı sürdürmek istediğini ortaya koymaktadır (Dale 2022: 12). Barrero ve arkadaşları (2021), evden çalışmanın (EÇ) artan popülerliğini beş temel neden ile açıklamaktadır: Evden çalışmaya ilişkin toplumsal damgalamanın azalması; kalabalık ortamlar ve bulaş riskine yönelik devam eden kaygılar; pandemi döneminde beklenenden daha olumlu deneyimlerin yaşanması; fiziksel ve beşeri sermayeye yapılan yeni yatırımlar; ve bu çalışma biçimini destekleyen teknolojik gelişmelerdir.

Sonuç olarak pandeminin küresel ekonomi üzerindeki sarsıcı etkileri, ekonomik büyümenin yavaşlamasına ve işsizlik oranlarının artmasına neden olmuştur (Garrote Sanchez vd. 2021; Al-Habaibeh vd. 2021). Bu süreçte hız kazanan dijital dönüşüm, yalnızca mevcut koşullarda uzaktan çalışmaya uygun sektörlerle sınırlı kalmamış; aynı zamanda daha önce esnek çalışma modellerine kapalı olan alanlarda da yeni düzenlemelerin önünü açmıştır. Özellikle dijital teknolojilerin ve yapay zekâ tabanlı yazılımların giderek yaygınlaşması, gelecekte uzaktan çalışmanın kapsamını genişleterek farklı sektörlerde de uygulanabilirliğini artırma potansiyeline sahiptir. Bu gelişmeler, pandemiyle birlikte değişen çalışma dinamiklerinin kalıcı dönüşümler yaratabileceğini göstermektedir.

2.1.3. Evden Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönleri

Pandemiyle hız kazanan EÇ, iş dünyasında kalıcı bir yer edinmiş ve geleneksel iş yapma biçimlerine alternatif bir model olarak ön plana çıkmıştır (Baumann, Sander 2021). Aşağıda, evden çalışma modelinin sağladığı kazanımlar ve beraberinde getirdiği zorluklar, ilgili literatür ışığında sistematik bir şekilde ele alınmaktadır. Bu başlığın sonunda ise özet bir tablo (2.1) yer almaktadır.

2.1.3.1. Evden Çalışmanın Olumlu Yönleri

Bireysel düzeyde değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın en belirgin avantajları arasında özerklik, esneklik ve zaman yönetiminde iyileşme yer almaktadır (Harpaz 2002). Ev ortamında çalışmanın getirdiği konfor, işe gidip gelme sürelerinden tasarruf edilmesi ve iş-yaşam dengesi üzerindeki olumlu etkiler, çalışan memnuniyetini ve üretkenliği artırıcı unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Recht 2023; Kifor, Săvescu, Dănuț 2022; Ipsen vd. 2021; Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021). Ingusci ve arkadaşları (2023) ile Prasad ve arkadaşları (2020a), uzaktan çalışmanın yalnızca maliyet avantajları sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda iş tatmini, üretkenlik ve çalışan sadakatini artırdığını vurgulamaktadır. Bu olumlu etkilerin, özellikle daha yaşlı çalışanlar arasında daha güçlü hissedildiği belirtilmektedir. Angelici ve Profeta'nın (2020) gerçekleştirdiği uzaktan çalışmayı geleneksel işyerinde çalışmayla karşılaştıran rastgele kontrollü deneysel araştırmada ise “akıllı çalışma” modelinin, özellikle kadın çalışanlar için üretkenlik artışı, maaş memnuniyeti ve aile içi sorumlulukların daha etkin yönetimi gibi önemli faydalar sağladığı gösterilmiştir. Bu sonuçların, daha verimli zaman yönetimini mümkün kılan yeni iş organizasyonlarıyla ilişkili olduğu öne sürülmektedir. Araştırmalar, çalışanlara verilen esneklik ve özerkliğin; stres ve tükenmişlik düzeylerini azaltabileceğini, iş yorgunluğu ile iş-ev çatışmasını hafifletebileceğini ve bunun sonucunda iş performansının artabileceğini belirtmektedir (Ferrara vd. 2022; Baumann, Sander 2021; Seyran, 2021. Benzer şekilde, Ipsen ve arkadaşları (2021), uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesi, iş verimliliği ve görev kontrolü açısından olumlu etkiler sağladığını ortaya koymuştur.

Örgütsel düzeyde değerlendirildiğinde, uzaktan çalışmanın getirdiği maliyet avantajları dikkat çekicidir. Ofis alanı ihtiyacının azalması, doğrudan harcamalarda tasarruf ve devamsızlık oranlarında düşüş, kurumlar için stratejik avantajlar yaratmaktadır (Harpaz 2002; Recht 2023). Dell örneğinde olduğu gibi, bu yöntemle işletmeler, esnekliğin çalışan bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki olumlu etkilerinden faydalanırken, aynı zamanda fiziksel alan gereksinimini azaltarak operasyonel verimlilik elde edebilmektedir (Kosseck, Thompson, Lautsch 2015). Ancak bu tasarruflar, çalışanlar açısından ev ofisi düzenlemeleri ve enerji kullanımı gibi yeni maliyetler doğurabilmektedir. Bu nedenle bazı kurumlar, çalışanlarına ev ofisi giderlerini karşılamak üzere maddi destek sunmayı tercih etmektedir (Kosseck, Thompson, Lautsch 2015).

Toplum düzeyinde ise uzaktan çalışmanın faydaları çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarıyla öne çıkmaktadır. Ulaşım ihtiyacının azalması, karbon emisyonlarını ve trafik yoğunluğunu düşürmekte, bu da çevresel sürdürülebilirliği desteklemektedir (Harpaz 2002; Vartiainen 2021). Vartiainen'e (2021) göre, enerji kullanımının yayılması ile birlikte yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımına yönelik farkındalık artmış, bunun sonucunda çevre kirliliğinde azalma sağlanmıştır. Aynı zamanda, evden çalışmanın toplumsal istikrarı güçlendirdiği, bireylerin yerel topluluklarla olan bağlarını

kuvvetlendirdiği ve sosyal katılımı artırdığı ifade edilmektedir. Uzaktan çalışma ayrıca, engelli bireyler gibi özel gereksinimi olan grupların iş gücüne katılımını kolaylaştırması bakımından da toplumsal kapsayıcılığı destekleyen bir araç olarak değerlendirilmektedir (Harpaz 2002).

Sonuç olarak, mevcut literatürün büyük bir kısmı, uzaktan çalışmanın dezavantajlarına rağmen sağladığı faydaların daha baskın olduğunu göstermektedir. Ingusci ve arkadaşları (2023), Harpaz'ın (2002) erken dönem bulgularını destekleyerek, uzaktan çalışmanın özellikle esneklik, üretkenlik, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi açısından çalışanlar tarafından pozitif biçimde değerlendirildiğini belirtmektedir. Gerçekleştirilen birçok çalışmada, çalışanların %50'sinden fazlası bu unsurları temel avantajlar olarak ifade etmektedir. Son 50 yılın birikimi, evden çalışmaya dair ilk dönem öngörülerinin büyük oranda gerçekleştiğini, ancak uygulamanın doğasının çok daha karmaşık olduğunu ortaya koymaktadır (Vartiainen 2021).

2.1.3.2. Evden Çalışmanın Olumsuz Yönleri

Bireysel düzeyde değerlendirildiğinde, en sık dile getirilen EÇ sorunlarından ilki yalnızlık ve izolasyon hissidir. Uzaktan çalışan bireyler, fiziksel etkileşim eksikliği nedeniyle meslektaşlarından ve yöneticilerinden uzaklaşarak sosyal bağlarını zayıflatabilmekte, bu da aidiyet duygusunda azalmaya yol açabilmektedir (Dale 2022; Wang vd. 2021; Harpaz 2002). Ingusci ve arkadaşları (2023), bu durumu özerklik paradoksu olarak tanımlamakta; çalışanların artan esneklik ve özerkliğe sahip olmalarının, düzensiz çalışma temposu, motivasyon eksikliği ve iş-yaşam sınırlarının belirsizleşmesi gibi sorunlara neden olabileceğini belirtmektedir. Ayrıca, ev ortamında dikkat dağınıcı unsurların fazlalığı, öz disiplin eksikliği ve erteleme eğilimi gibi psikolojik bariyerler, çalışanların üretkenliğini olumsuz etkileyebilmektedir (Wang vd. 2021; Ferrara vd. 2022). Fiziksel koşullar da önemli bir diğer sorunu oluşturmaktadır. Evde ergonomik olmayan çalışma koşulları, kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ya da iş kazaları gibi sağlık sorunlarını tetikleyebilmektedir (Ferrara vd. 2022). Ayrıca, uzaktan çalışmanın sınırlarının belirsiz olması, çalışma saatlerinin uzamasına ve çalışanların sürekli erişilebilir olma baskısı hissetmesine neden olabilmektedir (Harpaz 2002). Ipsen ve arkadaşları (2021), home-ofisin getirdiği fiziksel ve psikolojik kısıtlamalar, görev tanımlarındaki belirsizlikler ve teknik araçların yetersizliği gibi unsurları önemli dezavantajlar arasında saymaktadır.

Örgütsel düzeyde ele alındığında, uzaktan çalışmanın getirdiği en büyük zorluklardan biri, iletişim ve iş birliği eksiklikleridir. Çalışanlar, özellikle yöneticilerle kurdukları doğrudan etkileşimin azalması nedeniyle geri bildirim alma ve destek görme konusunda yetersizlik yaşayabilmektedir (Dale 2022; Recht 2023). Bu durum, kariyer gelişimi açısından görünmezlik sorununu da beraberinde getirmektedir. Özellikle iş birliği ve mentorluk gibi süreçlerin, fiziksel ofis ortamında gelişen doğal etkileşimlerle daha verimli yürütüldüğü; sanal platformların bu etkileşimleri yalnızca sınırlı ölçüde sağlayabildiği

belirlenmektedir (Recht 2023). Ayrıca, örgütsel düzeyde merkezi yönetimin uygulanmasındaki zorluklar, yeni gözetim ve değerlendirme mekanizmalarına ihtiyaç duyulması ve örgütsel bağlılık ile özdeşleşme duygularının zayıflaması gibi yapısal riskler öne çıkmaktadır (Harpaz 2002; Angelici, Profeta 2020).

Toplumsal düzeyde bakıldığında, uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte bireylerin hem birbirleriyle hem de kamusal alanlarla olan ilişkilerinde bir kopukluk oluşabileceği yönünde uyarılar yapılmaktadır. Harpaz (2002), bu durumun uzun vadede bireylerin kamusal yaşamdan soyutlandığı, "otistik bir toplum" yapısına evrilebileceği yönünde riskler barındırdığını ileri sürmektedir. Bu bağlamda, fiziksel mesafelerin artmasıyla birlikte yalnızca bireysel düzeyde değil, sosyal dokuda da zayıflamalar görülebilmekte; yerel topluluklarla olan bağlar zedelenebilmekte ve kamusal katılım oranları düşebilmektedir.

Tüm bu olumsuzluklara ek olarak, güvenlik ve gizlilik konuları da evden çalışma deneyiminde kritik önem taşımaktadır. Çalışanların kişisel verilerinin korunması, kurumsal bilgilerin güvenliği ve dijital ortamda etik uygulamaların sürdürülmesi hem birey hem de kurum açısından önemli risk alanları oluşturmaktadır (Ingusci vd. 2023).

Sonuç olarak, evden çalışmanın birey, kurum ve toplum düzeyinde önemli avantajlar sunduğu kadar, çeşitli yapısal ve psikososyal zorlukları da beraberinde getirdiği açıktır. Sosyal etkileşim eksikliği ve izolasyon; öz yönetim, bilgi ve dijital becerilere duyulan ihtiyaç ve iş-yaşam dengesizliği; artan iş talepleri ve bitmeyen mesai algısı; daha fazla bağımsızlık ancak düzensizlik riski gibi faktörler temelde öne çıkan zorluklardır. Mevcut literatür, EÇ biçiminin sürdürülebilir ve sağlıklı hale gelmesi için bütüncül politikalarla desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Aşağıda tüm bölümü özetleyecek şekilde EÇ'nin avantaj ve dezavantajları oluşturulmuştur.

Tablo 2.1
Evden Çalışmanın Avantajları ve Dezavantajları Tablosu

Avantajlar	Dezavantajlar
Bağımsızlık ve özerklik: İşin zamanlamasını ve yöntemini belirlemede esneklik (Harpaz 2002; Ingusci vd. 2023)	Öz disiplin eksikliği ve özerklik paradoksu: Yüksek özerkliğin düzensiz çalışma temposuna ve motivasyon kaybına neden olması (Ingusci vd. 2023)
Dijital becerilerin gelişmesi: Teknolojik araçların daha verimli kullanımı, dijitalleşmeye adaptasyon (Ipsen vd. 2021)	Teknik destek eksikliği: Sekreterlik, IT desteği gibi profesyonel yardımın olmaması (Ipsen vd. 2021)
Stresin ve tükenmişliğin azalması: Daha az dış stres faktörü; çalışma ortamı üzerinde daha fazla kontrol (Ferrara vd. 2022)	Ergonomik ve fiziksel zorluklar: Ev ofis altyapısının yetersizliği, kas ağrıları, uzun çalışma saatleri (Ferrara vd. 2022)
İş-aile dengesini sağlama: Özellikle kadınlar için iş-yaşam dengesinin gelişmesi, ev içi	İş-özel yaşam sınırlarının bulanıklaşması: Aile üyelerinin sürekli ulaşılabilirlik beklentisi; dikkat

sorumluluklarla daha iyi başa çıkabilme (Angelici, Profeta 2020; Harpaz 2002; Ipsen vd. 2021)	dağıtıcı ev ortamı; iş-yaşam çatışmasında artış (Ingusci vd. 2023; Wang vd. 2021)
İş tatmininde artış: Üretkenlik hissi, zaman yönetimi kontrolü, memnuniyetin artması (Dell örneği - Kossek vd. 2015)	Aşırı denetim hissi: İşverenin teknolojik araçlarla sürekli gözetim uygulaması, güvensizlik algısı (Harpaz 2002)
Zaman ve ulaşım maliyetlerinden tasarruf: Gidip gelme süresinin ortadan kalkması; stresin azalması (Recht 2023; Kifor vd. 2022; Vartiainen 2021)	Kariyer görünürlüğünün azalması: Fiziksel görünürlüğün olmaması, terfi olanaklarının azalması; yapılan işin fark edilmemesi (Recht 2023; Dale 2022)
Zaman yönetimi ve kişisel boş zamanın artması: Daha verimli zaman kullanımı (Harpaz 2002)	Sosyal izolasyon: Aidiyet duygusunun kaybı, yalnızlık, sosyalleşememe (Dale 2022; Angelici, Profeta 2020)
Fırsat eşitliği: Dezavantajlı bireyler için katılım olanağı; coğrafi bağımsızlık, çevresel sürdürülebilirlik (Vartiainen 2021; Harpaz 2002)	Toplumsal ayrışma: Soyutlanmış bireyler, kamu yaşamına katılımın azalması; “otistik toplum” riski (Harpaz 2002)
Esnek çalışma biçimiyle çoklu iş yapabilme: Birden fazla işle ilgilenme veya proje bazlı çalışmalarda esneklik (Harpaz 2002)	Hukuki belirsizlikler: Çalışma saatleri, iş güvenliği ve iş kazalarıyla ilgili yasal boşlukların istismarı (Ferrara vd. 2022; Harpaz 2002)
Örgütsel faydalar: Ofis alanı ihtiyacının azalması, operasyonel maliyetlerde düşüş, yetenek çekme ve elde tutma (Kossek vd. 2015; Ingusci vd. 2023)	Örgütsel zorluklar: Örgütsel bağlılıkta zayıflama; kurum kültürüyle özdeşleşememe; liderlik ve yönetim biçimlerinin yeniden tanımlanma gerekliliği (Angelici , Profeta 2020; Ingusci vd. 2023)

2.1.4. Evden Çalışmaya Yönelik Yaklaşımlar

EÇ literatürü, üç temel yaklaşım etrafında şekillenmektedir (Wang vd. 2021; Ingusci vd. 2023). Bu yaklaşımlar, evden çalışmanın iş deneyimlerini ve sonuçlarını nasıl etkilediğine dair farklı teorik çerçeveler sunmaktadır.

Birinci yaklaşım, uzaktan çalışmayı (örneğin, haftalık uzaktan çalışma süresinin yüzdesi, sıklığı) bağımsız bir değişken olarak ele alır ve çalışan iş sonuçlarını (örneğin performans ya da iş tatmini) bu değişken aracılığıyla açıklamaya çalışır (Mishima-Santos vd. 2021: 2). Bu modelde, işin algılanan özellikleri -iş yükü, özerklik gibi- düzenleyici (moderatör) değişken rolünü üstlenir. Örneğin, uzaktan çalışmanın iş performansı üzerindeki olumlu etkisinin, işyerinde sosyal desteğin düşük olduğu durumlarda daha belirgin hale geldiği görülmüştür (Wang vd.. 2021).

İkinci yaklaşımda ise, uzaktan çalışma yine bağımsız bir değişken olarak kabul edilir; ancak iş ortamının yapısal özellikleri bu etkinin, sonuçlara (örneğin tükenmişlik ya da verimlilik) nasıl yansıdığını açıklayan aracı (mediatör) değişken olarak yer almaktadır. Örneğin, uzaktan çalışmanın sosyal destek algısını zayıflatabileceği ve bunun da daha fazla duygusal tükenmişliğe yol açabileceği belirtilmiştir (Gajendran, Harrison 2007). Her iki yaklaşım da evden çalışmayı, işin yalnızca bir bileşeni olarak ele

almakta; bireyin deneyimini ise ofis ve ev temelli yönleriyle bir bütün olarak değerlendirmektedir (Ingusci vd. 2023).

Üçüncü yaklaşım ise, evden çalışmayı yalnızca bir çalışma biçimi olarak değil, başlı başına kendine özgü bağlamsal ve yapısal özellikleri olan bir iş ortamı olarak ele alır (Wang vd. 2021; Ingusci vd. 2023). Bu yaklaşımda temel amaç, evden çalışmanın doğrudan nasıl deneyimlendiğini ve bu deneyimin iş davranışlarını, performansı ya da psikolojik sonuçları nasıl şekillendirdiğini anlamaktır. Nitekim Wang ve arkadaşları (2021), COVID-19 pandemisi bağlamında yürüttükleri çalışmada, evden çalışma deneyimini şekillendiren dört temel zorluğu (iş-ev etkileşimi, etkisiz iletişim, erteleme ve yalnızlık) ve bu zorlukları etkileyen dört iş özelliğini (sosyal destek, özerklik, izleme/takip ve iş yükü) tanımlamıştır. Araştırma, bu özelliklerin uzaktan çalışmanın olumsuz etkilerine karşı koruyucu bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, yakın dönem araştırmalarda da evden çalışmayı biçimlendiren başlıca temalar arasında teknoloji, iş-yaşam dengesi, özerklik, iş yükü ve ekip ilişkileri ön plana çıkmaktadır (Silva, Ramos, Velez 2024).

Bu doktora çalışmasında da yukarıda açıklanan üçüncü yaklaşım temel alınmıştır. Bu yaklaşımın seçilmesindeki başlıca neden, daha kapsayıcı ve sürece odaklanan bir çerçeve sunmasıdır. Zira üçüncü yaklaşım yalnızca iş sonuçlarına değil, aynı zamanda deneyimlere, yapılandırmalara ve bağlamsal faktörlere odaklanmakta; böylece evden çalışmayı anlamak için daha bütüncül ve derinlikli bir perspektif sunmaktadır (Bailey, Kurland 2002). Ayrıca bu yaklaşım, işin yapısal bileşenleri ile çalışma deneyimleri arasındaki ilişkilere odaklandığı için kuramsal ve pratik düzeyde önemli katkılar sağlamaktadır. Nitekim bazı araştırmacılar, pandemi sonrası dönemde bazı işlerin kalıcı olarak uzaktan yürütülebileceğini öngörmektedir (Wang vd. 2021). Bu da evden çalışmanın nasıl daha verimli ve sürdürülebilir hale getirilebileceği konusunda bilgi üretmeyi daha önemli kılmaktadır (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021).

Bu araştırmanın amacı evden çalışmanın tutku, dayanıklılık ve performans üzerindeki etkilerini incelemek; bireylerin uzaktan çalışmayı nasıl deneyimlediğini ve bu deneyimin iş çıktıları üzerindeki belirleyiciliğini anlamaktır. Böylelikle, işverenlerin ofisten uzaktaki çalışma koşullarını nasıl yapılandırmaları beklendiğine ve gelecekteki çalışma modellerini nasıl şekillendirilmeleri gerektiğine dair yol gösterici öneriler sunmak planlanmaktadır. Bu araştırma, EÇ deneyimini merkezine alan ve bu deneyimi oluşturan iş ortamı bileşenlerini analiz eden kapsamlı ve etkili bir yaklaşım önermektedir. Tüm bu bilgiler ışığında üçüncü yaklaşım ile evden çalışma bileşenlerini incelemek, bu doktora araştırmasının amacına uygun olacaktır.

2.1.5. Evden Çalışma Bileşenleri

COVID-19 pandemisiyle birlikte iş dünyasında kalıcı bir dönüşüm başlamış; ofis ile mutfak masası aynı mekânda birleşmiş ve EÇ giderek daha yaygın ve sürdürülebilir bir iş modeli haline gelmiştir (Adisa, Ogbonnaya, Adekoya 2021). Bu değişim, sadece evden çalışmanın sıklığını değil, aynı zamanda bireylerin bu deneyimi nasıl yaşadıklarını ve bu deneyimin performansa olan etkilerini değerlendirmeyi de gerektirmektedir (Baumann, Sander, 2021; Mishima-Santos vd. 2021). Bu doğrultuda, EÇ sürecinin çok boyutlu yapısını anlamaya yönelik daha kapsamlı ve işlevsel kavramsal modeller geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

EÇ deneyiminin analizinde geleneksel yaklaşım, sıklık/yoğunluk temelli ölçümlerle sınırlı kalmıştır. Oysa çalışanların uzaktan çalışmayı nasıl deneyimlediği, bu deneyimi etkileyen bileşenlerin neler olduğu ve bu bileşenlerin performans üzerindeki etkisi daha derinlemesine ele alınmalıdır (Ipsen vd. 2021; Ingusci vd. 2023). Bu bağlamda, Wang ve arkadaşları (2021), uzaktan çalışmanın dört temel bileşenini -sosyal destek, iş özerkliği, izleme (monitoring) ve iş yükü- tanımlayarak önemli bir çerçeve sunmuştur. Ancak, ilgili literatür incelendiğinde, söz konusu modelin özellikle 'izleme' boyutu, evden çalışma deneyimini daha çok kontrol ve gözetim ekseninde ele almakta ve bu yönüyle EÇ'nin bilişsel, psikolojik ve teknik yönlerini bütüncül olarak yansıtmakta yetersiz gibi gözükmektedir.

Bu çalışmada, Wang vd.'nin önerdiği çerçeve temel alınmakla birlikte, izleme boyutu yerine 'yeterlik' bileşeni kavramsallaştırılmıştır. Bu tercih, güncel literatürde EÇ deneyimini belirleyen önemli unsurlar arasında eğitim, bilgi ve beceri, teknoloji, bireysel dijital yeterlilik, iş-aile dengesi, öz yönetim becerileri ve zaman yönetimi gibi unsurların sıklıkla vurgulanmasıyla desteklenmektedir (Nakrošienė vd. 2019; Federici vd. 2022). Aynı şekilde, iş özerkliği bileşeni de genişletilerek esneklik kavramını da içine alan daha kapsayıcı bir olgu haline getirilmiştir.

Söz konusu EÇ deneyimi bileşenlerine ulaşılırken güncel literatürden birçok araştırma da ayrıca incelenmiştir. EÇ literatüründe bazı araştırmalar, evden çalışma biçiminin hem avantajları hem de dezavantajları çerçevesinde tüm yönleri ile kavramsallaştırılması gerektiğini vurgulamaktadır (Ipsen vd. 2021). Harpaz (2002) ve Ingusci vd. (2023), uzaktan çalışmanın bireyler ve örgütler açısından fayda ve sınırlılıklarını içeren çok boyutlu bir deneyim olarak ele alındığını ve bu deneyimin kapsamlı bir biçimde tanımlanmasının, araştırmalar açısından işlevsel bir temel sunduğunu ileri sürmüşlerdir. Federici ve meslektaşları (2022), EÇ'nin yalnızca ofis işlerinin ev ortamına taşınmasından ibaret olmadığını, bunun ötesinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yeniden tasarlanması gereken farklı bir yapı sunduğunu vurgulamaktadır. Benzer biçimde, Baruch (2000) da EÇ'nin, çalışanların ve işverenlerin hedeflerine uygun olacak şekilde yapılandırılması gerektiğini belirtmiş, çalışan deneyimlerinin öznel yönlerinin değerlendirilmesinin, etkin EÇ sistemlerinin oluşturulmasında belirleyici olduğunu savunmuştur.

Nakrošienė, Bučiūnienė ve Goštautaitė (2019), uzaktan çalışmanın farklı yönlerini değerlendiren kapsamlı bir liste sunarak, araştırmacıların E'yi kavramsallaştırırken dikkate alması gereken temel unsurları řu şekilde sıralamıştır: zamanı planlama becerileri, verimli zamanlarda çalışma imkânı, iř arkadaşlarıyla sınırlı iletişim süresi, yöneticinin güveni ve desteği, ev ortamının çalışma için uygunluğu ve işletme belgelerine erişim imkânı. Bu unsurlar, E'nin bireysel deneyim boyutunu anlamaya yönelik zengin bir çerçeve sunmaktadır.

Benzer şekilde evden çalışma deneyimi ve bileşenlerini ortaya koymaya çalışan bazı güncel araştırmalar aşağıda tablo halinde gösterilmektedir.

Tablo 2.2
Pandemi ve sonrasında uzaktan çalışmayı ve bileşenlerini inceleyen güncel araştırmalar

Yazar	Kavramsal Boyutlar	Ölçeğin Kaynağı	Madde Sayısı
Wang vd. (2021)	Sosyal Destek	Morgeson ve Humphrey (2006)	4
	İş Özerkliği	Hackman ve Oldham (1976)	3
	İzleme	Amaca özel oluşturulmuş	4
	İş Yüğü	Amaca özel oluşturulmuş	1
Grant vd. (2019, 2023)	İş Yaşam Etkileşimi	Amaca özel oluşturulmuş	7
	Verimlilik		4
	Örgüte Güven		3
	Esneklik		3
Angelici ve Profeta (2020)	Üretkenlik	Amaca özel oluşturulmuş	10
	Esneklik		4
	İyi Oluş (Esenlik)		13
	İş-Yaşam Dengesi		17
	Bağlılık		4
Niebuhr vd. (2022)	Evden alışma Anlaşması	Amaca özel oluşturulmuş	1
	Varlığı		
	Esneklik		1
	Teknik Ekipmanın İşlevselliği		1
	Artan Özerklik		1
Slavković vd. (2022)	İşe Adanmışlık	Schaufeli vd. (2006)	4
	İş Performansı	Williams ve Anderson (1991)	3
	İş-Ev/Ev-İş Etkileşimi	Geurts vd. (2005)	6
	Yalnızlık	Russell vd. (1980)	3
	Sosyal Destek	Morgeson ve Humphrey (2006)	3
Ewers ve Kangmennaang (2023)	Özerklik	Amaca özel oluşturulmuş	3
	Teknostres		5
	Radikal Değişimler		4
Prasad vd. (2023)	Takım alışması	Prasad vd. (2020a,b);	5
	Öz Yeterlilik	Muralidhar vd. (2020)	4
	Teknoloji		5

Araştırmacılar, EÇ'ye farklı bakış açılarından yaklaşarak çalışan deneyimini ve etkililiğini etkileyen temel boyutları belirlemişlerdir. Tablo 2.2'deki araştırmaların bazılarının bileşen olarak, performans, verimlilik, üretkenlik gibi boyutlarla EÇ'yi tanımladığı görülmektedir. Böylece EÇ etkililiğini ortaya koyma amacıyla oldukları ifade edilebilir. Ancak bu doktora araştırmasında, amaç farklıdır. Tüm bu bilgilerin ışında Wang vd.'nin (2021) modeli ile evden çalışma deneyiminin açıklanması uygun görülmüş ve literatür ile araştırmanın amacına uygun olarak gerekli düzenleme yapılmıştır. Bu doğrultuda önerilen yeni kavramsal çerçeve, evden çalışma deneyimini şu dört temel bileşen üzerinden ele almaktadır: (1) Sosyal Destek, (2) Esneklik ve Özerklik, (3) Yeterlik ve (4) İş Yükü. Geleneksel iş ortamlarında yöneticilerin sunduğu rehberlik, izleme ve denetim, EÇ'de yerini bireyin kendi kendine yeterliliğine bırakır. Bu nedenle, 'izleme' yerine bütüncül bir yaklaşımla 'yeterlik' boyutunun modele dahil edilmesi, bireyin EÇ'deki deneyimini belirleyen bilişsel ve davranışsal yeteneklerini daha doğru şekilde yansıtabilecektir (Nakrošienė vd. 2019; Baruch 2000). Bu dört yeni bileşenin her biri güncel ampirik araştırmalarla uyumlu şekilde evden çalışmanın psikolojik, sosyal ve yapısal yönlerini kapsamlı bir biçimde açıklamayı amaçlamaktadır. Aşağıda tüm bileşenler detaylıca ele alınmaktadır.

2.1.5.1. Sosyal Destek

Sosyal destek, bireyin işle veya özel yaşamıyla ilgili zorluklarla baş ederken, çevresindeki sosyal ilişkiler aracılığıyla edindiği yardım, anlayış ve aidiyet hissidir; bu algı, ilişkililik temelli bir psikososyal kaynaktır (Demerouti vd. 2001; ten Brummelhuis, Bakker 2012; Hobfoll, vd. 2018; Deci, Ryan 2000). Morgeson ve Humphrey (2006), iş tasarımı bağlamında sosyal desteği, çalışanın iş ortamında diğer bireylerden – özellikle yöneticiler ve iş arkadaşlarından – aldığı yardım, rehberlik ve duygusal destek olarak tanımlamaktadır. Bentley vd.'ye (2016) göre ise algılanan sosyal destek, çalışanların iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından ne kadar desteklendiklerini algılamalarıdır. Bu destek, bireyin hem işle ilgili talepleri yönetmesinde hem de psikolojik olarak kendisini daha güvende hissetmesinde etkilidir (Demerouti vd. 2001). Sosyal destek hem bilgi sağlayıcı hem de duygusal rahatlatıcı nitelikleriyle, bireyin iş yaşamı kalitesini yükselten ve aidiyet hissini pekiştiren temel bir örgütsel kaynaktır (Wang vd. 2021).

Literatürdeki araştırmalar akademisyenlerin işle ilgili sosyal desteği incelemek için birçok kuramsal çerçeveden yararlandığını göstermektedir. Ancak, sosyal destek araştırmalarının çoğunda üç belirgin kuramsal çerçevenin kullanıldığı belirlenmiştir (Jolly, Kong, Kim 2021). İş Talepleri-Kaynakları modeline (Job Demands-Resources Model, JD-R) (Bakker, Demerouti, 2007) göre, iş yerindeki her unsur ya bir talep (yük) ya da bir kaynak (destek) olarak sınıflandırılır. Bu model, bir iş kaynağı olarak algılanan sosyal desteğin, iş talepleriyle birlikte işe bağlılığı, tükenmişliği ve nihayetinde iş

performansını nasıl belirlediğine odaklanmaktadır. Ryan ve Deci'nin (2000) Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory, SDT) çerçevesinde ise sosyal destek, bireyin temel psikolojik ihtiyaçlarından biri olan 'ilişkisel bağlılık' (relatedness) ihtiyacını beslemektedir. Bu yaklaşımda sosyal bağlar, bireyin motivasyonu ve içsel güdülenmesinin sürdürülmesi için hayati önem taşımaktadır. Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Kuramı (Conservation of Resources Theory, COR) ise sosyal desteği, bireyin elindeki kaynaklardan biri olarak tanımlar; bu kurama göre sosyal destek, kaynak kaybının yaratabileceği stresin önüne geçilmesini sağlar ve bireyin tükenmişliğe karşı direnç geliştirmesine yardımcı olur.

EÇ bağlamında sosyal destek bileşeni; evden çalışırken iş arkadaşlarıyla kurulan güçlü ilişkilerin, yöneticilerin çalışanların iyi oluşuna (well-being) yönelik ilgisinin, profesyonel ve sosyal bağlantılar için sunulan fırsatların ve yakın iş arkadaşlıklarının oluşumunu destekleyen mekanizmaların varlığı ile ifade edilebilir. Özellikle fiziksel izolasyonun ve sosyal etkileşim eksikliğinin arttığı ortamlarda daha da kritik bir rol oynamaktadır. Geleneksel iş ortamlarında doğal biçimde gelişen sosyal ilişkiler ve gayri resmî etkileşimler, uzaktan çalışmanın getirdiği dijitalleşmiş iş yapma biçimleriyle kısıtlı hale gelmiştir (Prasad, Satyaprasa 2023b). Bu durum, çalışanların yalnızlık, dışlanma ve örgütsel bağlılık eksikliği yaşama riskini artırmaktadır (Bentley vd. 2016; Wang vd. 2021).

EÇ bağlamında yöneticilerin dijital iletişim araçları ile gösterdikleri ilgi ve alaka, sosyal destek algısını oluşturmaktadır. Uzaktan çalışan bireylerin yöneticileriyle sürdürülebilir, açık ve şeffaf bir iletişim kurmaları; yöneticilerinin ulaşılabilir olması, aidiyet ve motivasyon düzeyini doğrudan etkilemektedir (Bakker, Demerouti 2007; Demerouti, vd. 2001). Evden çalışırken meslektaş desteği ve iş arkadaşlıkları, işle ilgili bilgi paylaşımı, dayanışma ve iş birliği açısından vazgeçilmezdir. İş arkadaşlarıyla kurulan destekleyici ilişkiler, çalışanların yalnızlık hissini azaltmakta ve ortak amaçlara yönelik çabaları pekiştirmektedir. Özellikle dijital araçlar üzerinden sürdürülen iletişim, bu destek ilişkilerinin devamlılığını sağlamada yardımcıdır (Grant, Parker 2009). Ayrıca işin sosyal yönü ve iş sayesinde gelişen arkadaşlık ilişkileri, işle doğrudan bağlantılı olmayan ancak psikolojik iyilik hali açısından belirleyici olan unsurlardır (Morgeson, Humphrey 2006: 1324). Bu tür ilişkiler, çalışanların duygusal tatmin düzeyini artırmakta ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. EÇ bağlamında bu ilişkilerin sürdürülebilirliği, yalnızca resmi iletişimle değil, aynı zamanda gayri resmî etkileşimleri teşvik eden dijital ortamların varlığıyla da ilişkilidir (Prasad, Satyaprasa 2023b).

Sonuç olarak, sosyal destek kavramı hem örgütsel yapının işlevselliği hem de bireysel psikolojik sağlığın korunması açısından merkezi bir rol oynamakta; özellikle stresli veya çok fazla motivasyonel çalışma özelliğinden yoksun işler için önem arz etmektedir (Morgeson, Humphrey 2006: 1324). Bu nedenle evden çalışma koşullarında sosyal destek unsurlarının korunması ve güçlendirilmesi,

çalışanların tükenmişlik düzeylerini azaltırken, motivasyon, dayanıklılık ve üretkenlik gibi olumlu çıktıları da desteklemektedir (Hobfoll 2011).

2.1.5.2. Esneklik ve Özerklik

Özerklik ve esneklik kavramları, iş tasarımı ve motivasyon literatüründe merkezi bir yer tutmakta (Morgeson, Humphrey 2006:1323) ve çalışanların iş deneyimleri ve performanslarını şekillendirmede kritik roller üstlenmektedir. Hackman ve Oldham'ın (1976) İş Özellikleri Modeli (Job Characteristics Model), özerkliği, bireyin işini yerine getirirken kendi kararlarını alabilme derecesi olarak tanımlamaktadır. Bu model, özerkliği, çalışanların işlerinden elde ettikleri anlam, sorumluluk ve sonuçlara dair bilgi düzeyini artıran temel bir psikolojik durumun kaynağı olarak da görür. Benzer şekilde, Morgeson ve Humphrey (2006) tarafından geliştirilen İş Tasarımı Anketi (Work Design Questionnaire) çerçevesinde, özerklik; bir çalışanın işin planlanması, karar alma süreçleri ve görevleri yerine getirme yöntemlerini seçme konularında sahip olduğu özgürlük, bağımsızlık ve takdir yetkisi düzeyini yansıtmaktadır. Birey işin kontrolünün kendisinde olduğunu hissederse özerklik algısı oluşur. Esneklik ise, çalışanların iş saatlerini ya da iş yöntemlerini ihtiyaçlarına göre ayarlayabilme kapasitesini ifade etmektedir (Gajendran, Harrison 2007; Allen vd. 2015).

EÇ bileşenlerinden esneklik ve özerklik kavramı, evden çalışanların karar alma bağımsızlığını, görevleri yürütmede takdir yetkisini, çalışma tarzları üzerindeki özgürlüğü ve mesai saatlerinde esnekliği kapsayacak şekilde tanımlanabilir. EÇ bağlamında, esneklik ve özerklik giderek daha da görünür hale gelmektedir. Evden çalışmanın yaygınlaşmasıyla birlikte çalışanlar, işlerini nasıl ve ne zaman yürütecekleri, plan ve kararları nasıl yönetecekleri, hangi araçları kullanacakları ve görevlerini ne şekilde yerine getirecekleri konusunda daha fazla kontrol sahibi olmuşlardır (Wang vd. 2021). Bu durum, işin bireyselleştirilmesine olanak tanımakta; ancak aynı zamanda bilhassa deneyimsiz çalışanlarda öz-yönetim becerilerinin önemini artırmaktadır. Esneklik, çalışanların kendi iş ritimlerini oluşturmaya imkân tanırken, özerklik de karar verme gücünü pekiştirerek psikolojik sahiplenme duygusunu güçlendirmektedir (Deci, Ryan 2012).

Belli kuramsal çerçevelerde özerklik ve esneklik bireylerin motivasyonu için yegâne unsur olarak görülmektedir. SDT'ye göre, bireylerin otonomi ihtiyaçları karşılandığında, içsel motivasyonları artmakta, bireyler daha yüksek düzeyde bağlılık, iyi oluş ve performans ortaya koymaktadırlar (Ryan, Deci 2017). COR kuramı da bu durumu destekleyerek, özerkliğin psikolojik bir kaynak olarak stresin azaltılmasında yararlı olduğunu vurgular (Hobfoll 1989). JD-R modeli açısından esneklik ve özerklik, işle ilgili kaynaklar kategorisinde değerlendirilir (Bakker, Demerouti 2007). Esneklik ve özerklik, çalışanların işle ilgili talepleri yönetmesine olanak tanıyarak stres ve tükenmişlik riskini azaltırken, daha proaktif olma, işe adanmışlık, bağlılık, üretkenlik, yaratıcılık, verimlilik, performans gibi olumlu

çıktıları desteklemektedir (Spreitzer, Cameron, Garrett 2017; Bailey, Kurland 2002; Deci, Olafsen, Ryan 2017; Kossek, Thompson 2015; Gajendran, Harrison 2007).

Öte yandan, esneklik ve özerkliğin olumsuz algılanabilecek etkileri de vardır. Örneğin, çalışanların iş hedefleri veya son tarihler konusunda belirsizlik yaşaması ya da kontrol ve sorumluluğun getirdiği kendini suçlama eğilimi, yüksek düzeyde özerkliğin motivasyonel faydalarını sınırlayabilir; ertelemeye ve karar yorgunluğuna neden olabilir (Baumeister, Muraven, Tice, 2000; Kossek, Thompson 2015; Schaufeli, Taris, 2014; Grant vd. 2019; Ng vd. 2022). Aynı şekilde, aşırı esneklik, sınırların kaybolmasına neden olarak iş-özel yaşam dengesini olumsuz etkileyebilir. İşe katı bir bağlılık söz konusu olabilir (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Dolayısıyla, EÇ ortamlarında esneklik ve özerkliğin yapılandırılması ve yönlendirilmesi de önem arz etmektedir (Kossek, Thompson 2015; Schaufeli, Taris, 2014; Grant vd. 2019; Ng vd. 2022).

Özetle, EÇ unsuru olarak esneklik ve özerklik, çalışanların görevlerini bağımsız olarak yönetmeleri için güçlendirilmelerinin yanı sıra çalışma programlarının ve ortamlarının özelleştirilebilir yönlerini de kapsamaktadır (Allen vd. 2015). Pandemi, birçok çalışanın işin yaşamlarındaki yerini yeniden değerlendirmesine ve işle kurdukları ilişkiyi dönüştürmesine neden olmuştur. Bu süreçte, çalışanlar giderek daha fazla esneklik ve özerklik talep etmeye başlamıştır. Bu duruma karşılık olarak, yöneticilerin esnekliği yalnızca bir insan kaynakları politikası olarak değil, aynı zamanda hem çalışanlar hem de işletmeler için değer yaratabilecek stratejik bir dönüşüm fırsatı olarak ele almaları gerekmektedir (Kossek, Gettings, Misra, 2021).

2.1.5.3. Yeterlik

Bu araştırmada, yeterlik kavramı yalnızca bireyin sahip olduğu eğitim, bilgi ve beceri düzeyi algısına indirgenmemiştir. EÇ bağlamında bireyin işini gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu teknik ekipman ve dijital araçlara erişimi (Niebuhr vd. 2022), bilgi kaynaklarına evden ulaşma imkânı (Tønnessen vd. 2021), zaman yönetimi ve görev önceliklendirme becerileri (Dale 2022) ve iş-yaşam dengesini kurabilme kapasitesi (Wang vd. 2021; Slavković vd. 2022) gibi unsurlar da yeterliğin bütüncül yapısına dahil edilmiştir. İlk olarak yeterlik kavramının literatürdeki belli kuramlar açısından nasıl ifade edildiği ele alınmış; sonrasında EÇ bağlamında, bu araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan yeterlik bileşeni açıklanmıştır.

Yeterlik, SDT'nin temel bileşenlerinden biri olarak bireyin kendisini yetkin ve etkili hissetme ihtiyacını ifade etmektedir (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Özellikle evden çalışmanın yaygınlaştığı günümüzde, bu ihtiyaç daha da belirgin hale gelmiştir. EÇ bağlamında bu yeterlik hissi, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri, teknik donanım ve öz-yönetim yetkinlikleriyle doğrudan ilişkilidir ve bireyin bir işi başarılı biçimde yerine getirebilme kapasitesine olan güvenini artırarak içsel motivasyonunu güçlendirir (Ryan,

Deci 2000). Gagné ve Deci (2005), bireyin sahip olduğu bilgi ve becerilerin görevle uyumlu olması durumunda çalışanın iş performansının pozitif yönde etkileneceğini vurgulamaktadır. Luthans vd. (2007a), yeterliği, bireylerin hedeflerine ulaşma konusunda algıladıkları kapasiteleriyle ilişkilendirmiş; bu öz-yeterlik algısının, performans ve iş doyumunu doğrudan etkilediğini göstermiştir. Bireyin yeterli hissetmesi yalnızca bilişsel ya da psikolojik bir olgu değil, aynı zamanda örgütsel kaynaklara erişimle de ilgilidir. Bu doğrultuda, Bakker ve Demerouti (2007) tarafından geliştirilen JD-R modeli, çalışanların iş performansının yalnızca taleplerle değil, aynı zamanda bu taleplerle başa çıkmalarını sağlayan kaynaklarla da şekillendiğini vurgular. Bu kaynaklar arasında eğitim, bilgiye erişim, teknik araçlar ve destek sistemleri gibi unsurlar yer almaktadır. EÇ ortamında bu kaynaklara sahip olan bireyler, performanslarını sürdürebilmektedir. Tønnessen, Dhir ve Flåtén (2021) da dijital bilgi paylaşımının çalışanların yaratıcı performansı üzerindeki etkisini göstererek, yeterli dijital araçlara sahip olmanın önemini vurgulamaktadır. Hobfoll'un (1989) COR kuramı da yeterliği, bireylerin stresle başa çıkmasında kritik rol oynayan kişisel ve çevresel kaynaklardan biri olarak değerlendirmektedir. Kaynaklar azaldığında ya da erişilemediğinde ise tükenmişlik, performans düşüşü ve iş doyumunda azalma gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkar (Hobfoll, 2002).

Yeterlik kavramı EÇ bağlamında yalnızca bireyin sahip olduklarıyla sınırlı olmayan; aynı zamanda örgütsel yapıların sunduğu olanaklarla da şekillenen bir bileşen olarak, bu araştırmada ele alınmıştır. Özellikle evden çalışmada bireylerin değişen iş ortamına ne derecede uyum sağlayabildikleri ve teknolojik yeterlikleri kritik hale gelmektedir (Dale 2022). Çünkü EÇ pratikleri, çalışanların yalnızca mesleki bilgi ve becerilerini değil, aynı zamanda dijital yeterliklerini de aktif biçimde kullanmalarını gerektirmektedir (Vartiainen 2021). Bu çerçevede, örgütler tarafından sağlanan teknik destek, rehberlik, çevrimiçi eğitim olanakları ve açık iletişim kanalları, çalışanların yeterlik deneyimini doğrudan etkilemektedir (Grant vd. 2019; 2023). Özellikle dijitalleşme ve uzaktan çalışma ortamlarında, bireylerin teknolojik yeterlik düzeyleri ve bu araçları etkin kullanma becerileri yeterlik algısıyla doğrudan ilişkilidir (Prasad vd. 2023a). Dijital yetenek, evden çalışırken dijital teknolojiyi kullanma becerilerini ve yeterliliğini ifade etmektedir. Afrianty ve meslektaşları (2022) daha yüksek dijital yeteneğin iş verimliliği ile olumlu ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

EÇ sürecinde yeterli teknik ekipmanın işlevselliği ve dijital altyapının güvenilirliği, iş süreçlerinin sürdürülebilirliği açısından belirleyici rol oynamaktadır (Niebuhr vd. 2022). Güçlü dijital okuryazarlık ve teknik donanım desteği, görevlerin yerine getirilmesini kolaylaştırmakta, iletişimi güçlendirmekte ve verimliliği artırmaktadır (Kossek, Lautsch 2018; Niebuhr 2022). Aynı zamanda çalışanların, bilgi sistemlerine uzaktan erişim sağlayabilmeleri, kurumsal rehberlik ve teknik destekten yararlanabilmeleri, yeterlik duygusunu pekiştirici bir unsur olarak öne çıkmaktadır (Tønnessen vd. 2021; Prasad vd. 2023a). Aksi takdirde, dijital araçların eksikliği ya da işlevsizliği, bilgiye erişimdeki sınırlılıklar görev

gecikmelerine, iş doyumunun azalmasına ve artan teknostrese yol açabilmektedir (Ewers, Kangmennaang 2023). Bu bağlamda, güvenilir internet altyapısı, etkin iletişim platformları ve kullanıcı dostu dijital araçlar, çalışanların görevlerini yerine getirme kapasitelerini artırmakta; eksiklikler ise bilişsel aşırı yüklenmeye, tükenmişliğe ve verimlilik kaybına neden olmaktadır (Ewers, Kangmennaang 2023; Parker vd. 2020).

EÇ bağlamında yeterlik, zamanı yönetebilme ve görevleri önceliklendirme becerisini de içermektedir (Dale 2022: 54 Nakrošienė vd. 2019). Evden çalışanların zamanlarını yönetecek bir üst amirleri veya belirli zaman kalıpları içeren mesai saatleri olmadığında; bireyler önemli bir raporu, sosyal medyada gezinmek için son ana kadar erteleyebilirler; en önemli ve acil görevleri değil de uzun süredir bekleyen işleri ya da başkalarının acil ve önemli gördüğü görevleri yerine getirebilirler (Dale 2022: 55,57). Bu nedenle etkili zaman yönetimi becerileri önemlidir ve dikkat dağınıklığını azaltıp görev verimliliğini artırmaktadır (MacCormick vd. 2012). Bu yetkinliğe sahip olmayan çalışanlar ise stres gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedir (Aeon, Aguinis 2017).

Son olarak, yeterlik kavramı EÇ bağlamında iş-yaşam dengesini kurabilme yeteneğini de içermektedir (Federici vd. 2022). İş ve özel yaşam sınırlarının belirsizleştiği EÇ ortamlarında, bireylerin bu iki alan arasında denge kurabilmeleri büyük önem taşır (Angelici, Profeta 2020; Slavković vd. 2022). Özellikle işin özel yaşamla çatıştığı durumlarda, çalışanların yeterlik düzeyleri, bu iki alan arasında denge kurabilme becerisiyle doğrudan ilişkilidir (Slavković vd. 2022; Ten Brummelhuis, Bakker 2012). Denge kurabilen evden çalışan bireylerin performansı ve iyi oluşu artarken (Tudu, Singh 2023; Prasad vd. 2023a; Luthans vd. 2007a); denge kuramayan çalışanlarda duygusal tükenmişlik, dikkat dağınıklığı ve düşük iş bağlılığı gibi olumsuz sonuçlar gözlemlenebilmektedir (Wang vd. 2021; Grant vd. 2023).

Bu kapsamda değerlendirildiğinde, EÇ ortamında yeterlik, bireysel bilgi ve becerilerin ötesinde, dijital altyapıya erişim, zaman ve önceliklerin yönetimi ve yaşam alanları arasındaki sınırları dengeleyebilme kapasitesi gibi çok boyutlu unsurlarla şekillenen dinamik bir kavram olarak ele alınmıştır.

2.1.5.4. İş Yükü

En genel tabiri ile iş yükü, çalışanlardan beklenen işin hacmidir (Spector, Jex 1998). Ancak bu tanım, bu kavramın altında yatan karmaşık yapıyı gizlemektedir. İş yükü, ilgili literatürde, bireyin işten kaynaklı bilişsel, duygusal ve fiziksel çabalarının yoğunluğu ve süresiyle ilişkili çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (Cain 2007). Genel olarak, iş yükü bireyin algıladığı görev taleplerinin, sahip olduğu kaynaklarla baş edebilme kapasitesini aşması durumunda ortaya çıkan bilişsel ve davranışsal zorlanma hâli olarak ifade edilmektedir (Meijman, Mulder, 2013). Bu bağlamda iş yükü, yalnızca iş miktarını değil, aynı zamanda görevin karmaşıklığını, süre kısıtlarını, dikkat gereksinimini ve kalite

baskısını da içeren geniş bir yapıyı temsil etmektedir (Cain, 2007). Yani sadece kaç tane iş verildiği değil ne kadar hızlı ve ne kadar iyi yapılması gerektiği de iş yükünün bir parçasıdır.

Spector ve Jex (1998) iş yükünü çalışanlara yöneltilen işlerin sayısı ve bu işlerin tamamlanması için gereken hızın düzeyi şeklinde tanımlamıştır. Gopher ve Donchin (1986) iş yükünü, sınırlı zihinsel kaynakların belirli bir göreve tahsis edilme zorunluluğuna bağlı olarak gelişen stres düzeyi olarak ifade etmiştir. Aynı şekilde Hart ve Wickens (1990) da iş yükünü, bireyin bilişsel kapasitesine yönelik taleplerin düzeyi ve bu taleplere yanıt verebilme yeteneği arasında ortaya çıkan uyumsuzluk olarak açıklamaktadır. Bu bakış açısı, iş yükünün yalnızca dışsal değil, aynı zamanda bireyin algısına bağlı içsel bir deneyim olduğunu da vurgulamaktadır. Bilgi işleme kapasitesinin sınırları göz önüne alındığında, yüksek iş yükü bireyin dikkat, karar verme ve problem çözme gibi üst düzey bilişsel fonksiyonlarını doğrudan etkiler (Cain, 2007). Özellikle Calzarossa, Massari ve Tessera (2016), iş yükünü yalnızca iş yoğunluğu değil, aynı zamanda işin yapısı, çevresel koşullar, sistemin karmaşıklığı ve geri bildirim gereklilikleri gibi etkenlerle birlikte değerlendirmektedir. Bu perspektif, iş yükünün çok faktörlü ve bağlama duyarlı bir kavram olduğunu göstermektedir.

Bu tanımlar doğrultusunda EÇ bağlamında iş yükü; evden çalışana atanan görevlerin sayısı, görevlerin daha hızlı tamamlanmasına dair beklentiler, süre baskısı ve yüksek kaliteli çıktı üretme zorunluluğu gibi unsurlarla ifade edilebilir. Bu dört temel unsur, işin niceliksel taleplerini belirleyerek bireyin iş yükü algısını yansıtmaktadır (Spector, Jex 1998).

Kuramsal düzeyde bu açıklamaları destekleyen iki temel model bulunmaktadır. JD-R Modeli, iş yükünü temel bir iş talebi olarak konumlandırır (Bakker, Demerouti 2007). Bu modele göre yüksek iş yükü, kaynaklarla desteklenmediğinde tükenmişliğe ve motivasyon kaybına neden olur. Öte yandan COR teorisi, iş yükünü bireyin sahip olduğu kaynakların hızla tüketilmesine yol açan bir tehdit olarak değerlendirir (Hobfoll 1989). Sürekli artan iş yükü, enerji ve dikkat gibi kişisel kaynakları tüketerek stres düzeyini artırır, karar verme kalitesini düşürür ve hata oranlarını yükseltir.

Evden çalışanlar yapacak çok işleri olduğunu düşündüklerinde işin veya yaşamın belirli yönlerini ihmal ediyor gibi hissedebilirler ve bu da büyük olasılıkla onlarda hayal kırıklığı ya da kaygı yaratabilir (Spector, Jex 1998). Araştırmalara göre, sürekli çalışma hâli, kaynakların tüketilmesi ve dikkat dağınıklığı, iş-yaşam dengesinin bozulmasına, iyi oluşun azalmasına ve tükenmişlik sendromuna yol açabilir (Nakrošienė, Bučiūnienė, Goštautaitė 2019, Wang vd. 2021; Schaufeli vd. 2008; Ingusci vd. 2021; Spector, Jex 1998; Sonnentag, Fritz, 2015; Spurk, Straub, 2020). Yoğun görev akışı ve zaman baskısı ise, bilgi işleme süreçlerinde bozulmalara, bireylerin yaratıcı düşünme ve yenilik üretme kapasitelerini sınırlandırmaya (Bailey, Kurland, 2002), stres, yorgunluk ve performanslarında düşüşe neden olabilir (LePine vd. 2005; Meijman ve Mulder 2013). Bu koşullar altında çalışanlar, günün büyük

bir bölümünü işle meşgul geçirirken, fiziksel ve zihinsel yenilenme süreçlerine de yeterince zaman ayıramamaktadır (Dale 2022).

Ancak literatürde, iş yükünün yalnızca olumsuz değil, aynı zamanda olumlu yönlerinin de olabileceği ifade edilmektedir. Podsakoff ve arkadaşları (2007), iş yükünü bazı durumlarda meydan okuyucu bir stres etkeni (challenge stressor) olarak tanımlayarak, uygun düzeyde algılanan yükün çalışanları motive edebileceğini, üretkenliği teşvik edebileceğini ileri sürmüştür. Benzer biçimde bazı bireyler yoğunluktan ve işten zevk alabilir ve yapacak çok şeylerinin olmasını tatsız bulmayabilir (Spector, Jex 1998). Bu durumun geçerli olabilmesi için iş yükünün kontrol edilebilir ve anlamlı bulunması; ayrıca yeterli iş kaynaklarıyla desteklenmesi gerekir (Luthans vd. 2007a; Bowling vd. 2015).

İş yükü, EÇ ortamında çalışan deneyimini biçimlendiren temel bileşenlerden biridir. Bilişsel ve duygusal kaynaklar üzerindeki etkisi, JD-R ve COR gibi kuramsal çerçevelerle açıklanmaktadır.; EÇ bağlamında ise yeniden düşünülmesi gereken, dinamik, bağlama duyarlı ve etkili yönetilmediğinde iş gücü üzerinde yıpratıcı sonuçlara neden olabilecek bir bileşen olduğudur. Bu nedenle iş yükü, yalnızca görev miktarı ile değil, aynı zamanda görevlerin daha hızlı tamamlanmasına dair beklentiler, süre baskısı ve yüksek kaliteli çıktı üretme zorunluluğu gibi unsurlarla birlikte değerlendirilmesi gereken bütüncül bir değişkendir.

2.2. BİREYSEL PERFORMANS

Bu doktora araştırması evden çalışan bireylerin örgütsel iş bağlamında performanslarını ele almaktadır. Odak noktası bireysel ‘görev’ performansıdır. Bireysel performans olmadan ekip performansı, birim performansı, örgüt performansı, ekonomik sektör performansı ve milli gelir olamaz. Tüm ekonominin dayandığı temel yapı taşı, bireylerin performanslarıdır (Campbell, Wiernik 2015).

Günümüz iş dünyasında bireysel iş performansı, örgütlerin rekabet gücü, verimliliği ve sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir (DeNisi, Smith 2014). Giderek dijitalleşen ve krizlerle, belirsizliklerle şekillenen örgütsel çevre, çalışanların sadece iş tanımlarına uygun davranışlar sergilemesini değil, aynı zamanda değişime uyum sağlamasını, iş birliği içinde tutkulu çalışmasını ve verimli kalmasını zorunlu kılmaktadır (Barutçugil 2004; Aguinis 2013; Campbell, Wiernik 2015). Bu bağlamda bireysel performans kavramı, çok boyutlu bir yapıya bürünmüş ve görev odaklı, bağlamsal, uyarlanabilir performans ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarını içeren bir çeşitlilikte ele alınmaya başlanmıştır (Motowidlo, Kell 2003; Koopmans vd. 2013).

Performans yönetimi alanında yapılan çalışmalar, bireysel düzeydeki çıktıların doğrudan örgütsel başarının belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır (Sonnentag 2003; Barutçugil 2004). Bununla birlikte, bireysel iş performansı genel bir kavram olmakla birlikte, özellikle ‘görev performansı’ boyutu,

çalışanın rol tanımında yer alan görevleri ne ölçüde ve nasıl yerine getirdiğiyle ilgilenmekte; bu yönüyle ölçülebilir ve karşılaştırılabilir sonuçlar üretmektedir (Campbell vd. 1990). İş tanımına dayalı bu performans biçimi, örgütün doğrudan çıktıları üzerinde etkili olması nedeniyle gerek akademik araştırmalarda gerekse uygulamalı insan kaynakları süreçlerinde merkezi bir yere sahiptir (Motowidlo, Kell 2003; Campbell, Wiernik 2015; Koopmans vd. 2011).

Bu bölümde, bireysel iş performansının teorik temelleri ve tarihsel gelişimi ele alınmakta; performans sınıflandırmaları detaylandırmakta ve özellikle bireysel iş performansının işletmeler için stratejik bir rekabet avantajı yaratmadaki rolü değerlendirilmektedir. Ayrıca, bireysel performansı etkileyen kişisel, çevresel ve örgütsel faktörler aktarılmaktadır. Son olarak, görev performansı boyutu üzerine odaklanılmaktadır.

2.2.1. Bireysel Performans Kavramı

Latince ‘per-’ (tamamen) ve ‘formare’ (şekillendirmek) kelimelerinden (Etimoloji Sözlüğü 2023) türeyen performans kelimesi, dilimize Fransızcadan geçmiştir (TDK 2023). En genel anlamda performans; belirli bir görevi etkin şekilde yürütmek ve tamamlamak demektir. “Herhangi bir eseri, oyunu, işi vb.ni gerçekleştirme; kişinin yapabileceği en iyi derece, başarı; herhangi bir eseri, oyunu, işi vb.ni ortaya koyarken gösterilen başarı” ifadeleri ile de Türkçe sözlükte yer almaktadır (TDK 2023). Performans kelimesi, kökeni itibarıyla sergilemek, icra etmek ve ortaya koymak anlamlarına gelir. Sanattan spora, teknolojiden gündelik yaşama dek uzanan geniş bir bağlamda kullanılan bu kavram, özünde bir becerinin, bir aktivitenin ya da bir görevin belirli bir amaç doğrultusunda fiili olarak ortaya konması anlamına gelmektedir (OED 2023). Sözlük tanımlarından yola çıkarak işletmeler için bireylerin iş performansını şu şekilde tanımlayabiliriz: çalışanların örgüt amaçları doğrultusunda işlerini gerçekleştirmesi, görevlerini icra edebilecekleri en iyi derece ile sürdürmeleri ve başarı için sarf ettikleri çabalarının toplamıdır. Zira işletmeler, yalnızca sahip oldukları kaynaklarla değil, bu kaynakların nasıl değerlendirildiği ve sonuca dönüştürüldüğü ile ayakta kalmaktadır (Aguinis, 2013). Tam da bu nedenle bireysel iş performansı, çalışanların rollerini, görev tanımlarını ve sorumluluklarını hangi düzeyde yerine getirdiklerini yansıtan kritik bir kavramsal yapıdır (Motowidlo, Kell, 2003).

Bireysel performans, genel anlamda bir çalışanın kendi iş rolü çerçevesinde beklenen görevleri ne derece etkili, verimli ve uygun biçimde yerine getirdiğini ifade etmektedir (Koopmans vd.2013; Aguinis 2023). Önceden belirlenmiş şartlara göre, bireyin bir işi belirli bir zaman dilimi içerisinde, kendi yetenek ve becerileri dahilinde yerine getirmesi, iş için harcadığı çaba sonucunda elde ettiği başarı seviyesi ve bu eyleminin nicelik ve nitelik bakımından değerlendirilmesidir (Çavmak, Acar 2020). Bireysel iş performansı, bireyin görev alanı içinde sergilediği davranışların ve çıktılarının örgütsel hedeflerle

uyumlu bir şekilde değerlendirilmesidir (Motowidlo, Kell 2003). Bu nedenle iş performansı, çalışanın örgüte olan katkısını anlamak için temel bir kavramdır (Carpini, Parker, Griffin 2017). Ve kısaca bireylerin, belirli bir zaman diliminde görev ve sorumluluklarını yerine getirme düzeyini ifade etmektedir (Meltem, Yurtçu 2017).

Campbell ve Wiernik (2015), iş performansını davranışsal bir olgu olarak ele alarak, çalışanın örgütsel hedeflere katkı sağlayacak şekilde iş tanımına uygun görevleri ne derece yerine getirdiğine odaklanmıştır. Performans, davranış temelli bir yapı olarak ele alınmalı ve bireyin yetkinlikleriyle, motivasyonu, iş rolü ile uyumu ve çevresel faktörlerle etkileşimi dahilinde değerlendirilmelidir (Pradhan, Jena 2017: 3; Aguinis 2013). Sonnentag (2003) ise bireysel performansı, psikolojik kaynakların (örneğin motivasyon) iş sonuçlarına dönüşüm süreci olarak ele almaktadır. Bu sebeple öngörülen sonuç, davranışsal yönden değil de daha çok motivasyon ve bilişsel yetenekler gibi faktörlerden etkilendiği için işin işleyişinin süreç yönü, sonucundan farklılaşabilir (Daswati, vd. 2022). Dolayısıyla, bireysel performans örgütte yalnızca teknik başarının değil, aynı zamanda duygusal, sosyal ve bilişsel uyumun da bir göstergesi olabilmektedir.

Bireysel performans kavramı, örgütsel davranış ve endüstri-örgüt psikolojisi literatüründe uzun yıllardır ilgi gören temel araştırma alanlarından biridir (Koopmans vd. 2011). Performansın teorik temelleri, 20. yüzyılın başlarında bireysel çıktıların ölçülmesine dayanan iş gücü verimliliği yaklaşımlarına kadar uzanır. Lorge vd. (1958) gibi erken dönem araştırmacılar, bireysel performansı daha çok görev çıktısının niceliği ve kalitesi bağlamında ele alırken, bu dönemde performans kavramı büyük ölçüde davranışsal değil, sonuç odaklı bir biçimde dolaylı olarak tanımlanmıştır. Zamanla, yalnızca çıktıya odaklanmanın sınırlı bir bakış açısı sunduğu fark edilmiş ve özellikle 1980'li yıllardan itibaren bireysel performansın davranışsal boyutları ön plana çıkmıştır (Koopmans vd. 2011). Campbell ve arkadaşları (1990) ile Motowidlo ve Kell (2003), performansın bireyin kontrolü altında olan davranışlar bütünü olduğunu, bu davranışların örgütsel hedeflere katkı sağlama niteliğine göre değerlendirilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Çalışanların katıldığı veya gerçekleştirdiği, örgütsel amaçlarla bağlantılı ve bunlara katkıda bulunan ölçeklenebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlardır (Viswesvaran, Ones 2000). Bu çerçevede iş performansı, artık yalnızca ne kadar üretildiği değil, nasıl davranıldığı ve bu davranışların örgütsel amaçlara nasıl hizmet ettiği, sorularıyla şekillenmektedir.

İlgili literatürden yola çıkılarak aşağıdaki tablo oluşturulmuştur. Tablo 2.3'te de görüldüğü üzere performans tanımlarındaki evrime üç unsur eşlik etmektedir. Bunlar: (1) iş performansı, sonuçlar ve davranışlar açısından tanımlanmalıdır, (2) iş performansı, yalnızca örgütün hedefleriyle ilgili davranışları içermektedir, (3) iş performansı çok boyutludur (Koopmans vd. 2011). Borman ve Motowidlo (1997) bu kapsamda görev performansı (task performance) ve bağlamsal performans (contextual performance) ayrımını getirmiştir. Bireysel düzeydeki performans, işte yapılması gereken

şeylerden yani rol içi performanstan ve resmi iş tanımının bir parçası olmayan ancak değer katan bağlamsal şeylerden oluşmaktadır. Bu ekstra davranışlara, rol dışı performans veya örgütsel vatandaşlık davranışları da denmektedir (Koopmans vd. 2013; Aguinis 2013). Daha sonraları bu çerçeveye uyarlanabilir performans (adaptive performance) ve zarar verici/ üretkenlik karşıtı iş davranışları (counterproductive work behavior) gibi boyutlar da eklenmiştir (Charbonnier-Voirin, Roussel 2012; Rotundo, Sackett 2002). Bu sınıflamalar, bireysel performansın hem kuramsal hem de uygulama açısından daha esnek ve kapsayıcı biçimde ele alınmasına olanak tanımıştır. Bu doktora araştırması özelinde odaklanılan performans boyutu, bireysel görev performansıdır. Çalışanın asli iş tanımına giren görevleri ne derece etkili ve verimli şekilde yerine getirdiği ile ifade edilmektedir (Motowidlo, Kell 2003; Schepers 2008).

Tablo 2.3
Bireysel Performans Kavramı Tanımlarının Gelişimi

Yazar(lar)	Tanım
Lorge vd. (1958); Hill (1982) ¹	Bireyin tek başına bir görevi gerçekleştirme sürecindeki başarı düzeyidir. Bireyin kendi bilgi, beceri ve deneyimiyle tek başına ortaya koyduğu iş çıktıların toplamıdır.
Campbell vd. (1990)	Bireyin kontrolü altında olan, bilişsel, motor, psikomotor veya kişilerarası olup olmadığına bakılmaksızın, hedeflerle ilgili tüm eylemlerinin toplamıdır.
Goodhue ve Thompson (1995); Igbaria ve Tan (1997)	Bireyin teknoloji ile iş görevleri arasındaki uyumu ne kadar iyi sağladığıdır. Bilgi teknolojilerinin benimsenme düzeyiyle artan iş etkinliği olarak tanımlanır.
Tett vd. (1991); Borman ve Motowidlo (1997)	Performans, bireysel kişilik özellikleriyle ilişkili olarak görev ve bağlamsal davranışların toplamıdır.
Sonnentag (2003)	Bireysel performans psikolojik kaynakların iş sonuçlarına dönüşüm sürecidir.
Rotundo ve Sackett (2002); Viswesvaran ve Ones (2000)	Performans; görev, bağlamsal ve üretkenlik karşıtı davranışları kapsayan çok boyutlu bir yapıdır.
Pulakos vd. (2000); Charbonnier-Voirin ve Roussel (2012)	Performans, bireyin değişen iş koşullarına uyum sağlama ve beklenmedik durumlara etkili yanıt verebilme becerisini de içerir.
Schepers (2008); Koopmans vd. (2013)	Bir çalışanın işini ne kadar iyi yaptığını ne kadar inisiyatif aldığını, sorunlara çözüm bulmada ne kadar yaratıcı olduğunu ve elindeki insan kaynaklarını ne şekilde kullandığını gösteren çok boyutlu bir yapıdır.
Campbell ve Wiernik (2015)	Performans, bireyin kontrolü altındaki davranışlar yoluyla örgütsel hedeflere doğrudan katkı sağlama kapasitesidir.
Aguinis (2023)	Çalışanın belirli bir zaman diliminde sergilediği davranışlar ve bu davranışların sonucunda elde ettiği çıktılarıdır.

¹ Bu iki makalede grup ve birey karşılaştırılması yapılmakta, direkt tanım verilmemektedir.

2.2.2. Bireysel Performansın Önemi

İşletmeler açısından bireysel performans, yalnızca insan kaynakları yönetiminin bir değerlendirme aracı değil, aynı zamanda stratejik bir kaldıraçtır (Barutçugil 2004). Ve örgütlerin temel amaçlarından bir tanesi de yüksek performans gösteren bireylerle çalışmaktır (Aktaş, Şimşek 2014). Aguinis (2013; 2023), bireysel performansın doğrudan örgütsel performansla bağlantılı olduğunu ve bu ilişkinin etkin performans yönetimi sistemleri aracılığıyla güçlendirilebileceğini belirtmektedir. Bireysel performans yönetimi, yetenek geliştirme, işe alım, ücretlendirme ve kariyer planlama gibi kritik insan kaynakları fonksiyonlarının temelini oluşturur (Barutçugil 2004). DeNisi ve Smith (2014), performans yönetiminin firmaların rekabet avantajı yaratmalarında giderek daha önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Günümüzde işletmelerin değişen çevresel koşullarına hızlı ve etkili şekilde uyum sağlayabilme kapasitesi, yalnızca teknolojik altyapıları ya da pazardaki konumlarına değil, aynı zamanda çalışanlarının iş performans düzeylerine de doğrudan bağlıdır. Bireysel iş performansı, bu bağlamda sadece bireyin üretkenliğini değil, örgütün sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü belirleyen kritik bir yapı taşı haline gelmiştir (Campbell, Wiernik 2015; Aguinis 2023). Bu nedenledir ki iş performansı, yönetim ve örgütsel davranışın neredeyse her alanında temel bir bağımlı değişkendir (Koopmans vd. 2011). Nitekim, bireysel iş performansı, bu alandaki tüm bağımlı değişkenlerin yaklaşık beşte birini oluşturmaktadır (Campbell, Wiernik 2015) ve 1980’den bu yana 290’dan fazla meta-analiz, bireysel iş performansını ilgi odağı olarak ele almaktadır (Carpini, Parker, Griffin 2017). Bununla birlikte performans sadece değerlendirme ve denetleme aracı olarak değil, stratejik kaynak yönetiminin temel bir unsuru olarak konumlandırılmaktadır (Barutçugil 2004). İnsan kaynağının bilgi, beceri ve yeteneklerinin doğru yönetimiyle oluşan yüksek bireysel performans, işletmenin inovasyon kapasitesine, müşteri memnuniyetine ve çevik karar alma süreçlerine doğrudan katkıda bulunur (Aguinis 2013). Özellikle evden çalışma ve dijitalleşmeyle birlikte çalışanların kendi kendini yönetme becerilerinin öne çıkması, bireysel performans örgütsel başarı için daha da kritik hale getirecektir (Goodhue, Thompson 1995; Igbaria, Tan 1997).

Bireysel iş performansının alt boyutları olan görev odaklı, bağlamsal, uyarlanabilir performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları, örgütün değişen piyasa koşullarına verdiği tepkilerde belirleyici rol oynamaktadır. Görev performansı, doğrudan iş çıktıları ile ilgilidir ve işin temel gereklerinin yerine getirilmesini sağlar. Bu yönüyle, ürün ve hizmet kalitesine katkıda bulunur (Campbell vd. 1990). Bağlamsal performans, ekip uyumu, iş birliği ve örgütsel vatandaşlık davranışları yoluyla uzun vadeli içsel istikrarı destekler (Motowidlo, Kell 2003). Uyarlanabilir performans, örgütün kriz durumları ve belirsizlik koşullarında esneklikle hareket etmesini sağlar (Charbonnier-Voirin, Roussel 2012).

Üretkenlik karşısı iş davranışlarının kontrol altına alınması, örgüt güven ortamının sürdürülmesi ve maliyetlerin minimize edilmesi açısından kritik önem taşır (Koopmans vd. 2013).

Performansın yalnızca tanımlanması değil, aynı zamanda ölçülebilir ve karşılaştırılabilir hale getirilmesi, örgütlerin daha sağlıklı kararlar almasını sağlamaktadır (Aguinis 2013). Koopmans vd. (2013) tarafından geliştirilen bireysel iş performansı anketi gibi araçlar, çalışanların hangi alanlarda güçlendirilmesi gerektiğine dair somut veriler sunmaktadır. Bu tür ölçüm araçlarıyla yapılan analizler, örgütlerin eğitim, liderlik geliştirme ve dijital dönüşüm politikalarını daha etkin tasarlamalarına katkı sağlayabilir. Ayrıca yüksek performans gösteren çalışanlar, yalnızca mevcut görevlerini başarıyla yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda yeni süreç ve ürünlerin geliştirilmesinde aktif rol oynarlar. Sonnentag (2003), bireysel performans ile yenilikçilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtirken, DeNisi ve Smith (2014) performans yönetim sistemlerinin örgütsel inovasyon kültürünü beslediğini vurgular. Böylece, bireysel iş performansı, rekabetin yalnızca bugünkü değil, gelecekteki şartlarında da ayakta kalabilmenin temel güvencesi haline gelmektedir.

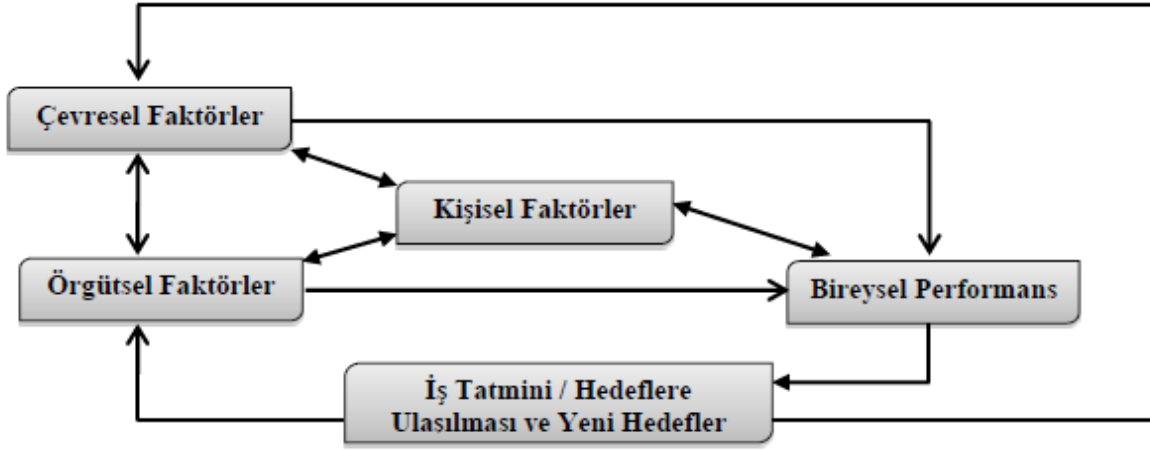
Sonuç olarak, bireysel performans yalnızca bireyin iş çıktılarının değil, aynı zamanda örgütün stratejik başarısının ve rekabet gücünün temelini de oluşturmaktadır (Çavmak, Acar 2020; Barutçugil 2004). Birey, görev performansı ile doğrudan çıktı üretir; bağlamsal ve uyarlanabilir davranışlarıyla örgütsel iklimi şekillendirir; üretkenlik karşısı davranışlardan uzak durarak güvenli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamına katkı sağlar. Bu bütüncül katkı, modern işletmelerin yalnızca verimliliğini değil, aynı zamanda değişime açıklığını ve inovasyon gücünü besleyerek onları sürdürülebilir rekabet avantajına taşır (Çavmak, Acar 2020).

2.2.3. Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler

Motowidlo ve Kell (2003), performansın sadece yetenekle değil, motivasyon, kişilik özellikleri, örgütsel destek ve çevresel etkenlerle de şekillendiğini savunmaktadır. Bu durum, bireysel performansın çok katmanlı olduğunu ve sadece bireyin kontrolünde olmadığını ortaya koymaktadır. Koopmans vd. (2013), bireysel performansın değerlendirilebilmesi için ölçülebilir göstergelerin yanı sıra bağlamsal faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Böylece örgütlerin çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal yeteneklerinden faydalanması, bu yetenekleri değerlendirmesi ve bunlara yatırım yapmasını mümkün olacaktır (Atatsi, Stoffers, Kil 2019).

Bu çok katmanlı yapı, çeşitli bireysel özellikler, çevresel koşullar ve örgütsel dinamiklerin etkileşimiyle şekillenmektedir (Campbell, Wiernik, 2015; Motowidlo, Kell, 2003). Özellikle evden çalışma gibi yeni iş modelleriyle birlikte performansı etkileyen faktörlerin doğası daha da karmaşık hale gelmiştir. Bireysel performansı etkileyen faktörler ve bu faktörlerin kendi aralındaki etkileşimi aşağıdaki şekilde

açıklanmıştır (Tavas 2011). Bu bölümde bireysel iş performansını belirleyen temel faktörler, tüm bu bilgiler ışığında, üç başlık altında aktarılmaktadır.



Şekil 2.1: Bireysel Performansı Etkileyen Faktörler.

Kaynak: Dicle ve Ülkü'nün (1982: 7) Yönetiş Başarısının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması isimli eserinden aktaran Tavas (2011: 13).

A. Kişisel Faktörler

Aguinis'e (2013) göre performans, yapısal bilgi (declarative knowledge), yordamsal bilgi (procedural knowledge) ve motivasyonun (yani performans gösterme isteği) birleşimiyle belirlenmektedir. Yapısal bilgi (gerçekler, ilkeler, temel bilgi), görevle ilgili olgulara ve kavramlara ilişkin bilgi türünü ifade ederken; yordamsal bilgi (Fiziksel, psikomotor, kişilerarası, bilişsel beceri), bu bilgilerin uygulamaya konulmasıyla ilgili becerileri kapsamaktadır (Campbell vd. 1990). Performansın tatmin edici (ve daha iyi) seviyelere ulaşması için performansın bu üç belirleyicisinin de mevcut olması gerekmektedir. Benzer şekilde Schepers'a (2008) göre bilgi, beceri, deneyim, kişilik özellikleri ve motivasyon düzeyi bireysel performansı doğrudan etkilemektedir.

Bireyin kişisel özellikleri, iş performansının en temel belirleyicilerindendir. Campbell (1990) da görev performansının belirleyicilerini açıklarken bireyin bilişsel yetenekleri, iş bilgisi, kişilik özellikleri ve motivasyonu gibi kişisel niteliklere dikkat çekmektedir. Görev karmaşıklığı arttıkça, analitik düşünme, problem çözme, bilgiye erişim ve bilgiyi kullanma becerileri performansın kalitesini belirlemektedir (Motowidlo, Kell 2003). Özellikle öz disiplin, sorumluluk duygusu, duygusal denge ve öz yeterlik algısı, görevlerin etkin biçimde tamamlanmasında kritik rol oynar (Koopmans vd. 2013; Aguinis 2013). Özellikle evden çalışma gibi yüksek özerklik gerektiren ortamlarda, bireyin içsel güdülenmişliği performansın sürekliliği açısından belirleyicidir (Sonnentag 2003).

B. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler, bireysel görev performansının şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu faktörler; toplumsal, ekonomik, siyasal ve kültürel boyutlardan oluşan geniş bir çerçeveyi kapsayabilir. Aile yapısı, sosyal ilişkiler ve sivil katılım gibi toplumsal unsurlar, çalışanın iş dışı yaşamını etkileyerek örgütsel ortama yansıyan tutum ve davranışlarını belirleyebilir (Sonnentag 2003). Ekonomik koşullar, özellikle bireyin gelir düzeyi ve yaşadığı toplumdaki ekonomik adalet algısı, performans üzerinde dolaylı etkiler yaratabilmektedir (Goodhue, Thompson 1995; Igbaria, Tan 1997). Yasalar, yönetmelikler ve iş güvencesine ilişkin düzenlemeler gibi siyasal faktörler ise çalışanın görev sorumluluğunu nasıl algıladığı üzerinde belirleyici olabilir (Aguinis 2023). Ayrıca bireyin eğitim geçmişi, inançları ve değer sistemine dayanan kültürel etmenler, iş ortamında nasıl davrandığını ve görevleri nasıl yerine getirdiğini doğrudan etkileyebilir (Koopmans vd. 2013; Charbonnier-Voirin, Roussel 2012).

Ayrıca özellikle EÇ düzeninde çevre faktörleri hem güçlendirici hem de kısıtlayıcı olabilir. Evdeki ergonomik donanım, sessiz ortam, kesintisiz internet erişimi gibi unsurlar görev performansını olumlu ya da olumsuz şekilde doğrudan etkileyebilir (Goodhue, Thompson 1995; Igbaria, Tan 1997). Evden çalışan bireylerin iş-yaşam sınırlarını net biçimde çizememeleri, odaklanma düzeylerini ve üretkenliklerini düşürebilir (Wang vd. 2021). Aile bireylerinden gelen duygusal destek, stresle başa çıkmayı kolaylaştırarak performansa olumlu katkı sağlayabilir (Charbonnier-Voirin, Roussel 2012).

C. Örgütsel Faktörler

İşletmeler fiziksel ofis tasarımlarını yalnızca estetik değil, aynı zamanda verimlilik odaklı bir bakış açısı ile ele alır; çünkü aydınlatma, sıcaklık, havalandırma, ses düzeyi vb. fiziki ofis koşulların çalışan performansı üzerinde etkili olacağı açıktır (Aguinis 2023). Ancak evden çalışırken bu faktörler tamamen kişinin evinin imkanları dahilindedir. Bu nedenle, fiziki ofis ortamın kontrolünün azalmasıyla birlikte, örgütsel yapı, liderlik tarzı ve örgüt kültürü gibi daha soyut ancak kritik öneme sahip faktörler ön plana çıkmaktadır (Sonnentag 2003; Charbonnier-Voirin, Roussel 2012). Örneğin, şeffaf iletişime dayalı bir liderlik anlayışı ve destekleyici bir örgüt kültürü, çalışanların evden çalıştıkları ortamlarda kendilerini örgütsel olarak bağlı ve üretken hissetmelerine katkı sağlayabilir (Koopmans vd. 2012). Ayrıca, esnek yapılandırılmış görev tanımları ve teknoloji destekli iş süreçleri gibi uygulamalar da görev performansının sürekliliğini teşvik edebilir (Goodhue, Thompson 1995).

Araç, gereç, ekipman ve yönetim desteği (Schepers 2008); İK uygulamaları (Aguinis 2013); performans hedeflerinin netleştirilmesi, düzenli geri bildirim sağlanması ve bireysel gelişimin desteklenmesi yoluyla bireysel çıktıları artırabilir (Barutçugil 2004). Adil, şeffaf ve gelişim odaklı sistemler, çalışanların performansını artırıcı yönde etki edecektir (Barutçugil 2004). Bu tür sistemler, çalışanların performanslarının yalnızca görev çıktılarıyla değil, bağlamsal katkılarla da değerlendirildiğini

hissettirmelidir (DeNisi, Smith 2014). Özellikle evden çalışmada, rollerin ve görev tanımlarının belirsiz olması bireyde rol çatışması yaratabilir. Net yapılandırılmış roller, görev performansını artırırken stres düzeyini düşürür (Campbell, Wiernik 2015). Dijital araçlarla olan etkileşim düzeyi, bireyin görevlerini etkin ve verimli biçimde yerine getirmesini sağlayabilir. Bu nedenle teknolojiye erişim kadar, bu araçların kullanımına ilişkin eğitim de örgütsel performans politikalarında yer bulmalıdır (Goodhue, Thompson 1995).

2.2.4. Bireysel Performans Boyutları

Bireysel iş performansını açıklamada kullanılan temel yaklaşımlardan biri, Shields ve Hanser'in önerdiği 'yapabilme (can do)' ve 'yapmayı isteme (will do)' ayrımıdır (Aktaş, Şimşek 2014). Bu sınıflandırmaya göre yapabilme faktörü, bireyin bilgi, beceri, yetenek ve kapasite gibi performansı mümkün kılan özelliklerini ifade ederken; yapmayı isteme faktörü, bireyin işe karşı duyduğu ilgi, motivasyon, uyum ve bağlılık gibi gönüllülük temelli yönlerini yansıtmaktadır. Performansın pozitif tarafı, kişinin teknik bilgi, beceri (uzmanlık alanındaki ayrıntılar hakkında bilgi sahibi olmak) ile uyum yeteneğinden (uygulama sürecini bilmek ve koşullara göre yürütmek) ve kişilerarası ilişkilerinden (ekip ruhu, adanmışlık ve birbirine bağlılık oluşturmak) oluşan bir dizi davranış içermektedir (Pradhan, Jena 2017: 5). Bu yaklaşım, performansın yalnızca teknik bilgi ile değil, aynı zamanda psikolojik ve davranışsal unsurlara da dayandığını göstermesi açısından önemlidir. Bununla birlikte, modern performans kuramları bireysel iş performansını yalnızca bu ikili çerçevede değil, çok boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır (Koopmans vd. 2011). Literatürde yaygın biçimde kabul gören sınıflandırma: iş performansını görev performansı, bağlamsal performans, uyarlanabilir performans ve üretkenlik karşıtı iş davranışları olmak üzere dört ana boyutta incelemektedir (Campbell vd. 1990; Motowidlo, Kell 2003; Koopmans vd. 2013). Bu sınıflandırma, bireyin iş tanımında yer alan görevleri ne ölçüde yerine getirdiğinin yanı sıra, iş arkadaşlarıyla iş birliği düzeyini, değişime uyum kabiliyetini ve örgüte zarar veren davranışlardan kaçınma eğilimini de kapsamaktadır (Campbell, Wiernik 2015). Literatürde her bir boyutun kendine özgü belirleyicileri ve sonuçları olduğu, ancak birbirleriyle etkileşim içinde oldukları da vurgulanmaktadır (Viswesvaran, Ones 2000).

A. Görev Performansı

Bir sonraki başlıkta detaylıca açıklanmaktadır.

B. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, bireyin iş tanımının ötesine geçerek örgütün sosyal ve psikolojik işleyişine katkı sağlayan gönüllü davranışlarını ifade eder. Bu tür davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları ile sıkı bir şekilde ilişkilidir. Motowidlo ve Kell (2003), bağlamsal performansı işin teknik gerekliliklerinden

bağımsız olarak, örgütsel işleyişi kolaylaştıran sosyal davranışlar bütünü olarak açıklar. Bunlar arasında başkalarına yardım etme, ekip çalışmasına katkı sağlama, örgütsel normlara uyum gösterme gibi davranışlar yer alır (Borman, Motowidlo, 1997). Koopmans vd. (2013), bağlamsal performansı örgütsel bağlılık ve iş birliğini artıran davranışlarla tanımlamaktadır. Bu davranışlar, örgütsel iklimin güçlenmesine katkıda bulunur ve özellikle yüksek bağlılık düzeyi olan çalışanlarda sıklıkla görülür. Aguinis (2013) ise bağlamsal performansı, görev performansının gerçekleşebileceği iyi bir ortam sağlayarak işletmenin etkililiğine katkıda bulunan davranışlar olarak tanımlamaktadır. Bağlamsal performans; dakik olmak ve nadiren devamsızlık yapmak, işte ekstra çaba harcamak; örgütsel iyileştirmeler önermek, yapıcı önerilerde bulunmak; iş arkadaşlarına ve müşterilere yardım etmek ve destek olmak; emir ve yönetmeliklere uymak, otoriteye saygı göstermek, örgütsel değerlere ve politikalara uymak; örgütsel sadakat göstermek, işletmeyi dışarıdakilere olumlu şekilde temsil etmek gibi davranışları içermektedir.

C. Uyarlanabilir Performans

Uyarlanabilir performans, çalışanların değişen iş koşullarına, belirsizliğe, yeni teknolojilere veya krizlere hızlı ve etkili biçimde uyum sağlama kapasitesidir (Pulakos vd. 2000). Modern iş dünyasında hızlı dijital dönüşümler ve küresel krizler göz önüne alındığında, bu boyut performans yönetiminde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Charbonnier-Voirin ve Roussel (2012), uyarlanabilir performansı bireylerin yeniliklere açıklığı, öğrenme istekliliği ve stresli durumlarla başa çıkma becerisi olarak tanımlamış ve bunun bireysel performansın ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamıştır. Campbell ve Wiernik (2015) de uyarlanabilirliği, bireyin çevresel ve örgütsel değişkenlerle etkileşimdeki esneklik düzeyi olarak kavramsallaştırmıştır. Bu performans boyutu, özellikle kriz durumlarında, örgütsel dönüşümlerde ya da teknolojik geçişlerde öne çıkmaktadır (Goodhue, Thompson 1995).

D. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

Koopmans ve arkadaşları (2011), performans boyutlarını beklenen performans (görev ve bağlamsal performans) ve üretkenlik karşıtı iş davranışları şeklinde ikiye ayırmıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları, bireyin bilinçli olarak işyerine, iş arkadaşlarına ya da işletmeye zarar veren davranışlarını kapsamaktadır. Zaman çalma, kasıtlı hata yapma, dedikodu, sabotaj ya da fiziksel saldırı gibi davranışlar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Rotundo, Sackett 2002; Schepers 2008). Motowidlo ve Kell (2003), bu boyutu, bireysel performansın olumsuz yönü olarak değerlendirir ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesini engelleyen kasıtlı eylemler olarak tanımlar. Bu tür davranışlar, diğer performans boyutlarından farklı olarak negatif yönelimlidir ve sadece bireyin değil, tüm örgütsel yapının işleyişini zedeleyebilecek potansiyele sahiptir (Campbell vd. 1990; Koopmans vd. 2013).

2.2.5. Bireysel Görev Performansı Kavramı

Bireysel iş performansının temel bileşenlerinden biri olan görev performansı (Koopmans vd. 2011), çalışanın iş tanımında yer alan sorumlulukları, teknik görevleri ve pozisyonuna özgü çıktıları ne ölçüde yerine getirdiğini ifade etmektedir (Schepers 2008). Bu boyut, performans kavramının tarihsel gelişiminde ilk tanımlanan ve ölçülmeye başlanan yönüdür (Campbell vd. 1990; Koopmans vd. 2013). Literatürde görev performansı çoğu zaman ‘rol içi davranışlar’ olarak adlandırılır ve bireyin işi başarma kapasitesi ile doğrudan ilişkilidir.

Görev performansı, Campbell ve Wiernik’in (2015) modeline göre, bilişsel yetenekler, bilgi birikimi ve görev yönelimli çabaların birleşimiyle ortaya çıkmaktadır. Aynı zamanda disiplinli çalışma alışkanlıkları, zaman yönetimi becerileri, detaylara dikkat, prosedürlere uygunluk gibi davranışları da kapsamaktadır (Motowidlo, Kell 2003). Koopmans ve arkadaşlarının (2013) geliştirdiği Bireysel İş Performansı Anketi’nde görev performansı; planlama, üretkenlik, kalite ve zamanında tamamlama gibi alt boyutlarla ölçülür. Bu açıdan görev performansı, örgütlerin temel çıktılarının sürdürülebilirliği açısından doğrudan stratejik bir değere sahiptir. Geleneksel olarak, bu anket yapısının ana odağı, bireylerin işlerinin merkezinde yer alan temel maddi veya teknik görevleri yerine getirme yeterliliğidir (Campbell vd.1990). Görev performansını tanımlamak için kullanılan davranışlar genellikle iş niceliği ve niteliği, iş becerileri ve iş bilgisini içermektedir (Campbell vd. 1990). Schepers (2008) ise, verilen görevleri zamanında ve etkin biçimde yerine getirme, işe yönelik dikkat ve öz disiplin, iş sonuçlarının niteliğine odaklanma gibi temel görev davranışlarını, görev performansı olarak adlandırmaktadır.

Örneğin, bir duvar ustasının binanın dış cephesini inşa etmesi, bir banka çalışanının müşteri işlemlerini zamanında ve hatasız gerçekleştirmesi, ya da bir sağlık çalışanının tedavi protokollerini doğru biçimde uygulaması, geleneksel ofis veya saha temelli görev performansına ilişkin somut örneklerdir. Ancak dijitalleşme ve evden çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte görev performansı, teknolojik araçları etkin kullanma becerisini de kapsar hâle gelmiştir. Bu bağlamda, bir müşteri temsilcisinin evinden çalışırken dijital platformlar aracılığıyla müşteri sorunlarına çözüm sunması, bir öğretim elemanının çevrimiçi sistemler üzerinden ders materyallerini hazırlayıp senkron ya da asenkron derslerini yürütmesi ya da bir yazılım geliştiricisinin ekip iletişimini dijital iş yönetim araçları üzerinden sürdürerek görev teslimlerini zamanında gerçekleştirmesi, güncel görev performansı örnekleri olarak değerlendirilebilir. Ortak payda, bu görevlerin her birinin doğrudan örgütsel hedeflere katkı sağlaması ve teknik iş tanımının yerine getirilmesine hizmet etmesidir (Campbell 1990; Koopmans vd. 2013; Meltem, Yurtçu 2017).

Goodhue ve Thompson’un (1995) ortaya koyduğu Görev-Teknoloji Uyumu modeli, EÇ bağlamında görev performansının başarıya ulaşmasında birey ile teknoloji arasındaki uyumun kritik olduğunu

vurgulamaktadır. Bireyin görevini yerine getirirken dijital araçlarla ne kadar etkili çalışabildiği, görev performansını doğrudan şekillendiren bir değişkendir. Özellikle uzaktan erişim sistemleri, veri tabanları, çevrim içi toplantı platformları gibi araçların verimli kullanımı, görev performansının sürdürülebilirliğini belirleyen unsurlar arasında yer alacaktır (Igbaria, Tan, 1997). Fiziksel etkileşimin ve örgütsel bağlamın sınırlı olduğu bu ortamda, yöneticiler ve sistemler tarafından en kolay gözlemlenebilir ve ölçülebilir olan boyut görev performansı olacaktır (Igbaria, Tan 1997; Goodhue, Thompson 1995). Çünkü evden çalışma koşullarında: İş tanımı dışı (bağlamsal) davranışlar daha az görünür hale gelmektedir; İş birliği ve vatandaşlık davranışları sanal ortamlarda ölçülmesi güç etkileşimlerdir; Geri bildirim mekanizmaları ve sosyal kıyas imkânları azalmaktadır. Bu bağlamda hem yöneticiler hem de çalışanlar için görev performansı, en somut ve adil performans göstergesi haline gelebilir. Görev çıktılarının (örneğin teslim edilen rapor, yazılan kod, derste harcanan süre, müşteri sayısı, sonlanan çağrı) dijital sistemler aracılığıyla daha kolay izlenebilir olması da bu boyutun görünürlüğünü de artırmaktadır. Ayrıca EÇ ortamında özerkliğin artması, görev performansını doğrudan etkileyen bireysel özelliklerin (öz disiplin, içsel motivasyon, zaman yönetimi gibi) önemini artırmıştır (Aguinis, 2013).

Tüm bu bilgilerin sonucunda; bu doktora araştırması bireysel performansı, 'çalışanların kendilerine verilen görev ve sorumlulukları yerine getirirken sergiledikleri davranış ve faaliyetler' şeklinde kavramsallaştıran bir çerçevede ele almaktadır (Borman, Motowidlo 1997). Görev performansı algısı en basit anlatımla; bir bireyin belirlenmiş iş tanımında yer alan görev ve sorumlulukları ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiği konusunda kendi öznel yargısıdır (Schepers 2008). Bu tanım doğrultusunda, bağlamsal/ örgütsel vatandaşlık davranışları ve uyarlanabilir performans gibi kavramlar araştırmaya dahil edilmemiştir (Campbell, Wiernik 2015; Koopmans vd. 2013). Ayrıca örgüte veya çalışanlarına doğrudan zarar vermek amacı taşıyan üretkenlik karşıtı iş davranışları da kapsam dışında bırakılmıştır. Son olarak, birey düzeyinin ötesine geçen ve ekip/takım veya örgüt düzeyinde değerlendirilen performans kavramları da inceleme kapsamına alınmamıştır.

2.3. İŞ TUTKUSU

Modern iş dünyasında bireylerin işle olan ilişkisi, yalnızca maddi kazanç ya da statü ile açıklanamayacak kadar karmaşık ve çok boyutlu bir hâl almıştır. Özellikle işin bireysel anlamı, motivasyon kaynakları ve psikolojik etkileri üzerine yapılan çalışmalar, bireylerin işe yönelik duygusal ve bilişsel bağlılıklarının iş performansından iş tatminine, örgütsel bağlılıktan psikolojik iyi oluş hâline kadar geniş bir yelpazede belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, bireylerin işe duydukları tutku, son dönemde

örgütsel psikolojinin ve davranış bilimlerinin dikkatle incelediği önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır (Vallerand vd. 2003; Vallerand, Houliort, Forest 2014).

Tutku (passion) kavramı, insan doğasının en güçlü ve derin yönelimlerinden biri olarak tarih boyunca hem felsefi hem psikolojik çerçevede ele alınmış, farklı dönemlerde farklı anlamlar kazanmıştır (Vallerand vd. 2003; Vallerand, Houliort, Forest 2014). Tutku, bireyin bir faaliyete yönelik yoğun ilgisini, sevgisini ve bağlılığını ifade eden güçlü bir içsel motivasyon biçimi olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu bağlılık biçimi, her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Özellikle Vallerand ve arkadaşlarının (2003) geliştirdiği İş Tutkusunun İkili Modeli, tutkuyu iki alt kategoriye ayırarak bu dinamiği daha derinlemesine anlamayı mümkün kılar. Bunlar: uyumlu tutku ve takıntılı tutkudur. Uyumlu tutku, bireyin seçtiği işle gönüllü ve dengeli bir şekilde özdeşleşmesini temsil ederken; takıntılı tutku, bireyin işle kontrolsüz bir şekilde meşgul olmasına ve diğer yaşam alanlarında çatışma yaşamasına neden olabilmektedir.

Son yıllarda yapılan ampirik çalışmalar, iş tutkusunun bireylerin performansı, üretkenliği, tükenmişlik düzeyi, yaşam doyumu ve iş-aile dengesi gibi pek çok değişken üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (Vallerand 2008; Forest vd. 2011; Curran vd. 2015; Pollack vd. 2020). Bu durum, iş tutkusunun yalnızca bireysel değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de önemli sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla iş tutkusunu anlamak hem bireysel iyilik hâlinin artırılması hem de sürdürülebilir bir örgütsel yapı inşa edilmesi açısından kritik bir gerekliliktir.

Bu başlıkta iş tutkusu kavramı, kavramsal bir çerçevede ele alınmaktadır. İlk bölümünde tutku kavramının tarihsel gelişimi ve psikolojik bağlamdaki yeri değerlendirilecek; ikinci bölümde iş tutkusu kavramı tanımlanacak ve kavramsal sınırları çizilecektir. Ardından iş tutkusunun teorik dayanakları, ikili modeli, her bir tutku türünün öncülleri ve sonuçları detaylandırılarak ortaya konulacaktır.

2.3.1. Tutku ve İş Tutkusu Kavramı

2.3.1.1. Tutku Kavramı

Tutku sözcüğü, Latince ‘ızdırap, acı çekmek’ (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 86) kökünden gelmektedir. Son yıllarda bu kelime, sihirli bir güç ve kişinin işini anlamlandıran güçlü bir motive edici faktör olarak yeniden doğmuş gibidir (Vallerand 2015). Antik Yunan felsefesinde Platon, tutkuları ruhun akıldışı bölümüyle ilişkilendirmiş; Aristoteles ise tutkuları mutlak olumsuzlukla değil, ahlaki denge içerisinde yönetilmesi gereken bir yönelim olarak değerlendirmiştir (Vallerand vd. 2003). Orta Çağ’da özellikle Hristiyan düşüncesi çerçevesinde tutku daha çok bir zayıflık, dünyevi ve bedeni arzulara yönelim olarak değerlendirilmiştir. Örneğin, Spinoza (1632-1677) tutkuyu bireyleri kontrol

eden ve onları pasif hale getiren bir olgu olarak görmüştür (Vallerand vd. 2003; Vallerand 2015). Diğer yandan birçok filozof ise tutkuyu olumlu ve uyarlanabilir sonuçlara yol açan bir şey olarak kavramsallaştırmıştır (örneğin, René Descartes, 1595-1650; Hegel, 1770-1831) (Vallerand, Houlfort, Forest 2014: 86).

Vallerand (2008), tutkuyu ‘bireyin değer verdiği ve sıklıkla gerçekleştirdiği bir etkinliğe karşı duyduğu güçlü bir eğilim’ olarak tanımlamaktadır. Bu etkinlik bireyin kimliğiyle bütünleşmiş, yaşam anlamının bir parçası haline gelmiştir. Tutkunun bu şekilde tanımlanması, onu sadece geçici bir heyecan ya da motivasyon durumundan ayırır; tutku süreklilik arz eden, kişinin benliğiyle bütünleşmiş bir yönelimdir (Vallerand, 2010; Vallerand vd. 2003). Vallerand’ın (2015) geliştirdiği *Tutkunun İkili Modeli*, tutkuyu bireyin benliğiyle olan ilişkisine göre iki türde açıklamaktadır. Bunlar: uyumlu tutku (harmonious passion) ve takıntılı tutkudur (obsessive passion). Bu ikili ayrım, tutkunun yalnızca yoğun bir motivasyon biçimi değil, aynı zamanda psikolojik sağlığa katkı sağlayan ya da zarar verebilen bir yapı olduğunu da ortaya koymaktadır (Vallerand vd. 2003; Forest vd. 2011). Tarihsel süreç içerisinde irrasyonel ve bastırılması gereken bir dürtü olarak ele alınan tutku, günümüzde bireysel gelişimi, anlam üretimini ve psikolojik iyi oluşu destekleyen temel bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmekte; başta iş yaşamı olmak üzere eğitim, sanat, spor gibi pek çok alanda bireysel başarıyı ve doyumu şekillendiren bir unsur haline gelmektedir (Curran vd. 2015; Salessi vd. 2017; Lavigne vd. 2014).

2.3.1.2. İş Tutkusu Kavramı

Tutku kavramının bireyin yaşamındaki genel işlevlerinden hareketle, iş yaşamı bağlamına taşınmasıyla birlikte iş tutkusu kavramsallaştırılmış ve örgütsel davranış literatüründe giderek daha fazla önem kazanan bir yapı haline gelmiştir (Vallerand, Houlfort, Forest 2014). İş tutkusu, bireyin yaptığı işe yönelik güçlü bir arzu, bağlılık ve içsel güdülenme düzeyini tanımlayan psikolojik bir kavramdır. Bu kavram, yalnızca işin sıklıkla ve yüksek yoğunlukla yapılmasını değil, aynı zamanda bireyin yaptığı işe duyduğu anlam, bağlılık ve özdeşim düzeyini de kapsamaktadır (Vallerand vd. 2003; Vallerand, 2015). İş tutkusunun üç temel özelliği vardır: içsel olarak değer verilen bir faaliyete yönelik güçlü eğilim, bu faaliyetin bireyin kimliğiyle bütünleşmiş olması, süreklilik arz eden bir katılım isteği (Vallerand 2010).

Böylece işe yönelik tutku, çalışanların çok çalışma arzusunu ve işle ilgili faaliyetlere önemli miktarda kaynak harcamaktan duydukları tatmini açıklamaktadır (Baum, Locke 2004: 588; De Clercq, Belausteguigoitia 2017: 79). Ho ve Astakhova (2020), iş tutkusunu duygusal bulaşma yoluyla liderlerden çalışanlara geçen güçlü bir motivasyon kaynağı olarak ele almıştır. Zıgarmi ve arkadaşları (2016: 170) ise iş tutkusunu: “Bireyin tutarlı, yapıcı iş niyetleri ve davranışlarıyla sonuçlanan çeşitli iş ve örgüt olaylarının bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinden kaynaklanan kalıcı, duygusal olarak

olumlu, anlam temelli iyi olma duygusu” şeklinde ifade etmiştir. Yani kişi hem bilişsel hem de duygusal olarak işi değerlendirdiğinde kalıcı bir arzu duyuyorsa tutkuludur (Salessi vd. 2017: 166). Ama işlerin zamanında tamamlanması veya günlük işlerin başarı ile düzenlenmesi tutku için yetersizdir. Kişisel gelişimin sürdürülmesi, başarının sürekliliği, üretkenlik ve bütün bunların kalıcı bir arzuya dönüştürülmesi asıl gerekli olanlardır (Perrewé vd. 2014: 146). Bu bağlamda iş tutkusu, yalnızca işin yapılmasından alınan haz ile sınırlı değildir, aynı zamanda bireyin benliğiyle iş arasındaki ilişkiyi temsil etmekte; bireyin işi yalnızca bir geçim aracı değil, aynı zamanda bir anlam ve kendini gerçekleştirme zemini olarak görmesiyle karakterize olmaktadır (Forest vd. 2011).

Bu araştırmada iş tutkusu şu şekilde kavramsallaştırılmıştır: “İnsanın sevdiği, önem verdiği, çok fazla zaman ve enerji harcadığı, hatta kendi kimliğini yansıttığını düşündüğü bir işe yönelik duyduğu güçlü eğilimdir (Vallerand, Houliort 2003: 177; Vallerand, vd. 2003: 756; Bélanger vd. 2013: 2). Ayrıca, iş tutkusunun iki biçimlidir. İlki, benliğin ve kişinin yaşamının diğer yönleriyle uyum içinde olan bir iş tutkusu olarak değerlendirilebilir ve genellikle sağlıklı sonuçlara yol açar. İkinci biçim ise, benliğin ve kişinin yaşamının bazı yönleriyle çatışmada olabilir ve bu nedenle daha az sağlıklı, hatta bazen sağlıksız sonuçlara yol açması olasıdır” (Vallerand 2015).

Sonuç olarak, iş tutkusu, bireyin işine karşı geliştirdiği içsel bağlılığı, bu bağlılığın benlikle bütünleşme düzeyini ve işin bireysel anlam dünyasındaki yerini ifade eden iki boyutlu bir kavramdır. Literatürdeki tanımlar, iş tutkusunun bireysel ve örgütsel düzeyde hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bu yönüyle iş tutkusu, sadece bireysel motivasyon ya da iş doyumu gibi yapılarla sınırlı olmayan, daha derin ve karmaşık bir psikolojik olgu olarak değerlendirilmelidir (Perrewé vd. 2014; Salessi vd. 2017).

2.3.2. İş Tutkusunun Önemi

İş, kişinin uyanık olduğu zamanın yarısını (belki de fazlasını) tekeline alan, yaşamının önemli bir bölümüdür. Hele ki evden yapıldığında, sanırım hayatın bizzat kendisi, iş oluveriyor. Bazı insanlar işlerini hesaplarına gelen maaş miktarı veya daha yüksek bir pozisyona giden basamak olarak görüyor, bazıları işlerini bir meslek olarak görüyor ve değerli buluyorlar (Vallerand 2015; Forest vd. 2011). Gerçekten de iş, bazı insanlar için o kadar önemlidir ki varoluşlarına anlam katar ve kimliklerinin bir parçası haline gelir (Vallerand, Houliort 2003). Bu sebeple araştırmalar göstermektedir ki: çalışanların işlerine duydukları bu eğilimin niteliği ve niceliği, kişiler arasında büyük ölçüde değişmekte ve önemli sonuçlara yol açmaktadır. Genel pozitif psikoloji biliminde (Forest vd. 2011) yer alan tutkunun motivasyonel yaklaşımı (Vallerand vd. 2003; Vallerand vd. 2007), çeşitli faaliyetlere yapılan farklı zaman ve enerji yatırımı modellerinin insanların duygulanımlarını, bilişlerini ve davranışlarını

nasıl etkilediğine ışık tutabilmektedir. Dolayısıyla iş tutkusu modeli, örgütlerin ve üyelerinin olumlu sonuçlarını, süreçlerini ve özelliklerini incelemeyi amaçlayan genel pozitif örgütsel bilimin ‘Çalışanların (iş) hayatları nasıl daha yaşamaya değer hale getirilebilir?’ temel sorusuna, ‘Bir işe karşı uyumlu bir tutkuya sahip olacakları ortamı yaratarak’ cevabıyla katkıda bulunmaktadır (Forest vd. 2011; Vallerand vd. 2003).

‘Hiçbir şey tutku kadar önemli değildir. Hayatınızda neye ulaşmak isterseniz isteyin, tutkulu olun’ sözü ile ünlü rock yıldızı Jon Bon Jovi şu noktanın altını çizmektedir: Çalışma hayatında başarı, tutku ile gelmektedir (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 84). Bu görüşün doğruluğunu kanıtlar şekilde son yıllarda iş dünyası basınında da benzer başlıklar, ‘tutkunuzu takip edin’ ya da ‘tutku, başarının temel bileşenidir’ vb., giderek daha fazla yer almaktadır (Örn. Forbes makalelerinde tutku; Collamer 2019). İşletmeler, çalışan tutkusunu arttırmanın yetenek gelişiminin temel taşı olduğunu savunmakta (Hagel vd. 2014) ve tutkulu çalışanları işe alıp, elde tutmaya çalışmaktadır. Tutku duyduğu işi, maaş karşılığında yapan o şanslı insanları istihdam etmek isteyen iş yeri sahipleri; tutkuyu oluşturacak unsurları bir araya getirirlerse elbet filozof Hegel’in yıllar önce öne sürdüğü gibi yüksek başarı düzeylerine ulaşabilirler (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 85,94). Gallup danışmanlık şirketinin Ocak 2021’de 112312 iş biriminden topladığı verilere göre ABD’de çalışanların sadece yüzde 39’u işlerine bağlıdır (Harter 2021). Bu bağlılık örgütler için tutkuya dönüşerek iş yerlerinin gelişmesine yardımcı olur (Kreil vd. 2021: 1). Ayrıca hızla değişen küresel ekonomide, işgücü verimliliğini sürdürülebilir bir şekilde artırmayı hedefleyen işletmeler için iş tutkusu, giderek daha da belirleyici bir hale gelmektedir (Astakhova, Porter 2015). Bunun yanı sıra, çalışanların işe olan tutkusu, herhangi bir zorluk karşısında daha fazla direnç göstermelerini (Indriasari, Setyorini 2018: 26; Haq, De Clercq, Azeem 2020) ve güç durumlarda kullanabilecekleri pozitif, işle ilgili enerjilerini muhafaza etmelerini de sağlayabilir (De Clercq, Belausteguigoitia 2017: 78). Bu da kriz dönemlerinde bile performanslarında olumlu sonuçların sürebileceği anlamına gelmektedir.

2.3.3. İş Tutkusunun Teorik Temelleri

İş tutkusu literatüründe de Öz Belirleme Kuramı (Self-Determination Theory²- SDT), bireyin işle kurduğu ilişkinin niteliğini anlamada temel teorik çerçeve olarak benimsenmiştir (Vallerand, Houliort 2003). İnsanlar doğası gereği aktif, meraklı, öğrenmeye ve gelişmeye açık varlıklardır. Ancak bu potansiyelin açığa çıkabilmesi, belirli temel psikolojik koşulların sağlanmasına bağlıdır. SDT, Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen bireylerin davranışlarını yalnızca dışsal ödül ve cezalarla değil, aynı zamanda içsel güdülenme süreçleriyle de açıklayan kapsamlı bir motivasyon kuramıdır (Ryan, Deci

² Öz Belirleme yani Kendi Kaderini Tayin kuramında üç temel ihtiyaç: Yeterlilik, İlişkililik (İlişkisel Bağlılık), Özerkliliktir.

2017). SDT'ye göre bireyler bir davranışı kendi içsel istekleriyle ve gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirdiklerinde, yani davranışlarının kaynağı öz-yönelimli olduğunda, içsel motivasyon gelişmektedir. Öte yandan, eğer davranışlar dışsal baskılar, ödüller veya cezalar gibi unsurlara bağlıysa, bireyler dışsal motivasyonla hareket etmektedir. Motivasyonun bu niteliği, bireyin iş yaşamındaki tutum ve bağlılıklarını da derinden etkilemektedir (Deci, Olafsen, Ryan 2017). SDT, bireyin psikolojik iyi oluşunu ve sürdürülebilir motivasyonunu açıklarken üç temel psikolojik ihtiyacın karşılanması gerektiğine vurgu yapmaktadır: 1. Özerklik (Autonomy): Kişinin kendi davranışları ve hedefleri üzerinde seçim ve kontrol sahibi olma ihtiyacı; 2. Yeterlilik (Competence): Bireyin kendisini etkili, başarılı ve yetkin hissetme ihtiyacı; 3: İlişkisel Bağlılık (Relatedness): Başkalarıyla anlamlı ve destekleyici ilişkiler kurma, sosyal olarak bağlantılı hissetme ihtiyacıdır (Vallerand, Houlfort, Forest 2014; Deci, Ryan 2012). Bu ihtiyaçlar karşılandığında bireyler psikolojik olarak daha sağlıklı, motive ve üretken hale gelirken; ihtiyaçların bastırılması ya da yeterince karşılanmaması durumunda ise motivasyon azalmakta ve dışsal kaynaklara bağımlı hale gelmektedir (Deci, Ryan 2000; Ryan, Deci 2017).

SDT, yalnızca bireyin davranışlarını açıklamakla kalmaz; aynı zamanda bu davranışların ardında yatan değerler, anlamlar ve benlik gelişimi süreçlerine de odaklanmaktadır. İnsanların psikolojik olarak büyüme, kimlik geliştirme ve yaşamlarına anlam katma yönünde içsel bir eğilime sahip oldukları varsayılır (Vallerand 2010). Bu bağlamda, bireyin bir etkinliğe karşı tutku geliştirmesi, söz konusu etkinliğin temel psikolojik ihtiyaçlarla ne ölçüde örtüştüğüyle yakından ilişkilidir (Vallerand, Houlfort 2003). Böylece iş tutkusu literatüründe de SDT, bireyin işle kurduğu ilişkinin niteliğini anlamada temel teorik çerçeve olarak benimsenmiştir. Özellikle Vallerand ve arkadaşları (2003; 2007), Deci ve Ryan'ın kuramını temel alarak geliştirdikleri Tutkunun İkili Modeli (Dualistic Model of Passion - DMP) ile iş tutkusunu iki farklı biçimde açıklamaktadır: 1. Uyumlu tutku (Harmonious passion- HP): Bireyin işe yönelik bağlılığının gönüllü, içsel ve psikolojik ihtiyaçlarla uyumlu şekilde gelişmesi; 2. Takıntılı tutku (Obsessive passion- OP): İşle kurulan ilişkinin dışsal baskılar, zorunluluklar ya da kimlik çatışmaları yoluyla şekillenmesidir. Bu modele göre, bireyin işine duyduğu tutkunun biçimi, temel psikolojik ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılandığıyla doğrudan ilişkilidir (Vallerand, Houlfort, Forest 2014). Özerklik, yeterlilik ve ilişkililik ihtiyaçlarının karşılandığı örgütsel bağlamlarda uyumlu tutku gelişirken; bu ihtiyaçların bastırıldığı veya çelişkili biçimde karşılandığı durumlarda takıntılı tutku ortaya çıkmaktadır (Vallerand vd. 2003; Vallerand, 2015; Forest vd. 2011; Liu vd. 2011). Bu ayrım, özellikle evden çalışma gibi bireyin iş deneyiminde özerkliğin ve içsel güdülenmenin öne çıktığı bağlamlarda daha da belirgin hale gelebilir. Çalışanların işlerini ne ölçüde kendi istekleriyle ve anlamlı buldukları biçimde gerçekleştirdikleri, iş tutkusunun yönünü ve sürdürülebilirliğini doğrudan etkileyebilir.

Literatürde, iş tutkusunun yalnızca temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla değil, aynı zamanda bireyin işine dair yaptığı bilişsel değerlendirmelerle de şekillendiğini belirten az sayıda araştırma vardır. Bilişsel Değerlendirme teorisine göre, bir çalışanın iş tutkusu deneyiminin altında yatan değerlendirme sürecinin dört temel unsuru vardır: (i) Algılayanın iç yaşamını şekillendiren öncüller; (ii) değerlemeyi yapanın kişisel özellikleri; (iii) değerlendirme ve; (iv) niyet ve/veya davranış şeklinde ortaya çıkan başa çıkma mekanizmalarıdır (Peyton, Zigarmi 2021:2). İyi oluşun belirleyicilerini daha iyi anlamak ve bireyin iyi olma duygusunu neyin uyarabileceğini ölçmek için, işe yönelik özellikleri araştırmak gerekmektedir. Bazı araştırmalarda araştırılan iş öncülleri, liderlik davranışlarını (Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021); çalışanların özerklik, görev çeşitliliği, büyüme fırsatları, prosedür adaleti, dağıtım adaleti ile liderlerine duygusal ve bilişsel temelli güvenleri gibi çalışma ortamlarına ilişkin algılarını içermektedir (Peyton, Zigarmi 2021).

Sonuç olarak bütüncül bakış açısı ile, iş tutkusunu yalnızca bireysel değil, aynı zamanda bağlamsal ve etkileşimsel bir kavram olarak ele almanın önemi ortadadır.

2.3.4. Tutkunun İkili Modeli

Bireyler, iş tutkusunu esas olarak iki farklı (düalistik) biçimde içselleştirmektedir (Vallerand vd. 2003). Bu bağlamda Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen Tutkunun İkili Modeli (Dualistic Model of Passion – Ya da İkili Tutku Modeli- DMP), iş tutkusunu iki temel biçimde kavramsallaştırır: Uyumlu (harmonious) tutku ve Takıntılı (obsessive) tutkudur. Bu model, bireyin bir işe yönelik güçlü bağlılığının nasıl farklı duygusal, bilişsel ve davranışsal sonuçlar doğurabileceğini açıklamaktadır (Vallerand 2008; Vallerand 2015). Eğer bireyin tutkusu diğer aktivitelerini engellemiyor, uyum gösteriyor ve birey özgürce faaliyetlerini seçebiliyorsa tutkusu uyumlu ve aktiftir. Öte yandan birey tutku duyduğu faaliyeti gerçekleştirmek için kontrol edemediği bir dürtüye sahipse ve tutkusunun kölesi gibiyse tutkusu takıntılı ve pasiftir (Salessi vd. 2017: 167). Uyumlu tutku, tutku kavramını doğrudan pozitif psikoloji davranışına yerleştirmektedir (Zigarmi vd. 2011b).

2.3.4.1. Uyumlu Tutku

Uyumlu tutku (HP: Harmonious Passion), kişinin sevdiği faaliyeti gerçekleştirmesi için güçlü ancak kontrol edilebilir bir seviyede olan arzusunu ifade eder. Tutku duyulan faaliyet, kişinin kimliğinin önemli bir parçasıdır ve tutarlıdır (Vallerand, Houlfort 2003). HP, bireyin bir işi özümseyerek, özerk bir biçimde içselleştirmesi sonucu ortaya çıkar (Vallerand vd. 2003). Bu tür bir içselleştirme, bireyin aktiviteyi herhangi bir dış baskıdan bağımsız olarak kendisi için anlamlı bulması ve gönüllü olarak benimsemesiyle gerçekleşir. Aktivite, bireyin kimliğinde önemli bir yer edinir; ancak hayatının diğer

yönleriyle dengeli bir biçimde bütünleşir (Dalpé vd. 2019: 280). Böylece kişi, tutku duyduğu işe ne kadar vakit ayıracağına kendi iradesi ile karar verebilir. Savunmacı bir tavır olmaksızın, dünyayı tecrübe etmek için yeterli özgürlüğe sahiptir ve tutku duyduğu faaliyeti tam olarak gerçekleştirebilir.

HP, insanları sürekli çabalara yatırım yapmaya yönlendirerek, yeni beceriler kazanmalarına, kendi doğal güçlü yanlarını geliştirmelerine ve yeterlilik ile kişisel etkinlik duygularını arttırmalarına olanak tanımaktadır. Ayrıca tutkunun beraberindeki iyi oluşla birlikte bu keyifli işe katılım, olumlu duyguları ortaya çıkarmaktadır (Salessi vd. 2017: 167). Birey işiyle özdeşleşirken, bu özdeşleşme onun özgürlüğünü ve iyi oluşunu tehdit etmez. Aksine, bireyin temel psikolojik ihtiyaçları olan özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik karşılandıkça, bu tutku daha da güçlenmektedir (Deci, Ryan 2000; Vallerand 2015). Özellikle EÇ koşullarında iş ve özel hayatını dengeleyebildiğini, zamanını yönetebildiğini düşünen, teknolojik kaynaklara ve bilgiye ulaşabilen bir çalışan kendini yeterli hissedebilir. Ayrıca çevrimiçi ortamda yöneticisi ve ekip arkadaşlarıyla kurulan olumlu ilişkiler, ilişkisellik ihtiyacını destekleyebilir. Tüm bunlar uyumlu tutkuyu pekiştirecektir.

2.3.4.2. Takıntılı Tutku

Takıntılı tutku (Obsessive Passion- OP) kişinin sevdiği faaliyeti yerine getirmek için kontrol edilemeyen bir dürtüye sahip olmasını ifade eder (Vallerand vd. 2003: 756; Houliort vd. 2015: 85). Faaliyeti gerçekleştirme kararını özgür iradesi ile vermemiştir (Salessi vd. 2017: 167). Kişi, tutku duyduğu işi sürdürmek için üzerinde bir baskı hissetmekte ve tüm dikkatini ona vermektedir. Bu tür içselleştirme, bireyin içsel baskılar (örneğin öz saygı kaygısı) ya da kişilerarası baskılar (örneğin sosyal kabul ihtiyacı) nedeniyle aktiviteyi benimsemesi durumunda gelişir. Birey, yaptığı işi sevmekle birlikte, onun kontrolü altına girer; faaliyet üzerindeki kontrolünü kaybeder ve kendini işle özdeşleşmeye zorunlu hisseder. Hatta kişinin hayatında çok büyük bir alanı bu faaliyet kaplamaktadır. Tüm yumurtalar tek sepette olduğundan da her şey, tutkusunun etrafında dönmektedir (Bélanger vd. 2013: 2). Bu katı bağlılık, kişinin hayatının diğer yönlerini ihmal etmesine yol açar. Bu az ilgi de gerilim ve çatışmalar yaratmaktadır. Ayrıca takıntılı bir şekilde tutku duyduğundan, sevdiği faaliyeti güvensiz bir şekilde gerçekleştirebilir ve karşılaştığı güçlükler ile zorlukları fırsat yerine birer tehdit olarak algılayabilir (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 86-88).

Takıntılı tutkuda birey, işten uzaklaştığında suçluluk hissedebilir, mola vermekte zorlanabilir ya da tatilde dahi işten kopamayabilir. Bu durum, kişinin psikolojik ihtiyaçlarının yeterince karşılanmadığını ve motivasyonun dışsal baskıların içselleştirilmesinden kaynaklandığını göstermektedir (Vallerand 2010; Curran vd. 2015). Özellikle EÇ ortamlarında, çalışanların her an ulaşılabilir olma beklentisi, bireyin özerklik algısını zedeleyerek takıntılı tutkuyu tetikleyebilir. Birey işi bırakmakta zorlandığı gibi, işle zihinsel mesafe kurmakta da güçlük çeker (Vallerand, Houliort 2003).

Özetle Tutkunun İkili Modeli, tutkunun azlığı ya da çokluğu gibi bir nicelik farkını değil de tutkunun nasıl içselleştirildiğinin bir ayrımını ifade etmektedir (Vallerand vd. 2003; Vallerand vd. 2014). Aynı düzeyde işine tutku duyan iki birey, uyumlu ya da takıntılı tutkuya sahip olmaları nedeniyle tamamen farklı psikolojik ve iş sonuçlarıyla karşılaşabilir (Vallerand vd. 2003). Bu anlayışa uygun olarak, tutkulu bir faaliyetin nasıl gerçekleştiği ve diğer yaşam alanlarıyla nasıl bütünleştirildiği konusunda ikiye ayrılan tutku; özerk bir içselleştirme ile uyumlu tutku, daha baskıcı bir içselleştirme ile oluştuğunda ise takıntılı tutku adını almaktadır (Bélanger vd. 2013: 2).

2.3.5. İş Tutkusunun Öncülleri ve Sonuçları

İş tutkusu literatürü, Robert Vallerand'ın 2003 yılında bir faaliyete yönelik tutku kavramını tanıtmayı ve aynı yıl Vallerand ile Houliort'un bu kavramı iş yaşamı bağlamına uyarlamasıyla birlikte hızla gelişmeye başlamıştır. Aradan geçen yirmi yılı aşkın sürede, iş tutkusunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerini inceleyen kapsamlı bir araştırma alanı oluşmuştur. Tutku, bireyleri yeni beceriler edinmeye ve faaliyetlerinde daha yüksek performans göstermeye yönlendirdiği için kişisel gelişimi destekleyen önemli bir psikolojik yapı olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle, literatürde iş tutkusunun sonuçlarına odaklanan araştırmalar oldukça yaygındır (Vallerand, Houliort, Forest 2014). Ancak, tutkunun nasıl geliştiğini, hangi bireysel, çevresel ve örgütsel faktörler tarafından şekillendirildiğini açıklayan araştırmalar görece sınırlıdır (Dalpé vd. 2019: 280). Oysa iş tutkusunun hem öncüllerini hem de sonuçlarını derinlemesine anlamak, yöneticilere ve insan kaynakları profesyonellerine çalışanların tutkularını nasıl geliştirebilecekleri ve bu tutkuyu nasıl sürdürülebilir kılacakları konusunda önemli bir bakış açısı sunmaktadır (Zigarmi vd. 2011a).

2.3.5.1. İş Tutkusunun Öncülleri

İş tutkusu literatürü, tutkunun sonuçları üzerinde yoğunlaşmasına rağmen, bu yapının gelişiminde rol oynayan öncüller görece daha az araştırılmıştır (Astakhova, Porter 2015). Mevcut araştırmalar, iş tutkusunun bireysel, kişilerarası ve örgütsel düzeydeki çeşitli etkenlerle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, uyumlu ve takıntılı tutkunun gelişiminde etkili olan faktörler farklılaşmakta ve SDT (Deci, Ryan 2000; Vallerand 2015) bu farklılıkların açıklanmasında teorik bir temel sunmaktadır.

İş tutkusunun gelişiminde bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ve psikolojik eğilimler belirleyici bir rol oynamaktadır. Özellikle karakterin güçlü yönleri (signature strengths), özerk kişilik yapısı ve kimlik merkezliyeti gibi bireysel eğilimlerin iş tutkusu üzerinde etkili olduğu gösterilmiştir (Vallerand, Houliort, Forest 2014). Ayrıca, mükemmeliyetçilik her iki tutku türüyle de ilişkili olmakla birlikte, yönü

ve etkisi farklıdır. Uyumlu tutkuda birey, yüksek standartlara ulaşmak isterken bu süreci içsel olarak yönlendirir; takıntılı tutkuda ise bu standartlar baskı unsuru haline gelmektedir (Curran vd. 2015). Kişilik yönelimi de tutku türünü ayırt eden önemli bir belirleyicidir. Otonom yönelimli bireylerin, faaliyetlerini gönüllü olarak benimsemeye daha yatkın oldukları ve bu nedenle uyumlu tutkuyu geliştirme olasılıklarının yüksek olduğu öne sürülmektedir. Buna karşılık, kontrol yönelimli bireylerin dışsal onay ve ödüllere bağımlı hareket ettikleri ve bu durumun takıntılı tutkunun gelişimine katkıda bulunduğu ifade edilmektedir (Vallerand 2015; Salessi, vd 2017: 170). Benzer şekilde, iç kontrol odağına sahip bireylerin, iş üzerinde kişisel etki sahibi olduklarına inanarak uyumlu tutku geliştirmeleri daha olasıdır; öte yandan, kontrol eksikliği algısı (dışsal odak), bireyin işi dışsal beklentilere göre yapmasına yol açarak takıntılı tutkuyu tetikleyebilir (Zigarmi, Galloway, Roberts 2016).

İş tutkusunun gelişiminde sosyal çevrenin ve kişilerarası ilişkilerin etkisi de dikkate değerdir. Aileden, toplumdan ya da örgütten gelen başarı beklentileri, bireyin işi gönüllü olarak değil, dışsal baskılarla içselleştirmesine neden olabilir. Bu durum, özellikle takıntılı tutkuyu besleyen bir bağlam oluşturur (Vallerand vd. 2003; Ho, Astakhova 2020). Bireyin benlik değerini sadece işle tanımlaması ve alternatif kimlik kaynaklarının sınırlı olması, işi hayattaki tek anlam kaynağı haline getirerek takıntılı tutkuyu güçlendirebilir (Vallerand 2010). Öte yandan, bireyin sosyal ilişkilerinde psikolojik güvenlik ve destek hissi, uyumlu tutkuyu destekleyen önemli unsurlar arasındadır. Örneğin, çalışanların yöneticileriyle olan güven temelli ilişkileri, işin gönüllü olarak benimsenmesini kolaylaştırmakta ve uyumlu tutkuya zemin hazırlamaktadır (Peyton, Zigarmi 2021).

Tutkunun gelişiminde örgütsel yapıların ve liderlik tarzlarının önemli etkileri bulunmaktadır. Özellikle özerklik destekleyici liderlik yaklaşımları, bireyin işine içsel bir bağlılık geliştirmesini kolaylaştırmakta ve uyumlu tutku oluşumunu teşvik etmektedir (Liu vd. 2011; Vallerand vd. 2014; Salas-Vallina, Rofcanin , Heras 2021). İşin birey için anlamlı ve değerli bulunması, kişisel değerlerle örtüşmesi, görev çeşitliliği, büyüme fırsatları ve adil yönetim uygulamaları da bu süreci destekleyen diğer örgütsel unsurlar arasındadır (Carpentier vd. 2012; Forest vd. 2011; Pollack vd. 2020; Peyton, Zigarmi 2021). Buna karşılık, katı denetim altında yürütülen, çalışanlara düşük özerklik tanıyan ve yoğun performans baskısı içeren örgütsel iklimler, takıntılı tutkunun gelişimi açısından risk faktörüdür (Perrewé vd. 2014). Çalışanların sürekli denetlenme hissiyle hareket ettiği bu tür ortamlarda, bireyler işi kendi arzularıyla değil, dışsal zorunluluklarla sürdürürler. Bu durum, kontrollü içselleştirme süreçlerini besleyerek takıntılı tutkunun oluşumuna neden olabilir (Vallerand 2008; 2015).

SDT çerçevesinde değerlendirildiğinde, iş tutkusunun türü, bireyin işle kurduğu ilişkinin doğasına bağlı olarak farklı öncüllerle şekillenmektedir. Uyumlu tutku, bireyin özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılandığı, gönüllülüğe dayalı bir içselleştirme süreciyle gelişir. Takıntılı tutku ise, dışsal baskıların ve kontrolcü süreçlerin egemen olduğu ortamlarda, içsel

ihtiyaçlardan ziyade dışsal zorunlulukların içselleştirilmesiyle ortaya çıkar. Bu ayrım, yalnızca bireysel farklılıkları anlamak açısından değil, aynı zamanda işverenlerin çalışan bağlılığı stratejilerinin niteliğini belirlemek açısından da önem arz etmektedir.

2.3.5.2. İş Tutkusunun Sonuçları

HP, bireyin işiyle sağlıklı, gönüllü ve özerk bir ilişki kurmasını sağladığından bireyler, işe yüksek düzeyde içsel motivasyonla yaklaşır, işlerinden haz alırlar (Vallerand vd. 2003; Forest vd. 2011). Araştırmalar, HP'nin daha yüksek yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş, iş tatmini, pozitif duygulanım ve düşük tükenmişlik düzeyleriyle pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Carbonneau vd. 2008; Carpentier vd. 2012; Curran vd. 2015). Bu bireyler, işlerine kendiliğinden odaklanabilir, zamanın nasıl geçtiğini fark etmeden çalışabilirler. Bu durum hem içsel doyumu hem de üretkenliği artırmaktadır (Carpentier vd. 2012).

Uyumlu tutkuya sahip çalışanlar, yaratıcılık, problem çözme ve karar alma süreçlerinde daha esnektir. Aynı zamanda ekip çalışmasına daha yatkın, yardımseverlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi olumlu sosyal tutumlara daha açıktır (Vallerand vd. 2014; Zigarmi vd. 2011b). Bu bağlamda HP, örgütsel bağlılık, çalışan memnuniyeti ve örgütsel inovasyon gibi alanlara da olumlu katkı sunmaktadır (Pollack vd. 2020). Uyumlu tutku, bireylerin psikolojik dayanıklılığını artırarak uzun vadeli mesleki sürdürülebilirliği destekler (Lavigne vd. 2014). Literatürde HP'nin konsantrasyon, dikkat, pozitif duygular, kaliteli iş ilişkileri ve zamanla artan iş tatminiyle güçlü biçimde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Forest vd. 2011; Malchelosse vd. 2024). Öte yandan takıntılı tutku, bireyin işle kurduğu ilişkiye dışsal baskıların veya içsel zorunluluk duygusunun hâkim olduğu bir biçimdir. Bu tür tutkuya sahip bireyler, işi gönüllü olarak değil, zorunluluk hissiyle yaparlar. Bu durum, bireyin işle ilgili düşüncelerden zihinsel olarak uzaklaşamamasına, sürekli baskı altında hissetmesine ve nihayetinde tükenmişlik yaşamasına neden olur (Carbonneau vd. 2008; Curran vd. 2015). Takıntılı tutku, bireylerin iş dışında kalan yaşam alanlarını ihmal etmelerine, sosyal ilişkilerde zayıflamaya ve yaşam doyumunun azalmasına yol açar (Forest vd. 2011; Lavigne vd. 2014).

OP'ye sahip bireylerin işten aldıkları doyum düşüktür; bu bireyler çoğunlukla sorumluluk ve dışsal onay ihtiyacıyla hareket eder (Carpentier vd. 2012). İşten uzak olduklarında dahi işle ilgili düşünceler zihinlerinde yer kaplamaya devam eder; bu da bilişsel esnekliği ve duygusal esenliği bozar. OP, bireyin yaratıcı düşünme, yenilik üretme ve alternatif çözümler geliştirme kapasitesini sınırlandırır; çünkü kişi başarıya ulaşmak için belirli bir yol ve yöntemde ısrarcı olabilir (Liu vd. 2011). Dahası, bu bireyler daha bireyci ve rekabetçi davranışlar sergileyebilir, ekip çalışmasında zorlanabilir ve iş birliğine kapalı hale gelebilir (Forest vd. 2011).

Örgütsel sonuçlar bakımından takıntılı tutku, başlangıçta yüksek çaba ve performans izlenimi yaratsa da uzun vadede çalışan tükenmişliği, yüksek iş gücü devri, düşük örgütsel bağlılık ve yaratıcılıkta azalma gibi olumsuz sonuçlara yol açabilir (Pollack vd. 2020; Perrewé vd. 2014). OP'nin bireyleri etik dışı davranışlara yöneltebileceği de belirtilmiştir; örneğin, işte başarı sağlamak amacıyla bilgi saklamak veya çarpıtmak gibi davranışlar sergileyebilirler (Salessi vd. 2017:172). Bu, OP'nin karanlık yüzü olarak değerlendirilir. Ampirik çalışmalar, HP'nin psikolojik iyi oluşla, OP'nin ise olumsuz duygulanım, çatışma ve ruminasyonla ilişkili olduğunu göstermektedir (Dalpé vd. 2019: 280-281). Uyumlu ve takıntılı iş tutkusunun iş performansına etkisi, literatürde yeterince ilgi görmemiştir (Astakhova, Porter 2015: 1315). Ancak, literatürdeki araştırmalar gösteriyorki uyumlu tutkuyla ilişkili performans artışı, pozitif psikolojik işleyişle desteklenirken, takıntılı tutkunun performansla olan ilişkisi daha çelişkilidir. Bazı araştırmalarda OP ile performans arasında negatif veya anlamsız ilişki bulunmuşken, bazı çalışmalarda kısa vadeli pozitif etkiler gözlenmiştir (Kreil vd. 2021: 3). Ancak, uzun vadeli sürdürülebilirlik açısından bakıldığında OP'nin daha az optimum işleyişe yol açtığı, HP'nin ise sağlıklı bir mükemmellik arayışını desteklediği belirtilmektedir (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 95,96; Ho, Wong, Lee 2011).

Sonuç olarak, bireysel ve örgütsel düzeyde olumlu çıktılar elde edebilmek için tutkuyu artırmaya yönelik stratejiler geliştirilirken, bu tutkunun niteliği göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle uyumlu tutkuyu destekleyen, özerkliği teşvik eden ve psikolojik ihtiyaçları karşılayan örgütsel yapılar, sürdürülebilir performans ve çalışan psikolojik refahı açısından kritik öneme sahiptir (Pollack vd. 2020; Perrewé vd. 2014).

2.4. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Dayanıklılık, "sıkıntı, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu olaylardan (ilerleme ve artan sorumluluklar) geri sıçrama kapasitesi" olarak tanımlanmaktadır (Luthans 2002: 702). Kişisel, sosyal veya psikolojik varlıklardan yararlanarak zorlukların veya risk faktörlerinin üstesinden gelmek için olumlu uyum kalıplarının ve süreçlerinin uygulanmasını temsil etmektedir (Luthans, Youssef-Morgan 2017). Olumsuz olaylar ya da mühim değişikliklere karşı kişilerin, başarı ile göğüs gerebilmesi ve üstesinden gelebilme kapasitesi; strese, sıkıntıya verilen tepkilerdeki uyumun olumlu tarafları ile dayanıklılık ifade edilebilir (Kasapoğlu 2020; Basım, Çetin 2011). Dayanıklı bireyin, kriz anlarında psikolojisi esneyebilir, dayanabilir ve toparlanabilir; bunun için önceki deneyimlerinden edindiği gibi, amaç ve davranışlarını değiştirerek, yeni kaynaklar üretip geliştirebilir (Fisher vd. 2018; Kuntz 2021). 2019 yılının sonlarına doğru ortaya çıkan ve hastalanan insan sayısı tüm dünyada 700 milyonu (Worldometers 2024), Türkiye'de 17 milyonu aşan COVID-19 pandemisi, diğer tüm krizlerden daha etkili; sosyal, politik ve ekonomik derin değişimleri içeren, muhtemelen son zamanların en büyük küresel sorunu olmuştur.

Dünyanın dört bir tarafında insanlar işleri, gelirleri, sağlıkları, refahları ve hatta özgürlükleri ile test edilmiştir (Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021: 1). İnsan sağlığına, sosyal istikrar ve ekonomik kalkınmaya yönelik ciddi tehditlerin yanı sıra işletmelerin işlerini sürdürmeye devam etmek için çalışanları evden çalışmaya yönlendirmesi ve çalışanlardan performanslarının aynı ölçüde devam etmesini beklemesi büyük bir stresi de beraberinde getirmiştir. Pandemi hastalıklarının, birey ve toplum hayatı üzerindeki etkisi çok yönlü olduğundan yaşanan psikolojik zorlukların azaltılması ve önlenmesi için psikolojik dayanıklılık önemli bir değişkendir (Bozdağ 2020). Pandemi gibi bir kriz karşısında kişilerin ne gibi tepkiler verdiği ve bu süreçle nasıl savaştıkları psikolojik dayanıklılığın etkin kullanımı ile ilgilidir. Kendini toparlayabilen ve olağan yaşamlarına dönebilen insanların sahip oldukları güç, pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik dayanıklılıkla açıklanmaktadır (Luthans, vd. 2007a; Doğan 2015). Ve Luthans'a göre, dayanıklılık, bireylerin yaşadıkları stresli durumları fırsatlara dönüştürme kapasitesine sahip olmalarını sağlayan, öğrenilebilir ve geliştirilebilir bir beceridir. Bu bağlamda, psikolojik dayanıklılık sadece bireysel performansı değil, aynı zamanda örgütsel başarıyı da doğrudan etkileyen bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Luthans vd. 2007a).

Bu bölüm, psikolojik dayanıklılığın tanımını aktararak, Luthans'ın psikolojik sermaye çerçevesi üzerinden dayanıklılığın birey ve örgüt düzeyindeki etkilerini açıklamayı amaçlamaktadır. Bu başlık altında, dayanıklılığın öncülleri ve sonuçları ele alınacaktır. Ayrıca, psikolojik dayanıklılığın neden önemli olduğu da ifade edilecektir.

2.4.1. Psikolojik Dayanıklılık Kavramı

Dayanıklılık, Latince "resilire" (geri sıçramak-çekilmek-gelmek) sözcüğünden gelmektedir. Tredgold, 1818'de ahşabın bir özelliğini tanımlamak ve bazı ahşap türlerinin ani ve şiddetli yüklerde, nasıl kırılmadan durabildiğini açıklamak için bu terimi kullanmıştır (McAslan 2010). Anlaşılacağı üzere dayanıklılık: yaşam sorunlarının ortadan kalkması; kriz, baskı, stres gibi olumsuzlukların sınırlandırılması değil; kişilerin yüz yüze geldikleri zorluklarla daha sağlıklı yüzleşebilme, başa çıkabilme ve hayatın akışına uygun hareket edebilme güçleridir (Çetin, Anuk 2020). Psikolojik dayanıklılık kalıcı bir özellik değil bir beceridir, geliştirilebilir ve öğrenilebilir (Basım, Çetin 2011). Türkçe literatür incelendiğinde, 'resilience' kavramının, psikolojik dayanıklılık, sağlamlık, kendini toparlama gücü ve yılmazlık gibi farklı çeviriler ile kullanıldığı görülmektedir (Doğan 2015). Bu doktora araştırmasında Luthans'ın (2007a, 2007b) psikolojik sermaye bileşenlerinden biri olarak isimlendirdiği psikolojik dayanıklılık kavramı (kısaca, bir çalışanın kendi kendini yönetme yeteneklerini ve olumsuz iş koşullarına uyum sağlama veya bunların üstesinden gelme becerisi), ele alınmaktadır. Aşağıda dayanıklılık kavramı detaylıca açıklanmaktadır.

Dayanıklılığın tarihsel gelişimi, kavramın statik bir kişilik özelliği olmaktan çıkıp, gelişen, değişen ve öğrenilebilen bir psikolojik kapasite olarak ele alınmasına neden olmuştur (Masten, Reed 2002; Luthans vd. 2004; Vella, Pai 2019; Fletcher, Sarkar 2013). Rutter (2012), bu dönüşümü ‘dayanıklılığı dinamik bir süreç olarak görme’ gerekliliğiyle ifade ederken, modern yaklaşım bu özelliğin bağlamsal ve etkileşimsel olduğunu vurgulamaktadır. Böylece psikolojik dayanıklılık, birey ile çevresi arasındaki sürekli etkileşim içerisinde şekillenen, çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Sisto vd. 2019; Troy vd. 2023). Zamanla kavramın yalnızca bireysel değil, toplumsal ve örgütsel bağlamlarda da işlevselliği fark edilmiş; askeri psikoloji, afet yönetimi, ruh sağlığı hizmetleri ve son yıllarda özellikle iş dünyası gibi birçok alana entegre edilmiştir (Butler, Morland, Leskin 2006; Graber, Pichon, Carabine 2015; Killgore vd. 2020). Psikolojide bir kişinin, kötü bir olaya veya strese karşı sahip olduğu kapasiteye; dayanıklılık denmektedir (Çetin, Anuk 2020). COVID-19 pandemisi sürecinde ise dayanıklılık, bireylerin belirsizlik, izolasyon ve yoğun stres karşısında psikolojik sağlığını sürdürebilme yetkinliğiyle yeniden gündeme gelmiş ve geniş çaplı araştırmalara konu olmuştur (Denckla vd. 2020). Pandemi gibi bir kriz karşısında kişilerin ne gibi tepkiler verdiği ve bu süreçle nasıl savaştıkları psikolojik dayanıklılığın etkin kullanımı ile ilgilidir.

Psikolojik dayanıklılık, en genel anlamda, bireyin sıkıntıya dayanma yeteneğidir (Bozdağ 2020). Bireyin olumsuz yaşam olayları, travmalar, stresli deneyimler ve zorluklar karşısında psikolojik işlevselliğini sürdürebilme, hatta bu deneyimlerden güçlenerek çıkabilme kapasitesini ifade etmektedir (Fletcher, Sarkar 2013). Kendini toparlayabilen ve olağan yaşamlarına dönebilen insanların sahip oldukları bu güç, pozitif psikoloji yaklaşımında psikolojik dayanıklılıkla açıklanmaktadır (Luthans vd. 2007b; Doğan 2015). Olumsuz olaylar ya da mühim değişikliklere kişilerin, başarı ile göğüs gerebilmesi ve üstesinden gelebilme kapasitesi; strese, sıkıntıya verilen tepkilerdeki uyumun olumlu tarafları ile dayanıklılık ifade edilebilir (Kasapoğlu 2020; Basım, Çetin 2011). Bu zorlu koşullarla daha iyi başa çıkabilmek için ailenin, kişisel ve dış çevre destek sistemlerinin kullanılma becerisi de dayanıklılık olarak ele alınabilir (Basım, Çetin 2011; Tönbul 2020). Graber, Pichon ve Carabine (2015), psikolojik dayanıklılığı “kriz durumlarında bireylerin, toplulukların ve kurumların karşılaştıkları baskılara rağmen yeniden denge kurma ve işlevselliği sürdürme becerisi” olarak ele alır. Bu tanım, psikolojik dayanıklılığı bireysel bir psikolojik özellikten çok, çok katmanlı bir sistemin (bireysel, sosyal, kültürel) ürünü olarak yorumlar.

Tanımlar incelendiğinde, psikolojik dayanıklılığın çeşitli perspektiflerden ele alındığı görülür. Masten (2001), dayanıklılığı ‘olağanüstü durumlara karşı olağanüstü olmayan yollarla başarılı uyum sağlama kapasitesi’ olarak tanımlarken; Rutter (2012), bu kapasitenin bağlamsal, süreç odaklı ve bireyin çevresiyle olan etkileşimine dayalı olarak geliştiğini belirtir. Benzer biçimde Denckla ve arkadaşları (2020), psikolojik dayanıklılığı bireyin psikolojik kaynakları ile çevresel talepler arasında bir denge

kurma süreci olarak kavramsallaştırır. Literatürde psikolojik dayanıklılık, hem bir özellik (trait) hem de bir süreç (process) olarak ele alınmıştır (Graber vd. 2015). Özellik temelli yaklaşımlar, dayanıklılığı bireyin sahip olduğu kalıcı kişilik özellikleri, mizaç veya karakter yapılarıyla ilişkilendirirken; süreç temelli yaklaşımlar, bu kapasitenin zaman içinde, yaşantılar aracılığıyla gelişebileceğini ve değişkenlik gösterebileceğini savunur (Sisto vd. 2019; Vera Gil 2024).

Pozitif psikoloji perspektifinden bakıldığında ise psikolojik dayanıklılık, bireyin sadece travmadan kurtulması değil, aynı zamanda gelişmesi, güçlenmesi ve yaşam doyumunun artması gibi olumlu sonuçlara ulaşabilme potansiyelini de kapsamaktadır (Youssef, Luthans 2007). Luthans ve arkadaşları (2004), bu bağlamda psikolojik dayanıklılığı; umudun, iyimserliğin ve öz yeterliliğin yanında pozitif psikolojik sermayenin (Psychological Capital; PsyCap; PsiSer) bir boyutu olarak tanımlamışlardır. Öte yandan Troy ve arkadaşları (2023) psikolojik dayanıklılığı duygu düzenleme temelli bir çerçevede değerlendirerek, olumlu duyguların sürdürülebilmesinin ve negatif duygularla başa çıkma becerilerinin, bireyin dayanıklılık düzeyini belirleyen temel unsurlar olduğunu vurgulamaktadır.

Tüm bu açıklamalardan yola çıkarak bir tanım yapmak gerekirse: Psikolojik dayanıklılık, zorluklarla yüzleşen kişilerin daha sonrasında, baştaki iyi durumlarına geri dönebilmelerini sağlayan kişilik özelliklerini oluşturan koruyucu bir yetenek (Bonanno 2004; Southwick vd. 2014); strese neden olan faktörlere uyum sağlayabilmek için kişisel, sosyal ve çevresel kaynakları kullanmaya yönelik bilişsel/duygusal dinamik bir süreç (Fletcher, Sarkar, 2013; Shaw, vd., 2016); ve strese neden olan faktörler yada zorluklarla etkili biçimde mücadele etme, hatta tüm bu sıkıntıların üstesinden gelmek için gerekli tedbir kaynaklarını proaktif bir şekilde geliştirme becerisidir (Vanhove vd. 2016; Kuntz, Malinen, Näswall 2017; Tönbül 2020). Dayanıklı birey, kriz anlarında psikolojisini esnetir ve toparlanır; çünkü önceki deneyimlerinden bunu öğrenmiştir, amaç ve davranışlarını değiştirir, yeni kaynaklar üretip geliştirir (Fisher vd. 2018; Kuntz 2021). Dolayısıyla psikolojik dayanıklılık yalnızca geriye sıçrama değil, aynı zamanda ilerleme yeteneğini de içermektedir (Troy vd. 2023). Yaşam boyu süren bir öğrenme ve gelişme sürecidir. Sabit bir kişisel özellikten ziyade, bağlama duyarlı, çok katmanlı bir uyum kapasitesidir.

Dayanıklılık kısaca, bireyin stresli bir durumdan geriye sıçrama kapasitesini yansıtmakta (Luthans 2002); kaynakları kullanma, değişikliklere uyum sağlama ve zorlu durumları çözerken olumlu davranışsal dönüşüm gösterme becerisini (Luthar vd. 2000); ve statik olmaktan ziyade beslenip geliştirilebilen dinamik bir kişisel gücü vurgulamaktadır (Baker vd. 2021).

2.4.2. Psikolojik Dayanıklılığın Teorik Temelleri

Bu kavramın kuramsal temeli, bireyin olumlu psikolojik durumlarının örgütsel performans ve iyilik hali üzerindeki etkilerini inceleyen pozitif psikoloji disipliniyle ilişkilidir. Psikolojik dayanıklılık bir psikolojik sermaye bileşenidir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio 2007b).

Luthans'a (2002: 702) göre dayanıklılık, pozitif psikolojide ve çalışan davranışı araştırmalarında yer alan temel bir olgudur. Pozitif psikoloji yaklaşımı, bireylerin güçlü yönlerini, potansiyellerini ve iyi oluşlarını temel alan yeni bir bakış açısı sunmaktadır (Seligman, Csikszentmihalyi 2000). Pozitif örgütsel davranış alanında geliştirilen psikolojik sermaye (PsiSer), çalışanların psikolojik güçlerini ve potansiyellerini sistemli biçimde geliştirmeyi amaçlayan, olumluya odaklı bir yaklaşımdır (Luthans, Youssef-Morgan 2017) ve pozitif psikolojinin iş yaşamına entegre edilmiş uygulamalı bir çerçevesidir. PsiSer, bireylerin sahip oldukları ve geliştirilebilen pozitif psikolojik kaynakları dört temel bileşen üzerinden tanımlamaktadır: öz yeterlik (self-efficacy), iyimserlik (optimism), umut (hope) ve dayanıklılık (resilience) (Luthans, Youssef, Avolio 2007; Luthans, Youssef-Morgan 2017). Bu dört bileşenin ortak özelliği, ölçülebilir, geliştirilebilir ve örgütsel çıktı üzerinde pozitif etkiler üretme potansiyeline sahip olmalarıdır. Bu bileşenler içinde psikolojik dayanıklılık, bireylerin zorluklar karşısında toparlanma kapasitelerini, esnekliklerini ve değişime uyum sağlama becerilerini ifade etmektedir. Pozitif psikoloji çerçevesi, psikolojik dayanıklılığı bireyin güçlü yönleri, olumlu duyguları ve psikolojik kaynaklarıyla ilişkilendirerek açıklar (Luthans vd. 2007).

Fredrickson'ın (1998) pozitifliğin ihtiyaç duyulduğunda kullanılabilecek psikolojik kaynaklar inşa edebileceğini savunduğu genişletme ve inşa etme teorisi ve psikolojik kaynak teorilerinden (COR ve JD-R modelleri) yararlanılarak, PsiSer bileşenleri oluşturulmuştur (Luthans, Youssef-Morgan 2017; Houliort vd. 2013). Fredrickson vd.'nin (2003) Genişletme ve İnşa Etme Teorisi, PsiSer'in gelişiminde önemli bir kavramsal dayanak oluşturmaktadır. Bu teori, olumlu duyguların bireylerin zihinsel ve davranışsal repertuarlarını genişleterek zamanla kalıcı psikolojik kaynaklar inşa ettiğini ileri sürmektedir. Böylece dayanıklılığın gelişimsel kapasite boyutunu vurgulamaktadır. Pozitif duygularla desteklenen, kaynaklarla beslenen ve motivasyonel mekanizmalarla güçlenen bu kapasite, PsiSer'in temel bileşenlerinden biri olarak, bireylerin belirsizlik, kriz ve değişim karşısında esneklik göstermesini sağlamaktadır.

PsiSer'in teorik temelleri yalnızca pozitif psikolojiye değil, aynı zamanda psikolojik kaynaklara dayalı iki önemli teoriye; *Kaynakların Korunması Teorisi (Conservation of Resources – COR)* ve *İş Talepleri-Kaynakları Modeli*'ne (*Job Demands-Resources – JD-R*) dayanmaktadır. Her iki teori de bireyin sahip olduğu kaynakların stresle başa çıkmadaki kritik rolünü ve örgütsel bağlamda bu kaynakların nasıl işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Hobfoll'un (1989; 2011) geliştirdiği COR teorisi, insan davranışını

kaynakları elde etme, elde tutma ve koruma çabaları üzerinden açıklamaktadır. Bu teoriye göre değer verilen kaynakların kaybı, kayıp tehdidi ya da kaynak kazanımının beklenildiği gibi gerçekleşmemesi durumunda stres ortaya çıkmaktadır (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra 2022). Kaynaklar, nesneler (örneğin ev), kişisel özellikler (örneğin mükemmeliyetçilik), koşullar (örneğin istihdam) ve enerjiler (örneğin zaman, dikkat, fiziksel güç) olmak üzere dört ana grupta tanımlanmaktadır (Hobfoll 2011: 339). COR teorisinin temel varsayımlarından biri, mevcut kaynakların yeni kaynaklar üretme potansiyelidir. Bu süreç ‘kaynak kervanı’ (resource caravan) olarak adlandırılmaktadır. Kaynaklar demet halinde birikir. Ayrıca, COR teorisi, daha fazla kaynağa sahip bireylerin hem stresle başa çıkmada daha donanımlı olduğunu hem de kaynak kaybının olumsuz etkilerine karşı daha az savunmasız olduklarını ileri sürer. Bu çerçevede, dayanıklılık, yalnızca mevcut kaynakları korumakla kalmaz, aynı zamanda yeni kaynakların inşasında merkezi bir rol üstlenerek bireyin kaynak kazancı sarmalına girmesini kolaylaştırır (Ten Brummelhuis, Bakker 2012). Bu tür kaynak kervanları çalışanlar tarafından iş talepleriyle yüzleşmek için kullanılabilir.

JD-R modeli ise, her mesleğin kendine özgü stres kaynaklarına sahip olabileceği varsayımından hareketle, bu faktörleri iki temel kategoriye ayırmaktadır: iş talepleri ve iş kaynakları (Bakker, Demerouti 2007). İş talepleri; yüksek iş baskısı, duygusal olarak zorlayıcı müşteri etkileşimleri ya da olumsuz fiziksel koşullar gibi çalışanlardan sürekli fiziksel, bilişsel ya da duygusal çaba talep eden unsurlardır. Bu talepler, belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilişkilidir. İş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıran, iş taleplerini dengeleyen, öğrenme ve gelişimi teşvik eden unsurlardır. Bunlar arasında özerklik, görev önemi, performans geri bildirimi, sosyal destek gibi fiziksel, psikolojik ya da sosyal yönler bulunur (Demerouti vd. 2001). JD-R modeline göre iş kaynakları yalnızca taleplerle başa çıkmak için gerekli değildir; aynı zamanda kendi başlarına da motivasyonel bir değer taşır. İş ortamındaki kaynaklar, bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarını karşılayarak içsel motivasyonu artırır (Deci, Ryan 2000). Hem COR hem de JD-R çerçevesinde, dayanıklılık stratejik bir kaynak olarak tanımlanmakta ve örgütsel performansa giden yolda kritik bir rol üstlenmektedir (Bardoel vd. 2014; Kuntz, Connell, Näswall 2017).

2.4.3. Psikolojik Dayanıklılığın Önemi

Psikolojik dayanıklılık, günümüzün belirsizliklerle dolu iş dünyasında bireysel ve örgütsel düzeyde kritik bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. Luthans ve Youssef-Morgan (2017), psikolojik dayanıklılığı bireysel iyilik halini ve örgüt içi performansı destekleyen pozitif bir psikolojik sermaye unsuru olarak tanımlar. Bu bağlamda, dayanıklılık geliştirilebilir bir yetkinlik olarak ele alınmakta ve stratejik bir örgütsel değer taşımaktadır. Nitekim Luthans ve arkadaşları (2010), Avey ve meslektaşları (2011) ile Srivastava ve Maurya (2017) psikolojik dayanıklılığın, örgütsel bağlılık, performans, yaratıcılık ve iş

tatmini gibi çıktılarının desteklenmesinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Modern iş dünyası; ekonomik dalgalanmalar, teknolojik dönüşümler, küresel rekabet, iş-yaşam dengesi sorunları ve pandemi gibi öngörülemeyen krizlerle şekillenen dinamik bir yapıya sahiptir (Britt vd. 2016). Bu karmaşık ortamda, çalışanların yalnızca teknik bilgi ve becerilere değil, aynı zamanda psikolojik kaynaklara da sahip olmaları beklenmektedir. Bu noktada psikolojik dayanıklılık, bireylerin karşılaştıkları zorluklara rağmen işlevselliklerini sürdürebilmeleri ve bu süreçlerden güçlenerek çıkabilmeleri açısından hayati bir faktördür (Fletcher, Sarkar 2013; Graber vd. 2015; Denckla vd. 2020).

Dayanıklılığı yüksek bireyler, gerçeği olduğu gibi kabul etme, anlamlı bir yaşam inancı ve doğaçlama yeteneği gibi özelliklerle tanımlanır (Luthans vd. 2015). Bu nitelikler, sadece bireysel refahı değil, aynı zamanda örgütsel verimliliği, iş birliğini ve dayanıklılık mekanizmalarını da doğrudan etkilemektedir. Özellikle teknolojik değişim, ekonomik turbülans ve belirsizliklerin yoğun olduğu çağdaş iş ortamında, bu tür bir psikolojik sermaye; gelişim, adaptasyon ve sürdürülebilir başarı için vazgeçilmezdir. Araştırmalar, psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların stres, tükenmişlik ve olumsuz duygulara karşı daha dirençli olduğunu, olumlu duygularını sürdürebildiklerini ve işlerine daha bağlı kaldıklarını göstermektedir (Ong vd. 2006; Killgore vd. 2020). Aynı zamanda bu bireyler, değişen koşullara daha hızlı uyum sağlamakta, yaratıcı çözümler üretebilmekte ve iş ortamında pozitif ilişkiler kurarak ekip içi iş birliğini teşvik etmektedir (Kuntz vd. 2017; Bardoel vd. 2014).

Luthans ve arkadaşları (2015), psikolojik dayanıklılığın yalnızca bireysel bir özellik değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde stratejik bir kaynak olduğunu vurgulamaktadır. Bu çerçevede, örgütsel yapılar ve kurallar, özellikle kriz dönemlerinde yaratıcı potansiyeli destekleyici ve dayanıklılığı artırıcı bir rol üstlenebilir. Psikolojik dayanıklılık, iş-yaşam dengesinin bozulduğu, taleplerin arttığı ve belirsizliğin hâkim olduğu dönemlerde çalışanların örgütsel bağlılıklarını sürdürmelerini ve olumlu iş davranışlarını korumalarını sağlar (Rutter 2012; Ong vd. 2006). Ayrıca, dayanıklı çalışanlar sosyal destek mekanizmalarını daha etkin kullanarak pozitif bir örgütsel atmosferin oluşmasına katkı sağlar. Bu durum, lider-çalışan ilişkilerini, ekip içi dayanışmayı ve genel örgütsel iklimi iyileştirici bir geri besleme döngüsü yaratır (Butler vd. 2006; Vella, Pai 2019).

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılık; bireysel esenlik, örgütsel performans, bağlılık, yaratıcılık ve sürdürülebilirlik gibi birçok önemli çıktının temelinde yer alan bir kavramdır. Bu nedenle örgütlerin insan kaynakları politikalarında ve liderlik stratejilerinde, çalışan dayanıklılığını artırmaya yönelik sistematik ve uzun vadeli yaklaşımlar benimsemeleri gerekmektedir (Luthans vd. 2007; Youssef, Luthans 2007).

2.4.4. Psikolojik Dayanıklılığın Öncülleri

Gelişim psikolojisinde kapsamlı bir şekilde incelenmiş olsa da dayanıklılık araştırmaları ve uygulamaları örgütsel psikolojide daha yeni popüler hale gelmektedir (Luthans, Youssef-Morgan 2017). Literatürde, PsiSer'in öncülleri hakkında da sınırlı araştırma vardır (Wu, Nguyen 2019; Avey 2014; Luthans, Youssef-Morgan 2017; Srivastava, Maurya 2017). Birkaç çalışma, iş özelliklerini, kişilik özelliklerini, destekleyici örgütsel iklimi ve liderlik tarzlarını meslektaşlardan ve yöneticilerden gelen sosyal destek, performans geri bildirimi, beceri çeşitliliği, özerklik ve öğrenme fırsatları gibi iş kaynaklarını PsiSer'in öncülleri ve PsiSer modellerinde hesaba katılması gereken değişkenler olarak desteklemektedir (Avey 2014). Öte yandan araştırmalar psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek bireylerin ruhsal olarak daha sağlıklı olduklarını, zorluklar karşısında yılmadıklarını ve iyimser olduklarını göstermektedir (Kasapoğlu 2020; Kinman, Grant 2010). Bu kişiler olumlu bilişsel ve duygusal yapıya sahip, pozitif sosyal destek sistemleri olan, kaçınma davranışını daha az gösterip başa çıkma becerilerinde etkili yöntemler geliştirebilen ayrıca kendini kontrol edebilme yeteneğine sahip kişilerdir (Tönbül 2020). COVID-19 sürecindeki bazı araştırmalarda: üniversite mezunu ve COVID-19'a karşı yüksek düzeyde tedbir alan katılımcıların psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğu (Bozdağ 2020); cinsiyet ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Tönbül 2020); yalnızlık ve psikolojik dayanıklılık arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğu (Çetin, Anuk 2020); ve çalışanların dayanıklılığını etkileyen iş yeri özelliklerinin dört ana faktörden oluştuğu saptanmıştır. Bu faktörler Kuntz'a (2021) göre yönetim desteği, meslektaş desteği, hijyen sağlayan koruyucu ekipmanın mevcudiyeti ve özerkliktir. Alanyazın incelendiğinde, daha önceki salgın hastalık olan SARS ile psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişki bir çalışmada araştırılmış ve psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireylerin daha fazla sosyal destek gördükleri bulunmuştur (Tönbül 2020). Bilge ve Bilge'e (2020) göre psikolojik dayanıklılığın COVID-19 pandemisinin neden olduğu psikolojik rahatsızlıklara karşı koruyucu bir etkisi vardır. Hatta COVID-19 salgını sırasında dayanıklılık, fiziksel ve zihinsel sağlığın anahtarı durumundadır (Kasapoğlu 2020). Psikolojik dayanıklılık kalıcı bir özellik değil bir beceridir, geliştirilebilir ve öğrenilebilir (Basım, Çetin 2011).

Örgütler çalışanların dayanıklılıklarını arttıracak biçimlerde evden çalışma ortamları yaratabilir. JD-R (Bakker, Demerouti 2007) modelinden yola çıkarak evden çalışanlar işleri üzerinde özerk olduklarını ve yeterli donanım, araç-gereç, eğitime sahip, ev-iş dengesini koruyabilen bir yapı içinde çalıştıklarını hissederlerse; ihtiyaç duydukları sosyal desteği kazanmaları sağlanırsa, çalışanlar daha yüksek dayanıklılık oluşturabilirler (Luthans, Youssef-Morgan 2017; Bagdžiūnienė vd. 2023). Ancak temel bir iş talebi olan iş yükünü yönetemediklerinde veya aşırı olarak algıladıklarında, kaynaklarının tükendiğini hissettiklerinden dayanıklılıkları düşecektir (Youssef-Morgan, Luthans 2013; Ten Brummelhuis,

Bakker 2012). Bu durum, COR teorisinin aktardığı iki ana süreci yansıtmaktadır: Bir yanda kaynakların biriktiği bir kazanç sarmalı var iken, diğer durumda stresin geliştiği ve kaynakların daha da tükendiği bir kayıp sarmalı oluşmaktadır (Hobfoll 1989, Ten Brummelhuis, Bakker 2012). Özetle COR teorisine göre, daha az psikososyal kaynak kaybı yaşayanların dirençli veya dayanıklı olduklarını bildirme olasılıkları daha yüksektir ve kaynak kaybı, sonuçların en güçlü ve en tutarlı öngörücüsüdür (Hobfoll 2011).

Psikolojik dayanıklılığın gelişimi çok boyutlu bir süreçtir ve bu süreç bireysel, kişilerarası ve örgütsel düzeydeki çeşitli öncüller tarafından şekillendirilir (Fletcher, Sarkar 2013; Sisto vd. 2019). Bu bağlamda, bireysel düzeyde yer alan kişilik özellikleri ve psikolojik kaynaklar, dayanıklılığın temel belirleyicileri arasında yer almaktadır. Öz yeterlik, umut, iyimserlik ve duygusal düzenleme kapasitesi gibi pozitif bireysel kaynaklar, bireylerin stresli yaşam olaylarına karşı daha dirençli olmasını sağlar (Luthans vd. 2007; Troy vd. 2023). Bunlara ek olarak, içsel motivasyon, benlik saygısı ve bilişsel esneklik gibi faktörler, bireylerin kriz durumlarında daha işlevsel başa çıkma stratejileri geliştirmelerine katkıda bulunur (Ong vd. 2006). Kültürel değerler ve geçmiş deneyimler de bireysel düzeyde dayanıklılığı etkileyen önemli unsurlar arasında yer alır. Örneğin, bireyci ya da kolektivist kültürel yapılar, başa çıkma mekanizmaları ve sosyal destek algılarında farklılaşmalara yol açabilir (Graber vd. 2015). Bunun yanında, daha önce yaşanmış zorluklar ve bu deneyimlerin kazandırdığı başa çıkma becerileri, bireyin gelecekteki stresörlere karşı daha dirençli olmasına katkı sağlar (Masten, Reed 2002; Rutter 2012).

Kişilerarası düzeyde ise sosyal destek mekanizmaları dayanıklılığın gelişiminde kritik rol oynamaktadır. Aile, arkadaşlar ve çalışma arkadaşlarından sağlanan duygusal ve yapısal destek, bireyin stresli durumlarla başa çıkmasını kolaylaştırır; güven hissini artırarak psikolojik esnekliği destekler (Butler vd. 2006; Sisto vd. 2019; Vella, Pai 2019). Ayrıca, güvenli bir yaşam ortamı, eğitim olanakları ve sağlık hizmetlerine erişim gibi çevresel koşullar da dayanıklılığın gelişimini destekleyen önemli faktörlerdir (Denckla vd. 2020). Örgütsel düzeyde ise çalışma ortamındaki kaynaklar ve yönetim pratikleri psikolojik dayanıklılığın gelişmesinde belirleyici olmaktadır. Destekleyici liderlik, açık iletişim, adil uygulamalar ve çalışan gelişimini önceleyen politikalar, bireylerin zorlu iş koşullarına karşı daha dirençli hale gelmesini sağlar (Kuntz vd. 2017; Bardoel vd. 2014). Öte yandan, yüksek iş yükü, belirsizlik ve toksik liderlik gibi olumsuz örgütsel faktörler dayanıklılığı zayıflatabilmektedir (Britt vd. 2016). Bu bağlamda örgütlerin, öğrenme kültürünü teşvik etmeleri, hatalardan ders çıkarmayı desteklemeleri ve psikolojik güvenlik ortamı sağlamaları, çalışanların dayanıklılığını artırıcı etki yaratmaktadır (Luthans vd. 2010). PsiSer geliştirme programları, bireysel dayanıklılığın sistematik olarak güçlendirilmesi açısından etkili bir yöntem olarak öne çıkmaktadır (Youssef, Luthans 2007; Luthans, Youssef-Morgan 2017). Araştırmalar, örgütlerde özerklik, anlamlı iş deneyimi, gelişim

fırsatları ve sosyal destek gibi kaynakların, özellikle değişim dönemlerinde çalışanların dayanıklılığını önemli ölçüde artırdığını göstermektedir (Kuntz vd. 2017; Avey 2014; Wu, Nguyen 2019).

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılık yalnızca bireyin sahip olduğu içsel kaynaklardan değil; aynı zamanda sosyal çevresi ve örgütsel bağlamdan da beslenmektedir. Bu nedenle, bireysel özelliklerin güçlendirilmesine yönelik kişisel gelişim faaliyetleri kadar, örgütlerin de liderlik tarzlarını, kurum içi iletişimi ve insan kaynakları politikalarını dayanıklılığı destekleyecek biçimde yapılandırmaları büyük önem taşımaktadır. Bu bütüncül yaklaşım, bireysel esenliği ve örgütsel sürdürülebilirliği birlikte destekleyen stratejik bir müdahale alanı olarak değerlendirilmelidir.

2.4.5. Psikolojik Dayanıklılığın Sonuçları

Psikolojik dayanıklılık, bireylerin yalnızca zorlu yaşam olayları karşısında ayakta kalmasını değil, aynı zamanda bu deneyimlerden güçlenerek çıkmasını sağlayan bir kapasitedir. Bu yönüyle, psikolojik dayanıklılık hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çok sayıda olumlu çıktının temelini oluşturan stratejik bir psikolojik kaynak olarak değerlendirilmektedir (Fletcher, Sarkar 2013; Denckla vd. 2020).

Bireysel düzeyde psikolojik dayanıklılığın en temel çıktılarından biri, stresle başa çıkma kapasitesinin güçlenmesi ve psikolojik iyi oluşun korunmasıdır. Dayanıklı bireyler, kriz ve travma gibi olumsuz yaşam olayları karşısında psikolojik bütünlüklerini sürdürebilme, duygusal dengeyi koruyabilme ve işlevsel başa çıkma stratejileri geliştirme yetkinliğine sahiptir (Troy vd. 2023; Butler vd. 2006). Bu özellik, bireylerin tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi psikopatolojik risklerden korunmasına katkı sunar (Killgore vd. 2020). Ayrıca psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları, pozitif duyguları daha sık deneyimledikleri ve problem çözme becerilerinde daha başarılı oldukları gösterilmiştir (Ong vd. 2006; Rutter 2012). Özellikle bilişsel dayanıklılık ve olumlu yeniden değerlendirme becerileri, bireylerin zorlukları farklı açılardan ele alabilmelerine ve daha iyimser bir bakış açısıyla hareket edebilmelerine olanak tanımaktadır (Graber vd. 2015).

İş yaşamı bağlamında değerlendirildiğinde ise psikolojik dayanıklılık, bireylerin belirsizlik, yüksek iş yükü, örgütsel değişim ve kriz ortamlarına karşı uyum sağlayarak görevlerini sürdürebilme kapasitesini artırmaktadır (Britt vd. 2016; Kuntz vd. 2017). Bu durum, çalışanların bireysel performanslarını, işe adanmışlık düzeylerini ve iş doyumlarını artırmakta; dolayısıyla psikolojik dayanıklılık, iş yaşamında üretkenliğin ve bağlılığın temel belirleyicilerinden biri haline gelmektedir (Luthans vd. 2007; Youssef, Luthans 2007; Polatçı 2014; Simons, Buitendach 2013). Bununla birlikte, psikolojik dayanıklılık örgütsel değişim süreçlerinde de önemli bir rol oynamaktadır. Dayanıklı çalışanlar, değişime daha açık, esnek ve iş birliğine yatkın davranışlar sergileyerek hem kendi rollerinde hem de ekip dinamiklerinde pozitif katkı sağlamaktadır. Bu bireyler yalnızca kendi streslerini yönetmekle kalmamakta; aynı

zamanda ekip arkadaşlarına duygusal ve işlevsel destek sunarak pozitif bir örgütsel iklimin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Bardoel vd. 2014).

Genel düzeyde ele alındığında, çalışanların psikolojik dayanıklılığı, örgütlerin kriz ve değişim dönemlerine adaptasyon kapasitesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda, dayanıklılık yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel sürdürülebilirlik açısından da stratejik bir kaynak görevi görmektedir (Graber vd. 2015; Denckla vd. 2020). Dayanıklılığı yüksek çalışanlardan oluşan örgütlerde inovasyon, öğrenme kapasitesi ve rekabet avantajı daha güçlü bir şekilde ortaya çıkmakta; bu durum örgütsel performansa doğrudan katkı sağlamaktadır (Luthans, Youssef-Morgan 2017).

Nitekim psikolojik sermaye kapsamında değerlendirilen dayanıklılık, çalışan memnuniyeti, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe bağlılık gibi pozitif örgütsel çıktılarla yakından ilişkilidir (Luthans vd. 2010). Bu çalışanlar aynı zamanda daha yaratıcı, iş birliğine açık ve öğrenmeye istekli bireyler olarak örgütsel inovasyonu ve öğrenen organizasyon yapısını desteklemektedir. Özellikle COVID-19 pandemisi gibi küresel kriz dönemlerinde yapılan çalışmalar, psikolojik dayanıklılığın bireylerin karar alma, zaman yönetimi ve ekip çalışması gibi kritik yetkinliklerini güçlendirdiğini ve psikolojik bütünlüklerini korumalarına olanak tanıdığını ortaya koymuştur (Killgore vd. 2020).

Sonuç olarak, psikolojik dayanıklılık bireylerin stresle başa çıkma ve uyum sağlama becerilerini artırmakla kalmamakta; aynı zamanda örgütsel düzeyde verimlilik, bağlılık, yenilikçilik ve sürdürülebilirlik gibi stratejik çıktılara katkı sağlayan çok katmanlı bir güç kaynağı olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda hem bireylerin hem de örgütlerin psikolojik dayanıklılığı bir gelişim alanı olarak ele almaları; uzun vadede psikolojik refah ve kurumsal başarı açısından kritik öneme sahiptir.

Araştırmada kullanılan değişkenlerle ilgili kavramsal açıklamalardan sonra aşağıda bu değişkenler ile gerçekleştirilen çalışmalara yer verilmiş ve kuramsal çerçeve detaylıca aktarılmıştır.

3. KURAMSAL ÇERÇEVE

3.1. Evden Çalışma ile Bireysel Performans İlişkisi

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve COVID-19 salgını kısıtlamaları, işletmeleri evden çalışmaya sürüklemiş bu da örgütsel yapıları, çalışan beklentilerini ve işyeri dinamiklerini yeniden şekillendirmiştir (Chung 2022; Spurk, Straub 2020). Evden çalışma (EÇ) ile daha çok işgörenin tanışmasıyla, bireysel performans açısından evdeki çalışma ortamının yeni fırsatlar ve zorluklar getirdiği anlaşılmıştır. Bazı çalışanlar evden çalışmanın özerkliğinden ve esnekliğinden faydalanırken, diğerleri sosyal izolasyon, iş yükü dengesizliği veya teknolojik yetersizliklerle mücadele etmekte ve bu da bireysel performanslarını etkilemektedir (Wang vd. 2021).

Bireysel performans, bir çalışanın kendisine verilen görevleri verimli, doğru ve kaliteli bir şekilde tamamlama becerisi yani görev performansı şeklinde bu çalışmada araştırılmıştır. Bireysel görev performansı doğrudan çalışma koşullarından, motivasyondan ve mevcut kaynaklardan etkilenmektedir (Viswesvaren, Ones 2000). EÇ, üretkenliği etkileyen hem kolaylaştırıcı hem de zorlayıcı faktörlerden oluşmaktadır. Bu bileşenler, bu doktora çalışmasında dört boyut altında incelenmiştir. EÇ deneyiminin dört temel bileşeni: Esneklik ve Özerklik (karar verme bağımsızlığı, çalışma tarzında özgürlük, çalışma saatleri üzerinde kontrol), Yeterlik (beceriler, teknolojik kaynaklar, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi); İş Yükü (Artan iş ve çalışma beklentileri, zaman baskısı ve artan iş miktarı), Sosyal Destek (Yalnızlaşma, kişilerarası bağlantı derecesi, meslektaşlardan ve yöneticilerden destek ve sosyal izolasyon riski) şeklinde toplam dört boyutta incelenmiştir.

Bu araştırmada; EÇ ile bireysel görev performansı arasındaki ilişki, EÇ bileşenlerinin performans sonuçlarını neden ve nasıl etkilediğini açıklamaya yardımcı aracı değişkenlerle incelenmiştir. Bu noktada temel örgütsel psikoloji ve yönetim teorilerinden destek alınmıştır. Bu kuramsal dayanak modelleri şunlardır: *İş Talepleri-Kaynakları* (JD-R) Modeli (Demerouti vd. 2001), *Öz Belirleme Teorisi* (SDT) (Deci, Ryan 2000; 2012) ve *Kaynakların Korunması* (COR) (Hobfoll 1989) Teorisidir. JD-R modeli (Demerouti vd. 2001), iş taleplerinin ve kaynaklarının, işe bağlılığı ve tükenmişliği nasıl etkilediğini açıklar. SDT (Deci, Ryan 2000; 2012), motivasyonun temel itici güçleri olarak üç temel ihtiyacın özerklik, yeterlilik ve ilişkililiğin giderilmesi gerektiğini vurgular. COR (Hobfoll 1989) teorisi, çalışanların performanslarını devam ettirmek için sahip oldukları kaynakları (zaman, enerji, beceriler) korumaya ve arttırmaya çalıştıklarını belirtir.

İş kaynakları kavramı, çalışanların iş hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olan ve kişisel büyüme ve gelişmeyi teşvik eden işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel yönlerini ifade etmektedir (Bakker,

Demerouti 2007). İş Talepleri-Kaynakları Teorisi, iş talepleri ile çalışanların bu talepleri yerine getirmek ve profesyonel hedeflere ulaşmak için kullanabilecekleri mevcut kaynakları arasındaki etkileşimi incelemektedir. JD-R Modeli açısından iş talepleri (örneğin aşırı iş yükü, zaman baskısı, sosyal izolasyon) strese, tükenmişliğe ve düşük performansa yol açarken (Schaufeli, Taris, 2014); iş kaynakları (örneğin özerklik, teknolojik yeterlilik, yönetim desteği) motivasyonu, bağlılığı ve performansı artırmaktadır (Bakker, Demerouti 2007). Wang ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada (2021), dijital araçlarda daha yüksek özerkliğe ve yetkinliğe sahip uzaktan çalışanların daha fazla iş sonuçları bildirdiği; yüksek iş yükü ve sosyal destek eksikliği yaşayanların ise daha düşük performans ve artan stres sergilediği bulunmuştur.

Öz Belirleme Teorisi (SDT) açısından çalışanlar, iş kararları ve çalışma programları üzerinde kontrole sahip olduklarını algıladıklarında daha iyi performans gösterirler (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Yüksek öz yeterlilik ve dijital kaynaklara erişime sahip bireyler, EÇ ortamlarına daha iyi uyum sağlar (Gagné, Deci 2005) ve bireysel performansları yükselir. EÇ'de sosyal bağlantıların olmaması, iş birliğini ve bağlılığı azaltır ve performansı olumsuz etkiler (Gajendran, Harrison 2007).

Kaynakların Korunması (COR) Teorisi açısından; yönetilemeyen iş yükü, kaynakları tüketir ve görev verimliliğini azaltır (Ten Brummelhuis, Bakker 2012). İş kaynaklarına (teknoloji, araç, donanım, destek) erişim, kaynakları yeniler ve işe bağlılığı korur. Schaufeli ve diğerleri (2008), EÇ ortamlarında aşırı iş yükü yaşayan çalışanların sürekli bilişsel tükenme nedeniyle daha düşük görev verimliliğine sahip olduğunu buldu. Ancak, güçlü yönetim desteğine sahip olanlar daha yüksek performans göstermiştir.

Evden Çalışma boyutlarının her birinin bireysel performansla olan ilişkisine dair kuramsal bilgiler aşağıda yer almaktadır. Araştırmamızın temeli bu ilişkide iş tutkusu ve dayanıklılığın aracı etkilerini gösteren bir yol haritası oluşturmak olduğundan bu bölümde EÇ boyutları ile performans ilişkisi tüm doğrudan ve dolaylı yönleri ile anlatılmaya çalışılmıştır.

3.1.1.Sosyal Desteğin Bireysel Performansa Etkisi

Bu doktora çalışmasında *sosyal destek* bileşeni; evden çalışırken iş arkadaşlarıyla kurulan güçlü ilişkilerin, yöneticilerin çalışanların iyi oluşuna yönelik ilgisinin, profesyonel ve sosyal bağlantılar için sunulan fırsatların ve yakın iş arkadaşlıklarının oluşumunu destekleyen mekanizmaların varlığı şeklinde operasyonelleştirilmiştir.

Evden çalışma düzenlemesinde iş birliği ve bilgi paylaşımının sürekliliğini sağlayan en kritik faktörlerden biri sosyal destektir (Mortensen, Neeley 2012). Sosyal desteğin eksikliği, uzaktan çalışan bireylerde rol belirsizliği, izolasyon, stres ve azalmış iş birliği ve işe bağlılık gibi olumsuzluklara neden olur ve bu da görev performansını olumsuz etkileyebilir (Wang vd. 2021; Sardeshmukh, Sharma,

Golden 2012; Turetken vd. 2010; Collins, Hislop, Cartwright 2016). Uzak ortamlarda dahi iş arkadaşlarıyla gayri resmi etkileşimler, iş birliğini geliştirerek sorun çözme becerilerini artıran psikolojik bir güvenlik hissi yaratabilmektedir (Golden, Veiga, Dino 2008; Mortensen, Neeley 2012). Bunun yanı sıra, belirsizliği ve muğlaklığı etkili bir şekilde yöneten uygulamaların hayata geçirilebilmesi ve iletişim araçlarının dahil edilmesi, evden çalışanların izolasyon algılarını önleyebilir veya en aza indirebilir (Ficapal-Cusí vd. 2024). Evden çalışanların sanal ağlar kurma ve profesyonel ilişkiler geliştirme fırsatlarına erişimleri, iş verimliliğini artırır (Van der Lippe, Lippényi 2020; Xanthopoulou vd. 2009).

Çalışanların yöneticilerinin psikolojik refahlarına önem verdiğini hissetmesi, iş tatminini ve verimliliğini artırır (Eisenberger vd. 1986). Destekleyici liderlik, psikolojik iyi oluşu iyileştirerek stres seviyelerini azaltır ve görev odaklanmasını yükseltir (Wang vd. 2021). Bunun aksine, yönetici desteğinin eksikliği, belirsizlik ve motivasyon kaybı yaratarak düşük iş performansına yol açabilmektedir (Staples, Hurland, Higgins 1998; Golden vd. 2008). Yakın çalışma arkadaşlıkları, çalışanların iş tatminini ve duygusal desteğini artırarak görevlere daha fazla katılım sağlamalarına olanak tanır. Güçlü sosyal bağlar, evden çalışma ortamlarında iş birliğini ve performansı geliştirir (Methot vd. 2021). İş arkadaşı ilişkileri, bilgi paylaşımı ve problem çözme becerilerini destekleyerek yüksek performans algısını sürdürmek için kritik bir unsur oluşturmaktadır (Mortensen, Neeley 2012).

JD-R Modeli, sosyal desteğin stresi azaltan ve çalışan performansını artıran kritik bir iş kaynağı olduğunu ortaya koymaktadır (Demerouti vd. 2001; Bakker, Demerouti 2007). Aynı şekilde, SDT de sosyal bağlantıların bireylerin içsel motivasyonunu beslediğini ve bu motivasyonun performansı yönlendirdiğini vurgulamaktadır (Deci, Ryan 2012). Yüksek sosyal desteğe sahip uzaktan çalışanlar daha az izolasyon hisseder ve daha fazla iş memnuniyeti bildirerek, bu sayede görev performanslarını olumlu yönde etkileyen bir iş ortamı algılarlar (Golden vd. 2008; Bakker, Demerouti 2007). Buna karşın, sosyal etkileşim eksikliği bireylerde yalnızlık, kopukluk ve azalan performans hissine neden olabilmektedir (Bailey, Kurland 2002; Gagné, Deci 2005).

Özetle, evden çalışma bileşenlerinden sosyal destek, motivasyonu artırarak ve stresi azaltarak performansı doğrudan artıran bir etken olarak veya çalışanların psikolojik durumlarını güçlendiren ve dolayısıyla görev performansını iyileştiren dolaylı bir kaynak olarak hizmet edebilmektedir.

3.1.2. Esneklik ve Özerkliğin Bireysel Performansa Etkisi

EÇ bileşenlerinden *esneklik ve özerklik* boyutu, çalışanların karar alma bağımsızlığını, görevleri yürütmede takdir yetkisini, çalışma tarzları üzerindeki özgürlüğü ve esnek çalışma saatlerini kapsayacak şekilde, bu doktora çalışmasında, operasyonelleştirilmiştir. Bu bağlamda, özerklik ve esnekliğin çalışan

performansı üzerindeki etkileri JD-R ve SDT'ye ek olarak Hackman ve Oldham'ın (1976) İş Özellikleri Modeli ile de açıklanabilir.

SDT, özerkliğin bireyin motivasyonu ve performansını artıran temel bir psikolojik ihtiyaç olduğunu vurgulamaktadır (Deci, Ryan 2000; 2012). Çalışanlar, çalışma planları üzerinde kontrole sahip olduklarında – örneğin, ne zaman ve nasıl çalışacaklarını seçme özgürlüğüne sahip olduklarında – daha fazla içsel motivasyon deneyimlemekte ve bu durum, işe bağlılığı ve performans verimliliğini artırmaktadır (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Çalışanlar görevlerini sahiplenirler. JD-R Modeli ise, özerklik ve esnekliği, iş stresini azaltan ve işe bağlılığı artırarak motivasyonu yükselten bir iş kaynağı olarak sınıflandırmaktadır (Wang vd. 2021). EÇ ortamında çalışanlar, işleri üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarında üretkenlikleri artmakta ve tükenmişlik seviyeleri azalmaktadır (Bakker, Demerouti 2007). Bu durum dolaylı olarak performansı arttıracaktır. İş Özellikleri Modeli ise özerkliği, iş performansını artıran temel bir iş özelliği olarak tanımlamaktadır (Morgeson, Humphrey 2006; Hackman, Oldham 1976).

Çalışma saatleri üzerinde kontrol sahibi olan esnek çalışanlar, en yüksek üretkenlik dönemlerinde çalışma eğiliminde olurlar, bu durum da görev performanslarını artırmaktadır (Kossek, Thompson 2015; Gajendran, Harrison 2007). İşle ilgili kararlarda daha fazla bağımsızlığa sahip çalışanlar, görevlerine daha fazla bağlılık gösterir ve daha proaktif olma eğilimindedir, bu da görev performanslarını artırmaktadır (Spreitzer, Cameron, Garrett 2017). EÇ ortamında, karar özerkliği stresi azaltarak iş kalitesini artırmaktadır (Gajendran, Harrison 2007; Gagné, Deci 2005). Çalışanların kendi çalışma tarzlarını seçmelerine izin verilmesi, yaratıcılığı ve verimliliği artırmaktadır (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Çalışma tarzındaki özerklik, problem çözme becerilerini geliştirerek görev performansını iyileştirmektedir (Bailey, Kurland 2002). Ancak, dengeleyici bir yapı, denetim-süpervizyon ya da net yönergeler olmadan çok fazla esneklik ve özerklik, ertelemeye ve karar yorgunluğuna yol açarak performansı düşürebilir (Kossek, Thompson 2015; Schaufeli, Taris, 2014; Grant vd. 2019; Ng vd. 2022).

Esneklik ve özerklik öncelikle psikolojik ve duygusal ihtiyaçları ele almakta ve daha yüksek performans için içsel motivasyon ve imkân yaratan bağlamsal bir faktör olarak işlev görmektedir diyebiliriz.

3.1.3. Yeterliğin Bireysel Performansa Etkisi

Evden çalışmanın yeterli bileşeni, çalışanların iş ile ilgili eğitim ve bilgilerini, yeterli teknik donanımına sahip olmalarını, gerekli araç ve kaynaklara evden erişimlerini, zaman ve iş önceliklerini yönetme becerilerini ve iş ile özel hayatlarını dengeleme yeteneklerini kapsayacak biçimde, bu doktora çalışmasında, operasyonelleştirilmiştir. Bu ifadeler, bireyin görevlerini etkin bir şekilde yerine getirme

kapasitesini doğrudan etkileyerek genel performansları ve verimlilik düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

SDT'nin üç temel ihtiyacından biri olan yeterlilik, bireyin faaliyetlerinde etkili ve yeterli olma hissini ifade eder ve iş ortamında bu his, çalışan motivasyonu üzerinde kritik bir rol oynar (Deci, Olafsen, Ryan 2017). Uzaktan çalışma ortamlarında, çalışanların becerilerinde kendilerini yeterli hissetmeleri, içsel motivasyonu artırarak görev performansını olumlu yönde etkiler (Gagné, Deci 2005). Bu bağlamda, eğitim, kaynaklara erişim ve öz yönetim araçlarının sağlanması, yeterliliği destekleyerek üretkenliği artıran temel unsurlar arasında yer almaktadır. Benzer şekilde, Demerouti ve arkadaşları tarafından geliştirilen JD-R modeli, yeterlikle ilgili kaynakların (beceriler, bilgi, araçlar ve destek sistemleri) çalışan performansını artırdığını ve iş gerginliğini azalttığını ileri sürer. Evden çalışma ortamında yüksek yetkinliğe sahip çalışanlar, iş taleplerini daha etkili bir şekilde karşılayarak daha verimli çalışmaktadır (Bakker, Demerouti 2007). Buna karşılık, yeterlik algısı eksikliği (örneğin, zayıf dijital beceriler ve kaynaklara erişim eksikliği), stres ve bilişsel aşırı yüklenmeye neden olarak görev performansını düşürebilir (Sardeshmukh vd. 2012; Vargas-Llave vd. 2020; Ten Brummelhuis, Bakker 2012).

Dijital okuryazarlık ve teknolojik yeterlilik, uzaktan çalışma ortamlarında çalışanların performansını doğrudan etkilemektedir (Kossek, Lautsch 2018). Özellikle bilgi teknolojileri desteği ve kurumsal kaynaklara erişim, iş akışını ve verimliliği sürdürmede kritik bir rol oynamaktadır (Staples, Hulland, Higgins, 1998). Güvenilir internet erişimi, etkin iletişim platformları ve dijital iş birliği araçları, bireysel görev performansını artırmaktadır (Parker vd. 2020). Teknolojik yeterlilik eksikliği, görevlerin gecikmesine, verimsizliklere ve bireysel performans algısının düşmesine neden olabilir (Ter Hoeven, Van Zoonen 2015).

Uzaktan çalışma ortamında zaman yönetimi yetkinliği, ertelemeyi ve dikkat dağınıklık unsurları azaltarak görev verimliliğini artırır (MacCormick vd. 2012). Etkili zaman yönetimi becerilerine sahip çalışanlar, görevlerini önceliklendirerek daha yüksek performans sergilerken, bu beceriye sahip olmayanlar uzun çalışma saatleri, artan stres ve düşük verimlilik ile karşı karşıya kalabilir (Aeon ve Aguinis 2017). Ayrıca, iş-yaşam dengesi yönetimi, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarını koruyarak görevlerine odaklanmalarını sağlar (Kossek, Lautsch 2018). İş-yaşam dengesini etkili şekilde yönetebilen çalışanlar, tükenmişlik sendromundan kaçınırken, bu beceriden yoksun bireyler duygusal tükenmişlik ve dikkat dağınıklığı yaşayarak düşük iş bağlılığı sergileyebilir (Ten Brummelhuis, Bakker 2012) ve performansları düşebilir.

Sonuç olarak, evden çalışma yeterliği, bireyin iş performansını belirleyen önemli bir faktördür. Yeterlik, teknolojik yetkinlik, zaman yönetimi ve iş-yaşam dengesi gibi unsurlar, uzaktan çalışanların başarısında belirleyici bir rol oynarken, bu alanlardaki eksiklikler düşük görev performansına yol açabilmektedir.

3.1.4. İş Yükünün Bireysel Performansa Etkisi

E iş yükü bileşeni, bu doktora çalışmasında, kişiye yüklenen iş miktarı, görevlerin tamamlanması için gereken hız düzeyi, zaman baskısı ve yüksek kaliteli çıktı beklentisi ifadeleri ile operasyonelleştirilmiştir. Bu boyut, bireysel görev performansının hem olumlu hem de olumsuz yönde şekillenmesine neden olabilmektedir.

JD-R Modeli, iş yükünün bir iş talebi olarak çalışan üzerinde stres yarattığını ve bu stresin tükenmişlik, motivasyon kaybı ve bilişsel yüklenmeye yol açarak performansı düşürdüğünü ne sürer (Bakker, Demerouti 2007; Wang vd. 2021). COR Teorisi ise bireylerin sınırlı enerji kaynaklarına sahip olduğunu ve aşırı iş yükü altında bu kaynakların hızla tükenerek dikkat dağınıklığı, karar yorgunluğu ve hata yapma olasılığını artırdığını savunur (Hobfoll vd. 2018; Ten Brummelhuis, Bakker 2012).

Evden çalışırken iş saatlerinin belirsizleşmesi, çalışanların daha uzun saatler çalışmasına ve sürekli işle meşgul olmasına neden olur; zihinsel tükenmişlik, stres ve performans kaybı yaratır (Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; Sonnentag, Fritz 2015). alışmalar göstermiştir ki: E sırasında uzun çalışma saatleri ve ağır iş yükü, yaratıcılığı ve verimliliği azaltabilir (Bailey, Kurland, 2002); bilişsel aşırı yüklenmeye ve hataların artmasına neden olabilir (LePine vd. 2005; Schaufeli vd. 2008) ve iş kalitesini, performansı düşürür (Spurk, Straub 2020; Ingusci vd. 2021).

Bazı araştırmalar ise, iş yükünün her zaman olumsuz sonuçlara yol açmadığını, aksine bazı durumlarda geliştirici bir stres kaynağı (challenge stressor) olarak çalışanları motive edebileceğini ne sürer (Podsakoff vd. 2007). Makul seviyede algılanan iş yükü, çalışanların işe yönelik bağlılığını artırabilir, hedeflerine ulaşma motivasyonu sağlayabilir ve üretkenliklerini teşvik edebilir (Podsakoff vd. 2007). Ayrıca iş yükünün yüksek olduğu durumlarda bile, çalışanların diğer iş kaynaklarına sahip olması durumunda performansları etkilenmeyebilir (Bowling vd. 2015; Bailey, Kurland, 2002; Gajendran, Harrison 2007).

Kısacası, E ortamında bir iş talebi gibi algılanan iş yükü, çalışanların kaynaklarını tketerек tükenmişliğe ve performans düşüşüne neden olabiliyorken, makul seviyede algılanan iş yükü motivasyonu ve verimliliği arttırabilir.

Bireysel görev performansı bağlamında EÇ'nin dört bileşeni, JD-R, COR ve SDT çerçevesinde performansı doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen değişkenlerdir. Özetle:

Sosyal destek, stresin azaltılmasında kritik bir rol oynayarak bir kaynak görevi görür ve temel ihtiyaçlardan biri olan ilişkili olma duygusunu gidererek, görev performansını artırmaktadır (Slavković vd. 2022; Wang vd. 2021). Buna karşılık, ev ortamındaki sosyal etkileşim eksikliği izolasyon hissini güçlendirmekte ve bu durum bireylerin üretkenliğini olumsuz yönde etkilemektedir (Charalampous vd. 2019; Ficapal-Cusí vd. 2024). Çalışanların *yeterlik*, dijital beceriler ve iş-yaşam dengesi algıları, verimlilik üzerinde doğrudan etkili bir faktör olup, bu unsurun geliştirilmesi performans artışı sağlamaktadır (Tramontano, Grant, Clarke 2021; Lange, Kayser 2022). Bununla birlikte, düşük teknolojik yeterlik, hatalara ve görevlerin gecikmesine neden olarak iş süreçlerinde aksamalara yol açabilmektedir. *Esneklik ve özerklik*, uygun şekilde yapılandırıldığında görev performansını artırabilir (Wang vd. 2021; Junça Silva vd. 2024). Son olarak, *iş yükü*, tükenmişlik riskini artırmakta ve dolayısıyla çalışanların performansında düşüşe yol açmaktadır (Ingusci vd. 2021; Wang vd. 2021; Franken vd. 2021). Bu bulgular, işle ilgili destekleyici sosyal yapılar oluşturma, evden çalışanların kendilerini içsel olarak esnek ve özerk hissetmesinin sağlanmasının, iş yükünü dengeli bir şekilde yapılandırmanın ve özellikle yeterlik ve beceri gelişimini teşvik etmenin, çalışanların görev performansını ve genel iş verimliliğini artırmada önem arz ettiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, EÇ boyutlarının bireysel görev performansı üzerindeki etkisi karmaşıktır ve hem kolaylaştırıcı hem de kısıtlayıcı faktörleri içerir. Bu ilişkilerin ışığında şu hipotezler önerilebilir:

H₁: Evden Çalışma boyutları, bireylerin görev performanslarını anlamlı bir şekilde etkiler.

Evden Çalışma boyutlarından Sosyal Destek (H_{1a}), Esneklik ve Özerklik (H_{1b}) ve Yeterlik (H_{1c}), bireysel görev performans algısını pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler. Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü (H_{1d}) ise, bireysel görev performans algısını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler.

3.2. Evden Çalışma ile İş Tutkusu İlişkisi

Mevcut literatürde, tutkunun öncülleri büyük ölçüde ihmal edilmiştir, genellikle sonuçları üzerinde daha çok durulmuştur (Ho, Wong, Lee 2011; Astakhova, Porter 2015; Salessi vd. 2017). EÇ'nin dört bileşeninin- sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü- evden çalışan bir çalışanın işine olan tutkusunu şekillendirmede önemli bir rol oynayacağı bu doktora çalışmasında öne sürülmektedir. Bu bileşenler, bireylerin içsel motivasyonunu artıran üç temel psikolojik ihtiyaçtan -özerklik, yeterlilik ve ilişkililik-, bahseden SDT ile açıklanabilir (Deci, Ryan 2000; Vallerand 2015). İş tutkusu, iki boyutludur (Vallerand 2015; Malchelosse vd. 2024): Bunlar uyumlu (HP) ve takıntılı (OP) tutkudur.

Tutku üzerine yakın tarihli araştırmalara rehberlik eden teorik bir çerçeve olan D alistik- İkili Tutku Modeli (DMP; Vallerand vd. 2003 ; Vallerand, Houfort, Forest 2014), her tutku türünün, sırayla farklı psikolojik sonuçlara yol açan benzersiz bir içselleştirme sürecine sahip olduğunu, böylece uyumlu tutkunun daha olumlu ve uyarlanabilir sonuçlarla ( rn. olumlu duygular, daha kaliteli ilişkiler veya psikolojik refah) ili kilendirilirken, takıntılı tutkunun daha olumsuz sonuçlarla ( rn. tekrarlayan düşünceler, i -yaşam  atı ması veya saldırgan davranışlar) ili kilendirildi ini  ne sürmektedir (Malchelosse vd. 2024; Zhang vd. 2022). Her iki i  tutkusunun gelişimi büyük ölçüde çalışanların uzaktan çalışmanın temel özelliklerini nasıl deneyimlediklerine bağlıdır. SDT'ye göre, temel ihtiyaçlar kar ılandığında, bireyler uyumlu tutkuyu besleyen ve iyi olu u güçlendiren içsel motivasyon geliştirmektedir (Vallerand vd. 2003). Tersine, bu ihtiyaçlar engellendi inde, çalışanlar stres ve dış baskılar yaşayacak, bu da takıntılı tutku olasılığını artıracak ve bu da t kenmi li e ve i  tatmininin azalmasına yol açacaktır (Vallerand, Houfort, Forest 2014). A a ıda her bir E  bileşeninin, i  tutkusunu neden ve nasıl etkileyebileceği detaylıca ele alınmaya çalışılmıştır.

3.2.1. Sosyal Desteğin İ  Tutkusuna Etkisi

Geleneksel ofis ortamlarında çalışanlar, aidiyet duygusuna katkıda bulunan yüz yüze etkileşimlerden, resmi olmayan sohbetlerden ve doğrudan yönetim desteğinden faydalanabiliyorken; doğası gereği ofisten uzakta evlerinde çalışanlar, daha az sosyal bağlılık algısı ile kendilerini izole ve desteksiz hissedebilirler (Wang vd. 2021). Sosyal destek, HP ve OP arasında ayırım yapan Vallerand'ın İkili İ  Tutkusu Modeli (DMP) (Vallerand vd. 2003; Vallerand, 2015) aracılığıyla incelendiğinde; evden çalışma ortamında güçlü sosyal destek ağlarının varlığı veya yokluğu, bir çalışanın HP veya OP geliştirip geli tirmeyece ini etkileyebilir. Çünkü Vallerand'ın DMP'si,    temel psikolojik ihtiyaç tanımlayan SDT'ye (Deci, Ryan 2000; 2012) dayanmaktadır. SDT'ye göre, çalışma ortamında güçlü sosyal destek, özellikle ilişkisel bağlılık ihtiya ını karşılar. Bu da bireylerin i e karşı daha sağlıklı ve dengeli bir tutum geliştirmelerine olanak tanımakta (Ryan, Deci, 2017); i e yönelik içsel motivasyonunu arttırmakta ve bireylerin ait olma hissinin güçlendirmektedir. Diğer yandan sosyal desteğin eksikliği durumu, daha düşük i e ba lılı a ve iyi olu ta azalmaya yol açabilmektedir (Ryan, Deci 2017).

Sosyal destek, i e katılım, tanınma, takdir edilme ve başkaları tarafından  zen gösterilmesi yoluyla güveni ve öz değeri artırmaktadır (Heaney, Israel 2008; Houfort vd. 2015). Uyumlu tutku, örgütsel destek veya motivasyonel iklim gibi özelliklerinden kaynaklanabilir (Salessi, Omar, Vaamonde 2017; Zhang vd. 2022). Bu doğrultuda, çalışanların destek, ilgi ve sevgi gördüğü, destekleyici ve motive edici bir çalışma ortamı; bağımsızlık, kontrol ve sosyal ba lar olu urmalarına olanak tanıyarak i  faaliyetlerine ilişkin olumlu algıları artıracaktır (Gagn , Deci, 2005; Houfort vd. 2015). Bu olumlu yanlar, uyumlu tutkuyu teşvik ederken; sosyal izolasyon veya koşullu destek, i  kaynaklı strese ve

takıntılı tutkuya yol açabilir (Vallerand 2015; Zhang vd. 2022). Örgütsel ve sosyal desteğin önemi hakkındaki kanıtlar (Vallerand 2015), yöneticilerden gelen desteğin yalnızca uyumlu tutkunun gelişimini teşvik etmekle kalmayıp, ayrıca zaman içinde bunu sürdürmeye de yardımcı olduğunu göstermektedir.

Özetle meslektaşlarıyla güçlü sanal bağlantılar sürdüren, yöneticilerinden düzenli geri bildirim alan ve ekipleri içinde kendilerini değerli hisseden çalışanların uyumlu bir tutku geliştirme olasılığı daha yüksektir (Houfort vd. 2015; Vallerand 2015). Bunun aksine, kendilerini kopuk hisseden veya değerlerini kanıtlamak için baskı gören çalışanlar, işletmedeki görünürlük eksikliğini telafi etmek için her zaman çevrimiçi kalarak ya da aşırı çalışarak takıntılı bir tutku geliştirebilirler (Sardeshmukh vd. 2012; Lavigne vd. 2014; Vallerans vd. 2010; Vallerand vd. 2014).

3.2.2. Esneklik ve Özerkliğin İş Tutkusuna Etkisi

EC'nin bir diğer önemli yönü, bir çalışanın çalışma programı ve karar alma süreci üzerindeki kontrolünü ifade eden esneklik ve özerkliktir. Özerklik, içsel motivasyonu ve işe bağlılığı artırdığı için SDT'de önemli bir faktördür (Deci, Ryan 2012; Deci vd. 2017; Vallerand vd. 2014). Vallerand'ın DMP'si, işin kişinin kimliğine gönüllü olarak entegre edilmesinin uyumlu bir tutkuya yol açtığını, buna karşın dışsal kontrolün takıntılı bir tutkuyu beslediğini belirtmektedir (Vallerand vd. 2003; Vallerand 2015). DMP açısından esneklik ve özerklik algısının, tutkunun uyumlu mu yoksa takıntılı mı olacağını belirleyen özerklik ihtiyacını karşılayarak, doğrudan iş tutkusunu etkilediği, bu doktora tez çalışmasında ileri sürülmektedir (Zhang vd. 2022). Tutkunun ikili modeli (Vallerand 2015; Vallerand, Houfort, Forest 2014), özerkliği destekleyen ortamların uyumlu tutkuyu kolaylaştırabileceğini, kontrol edici ortamların ise takıntılı tutkuya yol açabileceğini teorileştirmiştir (Vallerand, Houfort 2003). Esneklik ve özerkliğin uyumlu veya takıntılı tutkuyu nasıl etkilediği, bu değişkenin çalışanlar tarafından nasıl ve ne ölçüde algılandığına bağlıdır.

Algılanan özerklik durumsal gücü gösterir ve çalışanlara belirli bir şekilde dış kontrolden özgürlük sağlar (Gao, Jiang 2019). Esnek çalışma saatleri, çalışanların işi kişisel yaşamla bütünleştirmesine, iş kaynaklı stresi azaltmasına ve refahı artırmasına olanak tanır (Gajendran, Harrison 2007). Araştırmalar, özerklik ve iş esnekliğinin daha yüksek iş memnuniyeti ve işe bağlılığa yol açtığını, yani uyumlu tutkunun temel göstergelerini ortaya koyduklarını göstermektedir (Peyton, Zigarmi 2021; Vallerand 2015; Salessi vd. 2017:170). Kendi çalışmalarını yönetebilen, kişisel hedefler belirleyebilen ve görevlere nasıl yaklaşacaklarına karar verebilen çalışanların, işleri üzerinde bir sahiplik duygusu yaşadıkları için uyumlu bir tutku geliştirme olasılıkları daha yüksektir (Trépanier vd. 2014). Liu ve

arkadaşlarının 2011’de yaptıkları araştırmada, işin kendisinde hissedilen özerklik desteğinin, çalışanların uyumlu tutkusunu olumlu şekilde öngördüğü ortaya konmuştur (Trépanier vd. 2014).

Öte yandan, özerklik yalnızca yüzeysel olduğunda (örneğin, çalışanların esnek çalışma saatlerine rağmen her zaman müsait olmaları beklendiğinde), çalışanlar evden çalışmayı esnek ve özerk olarak algılamadıklarında bu durum takıntılı bir tutkuya yol açabilmektedir (Vallerand 2015). Esneklik iyi yapılandırılmamışsa, kontrolün ellerinde olmadığını düşünüyorlarsa, esneklik algıları düşebilir ve bu da strese, yorgunluğa, tükenmişliğe ve zorlayıcı çalışma davranışlarına yol açabilir (Vallerand vd 2003; Vallerand vd. 2014). Örneğin: İşlerinin son tarihleri üzerinde kontrolü olan evden derslerini yöneten bir akademisyen, muhtemelen uyumlu bir tutku geliştirirken, izleme yazılımları ile dersleri sürekli izlenen biri üretken görünme korkusuyla takıntılı bir tutku geliştirebilir (Fernet vd. 2014: 274).

Gajendran ve Harrison (2007) tarafından yapılan bir meta-analiz, yüksek özerkliğe sahip uzaktan çalışanların daha düşük stres seviyeleri yaşadığını ve bu durumun işe karşı uyumlu tutkuyu artırdığını bulmuştur. Lavigne vd. (2014), çalışanların özerklik algısının yüksek olduğu işlerde daha uyumlu bir tutku geliştirdiğini göstermiştir. Saleesi, Omar ve Vaamonde (2017), 2003-2017 yılları arasındaki 61 akademik yayını inceleyerek, özerkliğin uyumlu iş tutkusunun gelişimini desteklediğini belirtmiştir.

Özetle evden çalışanlar işleri üzerinde gerçek kontrol ve esnekliğe sahip olduklarında, bu çalışanların daha yüksek katılım, memnuniyet ve esenliğe yol açan uyumlu bir tutku deneyimleme olasılıkları daha yüksektir. Ancak, özerklik ve esneklik iyi yönetilmezse veya özerk çalışma örtük baskıyla-dış kontrolle birleşirse, çalışanların esneklik ve özerklik algısı düşük olacak ve strese, işkolikliğe hatta tükenmişliğe neden olabilen takıntılı tutku gelişebilecektir.

3.2.3. Yeterliğin İş Tutkusuna Etkisi

EÇ'nin yeterlik alt boyutu, bir çalışanın görevleri etkili bir şekilde yerine getirme, uzaktan bir ortamda başarılı olmak için gerekli teknolojik araçlara, bilgiye ve kaynaklara sahip olma becerisiyle ilgilidir. Ayrıca zaman yönetimi becerilerini ve iş ile kişisel yaşamı dengeleme konusundaki yeteneğini de içerecek şekilde, bu doktora çalışmasında ele alınmıştır. İşlerinde kendilerini yetkin hissedenden çalışanlar, daha fazla iş tatmini ve içsel motivasyon yaşarlar ve bu da uyumlu tutkuya yol açar (Gagné, Deci 2005). Öte yandan, kaynak eksikliği veya teknolojik sorunlar, iş ile ilgili kaygı yaratabilir ve çalışanları işe aşırı bağlanmaya zorlayabilir. Bu aşırı bağlanma, çalışanların işveren beklentileri veya iş güvencesizliği gibi dış baskılar nedeniyle aşırı çalışmaya zorlandığını hissetmesiyle takıntılı bir tutkuya yol açabilir (Molino vd. 2020). EÇ'nin yeterlik bileşeni, hangi tür iş tutkusunun gelişeceğini doğrudan etkileyebilmektedir.

Bu etki, içsel motivasyonun ve psikolojik ihtiyaç tatmininin (yeterlilik, özerklik ve ilişki) bir bireyin işe karşı geliştirdiği tutku türünü nasıl etkilediğini vurgulayan SDT’ye dayanmaktadır (Vallerand, Houlfort

2003). SDT'ye göre, çalışanlar işlerinde kendilerini yeterli hissettiklerinde daha yüksek içsel motivasyon, katılım ve memnuniyet yaşayacaklardır (Ryan, Deci, 2017; Gagné, Deci 2005). Bu temel göz önüne alındığında, yeterlik, Vallerand'ın DMP modelinde (Vallerand vd. 2003; Vallerand, 2015) açıklandığı gibi, uyumlu iş tutkusunun gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar, evden çalışma ortamlarında kendilerini yeterli hisseden çalışanların daha yüksek iş tatmini ve işe bağlılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır (Gagné vd. 2010; Vallerand 2015). Bu durum, yeterlilik ihtiyacını karşılar, içsel motivasyonu artırır ve uyumlu tutku gelişimini destekler (Deci, Ryan 2000; 2012; Vallerand vd. 2003; Houliort vd. 2013). Tersi durum ise takıntılı tutku oluşmasına neden olacaktır (Ryan ve Deci, 2000; Vallerand vd. 2003).

Kaynak ve bilgi desteğinin olmaması, teknolojik engeller ve zaman yönetimi zorlukları, stres ve tükenmişlikle sonuçlanan takıntılı tutkuya katkıda bulunabilir (Vallerand 2015; Vallerand, Houliort, Forest 2014). Bu, işin kişinin kimliğinin katı ve kontrol edilemez bir parçası haline gelmesi ve tükenmişlik ve iş-yaşam çatışması gibi olumsuz sonuçlara yol açması durumunda ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar zaman yönetimiyle mücadele ediyorsa, kaynaklardan yoksunsa veya teknik becerilerle mücadele ediyorsa, aşırı bir telafi etme baskısı hissedebilir ve bu da hayal kırıklığı nedeniyle kaygıya ve zorlayıcı çalışma davranışlarına yol açabilir (Ghislieri vd. 2021). Araştırmalar, ofisten uzak ortamlarda iş-ev sınırlarıyla mücadele eden çalışanların strese ve daha düşük iyi oluşa daha yatkın olduğunu göstermiştir (Ghislieri vd. 2021). Vallerand ve diğerlerine (2003) göre, bu tür tüm durumlar takıntılı tutku geliştirme olasılığını artırarak işkoliklik ve tükenmişliğe yol açmaktadır. Yeterlik bileşeni uyumlu tutkuyu geliştirecek ancak eksikliğinde de takıntılı tutkuya neden olacaktır.

3.2.4. İş Yükünün İş Tutkusuna Etkisi

EÇ'nin iş yükü bileşeni, çok fazla iş, sıkı teslim tarihleri, sürekli zaman baskısı ve işin kalitesine ilişkin yüksek beklentiler gibi iş taleplerini ifade etmektedir. Birkaç çalışma (Salessi, Omar, Vaamonde 2017; Lavigne vd. 2014; Trepanier vd. 2014), iş taleplerinin ve kaynaklarının tutkuyla farklı şekilde bağlantılı olduğunu göstermiştir. JD-R Modeli'ne göre, yüksek iş talepleri (örneğin aşırı iş yükü, sıkı teslim tarihleri, zaman baskısı) çalışanların fiziksel ve psikolojik kaynaklarını tüketerek stres ve zorlayıcı çalışma davranışlarını artırır (Bakker, Demerouti 2007). Eğer çalışan, bu iş taleplerini yönetebilmek için yeterli iş kaynaklarına sahip değilse, işten kopamama ve zorunluluk hissi ile işine takıntılı bir biçimde bağlanma olasılığı artmaktadır (Vallerand vd. 2014). COR modeli ise, bireylerin mevcut kaynaklarını koruma çabası içinde olduklarını ve iş yükü nedeniyle kaynak kaybı yaşadıklarında, bu kaybı telafi etmek için işlerine daha fazla bağlanabileceklerini öne sürmektedir (Hobfoll 1989). Yüksek iş talepleri ve zaman baskısı altındaki çalışanlar, başarı elde etmek ve statülerini koruyabilmek için sürekli çalışmak zorunda olduklarını hissedebilirler (Hobfoll vd. 2018; Wang vd. 2021). Bu durum, işin bireyin

kimliğinin ayrılmaz bir parçası hâline gelmesine, strese ve takıntılı tutkuyu güçlendirmesine yol açabilir (Gagné, Deci 2005; Vallerand, Houliort, Forest 2014).

Uyumlu tutkunun, bireyin işini içsel motivasyonla ve özerk bir şekilde yapması ile bağlantılı olduğu düşünüldüğünde, iş yükü artışının özerklik kaybına yol açarak uyumlu tutkuyu zayıflatabileceği söylenebilir (Vallerand vd. 2015). SDT çerçevesinde, çalışanların özerklik, yeterlilik ve ilişkisel bağlı olma ihtiyaçlarının karşılanması, onların işlerini içsel olarak motive olmuş bir şekilde yapmalarını sağlar (Deci, Ryan, 2000). Ancak iş yükü, çalışanların işlerini kontrol edemediklerini ve dış baskılar nedeniyle çalıştıklarını hissetmelerine yol açarsa, uyumlu tutkunun gelişimi engellenebilir. Benzer şekilde JD-R Modeli, yüksek iş taleplerinin iş kaynakları ile desteklenmediğinde, çalışanların motivasyonunu baskıladığını öngördüğünden, bu durum uyumlu tutkuyu zayıflatabilir (Bakker, Demerouti 2007).

Sonuç olarak EÇ bileşenleri, bireyin işine olan tutkusunu -uyumlu mu yoksa takıntılı mı olacağını- belirleyebilir. Bu dört EÇ alt boyutu ile iş tutkusu arasındaki ilişkiyi anlamak, sağlıklı ve üretken bir evden çalışma ortamı yaratmayı hedefleyen işletmeler için önemlidir. Şirketler, uyumlu tutkuyu teşvik ederken takıntılı tutkuyla ilişkili riskleri azaltmak için yeterliği, çalışanın gerçekten kontrolü elinde hissettiği esneklik ve özerkliği, anlamlı sosyal etkileşimleri ve dengeli bir iş yükünü destekleyen stratejileri hayata geçirmeli ve devam ettirmelidir. Bu temel faktörleri ele alarak işletmeler, evden çalışmanın hem çalışanlara hem de işverenlere fayda sağlayan sürdürülebilir ve tatmin edici olumlu bir deneyim olmasını sağlayabilir. Destekleyici bir evden çalışma modelinde, makul iş yükü, yeterlik hissi ve özerklik, uyumlu tutkuyu teşvik ederken; yüksek kontrol baskısı, aşırı iş yükü, düşük destek ve yeterlik eksikliği takıntılı tutkuyu artırabilir. Tüm bu bilgilerin ışığında şu hipotezler önerilebilir:

H₂: Evden Çalışma boyutları, bireylerin uyumlu iş tutkularını anlamlı bir şekilde etkiler.

H₃: Evden Çalışma boyutları, bireylerin takıntılı iş tutkularını anlamlı bir şekilde etkiler.

3.3. İş Tutkusu ile Bireysel Performans İlişkisi

Tutkunun çeşitli sonuçları ve bireysel iş performansındaki rolüyle ilgili araştırmalar olmasına rağmen uyumlu ve takıntılı iş tutkusunun ayrı ayrı olarak iş performansına etkisi, literatürde yeterince ilgi görmemiştir (Astakhova, Porter 2015: 1315). Mevcut çalışmalardan bazıları, yüksek performansa giden yolun iki farklı rotası olduğu varsayımını vurgulayarak şu sonuçlara varmaktadır (Vallerand, Houliort, Forest 2014: 96): Mükemmelliğe giden uyumlu tutku (HP) yolu, psikolojik refahla döşenmiş gibi görünmektedir. Öte yandan, mükemmelliğe giden takıntılı yol (OP) ise, psikolojik iyi oluşa elverişli olmayan daha az yoğun içselleştirme ile döşenmiştir. Bu nedenle, mükemmelliğe ulaşmak için tutku gerekli olsa da uyumlu tutku, takıntılı tutkudan daha sağlıklıdır (Zhang vd. 2022). Ayrıca OP, olumsuz

duygulanım, çatışma ve ruminasyona (Vallerand vd. 2003: 758) pozitif olarak etki ediyor iken, konsantrasyon, pozitif duygulanım ve yaşam doyumuna etkisi ya yoktur ya da negatiftir (Dalpé vd. 2019: 280-281). Uyumlu tutku; iş-aile dengesini, sosyal ilişkileri, örgütsel vatandaşlığı ve iş tatminini desteklerken, takıntılı tutku tam tersi sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin takıntılı tutku sahibi kişi, iş için olumlu olacağını düşünerek, bilgileri çarpıtmak ya da gizlemek ya da piyasada iyi bir konum elde edebilmek adına işletmenin mali durumunu farklı yansıtmak gibi etik dışı davranışlarda bulunabilir (Teng, Tsai, Hung 2024) ve tutkusu dışındaki şeylere yönelik saygısızlık, ilgisizlik ve reddetme gibi olumsuz davranışlar sergileyebilir. Bunlar OP'nin karanlık tarafıdır (Salessi vd. 2017: 172). Diğer yandan, OP'ye kıyasla HP, daha yüksek bir psikolojik iyi oluşla sergilenen daha pozitif bir iş deneyimidir ve bireysel performansı pozitif olarak etkilemektedir (Ho, Wong, Lee 2011; Vallerand, Houlfort, Forest 2014: 95; Burke, Astakhova, Hang 2015; Astakhova, Porter 2015). Tükenmişlik riskini azaltması da söz konusudur. OP ise psikolojik sonuçlarla ve iş çıktılarıyla negatif bir ilişki içindedir ancak, iş performansı ile olan ilişkisi bazı çalışmalarda negatif (Vallerand vd. 2014; Amarnani vd. 2020), bazılarında anlamlı değilken (Astakhova, Porter 2015; Ho, Wong, Lee 2011; Burke, Astakhova, Hang 2015), bazı çalışmalarda ise HP'ye benzer şekilde pozitifdir (Kreil, vd. 2021: 3).

COR teorisinden yola çıkan Amarnani ve meslektaşları (2020), uyumlu ve takıntılı tutkunun kaynak kaybıyla farklı şekillerde ilişkili olduğunu bulmuştur. Takıntılı bir şekilde tutkulu çalışanlar kendilerini işe aşırı derecede kaptırırlar ve mevcut kaynaklardan yararlanamaz hale gelerek enerji kaybına uğrarlar. Kaynak kaybı yaşadıklarını algıladıklarında düşük performans gösterirler (Amarnani vd. 2020). Bunun aksine, aynı çalışmaya göre, uyumlu iş tutkusu, bireyleri kaynak kaybindan koruyan bir yönelimdir. HP çalışanların, işlerinden aldıkları keyif (örneğin, iyi oluş; Vallerand vd. 2003) sayesinde kişisel kaynaklar inşa etmelerine veya biriktirmelerine de yardımcı olur. Bu kaynaklar biriktikçe, çalışanların kişisel yaşamlarının taleplerini karşılamak için kullanılabilir hale gelir, bu da onların işte olumlu sonuçlar yaşamalarına olanak tanıyabilir (örneğin, performans; Vallerand 2015)

SDT perspektifinden yola çıkılırsa da HP, içsel olarak yönlendirilen iyi bir ruh sağlığı; akış deneyimi (yani konsantrasyon, zaman algısının değişmesi ve keyif); canlılık ve yüksek işe bağlılık, yaratıcılık ve yüksek performansa yol açan özerk motivasyonla uyumludur (Vallerand vd. 2003; Curran vd. 2015; Forest vd. 2011). Diğer yandan OP, başlangıçta işte ısrara yönlendiren (Vallerand vd. 2010) ancak nihayetinde strese, tükenmişliğe, olumsuz ruh sağlığına ve daha düşük iş bağlılığı ve memnuniyetine yol açan baskıcı kontrollü motivasyonla uyumludur (Deci ve Ryan, 2000; Forest vd. 2011); bu da performans düşüşüne yol açabilir, denebilir.

3.3.1. İş Tutkusunun Aracı Rolü

Yukarıda detaylıca açıklandığı üzere; Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen SDT'ye göre üç temel ihtiyacın karşılanması, bireyde içsel motivasyonu artırır ve bu da uyumlu iş tutkusunu besler. HP geliştiğinde, çalışanlar işlerine gönülden bağlanır ve işlerini bir zorunluluk olarak değil, anlamlı bir uğraş olarak görürler. Bu süreçte iş tutkusu aracılığıyla, bireysel performansları dolaylı olarak etkilenir çünkü özerkliği ve yeterliliği deneyimleyen bireyler, görevlerine daha fazla enerji ve yaratıcılıkla yaklaşmaktadır (Vallerand vd. 2007; 2014). JD-R Modeli (Bakker, Demerouti 2007), iş yerindeki talepler (örneğin iş yükü, zaman baskısı) ve kaynaklar (örneğin sosyal destek, özerklik) arasında bir denge olduğunu öne sürer. Bu modelden yola çıkarak iş kaynaklarının fazla olarak algılanmasının, çalışanların enerjisini arttırdığını, bu enerjinin iş tutkusu oluşturarak performans artışına neden olacağını öngörüyoruz. Özellikle sosyal destek ve yeterlik gibi kaynaklar, çalışanların stresle başa çıkma kapasitesini güçlendirir ve HP'nin gelişimini teşvik eder. HP ile çalışan bireyler, işlerinden keyif aldıklarından iş yerinde daha yüksek bir azim gösterirler. Böylece iş tutkusu, iş kaynakları ile performans arasındaki ilişkide güçlü bir aracı rol oynayabilir. JD-R modeli çerçevesinde, HP bireylerin içsel motivasyonlarını pekiştirir, tükenmişliği azaltır ve bireysel performansı artırır. Hobfoll (1989) tarafından geliştirilen COR modeli, bireylerin kişisel kaynaklarını (zaman, enerji, yetenekler) koruma ve geliştirme eğiliminde olduğunu savunur. HP, kişisel kaynakların korunmasını ve çoğaltılmasını sağlar. Özellikle yeterlik, özerklik, sosyal destek algıları güçlendikçe, bireyler işlerinde anlam ve tatmin bulurlar, bu da onlara daha fazla kişisel kaynak kazandırır. HP'li bireyler işlerinden enerji toplar ve bu enerjiyi bireysel performanslarını artırmak için kullanırlar. Bu nedenle iş tutkusu, kaynakların doğru yönetilmesini sağlar ve performansı sürdürülebilir kılan bir mekanizma olarak işlev görebilir.

Öte yandan SDT'ye göre iş yükü arttıkça, bireyler kendilerini kanıtlama veya dışsal onay alma ihtiyacıyla işe daha çok bağlanabilir, bu da takıntılı tutkuyu körüklemektedir (Vallerand 2015). JD-R Modeli çerçevesinde, aşırı iş yükü bir iş talebi olarak işlev görür ve OP'li bireyler bu baskıya zorunlu bir bağlılıkla tepki verir, işlerini sürekli düşünerek performansı kısa vadede artırabilir (Bakker, Demerouti 2007). Ancak, COR Kuramı OP'nin kaynak tüketimini hızlandığını öne sürer; bireyler enerjilerini yalnızca işe yönlendirdiklerinde tükenmişlik riskiyle karşı karşıya kalır, bu da uzun vadede performans düşüşüne yol açabilir (Hobfoll 1989). Bu bilgilerden yararlanılarak şu hipotezler varsayılabilir:

H₆: Evden Çalışma boyutları ile bireysel görev performansı arasındaki ilişkide iş tutkusu aracı bir role sahiptir. *Sosyal Destek (H_{6a}), Esneklik ve Özerklik (H_{6b}), Yeterlik (H_{6c}) arttıkça; kişiler uyumlu iş tutkusu geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını arttırır. Öte yandan İş Yükü (H_{6d})*

algıları arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını azaltır.

3.4. Evden Çalışma ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi

Psikolojik dayanıklılık, umut, öz-yeterlilik ve iyimserlikle birlikte PsiSer'in dört temel bileşeninden biridir (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio 2007b). Luthans'a (2002: 702) göre dayanıklılık, pozitif psikolojide ve çalışan davranış çalışmalarında yer alan temel, dinamik ve geliştirilebilen bir olgudur. Genel olarak "sıkıntı, belirsizlik, çatışma, başarısızlık ve hatta olumlu değişim, ilerleme ve artan sorumluluktan 'geriye sıçramak' için oluşturulan pozitif psikolojik sermaye kapasitesi" olarak tanımlanabilmektedir (Teng vd. 2024; Youssef, Luthans 2007). Literatürde, PsiSer'in öncülleri hakkında sınırlı sayıda ampirik araştırma vardır (Wu, Nguyen 2019; Avey 2014; Luthans, Youssef-Morgan 2017). Bu bir avuç çalışma, kişilik özellikleri, iş özellikleri, destekleyici örgütsel iklim, liderlik tarzları (Avey 2014), meslektaşlardan ve yöneticilerden gelen sosyal destek, performans geri bildirimi, beceri çeşitliliği, özerklik ve gelişim fırsatları gibi iş kaynaklarının (Srivastava, Maurya 2017) kişisel bir kaynak olan PsiSer ile olumlu şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir. Örneğin: Pitichat ve diğerleri (2018) PsiSer'in hem örgütsel (sosyal destek, örgütsel destek ve öğrenme iklimi) hem de iş özellikleriyle (iş yükü); COR teorisi perspektifinden, diğer bazı araştırmalar ise (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra, 2022) belirli bağlamsal kaynaklarla (algılanan yönetici desteği, iş arkadaşlarının desteği, yöneticiden gelen şefkat; destekleyici iklim, özerk çalışma ortamı, algılanan aile desteği, örgütsel yenilik iklimi ve hizmet iklimi), tahmin edilebileceğini ortaya koymuştur.

Araştırmalar psikolojik dayanıklılık seviyesi yüksek bireylerin ruhsal olarak daha sağlıklı olduklarını, zorluklar karşısında yılmadıklarını ve iyimser olduklarını göstermektedir (Kasapoğlu 2020; Kinman, Grant 2010). Bu kişiler olumlu bilişsel ve duygusal yapıya sahip, pozitif sosyal destek sistemleri olan, kaçınma davranışını daha az gösterip başa çıkma becerilerinde etkili yöntemler geliştirebilen ayrıca kendini kontrol edebilme yeteneğine sahip kişilerdir (Tönbul 2020). Kuntz'a (2021) göre yönetim desteği, meslektaş desteği, hijyen sağlayan koruyucu ekipmanın mevcudiyeti ve özerklik, çalışanların dayanıklılıklarını sağlayan faktörlerdir. Teng vd.'nin (2024) araştırmasında destekleyici bir çalışma ortamı (örneğin, destekleyici liderlik ve meslektaş desteği), çalışan dayanıklılığını olumlu yönde etkilemektedir. Bagdžiūnienė vd.'nin (2023) araştırmasında özerklik, performans geri bildirimi, sosyal destek ve gelişim fırsatları olarak ele alınan iş kaynaklarının, dayanıklılık kaynakları olarak tanımlanabileceği nedensellik ilişkileri ile gösterilmiştir.

Psikolojik dayanıklılık kalıcı bir özellik değil bir beceridir, geliştirilebilir ve öğrenilebilir (Basım, Çetin 2011). Bu noktalardan hareketle örgütler çalışanların dayanıklılıklarını arttıracak biçimlerde evden

çalışma yönelimleri yaratabilir. JD-R (Bakker, Demerouti 2007) modelinden yola çıkarak evden çalışanlar, işleri üzerinde özerk olduklarını ve yeterli donanım, araç-gereç, eğitime sahip, ev-iş dengesini koruyabilen bir yapı içinde çalıştıklarını hissederlerse; ihtiyaç duydukları sosyal desteği kazanmaları sağlanırsa, çalışanlar daha yüksek dayanıklılık oluşturabilirler (Luthans, Youssef-Morgan 2017; Bagdžiūnienė vd. 2023). Ancak temel bir iş talebi olan iş yükünü yönetemediklerinde veya aşırı olarak algıladıklarında, kaynaklarının tükendiğini hissettiklerinden dayanıklılıkları düşecektir (Youssef-Morgan, Luthans 2013; Ten Brummelhuis, Bakker 2012). Bu durum, COR teorisinin aktardığı iki ana süreci yansıtmaktadır: Bir yanda kaynakların biriktiği bir kazanç sarmalı (kaynak kervanları) var iken, diğer durumda stresin geliştiği ve kaynakların daha da tükendiği bir kayıp sarmalı oluşmaktadır (Hobfoll, 1989; Ten Brummelhuis, Bakker 2012). Özetle COR teorisine göre, daha fazla psikososyal kaynak kazancı yaşayanların dirençli veya dayanıklı olduklarını bildirme olasılıkları daha yüksektir ve kaynak kaybı, stresin ve tükenmişliğin öngörücüsü olacaktır (Hobfoll 2011).

Evden Çalışma boyutlarının her birinin psikolojik dayanıklılıkla olan ilişkisine dair kuramsal bilgiler aşağıda ele alınmıştır.

3.4.1. Sosyal Desteğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi

Sosyal destek, özellikle çalışanların sosyal izolasyon, azalan kişilerarası bağlantılar ve iş birliği zorluklarıyla (Wang vd. 2021) karşı karşıya kaldığı uzaktan çalışma ortamlarında psikolojik dayanıklılığı etkileyen önemli bir faktördür (Luthans vd. 2015). Dayanıklılık, Luthans'ın PsiSer bileşenlerinden biridir. PsiSer'in öncüllerine yönelik bir avuç araştırma, meslektaşlardan ve yöneticilerden gelen sosyal desteğin, PsiSer ile olumlu bir şekilde ilişkili olduğunu anlamlı bir şekilde göstermiştir (Srivastava, Maurya 2017). Bir çalışanın örgüt tarafından desteklendiği, katkılarının tanındığı ve psikolojik refahının önemsendiği algısı, iş yerindeki pozitif psikolojisini artırabilir ve dolayısıyla dayanıklılığını artırabilir (Wu, Nguyen 2019). İş arkadaşları tarafından çalışanlara verilen şefkat ve destekleyici iklim de PsiSer ile ilişkilidir (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra2022). Yani, tanındıklarını ve takdir gördüklerini ve örgütlerinden destek, şefkat ve ilgi gördüklerini düşünen çalışanlar daha yüksek PsiSer'e ulaşacaktır (Wu, Nguyen 2019).

Luthans (2010), iş vasıtasıyla oluşan kişilerarası ilişkilerin duygusal güvenliği ve psikolojik emniyeti teşvik ederek dayanıklılığa katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Yüz yüze etkileşimlerin sınırlı olduğu evden çalışma ortamlarında, güçlü sanal bağlantıların, sık sanal etkileşimlerin, yapılandırılmış iş arkadaşı ve yönetici desteğinin varlığı dayanıklılığı önemli ölçüde artırabilir (Bagdžiūnienė vd. 2023). Sosyal destek, stresi doğrudan azaltarak (iyi oluş veya sağlık) veya stresli çalışma koşulları ve gerginlik arasında denge sağlayarak, stresi ve tükenmişliği azaltmaktadır (Srivastava, Maurya 2017). Bu nedenle

iş arkadaşlarından, yöneticilerinden daha fazla sosyal destek alanların, direnç ve dayanıklılık yörüngelerinde bulunma olasılıkları daha yüksektir (Hobfoll 2011). Kuntz'a (2021) göre psikolojik dayanıklılık kavramı; sosyal destek ile pozitif ilişkilidir. Bu ilişki, sosyal desteğin çalışanların psikolojik kaynak kayıplarını azaltan durumsal bir faktör olduğunu öne süren JD-R modeliyle açıklanabilir. JD-R'ye (Bakker, Demerouti 2007) göre, sosyal destek çalışanların stresi dengelemesine, motivasyonu sürdürmesine ve iş ile ilgili aksiliklerden kurtulmasına yardımcı olan bir iş kaynağı görevi görür. Benzer şekilde, COR teorisi çalışanların kaynaklarını elde tutmaya ve artırmaya çalıştıklarını ileri sürer. Hobfoll (2011) kaynakları 'değerli kaynakların elde edilmesi veya korunması için kanal görevi gören nesneler, kişisel özellikler, koşullar veya enerjiler' olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, çalışanlar bu kaynakları kaybetme olasılığını algıladıklarında stresli hissederler. Bu tür kayıpları önlemek için, çalışanlar kaybedilenleri geri yüklemek veya yeni kaynaklar elde etmek için kaynakları kullanacaklardır. Ek olarak, COR teorisi çalışanların diğer yeni kaynakların varlığında yeni kaynakların geliştirilmesini teşvik etmelerine olanak tanıyan 'kaynak kervanları' olduğunu ileri sürer ve bu da kaynakların çalışanlar, ekipler veya örgütler için kullanılabilir kalmasına yardımcı olur (Hobfoll, 2011). Bu tür kaynak kervanları çalışanlar tarafından iş talepleriyle yüzleşmek için kullanılabilir. Bu, sosyal desteği bir iş kaynağı olarak algılayan çalışanların, bunu kişisel bir psikolojik kaynak olan dayanıklılığa dönüştürmelerini açıklayabilir. Öte yandan evden çalışmada düşük sosyal etkileşim ve destek, psikolojik kaynakları tüketecek ve dayanıklılığı azaltacaktır. Sonuç olarak sosyal destek, dayanıklılığın oluşumunda ayrılmaz bir mekanizmadır (Luthans, Youssef-Morgan 2017).

3.4.2. Esneklik ve Özerkliğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi

Karar almada özerklik, çalışanların daha yüksek motivasyon sergilemesine ve problem çözme becerilerinin gelişmesine katkıda bulunur (Spreitzer, Cameron, Garrett 2017). Ve bu hareket özgürlüğünün, dayanıklılığı (Kuntz 2021) etkileyebileceği literatürde vurgulanmıştır. Başka bir çalışmada, Dogra ve Parrey (2024), öz-yeterlilikle ilişkili olarak daha fazla iş özerkliğine sahip ve güven duyulan uzaktan çalışanların daha güçlü dayanıklılık deneyimlediğini bulmuştur. Bagdžiūnienė ve arkadaşları (2023) ise uzaktan çalışma ortamlarında özerkliğin dayanıklılıkla ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Diğer yandan Liu ve Huang (2021) çalışmalarında, özerkliğin dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Evden çalışanlar, esneklik ve özerkliği artan bir iş kaynağı olarak algıladığında, bu durum psikolojik dayanıklılıklarını geliştirecektir (Luthans 2002; Hobfoll 2011; Bakker, Demerouti 2007). Benzer şekilde SDT (Deci, Ryan 2000; Ryan, Deci 2017) içinde yer alan temel psikolojik ihtiyaçlar teorisi (Deci, Ryan 2000), üç temel ihtiyacın karşılanmasının dayanıklılık düzeyini artırabileceğini varsaymaktadır (Liu, Huang 2021). Temel psikolojik ihtiyaçlar özerklik, yeterlilik ve ilişki kurma ihtiyaçları (Ryan, Deci

2017), herhangi bir uyarlanabilir, esnek davranışın kök özelliği gibidir (Liu, Huang 2021). Evden çalışma ortamlarında daha fazla özerklik deneyimleyen çalışanların, uyumsal başa çıkma stratejileri geliştirme ve zorluklar karşısında dayanıklılık gösterme olasılığı daha yüksektir (Luthans vd. 2017).

3.4.3. Yeterliğin Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi

Yeterlilik, psikolojik dayanıklılığı güçlendirmede kritik bir rol oynar (Luthans vd. 2007b). PsiSer teorisine (Luthans vd. 2007a; Luthans vd. 2015) göre, öz yeterlilik, beceriler ve yetenekler dayanıklılığın temel belirleyicisidir, çünkü iş rollerinde yetkin ve becerikli hisseden çalışanların zorluklara karşı devam etme olasılığı daha yüksektir. COR teorisi de (Hobfoll, 1989), güçlü iş becerileri geliştiren çalışanların strese ve tükenmişliğe karşı koruma sağlayan psikolojik kaynaklar biriktirdiğini ileri sürmektedir.

Bildiğimiz kadarıyla, yalnızca bir avuç çalışma, yeterliğin özellikle psikolojik dayanıklılıkla bağlantılarını araştırmıştır (Bagdžiūnienė vd. 2023). Çalışmalar, daha yüksek dijital yeterliliğin evden çalışma ortamlarında daha fazla dayanıklılığa yol açtığını göstermektedir. Dogra ve Parrey (2024), sürekli öğrenme ve beceri geliştirme programlarına katılan çalışanların daha yüksek uyum sağlama ve daha düşük iş kaygısı gösterdiğini bulmuştur. Benzer şekilde, Suratman vd. (2021), dijital okuryazarlık eğitimine yatırım yapan kuruluşların evden çalışanları arasında artan dayanıklılık gözlemlediği bildirilmiştir. Liu ve Huang (2021), yeterliliğin dayanıklılığın bir öncülü olduğunu ortaya koymuştur. Öte yandan, mesleki gelişim fırsatları örgütlerince sağlanmayan ve dijital yeterlik eksikliği yaşayan çalışanların dayanıklılığı azalmıştır (Bagdžiūnienė vd. 2023; Kinman, Grant 2010). İş-yaşam dengesini koruduğunu düşünen çalışanlar, tükenmişlik sendromundan kaçınırken, bu beceriden yoksun bireyler duygusal tükenmişlik yaşar (Ten Brummelhuis, Bakker, 2012). Bu bilgiler ışığında, evden çalışırken tüm bu konularda yeterli olduğunu algılayan çalışanların psikolojik dayanıklılıkları da yükselecektir.

3.4.4. İş Yükünün Psikolojik Dayanıklılığa Etkisi

Ingusci ve diğerleri (2021), İtalya'daki COVID-19 karantinası sırasında iş yükünün stres üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymuş; Prasad ve diğerleri (2020a) ise, iş yükünün COVID-19 salgını sırasında Haydarabad'daki Bilgi Teknolojileri sektöründe çalışanların psikolojik dayanıklılığını olumsuz etkileyen önemli bir stres faktörü olduğunu belirtmişlerdir. JD-R modeli (Bakker, Demerouti 2007) açısından, iş yükü gibi iş talepleri strese, tükenmişliğe yol açmaktadır; bu da psikolojik dayanıklılığın azalmasına yol açabilir. Tersine, iyi dengelenmiş bir iş yükü; bağlılığı, problem çözme ve uzun vadeli uyumu teşvik edecektir (Luthans vd. 2015). COR Teorisi (Hobfoll 1989) perspektifinden bakarak da iş yükünün özellikle evden çalışanların enerji rezervlerini tüketeceğini ve psikolojik dayanıklılıklarını zayıflatacağı öngörülebilir.

Bu bölümü özetlemek gerekirse evden çalışmanın dört temel alt boyutu olan sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü gibi öncüller Luthans'ın PsiSer teorisinde ana hatlarıyla belirtildiği gibi, çalışanların psikolojik dayanıklılığını şekillendirmede bir kaynak/varlık oluşturma ya da bir ihtiyacın giderilmesi rolü oynayabilmektedir (Luthans vd. 2015; Ten Brummelhuis, Bakker, 2012, Ryan, Deci 2017). *Sosyal destek* duygusal dayanıklılığı artırır, *esneklik ve özerklik* uyum sağlamayı güçlendirir, yeterlik öz yeterliliği teşvik eder ve iş yükü yönetimi stres seviyelerini düzenler, bu faktörlerden herhangi birindeki dengesizlik algısı psikolojik dayanıklılığı zayıflatabilir. Ampirik araştırmalar, kriz gibi algılamadan, çalışanların evden çalışma ortamlarında gelişebilecekleri, uyum sağlayabilecekleri ve iyi oluşlarını sürdürebilecekleri bir ortam yaratmak için bu boyutları optimize etmenin önemini vurgulamaktadır (Kuntz 2021; Salas-Vallina, Rofcanin, Las Heras 2021). Bu doktora araştırmasında, işletmelerin evden çalışanların gelişen ve değişen çalışma ortamlarında dayanıklı kalmasını sağlamak için sosyal bağlantılarını geliştiren, esneklik ve özerklik sağlayan, beceri ve yetkinlik gelişimini teşvik eden ve iş yüklerini etkili bir şekilde yöneten stratejiler uygulamaları gerektiği, böylece bireysel performans algılarının artacağı ortaya konmaya çalışılmaktadır. Aşağıdaki bölümlerde bu ilişkiler ele alınmıştır.

3.5. Psikolojik Dayanıklılık ile Bireysel Performans İlişkisi

PsiSer bileşenlerinden biri olan psikolojik dayanıklılığın performans üzerindeki etkisini anlamak için önce PsiSer'in, performansla olan ilişkisine bakılabilir. PsiSer özelinde; 12.000'den fazla çalışanın olduğu 51 bağımsız örneklemin meta analizi (Avey vd. 2011) de dahil olmak üzere çok sayıda araştırma, PsiSer'in performansın doğrudan bir öncülü olduğunu ortaya koymuştur (Luthans vd. 2007a, Luthans, Youssef-Morgan 2017; Avey 2014; Srivastava, Maurya 2017). Araştırmalar PsiSer'in hem alt boyutlarının ayrı ayrı hem de kendisinin tek olarak, görev performansını anlamlı bir şekilde pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Luthans vd. 2007a, Polatçı 2014). Çalışan performansını iyileştirebilecek etkili bir yönetim kabiliyeti olarak görülen çalışan dayanıklılığı, örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan kritik bir unsurdur (Luthans, Youssef-Morgan 2017; Luthans 2010). Psikolojik dayanıklılığın, bireylerin görev performans düzeylerini arttırmada önemli bir yordayıcı olduğu bazı ampirik araştırmalarda da vurgulanmıştır (Suratman vd. 2021; Vera Gil 2024). Yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışan dayanıklılığı, görev performansını önemli ölçüde geliştirmektedir (Teng vd.2024; Simons, Buitendach 2013; Çetin, Varoğlu 2015; Polatçı 2014; Hou vd. 2020).

Bu nedenle aşağıdaki hipotez varsayılabilir:

H₅: Psikolojik dayanıklılık, bireysel görev performans algısını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkiler.

3.5.1. Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü

Luthans'ın yaptığı çalışmalarda, destekleyici iklim ile performans arasındaki ilişkiye çalışanların PsiSer'inin aracılık ettiği bulunmuştur (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra 2022). Pitichat ve diğerleri (2018) PsiSer'in, hem örgütle (örgütsel destek, sosyal destek ve öğrenme iklimi) hem de iş özellikleriyle (iş yükü) ilgili çeşitli olası öncüllerini analiz etmiş ve bu değişkenlerle olumlu iş davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. COR teorisinden yola çıkan diğer bir araştırma (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra, 2022) belirli bağlamsal kaynaklar (algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği ve algılanan iş arkadaşlarının desteği) ile çalışanların psikolojik refahları arasındaki ilişkide PsiSer'in aracılık ilişkisini test etmiştir. PsiSer'in hem astlar hem de amirler için özerk çalışma ortamı ile çalışanın işe bağlılığı arasındaki ilişkide aracı olduğunu doğrulamıştır (Vilarino del Castillo, Lopez-Zafra 2022). Aynı çalışmada işin sosyal bağlamını çalışan inovasyonu ile ilişkilendiren mekanizmanın, PsiSer olduğu bulunmuştur.

Tüm bu bilgiler olmasına rağmen dayanıklılık değişkeni aracı etkilerinden daha çok düzenleyici etkileri açısından literatürde yer almaktadır. Ancak bu doktora çalışmasında psikolojik dayanıklılık, örgütsel ve kişisel kaynaklarla geliştirilebilen bir yetenek olarak ele alınmış ve sonucunda da performansın artacağı öngörülmüştür. COR teorisinin kaynak kervanları kavramından destekle, kişisel bir kaynak olan psikolojik dayanıklılığın, JD-R modeline dahil edilebileceği öne sürülmektedir (Bagdziūnienė vd. 2023). JD-R açısından (Bakker, Demerouti, 2007) çalışanların iş ile ilgili (makul seviyede bir iş yükü, özerklik, sosyal destek, profesyonel gelişim fırsatları) ve kişisel (psikolojik dayanıklılık) yeterli kaynaklara sahip olması durumunda olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlara ulaşması mümkündür. Her iki tür kaynağın da yeterli bir şekilde sağlanması, çalışanların iş motivasyonunu ve işe bağlılığını güçlendirecektir (Bagdziūnienė vd. 2023).

Son olarak Fredrickson'ın Genişlet ve İnşa Et Teorisine göre de, olumlu duyguların, bireylerin anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişletme ve zaman içinde kişisel kaynaklar oluşturma yeteneği vardır (Houliort vd. 2013). Daha fazla olumlu duygu, daha çok dayanıklılık ve bunun sonucunda olumlu iş sonuçları olarak ortaya çıkabilir (Luthans, Youssef-Morgan 2017; Bernabé vd. 2024).

Tüm bu bulguların ve araştırmanın amacı ışığında aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler ileri sürülebilir:

H₇: Evden Çalışma boyutları ile bireysel görev performansı arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık aracı bir role sahiptir. Özellikle Sosyal Destek (H_{7a}), Esneklik ve Özerklik (H_{7b}), Yeterlik (H_{7c}) arttıkça, İş Yükü (H_{7d}) azaldıkça; kişiler psikolojik dayanıklılık geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını artırır.

3.6. İş Tutkusu ile Psikolojik Dayanıklılık İlişkisi

Dayanıklılık ile ilgili araştırmalarda nadiren incelenen bir popülasyon, tutkulu insanlardır (Vallerand 2015). Bu insanlar işlerini yapmak için yoğun çaba harcadıkları güçlü bir eğilim duyarlar, hatta işlerine takılı kalabilirler (Vallerand vd. 2003). Çalışanların işlerine olan tutkusu, herhangi bir zorluk karşısında daha fazla direnç göstermelerini (Indriasari, Setyorini 2018: 26; Haq, De Clercq, Azeem 2020), esnek ve ısrarcı olmalarını (Baum, Locke 2004) ve sıkıntılı durumlarda kullanabilecekleri işle ilgili olumlu enerjilerini muhafaza etmelerini de sağlayabilir (De Clercq, Belausteguigoitia 2017: 78). Bu kadar yoğun bir çabaya katkıda bulunmanın ötesinde tutkunun; zorluklar ve engeller sonucunda, sebat ve dayanıklılık olarak belirmesi de beklenebilmektedir (Schutte, Mberi 2020). Bu bireylerin, iş alanlarında uzmanlık geliştirmeleri için dayanıklılık göstermeleri ve zorlukların üstesinden gelmeleri beklendiğinden bu ilişki özellikle ilgi çekicidir (Paquette vd. 2023; Zigarmi vd. 2016). Öte yandan, tutku duydukları iş ile hayatlarının geri kalanı arasında bir denge kuramayan OP'li çalışanlar, başlangıçta dayanıklılığı destekleyebilecek yüksek işe bağlılık ve çaba gösterebilir. Ancak zamanla, aşırı çalışma streslerini artırır, bu da tükenmişliğe ve daha düşük dayanıklılığa yol açabilir (Teng vd 2024).

Tutkunun dayanıklılığı etkilediğini öne süren araştırmalardan bazıları, bunu ampirik araştırmalar ile ortaya koymaya çalışmıştır. (Örneğin: Fisher 2011; Fisher vd. 2018; Bayköse vd. 2017; Schutte, Mberi 2020; Vankakova vd. 2021; Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021). Malchelosse ve arkadaşlarının (2024) çalışmasında, HP dayanıklılıkla pozitif ilişkiliyken, OP dayanıklılıkla negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Benzer şekilde Bayköse ve meslektaşları (2017) tarafından yapılan kesitsel bir çalışmanın sonuçları, spor alanında HP ile dayanıklılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu gösterirken, OP için bunun tersinin geçerli olduğunu göstermiştir. Fisher ve arkadaşları (2018) ise tutku, dayanıklılık ve girişimcilik başarısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. HP bu bağlamda dayanıklılıkla doğrudan ve olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiş olsa da OP ilişkilendirilmemiştir. Üç çalışmadan oluşan bir seri araştırmada (Paquette, Vallerand vd. 2023) sonuçlar, HP'nin stresli bir durumu (örneğin, final sınavları) takiben olumlu etki yoluyla olumlu ayarlanmaya yol açtığını, OP'nin ise karışık etkilere yol açtığını, bazen olumlu etkiyi ve dolayısıyla olumlu uyumu kolaylaştırdığını, ancak aynı zamanda sürekli olarak dayanıklılığı engelleyen olumsuz etkilere yol açtığını ortaya çıkardı. Bu tür araştırmalar, HP'nin net bir şekilde psikolojik dayanıklılığı pozitif olarak yordadığını göstermekte iken, OP'nin etkisi ise anlamsız ya da negatiftir (Fisher vd 2018; Vankakova vd. 2021).

Vallerand'ın İş Tutkusu Teorisi ile Luthans'ın Psikolojik Dayanıklılık teorisinin her ikisinin de kökleri pozitif psikolojinin içinde yer almaktadır. Haliyle de dayanıklılık sürecinin kalbindeki mekanizmalardan biri olumlu duygulardır (Luthans, Youssef, Avolio 2007b; Luthans 2010). Araştırmalar, olumlu duyguların stresli olaylar karşısında psikolojik adaptasyona yol açtığını göstermiştir (Fredrickson vd.

2003, Fredrickson 1998). HP, iş tatmini, olumlu duygular, akış deneyimleri ve düşük düzeyde duygusal tükenmişlik ve düşük düzeyde psikolojik sorunlarla ilişkilendirilirken; aksine OP, yüksek düzeyde bilişsel semptomlar (örn. konsantrasyon sorunları, hafıza bozuklukları), duygusal tükenmişlik, kaygı, çatışmalar ve olumsuz duygularla ilişkilendirilmiştir (Lavigne vd. 2014). Fredrickson'ın Genişlet ve İnşa Et teorisine (Fredrickson 1998; Fredrickson vd. 2003) dayanarak, HP'ye sahip çalışanların pozitif duygularla beslendikleri ve bunun da onların psikolojik kaynaklarını artırmalarına yol açtığı, bu doktora araştırmasında, öne sürülmektedir (Luthans 2010; Houlfort vd. 2013; Lavigne 2014; Astakhova 2015). Evden çalışanlar zorluklarla veya engellerle karşılaştıklarında zorluklarının üstesinden gelmek ve psikolojik sağlıklarını korumak için kaynaklarını kullanabilirler. Bu noktadan hareketle, dayanıklılık kapasitesi olumlu duygulardan üretilir, denilebilir (Pollack vd 2020; Salas-Vallina, Rofcanin, Heras 2021). HP'nin aksine OP, önceki bölümlerde detaylıca aktardığımız gibi, olumsuz duygu sonuçlarıyla ilişkilendirildiğinden (Houlfort vd. 2013; Curran vd. 2015; Vallerand, Houlfort, Forest 2014: 96); psikolojik sıkıntı ve tükenmişlik ile de pozitif ilişkilidir (Houlfort vd. 2013; Trépanier vd. 2014) ve böylece OP, olumsuz duyguların sonucunda dayanıklılığı zayıflatır.

Bu nedenle aşağıdaki hipotezler öne sürülebilir:

H_{4a}: Uyumlu iş tutkusu psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif şekilde etkiler.

H_{4b}: Takıntılı iş tutkusu psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve negatif şekilde etkiler.

3.7. Evden Çalışmanın Bireysel Performansa Etkisinde İş Tutkusu ve Psikolojik Dayanıklılığın Sıralı Aracı Rolü

Bu doktora araştırmasında önerilen model, dört temel değişken sınıfı arasındaki etkileşime odaklanmaktadır. Bunlar: (1) evden çalışanların içsel olarak motive olmuş iş davranışlarını geliştirmeleri için gerekli olan eğilimleri, (2) bu eğilimlerin olumlu duygu sonuçları ile beslenerek güçlenen psikolojik kaynakları, (3) tüm bu kişisel ve psikolojik kaynakları şekillendiren evden çalışma bileşenleri ve (4) bu bileşenlerin evden çalışanların bireysel performans algıları üzerindeki etkileridir.

Araştırma, EÇ bileşenlerinin bireysel görev performansını nasıl ve neden şekillendirdiğini açıklamak amacıyla Vallerand'ın DMP'si ile Luthans'ın psikolojik dayanıklılık değişkenlerini aracı olarak ele almaktadır. Bu çerçevede yeni bir model önerilerek, EÇ bileşenlerinin algılanma biçimlerinin çalışanların geliştirdiği iş tutkusunu nasıl etkilediği incelenmektedir. EÇ bileşenlerinin nasıl algılandığı, evden çalışanların uyumlu veya takıntılı tutku geliştirmesine neden olmaktadır. Evden çalışan bireylerin esneklik ve özerklik, yeterlik ve sosyal destek deneyimlemeleri ve iş yüklerini daha az algılamaları, işlerine karşı uyumlu bir tutku geliştirmelerine katkı sağlayabilir. Buna karşılık, bu faktörlerin eksikliği -veya dışsal baskılarla kontrol edilmesi-, çalışanların takıntılı tutku geliştirmesine neden olabilir ve iş,

bir seçim olmaktan çıkıp zorunluluk haline gelebilir. Uyumlu tutkuya sahip bireylerin işi olumlu algılamaları (Lavigne vd., 2014; Trepanier vd., 2014), psikolojik dayanıklılıklarını artırarak evden çalışırken karşılaşılan zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve performanslarını iyileştirebilir. Öte yandan, takıntılı tutku geliştiren bireylerin iyi oluşunun olumsuz etkilenmesi (Lavigne vd. 2014; Trepanier vd. 2014), dayanıklılığı azaltarak tükenmişliğe ve dolayısıyla performanslarının düşmesine neden olabilir.

Bu bağlamda, JD-R Modeli (Bakker, Demerouti 2007) ve COR Teorisi (Hobfoll, 1989) temel alınarak, sosyal desteğin, esneklik ve özerkliğin ve yeterliğin motivasyonu ve işe bağlılığı teşvik eden iş kaynakları olarak algılanmasının; çalışanların enerjilerini ve çabalarını uyumlu bir iş tutkusuna çevirmelerine ve dayanıklılık geliştirmelerine olanak sağlayarak evden çalışanların performans algılarını arttıracaklarını öne sürüyoruz. Buna karşılık, kaynak eksiklikleri ve iş yükünün artışı ise enerjiyi tüketerek takıntılı bir tutkunun gelişmesine neden olacak ve bu olumsuz durum dayanıklılığı azaltarak performansı da olumsuz etkileyecektir. SDT'ye (Deci, Ryan 2000: 227) göre, motivasyona ilişkin çağdaş teoriler, “bireylerin davranışlarını başlatma ve sürdürmelerinde, davranışlarının sonuçlara veya hedeflere ulaşip ulaşmayacağına dair inançlarının belirleyici olduğunu” öne sürmektedir. Vallerand ve arkadaşlarına (2003) göre, çalışanların hem uyumlu hem de takıntılı tutku geliştirdiği durumlarda işlerine yönelik ısrarcı tutumları devam etmektedir. Ancak, her tutku türü için bu ısrarın doğası farklıdır ve farklı psikolojik sonuçlar ve iş çıktıları ile noktalanmaktadır. Uyumlu bir şekilde tutkulu çalışanların, üç temel psikolojik ihtiyaçları giderildiğinden ve işleri keyifli kaldığı ve diğer yaşam aktiviteleri engellenmediğinden (Vallerand, Houfort 2003); dayanıklılıkları artacaktır. Bu koşullar altında, performanslarının artması da muhtemeldir (Suratman vd. 2021; Simons, Buitendach 2013). Buna karşın, temel psikolojik ihtiyaçların karşılanmaması takıntılı tutkunun gelişmesine neden olmakta ve bu tür bir tutku, bireyin diğer yaşam aktiviteleri pahasına işini gerçekleştirilmesine yol açmaktadır (Vallerand, Houfort 2003; Vallerand vd. 2007). Sonuç olarak, bu durum zihinsel yorgunluk, tükenmişlik, düşük dayanıklılık ve hatta fiziksel yaralanmalara neden olabilmektedir (Vallerand vd. 2003: 756).

Uyumlu tutku, istikrarlı bir şekilde daha yüksek performans öngörmektedir (Curran vd. 2015). Ancak, takıntılı tutku ve performans arasındaki ilişkiye dair bulgular oldukça tutarsızdır; yapılan çalışmalar takıntılı tutkunun olumsuz, olumlu veya nötr sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir (Astakhova, Porter 2015; Curran vd. 2015; Ho vd. 2011; Vallerand vd. 2007). Araştırmalardaki bu tutarsızlıklar genellikle göz ardı edilen aracı değişkenlerin varlığına işaret etmektedir (Amarnani vd. 2020). Performansa ilişkin olarak incelenen çalışmalar, tutkunun doğrudan verimli performansa dönüşmediğini, ancak temel aracı değişkenler üzerindeki etkisi nedeniyle vazgeçilmez bir bileşen olduğunu gösterdiğinden (Salessi, Omar, Vaamonde 2017), araştırmada takıntılı tutku ile performans arasındaki ilişki psikolojik dayanıklılık aracılığıyla açıklanmak istenmiştir. Çalışan dayanıklılığı,

bireylerin kendilerinden, örgütlerinden ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Teng vd. 2024). Dayanıklılığın temelinde, bireyin olumlu psikolojik kaynakları ve "kaynak kervanları" bulunmaktadır; bu kaynaklar zamanla sinerjik olarak etkileşime girerek bireyin direnç kapasitesini belirlemektedir (Hobfoll 1989; Luthans, Youssef-Morgan 2017). Bu nedenle EÇ bileşenlerinin uyumlu iş tutkusunu arttırması, çalışan dayanıklılığını geliştirecektir.

JD-R Modeli'ne göre (Bakker, Demerouti 2007), sosyal destek, özerklik ve yeterlik gibi iş kaynakları, çalışanlarda HP'yi besleyerek işin yaşamla dengeli bir şekilde bütünleşmesine olanak tanır; bu durum, dayanıklılığı artırmaktadır. Öte yandan, aşırı iş yükü ve zaman, kontrol baskısı gibi talepler, stres seviyelerini yükselterek OP'yi tetikler ve dayanıklılığın zayıflamasına yol açabilir (Vallerand vd. 2003). COR Teorisi (Hobfoll 1989), bireylerin psikolojik kaynaklarını koruma ve artırma çabası içinde olduklarını öne sürmektedir; uyumlu tutku bireyin içsel kaynaklarını güçlendirerek dayanma kapasitesini artırırken (Zigarmi vd. 2011a), takıntılı tutku uzun vadede bu kaynakların tükenmesine neden olmaktadır (Vallerand vd. 2010). Son olarak, SDT (Deci, Ryan 2000), bireyin özerklik, yeterlilik ve ilişkisel bağlılık gibi temel psikolojik ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle, içsel motivasyon ve uyumlu tutkunun gelişeceğini savunmakta (Vallerand vd. 2007); bu durum da psikolojik dayanıklılıklarını destekleyecektir (Paquette, Vallerand vd. 2023). Ancak takıntılı tutku, bireyin dışsal onay arayışına yönelmesine neden olarak bu ihtiyaçların dengesiz karşılanmasına yol açmakta ve dayanıklılığı zayıflatabilmektedir (Vallerand, Houliort 2003; Bayköse vd. 2017). Bu nedenle, dayanıklılığı hasar alan çalışanların performans algıları da düşecektir (Suratman vd. 2021; Simons, Buitendach 2013).

Bu çerçevede, araştırmada iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığı sıralı aracı değişkenler olarak ele alan yeni bir model önerilmektedir. Model, EÇ bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir perspektiften değerlendirerek; yeni bir bakış açısı ve özellikle olumlu bir yol haritası sunmaktadır. Tüm bu kuramsal bilgilerin ışığında aşağıdaki hipotezler ve alt hipotezleri ileri sürülmektedir:

H₈: Evden çalışma ile bireysel performans ilişkisinde uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık sıralı aracı role sahiptir.

Sosyal Destek (H_{8a}), Esneklik ve Özerklik (H_{8b}), Yeterlik (H_{8c}) arttıkça, İş Yükü (H_{8d}) azaldıkça; kişiler uyumlu iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılık algılarını arttırır; böylece bireysel görev performans algıları yükselir.

H₉: Evden çalışma ile bireysel performans ilişkisinde takıntılı iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık sıralı aracı role sahiptir.

Sosyal Destek (H_{9a}), Esneklik ve Özerklik (H_{9b}), Yeterlik (H_{9c}) azaldıkça, İş Yüğü (H_{9d}) arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılıklarını düşürür; bunun sonucunda bireysel görev performans algıları da azalır.



4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde herhangi bir işletmeye bağlı olarak işlerini evden gerçekleştiren çalışanlar oluşturmaktadır. Katılımcılar için evden çalışma deneyimi dışında yaş, cinsiyet, sektör gibi başka herhangi bir sınırlama getirilmemiştir. Araştırmada zaman ve erişilebilirlik gibi kısıtlar göz önüne alınarak, veri toplama süreci kolayda örneklem yöntemiyle yürütülmüştür. Bu yöntemin özellikle çevrim içi veri toplama süreçlerinde pratikliği ve hız sağlaması nedeniyle tercih edildiği bilinmektedir (Field 2018).

Araştırma kapsamında kullanılan anket formu Google Forms aracılığıyla çevrim içi ortamda hazırlanmış ve katılımcılara internet üzerinden ulaştırılmıştır. Anketin başlangıcında yer alan “Kurumuma bağlı olarak evden çalışıyorum” sorusuna “hayır” yanıtı veren katılımcıların anketi sistem tarafından otomatik olarak sonlandırılmış, yalnızca “evet” yanıtı veren katılımcıların devam edebilmesine izin verilmiştir. Bu doğrultuda toplam 735 kişi ankete erişmiş; ancak sadece **533** katılımcı evden çalıştığını belirterek anketi tamamlamıştır.

Araştırma evreninin tam büyüklüğü bilinmediğinde ya da çok geniş olduğunda, istatistiksel örneklem hesaplamalarına başvurulmaktadır. Bu kapsamda, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı esas alındığında, gerekli minimum örneklem büyüklüğü 385 kişi olarak belirlenmiştir (Yurt 2023). Toplamda ulaşılan 533 gözlem, bu asgari değerin üzerinde olup, örneklemin evreni temsil gücünü artırmaktadır. Bu nedenle, elde edilen veri seti, araştırma kapsamındaki analizler için istatistiksel açıdan yeterli kabul edilmektedir.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

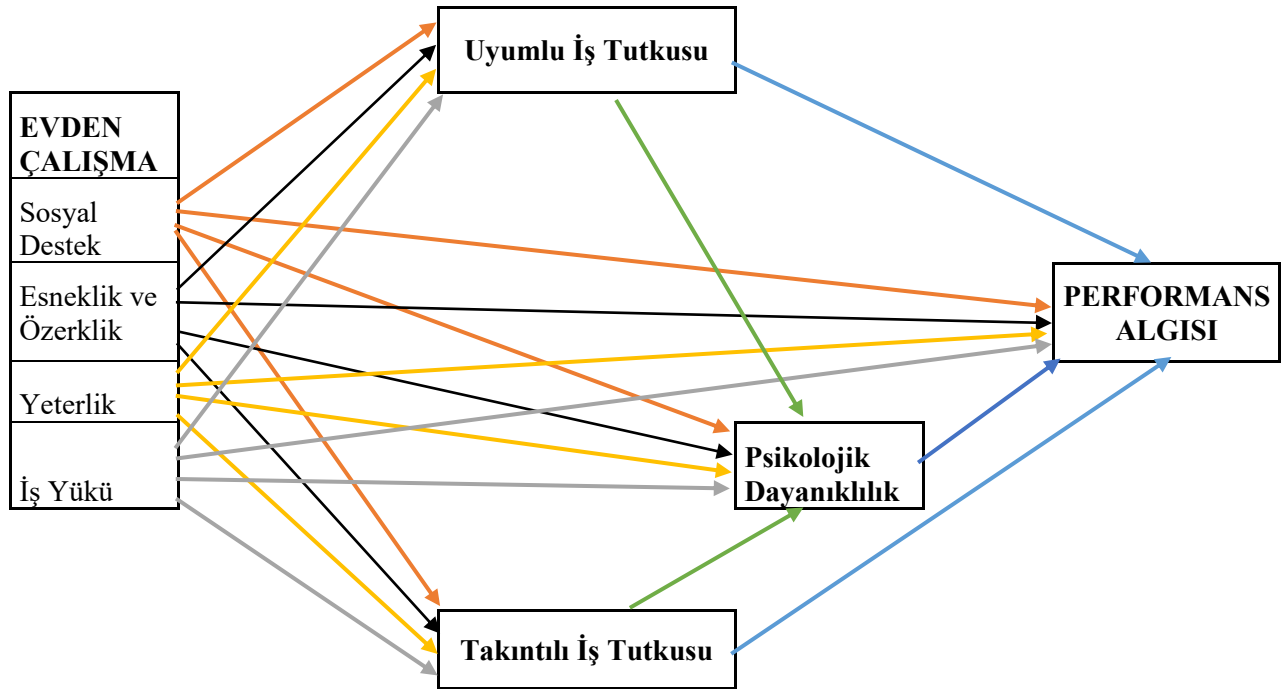
Bu tez kapsamında, farklı evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansına etkisinde iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü inceleyen bir araştırma modeli önerilmektedir. Araştırma modeli, kuramsal ve kavramsal çerçevede yer alan teorik ve ampirik bilgiler doğrultusunda geliştirilmiştir. Araştırma modeli, evden çalışma bileşenlerinin (sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü) iş tutkusu türleri (uyumlu ve takıntılı tutku) ve psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel görev performansına etkisini açıklamaya yöneliktir. Modelde, iş tutkusunun alt boyutlarından uyumlu tutkunun bireysel performansı doğrudan ve pozitif yönde etkileyebileceği; bunun yanında psikolojik dayanıklılığı artırarak dolaylı bir etki de gösterebileceği varsayılmaktadır. Diğer yandan,

takıntılı tutkunun, psikolojik dayanıklılığı azaltması ve bu yolla performans üzerinde olumsuz bir etki yaratması öngörülmektedir.

Literatür incelemesi, evden çalışma bağlamında bu dört bileşenin iş tutkusunun farklı boyutlarıyla ilişkili olabileceğini göstermektedir. Örneğin, sosyal destek, esneklik ve özerklik ile yeterliğin artmasının uyumlu tutkuyu teşvik ettiği; buna karşın iş yükündeki artışın takıntılı tutkuyu artırabileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda, evden çalışma bileşenleri aracılığıyla iş tutkusunun şekillenebileceği ve bu sürecin psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel performansa yansıdığı düşünülmektedir.

Evden çalışma olgusu, özellikle Covid-19 pandemisiyle birlikte neredeyse tüm beyaz yakalı çalışanların deneyimlediği bir çalışma biçimine dönüşmüştür. Bu nedenle, araştırmada evden çalışmayı ölçmek üzere sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü olmak üzere dört temel bileşen ele alınmıştır. Bu bileşenlerin performansla olan ilişkisi, alanyazında sınırlı sayıda çalışmada yer almakta olup, aralarındaki ilişkilerin pozitif veya negatif yönlü olabileceği yönünde bulgular mevcuttur. Bu bağlamda; sosyal destek, yeterlik ve özerkliğin performansla pozitif; iş yükünün ise negatif yönde ilişkili olabileceği öngörülmektedir.

Söz konusu bileşenlerin bireysel görev performansı üzerindeki etkilerini ortaya koymanın yanı sıra, iş tutkusu türlerinin ve psikolojik dayanıklılığın bu ilişkideki sıralı aracı rolünü incelemeyi amaçlayan araştırma modeli şekil 4.1 ile görselleştirilmiştir.



Şekil 4.1: Araştırma Modeli ve Sıralı Aracıların Rolü.

Doktora araştırması kapsamında belirlenen hipotezler ise aşağıdaki gibidir:

H₁: Evden Çalışma boyutları bireylerin görev performans algılarını anlamlı bir şekilde etkiler.

Evden Çalışma boyutlarından Sosyal Destek (H_{1a}), Esneklik ve Özerklik (H_{1b}) ve Yeterlik (H_{1c}), bireysel görev performans algısını pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler. Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü (H_{1d}) ise, bireysel görev performans algısını negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H₂: Evden Çalışma boyutları bireylerin uyumlu iş tutkularını anlamlı bir şekilde etkiler.

Evden Çalışma boyutlarından Sosyal Destek (H_{2a}), Esneklik ve Özerklik (H_{2b}) ve Yeterlik (H_{2c}), uyumlu iş tutkusunu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler. Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü (H_{2d}) ise, uyumlu iş tutkusunu negatif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H₃: Evden Çalışma boyutları bireylerin takıntılı iş tutkularını anlamlı bir şekilde etkiler.

Evden Çalışma boyutlarından Sosyal Destek (H_{3a}), Esneklik ve Özerklik (H_{3b}) ve Yeterlik (H_{3c}), takıntılı iş tutkusunu negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkiler. Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü (H_{3d}) ise, takıntılı iş tutkusunu anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde etkiler.

H_{4a}: Uyumlu iş tutkusu psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif şekilde etkiler.

H_{4b}: Takıntılı iş tutkusu psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve negatif şekilde etkiler.

H₅: Psikolojik dayanıklılık, bireysel görev performans algısını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkiler.

H₆: Evden Çalışma boyutları ile bireysel görev performansı arasındaki ilişkide iş tutkusu aracı bir role sahiptir. *Sosyal Destek (H_{6a}), Esneklik ve Özerklik (H_{6b}), Yeterlik (H_{6c}) arttıkça; kişiler uyumlu iş tutku geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını arttırır. Öte yandan İş Yükü (H_{6d}) algıları arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını azaltır.*

H₇: Evden Çalışma boyutları ile bireysel görev performansı arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılık aracı bir role sahiptir. *Özellikle Sosyal Destek (H_{7a}), Esneklik ve Özerklik (H_{7b}), Yeterlik (H_{7c}) arttıkça, İş Yükü (H_{7d}) azaldıkça; kişiler psikolojik dayanıklılık geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını arttırır.*

H₈: Evden çalışma ile bireysel performans ilişkisinde uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık sıralı aracı role sahiptir.

Sosyal Destek (H_{8a}), Esneklik ve Özerklik (H_{8b}), Yeterlik (H_{8c}) arttıkça, İş Yükü (H_{8d}) azaldıkça; kişiler uyumlu iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılık algılarını arttırır; böylece bireysel görev performans algıları yükselir.

H₉: Evden çalışma ile bireysel performans ilişkisinde takıntılı iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık sıralı aracı role sahiptir.

Sosyal Destek (H_{9a}), Esneklik ve Özerklik (H_{9b}), Yeterlik (H_{9c}) azaldıkça, İş Yükü (H_{9d}) arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılıklarını düşürür; bunun sonucunda bireysel görev performans algıları da azalır.

4.3. Veri Toplama Yöntem ve Araçları

Bu ampirik çalışma, araştırma amacına uygun olarak nicel yöntemle tasarlanmıştır. Nicel veri toplama yöntemi, yapılandırılmış verilerin sistematik şekilde toplanmasını esas alır ve genellikle önceden belirlenmiş hipotezlerin test edilmesinde kullanılır. Bu çalışmada da analiz birimi olarak bireyler esas alınmış ve veriler anket yöntemiyle toplanmıştır.

Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu, literatür taraması sonucunda elde edilen geçerli ve güvenilir ölçeklere dayalı olarak hazırlanmıştır. Beş bölümden oluşan ankette; evden çalışma bileşenlerini ölçen 19 ifade, bireysel performans algısını ölçen 9 ifade, iş tutkusunu ölçen 6 ifade, psikolojik dayanıklılığı ölçen 6 ifade ve demografik özellikleri ölçen 12 ifade yer almaktadır. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin orijinal dillerinden çevrilmesi titizlikle yürütülmüştür. Bireysel Performans Ölçeği (Scheepers 2008), Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (Luthans vd. 2007a; 2007b) ve Niceliksel İş Yükü Ölçeği (Spector, Jex 1998), daha önce Türkçeye uyarlanmış, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilmiş şekliyle, doğrudan Türkçe formları üzerinden kullanılmıştır (Özpehlivan 2015; Çetin ve Basım 2012; Keser vd. 2017). Diğer ölçeklerin Türkçeye uyarlanmasında ise en çok tercih edilen uygulama olan çeviri-geri çeviri yöntemi temel alınmıştır. Bu süreçte, öncelikle ilgili ölçekler İngilizceden Türkçeye çevrilmiş, ardından tekrar İngilizceye çevrilerek orijinal ifadelerle karşılaştırılmıştır. Çeviri sürecine bir İngilizce öğretim görevlisi ile evden çalışma deneyimi olan alanında uzmanı bir akademisyen dâhil edilmiştir. Uyumlu ve farklı çevirilere sahip madde çiftleri analiz edilmiş; anlam farklılıkları tespit edilerek nihai Türkçe versiyon en doğru karşılıkları verecek biçimde yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca, ölçeklerin uygulanmasından önce anket formu, evden çalışan beş beyaz yakalı çalışana ön test olarak uygulanmış ve ifadelerin hedef kitle açısından anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Böylece, ölçek maddelerinin kavramsal tutarlılığı ve dilsel doğruluğu güvence altına alınmıştır. Tüm bunların yanı sıra tüm ölçekler Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir.

Katılımcıların anket sorularına verdikleri yanıtlar, 6'lı derecelendirme puan skalası kullanılarak toplanmıştır. Bu puanlama sistemi, klasik Likert tipi ölçeklerden farklı olarak, daha net ve eşit aralıklı sayısal karşılıklarla yapılandırılmıştır. Bu sayede hem ölçüm hassasiyeti artırılmış hem de

yanıtlayıcıların değerlendirmeleri arasında daha belirgin farklar yakalanabilmiştir. Ayrıca, 6 seçenekli skalanın çift sayı içermesi nedeniyle orta ya da kararsız gibi kaçış noktalarının önlenmesi sağlanmış; bu da bireylerin tutumlarını daha belirgin şekilde ifade etmelerine olanak tanımıştır. Literatürde de vurgulandığı üzere, ölçek kategorisi sayısının artırılması, özellikle duygu ve düşüncelerin daha ayrıntılı ölçümlemesini desteklemekte; 6'lı yapı ise bu bağlamda anlamlı bir denge sunmaktadır (Chomeya 2010). Değişkenlerin büyük çoğunluğu için kullanılan bu ölçek, katılımcıların ifadelerine katılım düzeyini şu şekilde belirtmelerini sağlamıştır: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kısmen Katılıyorum, (5) Katılıyorum, (6) Kesinlikle Katılıyorum. İş yükü değişkenine ilişkin ifadeler için ise yine 6'lı puanlama ancak farklı bir tanımlama uygulanmış ve katılımcıların sıklık algılarını belirtmeleri istenmiştir. Bu bölümdeki puanlama şu şekilde yapılandırılmıştır: (1) Hiç, (2) Çok Nadir, (3) Nadir, (4) Sık, (5) Çok Sık, (6) Her Zaman. İlgili anket formu Ek 1'de yer almaktadır.

4.3.1. Evden Çalışma Ölçeği

Bu doktora çalışmasında evden çalışma deneyimini ölçmek amacıyla, ilgili literatür taraması doğrultusunda dört alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Söz konusu boyutlar: (a) Sosyal Destek, (b) Esneklik ve Özerklik, (c) Yeterlik ve (d) İş Yüğü şeklinde yapılandırılmıştır. Boyutların belirlenmesinde, kavramsal çerçeve bölümünde ele alındığı üzere Wang ve arkadaşlarının (2021) evden çalışma bileşenleri temel alınmış; ancak izlenme (monitoring) değişkeni yerine, kapsamlı literatür taraması sonucunda bu çalışmanın amacına daha uygun olduğu değerlendirilen yeterlik boyutuna yer verilmiştir. Bu bağlamda, Niebuhr (2022), Prasad ve arkadaşları (2023a; 2023b), Grant ve arkadaşları (2019) ile Afrianty (2022) gibi güncel çalışmalardan da yararlanılmıştır.

Sosyal destek boyutunun ölçümünde Morgeson ve Humphrey'in (2006: 1338) geliştirdiği altı maddelik ölçek kullanılmıştır. *İş yükü* boyutu, Paul E. Spector ve Steve M. Jex (1998) tarafından geliştirilen "Niceliksel İş Yüğü Envanteri"nden alınan dört ifade ile ölçülmüştür (Keser vd. 2017). Keser vd.'nin (2017) Türkçeye uyarladığı iş yükü ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,95'tir. *Esneklik ve özerklik* boyutu, Hackman ve Oldham'ın (1976) iş özellikleri saptama ölçeğinden alınan özerklik maddelerine dayanmaktadır. Bu boyuta ayrıca, Grant ve arkadaşlarının (2019: 25-26) çalışmasından alınan esnek çalışmayı vurgulayan bir madde de eklenmiştir: "Amirim, tüm işlerin tamamlanması koşuluyla, ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde saatlerimi esnekleştirmeme izin veriyor." *Yeterlik* boyutunun ölçümünde ise Afrianty'nin (2022), Niebuhr ve arkadaşlarının (2022), Prasad ve arkadaşlarının (2023a; 2023b) çalışmalarından hareketle, bu araştırmaya özgü beş maddelik bir ölçek geliştirilmiştir. Söz konusu maddeler şunlardır: (1) İşimi etkili bir şekilde yapmamı sağlayacak eğitim, bilgi ve beceriye sahibim. (2) Evden çalışmamı destekleyecek yeterli teknolojiye ve araçlara sahibim. (3) İşimi yapmak

için ihtiyaç duyduğum kaynaklara ve bilgilere evden erişebiliyorum. (4) Evdeyken zamanımı yönetebiliyorum ve görevlerimi önceliklendirebiliyorum. (5) İşimi ve özel hayatımı evden dengeleyebiliyorum.

Bu doktora araştırmasında ölçeğin geçerlilik analizleri kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Faktör çıkarım yöntemi olarak Principal Axis Factoring (PAF) kullanılmış; faktör yapısının belirlenmesinde özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler (Kaiser, 1974) ve toplam varyansın açıklanma oranı dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri birin üzerinde olan *dört faktör* belirlenmiş ve bu faktörlerin *toplam varyansın %76.53'ünü* açıkladığı görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin teorik yapı ile tutarlılık gösterdiğini ve dört faktörlü modelin uygunluğunu desteklemektedir. Faktör yüklerinin değerlendirilmesinde .45 kesim değeri esas alınmış (Tabachnick, Fidell, 2019) ve hiçbir maddenin bu değerin altında kalmadığı tespit edilmiştir. Faktörlere ilişkin detaylar şu şekildedir: Birinci faktör (Sosyal Destek): Faktör yükleri .541 ile .865 arasında olup, toplam varyansın %43.46'sını açıklamaktadır. İkinci faktör (Yeterlik): Faktör yükleri .678 ile .956 arasında değişmekte olup, toplam varyansın %15.87'sini açıklamaktadır. Üçüncü faktör (İş Yüğü): Faktör yükleri .815 ile .937 arasında olup, toplam varyansın %9.62'sini açıklamaktadır. Dördüncü faktör (Esneklik & Özerklik): Faktör yükleri .712 ile .926 arasında değişmekte ve toplam varyansın %7.58'ini açıklamaktadır.

Ölçeğin güvenirlik analizinde elde edilen Cronbach alfa katsayıları yüksek iç tutarlılık göstermektedir. Her bir alt boyut için elde edilen değerler şu şekildedir: Sosyal destek (6 madde, $\alpha = .90$); Yeterlik (5 madde, $\alpha = .93$); İş yüğü (4 madde, $\alpha = .92$); Esneklik ve özerklik (4 madde, $\alpha = .90$). Ölçeğin genel güvenirliği ise *19 madde için Cronbach alfa = .86* olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin hem genelinin hem de her bir alt boyutunun yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.3.2. Bireysel Performans Ölçeği

Bu doktora çalışmasında, katılımcıların bireysel iş performans algılarını ölçmek amacıyla, araştırma modeline en uygun ölçek olarak Schepers (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Özpehlivan (2015) tarafından uyarlanan dokuz maddelik bireysel performans algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, bireylerin işlerinin merkezinde yer alan görev performansını —yani temel maddi veya teknik görevleri yerine getirme yeterliliğini— esas alarak, bireysel performansı tek boyutlu bir yapı şeklinde kavramsallaştırmaktadır (Koopmans vd. 2012). Özpehlivan (2015) tarafından yürütülen geçerlik ve güvenirlik çalışmasında, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .824, standartlaştırılmış Cronbach alfa katsayısı ise .829 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, ölçeğin yüksek derecede iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinden biri örnek olarak şu şekildedir: “*Görev odaklı çalışırım.*”

Bu doktora araştırmasında yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, özdeğeri birin üzerinde *tek bir faktörün* olduğu ve bu faktörün açıklanan toplam varyansın *%68.96'sını* açıkladığı belirlenmiştir. Bu yüksek varyans oranı, ölçeğin tek boyutlu yapısını desteklemektedir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .55 ile .90 arasında değişmekte olup, tüm maddeler .45 kesim değerinin üzerinde kalmıştır. Bu bulgular, ölçeğin orijinal faktör yapısını koruduğunu ve maddelerin tek bir boyutta toplandığını göstermektedir. Son olarak, bu çalışmada uygulanan ölçeğin geneline ait *Cronbach alfa katsayısı .94* olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek alfa değeri, ölçeğin çok yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.3. İş Tutkusu Ölçeği

İş tutkusu ölçeği Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir (Örnek çalışmalar: Houlfort, vd. 2014; Peixoto, vd. 2021). Tutku ölçeğinin, tutkunluk ölçeği adı altında, Türkçe örnekleme için geçerlik ve güvenilirlik çalışması Kelecek ve Aşçı (2013) tarafından yapılmış ve iç tutarlık katsayıları uyumlu tutkunluk alt boyutu için 0,83; takıntılı tutkunluk boyutu için 0,78 olarak bulunmuştur. Bu doktora araştırmasının amacına uygun olacak şekilde ise iş tutkusu değişkeni, Vallerand ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen Tutku Ölçeği'nin kısa versiyonu kullanılarak ölçülmüştür. Ölçek, bireylerin bir faaliyete yönelik duyduğu tutkuyu iki farklı boyutta ele almaktadır: Uyumlu tutku ve takıntılı tutku. Özgün formunda her bir boyut için altı maddeden oluşan ölçeğin, önceki çalışmalarda geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış olan altı maddelik kısa versiyonu (her bir boyut için üç madde) bu çalışmada kullanılmıştır (Lafrenière vd. 2009; Vallerand vd 2007; Huyghebaert-Zouaghi 2022). Bu çalışmada kullanılan kısa versiyon, iş bağlamına uyarlanmıştır. Uyumlu tutku boyutunu ölçen üç ifade şu şekildedir: “İşim, benim birer parçam olan diğer şeylerle uyumludur.”, “İşim hayatımla iyi bir şekilde bütünleşir.”, “İşim, hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyum içindedir.” Takıntılı tutku boyutunu ölçen üç ifade ise şunlardır: “İşim için neredeyse takıntılı bir duyguya sahibim.”, “Beni gerçekten motive eden tek şey işim.”, “İşimin beni kontrol ettiği düşünüyorum.”

Bu doktora araştırmasında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğeri birden büyük *iki faktör* elde edilmiş ve ölçek maddelerinin bu iki faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçek toplam varyansın *%83.04'ünü* açıklamaktadır. Birinci faktör olan Uyumlu İş Tutkusu, *%57.1* oranında varyans açıklamakta ve maddelere ait faktör yükleri .887 ile .988 arasında değişmektedir. İkinci faktör olan Takıntılı İş Tutkusu ise *%25.9* varyans açıklamakta olup, faktör yükleri .725 ile .807 arasında değişmektedir. Güvenirlik analizleri sonucunda, uyumlu iş tutkusu alt boyutuna ait Cronbach alfa değeri .95, takıntılı iş tutkusu alt boyutu için ise .82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ilişkin iç tutarlılık katsayısı (*6 madde*) ise .83 düzeyindedir. Bu bulgular, ölçeğin iki boyutlu yapısını ve güvenilirliğini doğrulamaktadır.

4.3.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği

Bu çalışmada psikolojik dayanıklılık algısını ölçmek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007a; 2007b) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsiSer)'nin psikolojik dayanıklılık boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve geçerlik-güvenirlik analizleri Çetin ve Basım (2012) tarafından gerçekleştirilmiş olup, söz konusu çalışmada psikolojik dayanıklılık alt boyutu için Cronbach Alfa katsayısı 0,68 olarak rapor edilmiştir. PsiSer'in orijinal formunda psikolojik dayanıklılığı ölçen bu alt ölçek, 6 maddeden oluşmaktadır (Luthans vd. 2007a; 2007b). Bu tez çalışmasında dayanıklılık; bireyin olumlu ya da olumsuz her türlü duruma karşı uyum sağlayabilme kapasitesi (Luthans, 2010: 218) bağlamında ve durumsal, eğitilebilir ve geliştirilebilir bir özellik olarak ele alınmıştır. Örnek madde ifadeleri arasında “İşimdeki zorlukların üstesinden genellikle şu ya da bu şekilde gelirim” ve “Daha önce de sorunlar yaşadığımdan işteki zor olaylarla baş edebiliyorum” yer almaktadır (Luthans vd. 2007b: 238).

Bu araştırma kapsamında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda, özdeğeri birin üzerinde yalnızca *tek faktörün* olduğu ve bu faktörün toplam varyansın %74,12'sini açıkladığı görülmüştür. Tüm madde faktör yüklerinin 0,791 ile 0,862 arasında olduğu ve belirlenen 0,45'lik kesim değerinin üzerinde kaldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısını koruduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin güvenirlik analizinde, psikolojik dayanıklılık alt boyutunu oluşturan 6 madde için *Cronbach Alfa değeri* .93 olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek alfa değeri, ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.4. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Bu araştırmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak, araştırmanın örneklemini yalnızca internet aracılığıyla ulaşılabilen bireylerle sınırlı tutulmuş ve yalnızca ‘evden çalıştığını kendi beyan eden katılımcılar’ araştırma kapsamına dâhil edilmiştir. Ayrıca veri toplama süreci, 2024 yılı Kasım ayı ile 2025 yılı Mart ayı arasındaki belirli bir zaman aralığıyla sınırlı kalmıştır. Çalışmada yalnızca nicel veri toplama yöntemi olan anket tekniği kullanılmış; nitel verilerden yararlanılmamıştır. Bununla birlikte, elde edilen bulgular ve yapılan yorumlar, yalnızca örneklemdaki katılımcıların öznel değerlendirmelerine ve bireysel algılarına dayanmaktadır. Bu durum, araştırmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır.

Araştırma kapsamında, katılımcıların anket formunu içtenlikle ve doğru bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Ayrıca, çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin, evden çalışan bireylerin evden çalışma deneyimleri, iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve görev performansına ilişkin algılarını geçerli ve güvenilir bir biçimde ölçebilecek yapısal özelliklere sahip olduğu kabul edilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

Öncelikle, araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliğini değerlendirmek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA, ölçme araçlarının faktör yapısını keşfetmek için kullanılmış, ardından DFA ile belirlenen faktör yapısının doğrulanması sağlanmıştır. DFA kapsamında uyum iyiliği indeksleri incelenerek modelin veriye uygunluğu değerlendirilmiştir.

Güvenirlik analizi kapsamında, ölçeklerin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik kriterlerini sağladığı belirlendikten sonra, araştırma hipotezlerinin test edilmesine geçilmiştir.

Bir sonraki adımda ilk olarak değişkenler arasındaki ikili ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Korelasyon analizleri, değişkenler arasındaki yön ve ilişki düzeyini belirlemek için kullanılmıştır. Daha sonra, araştırmanın temel hipotezlerini test etmek amacıyla yol analizi modeli uygulanmıştır. Yol analizi, değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri değerlendirmek amacıyla AMOS 24.0 yazılımı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen yol katsayıları incelenmiş ve hipotezlerin desteklenip desteklenmediği değerlendirilmiştir.

Son olarak, katılımcıların demografik özelliklerine göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Bireysel Performans değişkenlerinde anlamlı farklılıklar olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Gruplar arasındaki farklılıkların kaynağını belirlemek için gerekli durumlarda post-hoc testleri gerçekleştirilmiştir. Tüm istatistiksel analizler SPSS 25.0 yazılımı kullanılarak yürütülmüştür.

4.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

4.5.1.1. Evden Çalışma Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin yapı geçerliği hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmadan önce verinin faktör analizi için uygunluğu test edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri .902 olup, verinin faktör analizi için çok iyi düzeyde uygun olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur, $\chi^2(171) = 8578.90$, $p < .001$, bu da değişkenler arasında faktör analizi için yeterli düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir (Field, 2018).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kapsamında, faktör çıkarma yöntemi olarak Principal Axis Factoring (PAF) tercih edilmiştir. PAF, değişkenler arasındaki ortak varyansı ortaya çıkarmada etkili olup,

özellikle normal dağılmayan veriler için daha güvenilir sonuçlar sağladığı için kullanılmaktadır (Yurt, 2023). Faktör döndürme yöntemi olarak ise Promax with Kaiser Normalization kullanılmıştır. Promax, eğik (oblique) rotasyon yöntemlerinden biri olup, faktörler arasında korelasyon olabileceği varsayımıyla çalışmaktadır. Bu durum, sosyal bilimlerde sıklıkla karşılaşılan iç içe geçmiş yapıları daha iyi temsil etmektedir (Yurt, 2023). Faktör yapısının belirlenmesinde özdeğerin 1’den büyük olması (Kaiser, 1974) ve açıklanan toplam varyans dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri birden büyük dört faktörün olduğu, ölçek maddelerinin, ölçeğin yeni oluşturulan formunda belirtildiği gibi dört faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %76,53’ünü açıkladığı görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin bu çalışma doğrultusunda oluşturulan orijinal yapısını koruduğunu göstermektedir.

Tablo 4.1
Evden Çalışma Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör			
	Sosyal Destek (1)	Yeterlik (2)	İş Yüğü (3)	Esneklik & Özerklik (4)
İşimde yakın arkadaşlıklar kurma fırsatım var.	.865			
İşimde diğer insanları tanıma şansım var.	.860			
Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarım benimle kişisel olarak ilgilenir.	.791			
İşim gereği farklı insanlarla görüşme fırsatı buluyorum.	.769			
Evden çalışma sürecinde birlikte çalıştığım insanlar arkadaş canlısıdır.	.676			
Yöneticim, çalışanlarının mutluluğuna önem verir.	.541			
İşimi yapmak için ihtiyaç duyduğum kaynaklara ve bilgilere evden erişebiliyorum.		.956		
Evden çalışmamı destekleyecek yeterli teknolojiye ve araçlara sahibim.		.928		
Evdeyken zamanımı yönetebiliyorum ve görevlerimi önceliklendirebiliyorum.		.902		
İşimi etkili bir şekilde yapmamı sağlayacak eğitim, bilgi ve beceriye sahibim.		.786		
İşimi ve özel hayatımı evden dengeleyebiliyorum.		.678		
Sizden iyi şekilde yapabileceğinizden daha fazla iş yapmanızın istenmesi			.937	
Çok fazla çalışmanızın istenmesi			.932	
İşleri tamamlamanız için kalan sürenin az olması			.861	
İşinizi daha hızlı yapmanızın istenmesi			.815	
Evden çalışırken işimin nasıl ve ne zaman yapılacağına dair kararlarda bağımsızlığa sahibim.				.926
Evden çalışma, bana çalışırken kendi takdir yetkimi ya da yargılarımı kullanabileceğim bir fırsat sunmaktadır.				.876

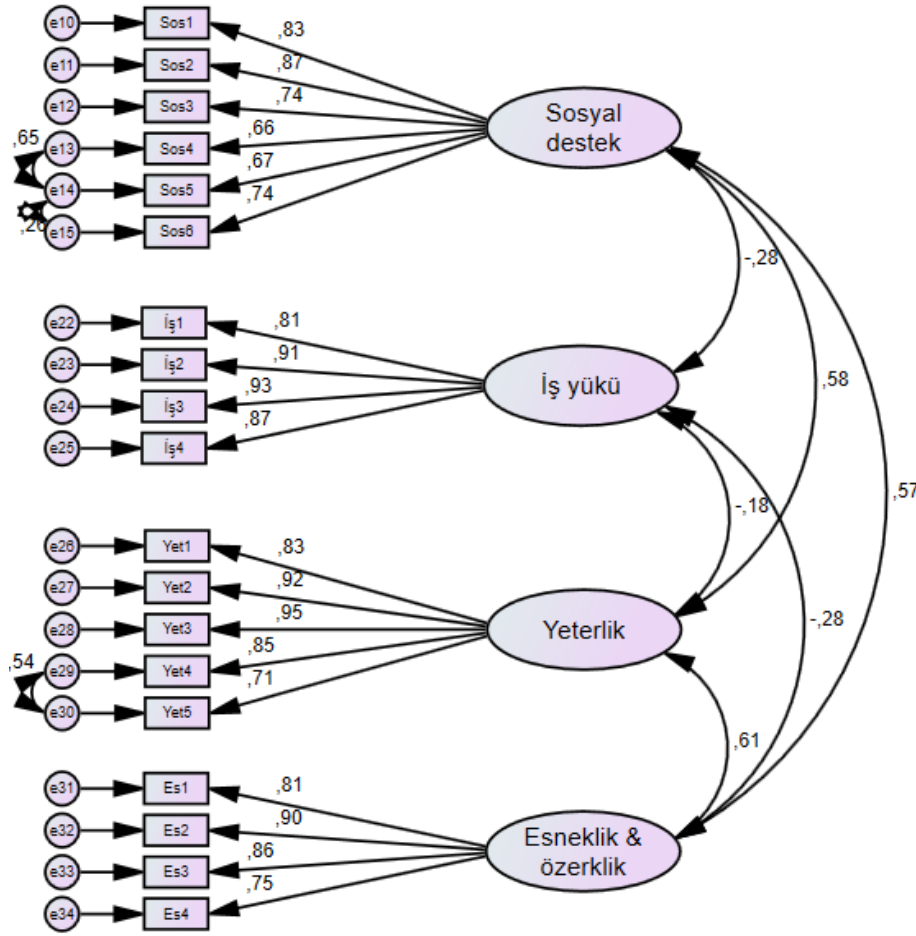
Evden çalışma, bana çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilmem için ciddi fırsatlar sunmaktadır.				.780
Amirim, tüm işlerin tamamlanması koşuluyla, ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde çalışma saatlerimi esnekleştirmeme izin vermektedir.				.712
Öz-Değer	8.257	3.016	1.828	1.440
Açıklanan Varyans (%)	43.46	15.87	9.62	7.58

Not: Açıklanan toplam varyans = %70.72; KMO = .902; Bartlett's Test $\chi^2(171) = 8578.90$, $p < .001$. Çıkarım yöntemi: Principal Axis Factoring, Rotasyon yöntemi: Promax with Kaiser Normalization.

Faktör yükleri için kesim noktası .45 olarak belirlenmiştir (Tabachnick, Fidell, 2019) ve hiçbir madde bu değerin altında kalmamıştır. Faktör yükleri Tablo 4.1'de sunulmaktadır. Birinci faktör "Sosyal Destek" olarak adlandırılmış olup, faktör yükleri .541 ile .865 arasında değişmektedir ve toplam varyansın %43.46'sını açıklamaktadır. İkinci faktör "Yeterlik", faktör yükleri .678 ile .956 arasında değişmekte ve toplam varyansın %15.87'sini açıklamaktadır. Üçüncü faktör "İş Yüğü", faktör yükleri .815 ile .937 arasında değişmekte ve toplam varyansın %9.62'sini açıklamaktadır. Dördüncü faktör "Esneklik & Özerklik", faktör yükleri .712 ile .926 arasında değişmekte olup, toplam varyansın %7.58'ini açıklamaktadır. Bu bulgular, ölçeğin dört faktörlü şekilde oluşturulan kavramsal yapısını koruduğunu ve faktör analizinin beklenen yapıyı doğruladığını göstermektedir. Ayrıca, tüm maddelerin faktör yüklerinin .45'in üzerinde olması, ölçeğin alt boyutlarının sağlam bir yapıya sahip olduğunu desteklemektedir.

Bir sonraki adımda ölçeğin dört faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA'nın temel hedefi, bir ölçeğin önceden tanımlanmış faktör yapısının, elde edilen verilerle ne derecede uyum sağladığını değerlendirmektir. Bu yöntem, ölçek geliştirme süreçlerinde, teorik olarak ortaya konan yapının deneysel verilerle uyumluluğunu doğrulamak amacıyla önemli bir aşama olarak görülmektedir (Yurt, 2023).

Analizlerde maksimum likelihood yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, büyük örneklemle çalışıldığında güvenilir sonuçlar sağlayan ve modelin parametre tahminlerini optimize eden bir yöntemdir (Tabachnick, Fidell 2019). Uyum değerlerini artırmak amacıyla, modelin iyileştirilmesi sürecinde, belirli maddelere ait hata terimleri arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlem, teorik temeller dikkate alınarak gerçekleştirilmiş ve modelin genel uyum indekslerini daha uygun hale getirmiştir (Şekil 4.2). Elde edilen uyum değerleri Ki-kare / Sd = 3.51, CFI = 0.96, TLI = 0.95, GFI = 0.91, AGFI = 0.88, RMSEA = 0.06 ve SRMR = 0.05 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, ölçeğin dört faktörlü yapısının veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Hu, Bentler 1999).



Şekil 4.2: Evden Çalışma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Faktör analizi sonuçları, yol katsayılarının (faktör yükleri) 0.66 ile 0.95 arasında değiştiğini ve tüm katsayıların 0.001 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, her bir faktörün ölçekte belirgin bir yapıyı temsil ettiğini ve ölçek maddelerinin ilgili faktörlere güçlü bir şekilde yüklendiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, DFA sonuçları, Evden Çalışma Ölçeği'nin dört faktörlü yapısının ampirik olarak doğrulandığını göstermektedir. Bu bulgu, ölçeğin teorik çerçeve ile uyumlu olduğunu ve ilgili kavramsal yapıyı ölçmede geçerli bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

Evden Çalışma Ölçeği'nin güvenirlik analizi kapsamında Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 4.2). Cronbach alfa, bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren ve ölçeğin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde değerlendirme kapasitesini ifade eden bir güvenirlik ölçüsüdür. Genellikle 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir bir güvenirlik düzeyi olarak değerlendirilirken, 0.80 ve üzerindeki değerler yüksek güvenirlik, 0.90 ve üzerindeki değerler ise çok yüksek güvenirlik düzeyine işaret eder (Nunnally, Bernstein 1994).

Tablo 4.2
Evden Çalışma Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Madde sayısı	Alfa
Sosyal destek	6	0.90
Yeterlik	5	0.93
İş yükü	4	0.92
Esneklik & özerklik	4	0.90
Ölçeğin geneli	19	0.86

Tablo 4.2, Evden Çalışma Ölçeği'nin güvenirlik analizine ilişkin sonuçları sunmaktadır. Ölçek, sosyal destek (6 madde, $\alpha = .90$), yeterlik (5 madde, $\alpha = .93$), iş yükü (4 madde, $\alpha = .92$) ve esneklik & özerklik (4 madde, $\alpha = .90$) olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa değeri ise 19 madde için .86 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değerleri, ölçeğin tüm faktörlerinin ve genelini yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.5.1.2. Bireysel Performans Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Öncelikle, örneklem yeterliliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Barlett Küresellik Testi yapılmıştır. KMO örneklem yeterlilik değeri 0.935 olarak bulunmuş olup, bu değer faktör analizinin uygulanabilirliğini desteklemektedir (Field, 2018). Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlı bulunmuştur, $\chi^2(36) = 4716.34$, $p < .001$, bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla Principal Axis Factoring (PAF) yöntemi kullanılmış ve Promax with Kaiser Normalization rotasyonu uygulanmıştır. PAF yöntemi, temel faktör yapısını belirlemede etkili bir yöntem olup, özellikle çok faktörlü ve normal dağılım göstermeyen verilerde tercih edilmektedir (Yurt, 2023). Promax rotasyonu, faktörler arasındaki ilişkileri dikkate alarak daha yalın bir yapı sunmaktadır. Analiz sonucunda, öz-değeri birin üzerinde tek bir faktör oluşmuş ve birinci faktörün açıkladığı varyansın (%68.96) oldukça yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu işaret etmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 4.3'te sunulmuştur.

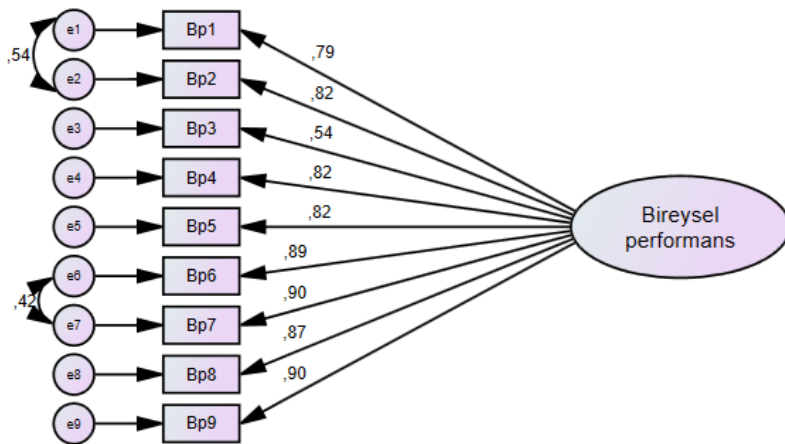
Tablo 4.3
Bireysel Performans Algısı Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör Yüğü
Yüksek kaliteli işler ortaya koyarım.	0.904
İşimde büyük işler başarırım.	0.889
İşimde çok çalışkan ve hareketliyimdir.	0.889
Düzenli ve belirli bir amaç doğrultusunda çalışırım.	0.858
Çalışmalarım sürekli üst düzey sonuçlar verir.	0.850
Görev odaklı çalışırım.	0.838
İşimi yüksek çalışma temposunda sürdürürüm.	0.815
İşlerimi devamlı zamanında bitiririm.	0.821
Çok düşük idare ve teşvik seviyesinde bile çalışabilirim.	0.555
Öz-değer	6.489
Açıklanan Varyans (%)	68.96

Not: KMO = .935; Bartlett's Test $\chi^2(36) = 4716.34$, $p < .001$. Çıkarım yöntemi: Principal Axis Factoring.

Tablo 4.3'te yer alan ölçek maddeleri incelendiğinde, faktör yüklerinin 0.55 ile 0.90 arasında değiştiği ve tüm maddelerin faktör yükünün 0.45'in üzerinde olduğu görülmüştür. Bu bulgular, ölçeğin tek faktörlü yapısını desteklemekte ve ölçek maddelerinin orijinal yapıyı koruduğunu göstermektedir.

Bir sonraki adımda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analizlerde maksimum likelihood yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, büyük örneklemle çalışıldığında güvenilir sonuçlar sağlayan ve modelin parametre tahminlerini optimize eden bir yöntemdir (Tabachnick, Fidell 2019). Uyum değerlerini artırmak amacıyla, modelin iyileştirilmesi sürecinde, belirli maddelere ait hata terimleri arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlem, teorik temeller dikkate alınarak gerçekleştirilmiş ve modelin genel uyum indekslerini daha uygun hale getirmiştir (Şekil 4.3). Elde edilen uyum değerleri Ki-kare / Sd = 3.77, CFI = 0.99, TLI = 0.98, GFI = 0.97, AGFI = 0.93, RMSEA = 0.06 ve SRMR = 0.05 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, ölçeğin tek faktörlü yapısının veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Hu, Bentler 1999).



Şekil 4.3: Bireysel Performans Algısı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Faktör analizi sonuçları, yol katsayılarının (faktör yükleri) 0.54 ile 0.90 arasında değiştiğini ve tüm katsayıların 0.001 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, ölçek maddelerinin ilgili faktörlere güçlü bir şekilde yüklendiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, DFA sonuçları, Bireysel Performans Algısı Ölçeği'nin tek faktörlü yapısının ampirik olarak doğrulandığını göstermektedir. Bu bulgu, ölçeğin teorik çerçeve ile uyumlu olduğunu ve ilgili kavramsal yapıyı ölçmede geçerli bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

Bireysel Performans Algısı Ölçeği'nin güvenirlik analizi kapsamında Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.4). Cronbach alfa, bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren ve ölçeğin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde değerlendirme kapasitesini ifade eden bir güvenirlik ölçüsüdür. Genellikle 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir bir güvenirlik düzeyi olarak değerlendirilirken, 0.80 ve üzerindeki değerler yüksek güvenirlik, 0.90 ve üzerindeki değerler ise çok yüksek güvenirlik düzeyine işaret eder (Nunnally, Bernstein 1994).

Tablo 4.4
Bireysel Performans Algısı Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Madde sayısı	Alfa
Ölçeğin geneli	9	0.94

Tablo 4.4, Bireysel Performans Ölçeği'nin güvenirlik analizine ilişkin sonuçları sunmaktadır. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa değeri 9 madde için .94 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değeri, ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.5.1.3. İş Tutkusu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmadan önce verinin faktör analizi için uygunluğu test edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri .779 olup, verinin faktör analizi için yeterli düzeyde uygun olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı bulunmuştur, $\chi^2(15) = 2360.55$, $p < .001$, bu da değişkenler arasında faktör analizi için yeterli düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir (Field, 2018).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kapsamında, faktör çıkarma yöntemi olarak Principal Axis Factoring (PAF) tercih edilmiştir. PAF, değişkenler arasındaki ortak varyansı ortaya çıkarmada etkili olup, özellikle normal dağılmayan veriler için daha güvenilir sonuçlar sağladığı için kullanılmaktadır (Yurt, 2023). Faktör döndürme yöntemi olarak ise Promax with Kaiser Normalization kullanılmıştır. Promax, eğik (oblique) rotasyon yöntemlerinden biri olup, faktörler arasında korelasyon olabileceği varsayımıyla

çalışmaktadır. Bu durum, sosyal bilimlerde sıklıkla karşılaşılan iç içe geçmiş yapıları daha iyi temsil etmektedir (Yurt, 2023).

Faktör yapısının belirlenmesinde özdeğerin 1'den büyük olması (Kaiser, 1974) ve açıklanan toplam varyans dikkate alınmıştır. Analiz sonucunda özdeğeri birden büyük iki faktörün olduğu, ölçek maddelerinin iki faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %83.04'ünü açıkladığı görülmüştür. Bu sonuç, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.5'te yer almaktadır.

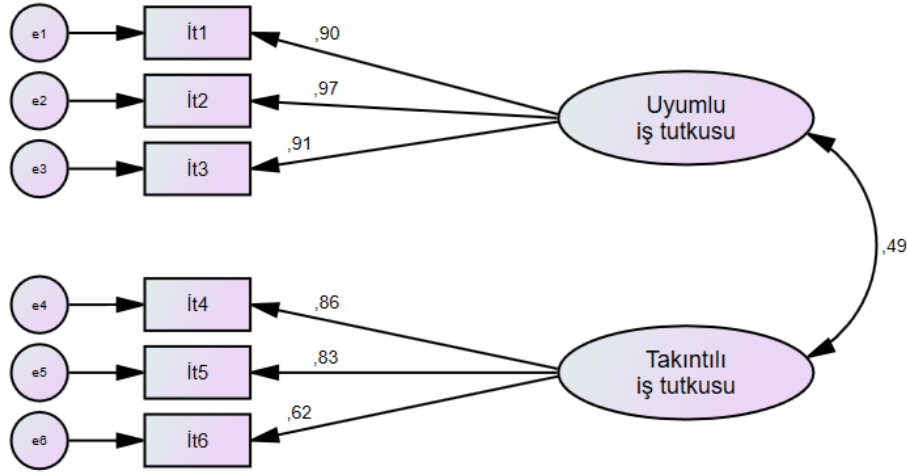
Tablo 4.5
İş Tutkusu Ölçeği İçin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Faktör	
	Uyumlu iş tutkusu (1)	Takıntılı iş tutkusu (2)
İşim hayatımla iyi bir şekilde bütünleşir.	0.988	
İşim, hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyum içindedir	0.931	
İşim, benim birer parçam olan diğer şeylerle uyumludur.	0.887	
İşim için neredeyse takıntılı bir duyguya sahibim		0.807
Beni gerçekten motive eden tek şey işim		0.790
İşimin beni kontrol ettiği düşünüyorum.		0.725
Öz-Değer	3.426	1.556
Açıklanan Varyans (%)	57.106	25.929

Not: KMO = .779; Bartlett's Test $\chi^2(15) = 2360.55$, $p < .001$. Çıkarım yöntemi: Principal Axis Factoring.

Faktör yükleri için kesim noktası 0,45 olarak belirlenmiştir (Tabachnick, Fidell 2019) ve hiçbir maddenin faktör yükü bu değerin altında kalmamıştır (Tablo 4.5). Birinci faktör "Uyumlu iş tutkusu" olarak adlandırılmış olup, faktör yükleri 0.887 ile 0.988 arasında değişmektedir ve toplam varyansın %57.1'ini açıklamaktadır. İkinci faktör "Takıntılı iş tutkusu", faktör yükleri 0.725 ile 0.807 arasında değişmekte ve toplam varyansın %25.9'unu açıklamaktadır. Bu bulgular, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu ve faktör analizinin beklenen yapıyı doğruladığını göstermektedir.

Bir sonraki adımda ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir (Şekil 4.4). Analizlerde maksimum likelihood yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, büyük örneklemle çalışıldığında güvenilir sonuçlar sağlayan ve modelin parametre tahminlerini optimize eden bir yöntemdir (Tabachnick, Fidell 2019). Elde edilen uyum değerleri Ki-kare / Sd = 2.80, CFI = 0.99, TLI = 0.98, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.05 ve SRMR = 0.04 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, ölçeğin iki faktörlü yapısının veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Hu, Bentler 1999).



Şekil 4.4: İş Tutkusu Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Faktör analizi sonuçları, yol katsayılarının (faktör yükleri) 0.62 ile 0.97 arasında değiştiğini ve tüm katsayıların 0.001 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, her bir faktörün ölçekte belirgin bir yapıyı temsil ettiğini ve ölçek maddelerinin ilgili faktörlere güçlü bir şekilde yüklendiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, DFA sonuçları, İş Tutkusu Ölçeği'nin iki faktörlü yapısının ampirik olarak doğrulandığını göstermektedir. Bu bulgu, ölçeğin teorik çerçeve ile uyumlu olduğunu ve ilgili kavramsal yapıyı ölçmede geçerli bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

İş Tutkusu Ölçeği'nin güvenirlik analizi kapsamında Cronbach alfa katsayıları hesaplanmıştır (Tablo 4.6). Cronbach alfa, bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren ve ölçeğin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde değerlendirme kapasitesini ifade eden bir güvenirlik ölçüsüdür. Genellikle 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir bir güvenirlik düzeyi olarak değerlendirilirken, 0.80 ve üzerindeki değerler yüksek güvenirlik, 0.90 ve üzerindeki değerler ise çok yüksek güvenirlik düzeyine işaret eder (Nunnally, Bernstein 1994).

Tablo 4.6
İş Tutkusu Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Madde sayısı	Alfa
Uyumlu iş tutkusu	3	0.95
Takıntılı iş tutkusu	3	0.82
Ölçeğin geneli	6	0.83

Tablo 4.6, İş Tutkusu Ölçeği'nin güvenirlik analizine ilişkin sonuçları sunmaktadır. Ölçek, uyumlu iş tutkusu (3 madde, $\alpha = .95$) ve takıntılı iş tutkusu (3 madde, $\alpha = .82$) olmak üzere iki faktörden

oluşmaktadır. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa değeri ise 6 madde için .83 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değerleri, ölçek faktörlerinin ve ölçeğin genelinin yeterli güvenirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

4.5.1.4. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'ne yönelik yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kapsamında Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0.869 olarak bulunmuş, Bartlett küresellik testi sonucu ise anlamlı ($\chi^2(15) = 2614.950$, $p < .001$) çıkmıştır. Bu değerler, verinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Ölçeğe uygulanan Principal Axis Factoring yöntemi sonucunda öz değeri birin üzerinde yalnızca tek faktör oluşmuştur. İlk faktör toplam varyansın %74,12'sini açıklamaktadır. Bu yüksek varyans oranı, ölçek maddelerinin tek faktör altında toplanma eğilimini göstermektedir. Ölçek maddelerine ait faktör yükleri Tablo 4.7'te yer almaktadır.

Tablo 4.7
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği İçin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

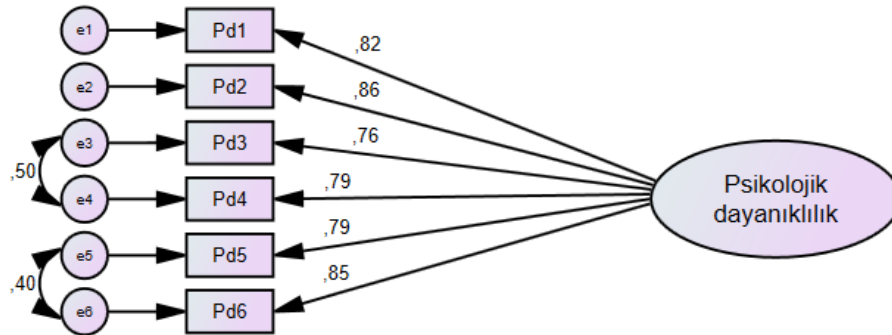
Madde	Faktör Yüğü
Daha önce de sorunlar yaşadığımdan işteki zor olaylarla baş edebiliyorum	0.862
İşimdeki birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.	0.862
İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşamam.	0.834
İşimdeki zorlukların üstesinden genellikle şu ya da bu şekilde gelirim	0.821
Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim	0.811
Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	0.791
Öz Değer	4.447
Açıklanan Varyans (%)	74.12

Not: KMO = .869; Bartlett's Test $\chi^2(15) = 2614.950$, $p < .001$. Çıkarım yöntemi: Principal Axis Factoring.

Tablo 4.7'te yer alan ölçek maddeleri incelendiğinde, tüm maddelerin yüklerinin 0,791 ile 0,862 arasında değiştiği ve 0,45 kesim noktasının üzerinde olduğu görülmüştür. Hiçbir madde belirlenen kesim noktasının altında kalmamıştır. Bu durum, ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısını koruduğunu desteklemektedir.

Bir sonraki adımda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Analizlerde maksimum likelihood yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem, büyük örneklemlele çalışıldığında güvenilir sonuçlar sağlayan ve modelin parametre tahminlerini optimize eden bir yöntemdir (Tabachnick, Fidell 2019). Uyum değerlerini artırmak amacıyla, modelin iyileştirilmesi sürecinde, belirli maddelere ait hata terimleri arasındaki korelasyonlar serbest bırakılmıştır. Bu işlem, teorik temeller dikkate alınarak gerçekleştirilmiş ve modelin genel uyum indekslerini daha uygun hale

getirmiştir (Şekil 4.5). Elde edilen uyum değerleri Ki-kare / Sd = 3.85, CFI = 0.99, TLI = 0.98, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.07 ve SRMR = 0.06 olarak raporlanmıştır. Bu değerler, ölçeğin tek faktörlü yapısının veri ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Hu, Bentler 1999).



Şekil 4.5: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Faktör analizi sonuçları, yol katsayılarının (faktör yükleri) 0.76 ile 0.86 arasında değiştiğini ve tüm katsayıların 0.001 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, ölçek maddelerinin ilgili faktörlere güçlü bir şekilde yüklendiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, DFA sonuçları, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin tek faktörlü yapısının ampirik olarak doğrulandığını göstermektedir. Bu bulgu, ölçeğin teorik çerçeve ile uyumlu olduğunu ve ilgili kavramsal yapıyı ölçmede geçerli bir araç olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 4.8). Cronbach alfa, bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendiren ve ölçeğin ölçmekte olduğu yapıyı tutarlı bir şekilde değerlendirme kapasitesini ifade eden bir güvenilirlik ölçüsüdür. Genellikle 0.70 ve üzeri değerler kabul edilebilir bir güvenilirlik düzeyi olarak değerlendirilirken, 0.80 ve üzerindeki değerler yüksek güvenilirlik, 0.90 ve üzerindeki değerler ise çok yüksek güvenilirlik düzeyine işaret eder (Nunnally, Bernstein 1994).

Tablo 4.8
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine Ait Güvenirlik Katsayıları

Faktör	Madde sayısı	Alfa
Ölçeğin geneli	6	0.93

Tablo 4.8, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin güvenirlik analizine ilişkin sonuçları sunmaktadır. Ölçeğin geneline ait Cronbach alfa değeri 6 madde için .93 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değeri, ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

4.5.2. Demografik Veriler

Tablo 4.9 incelendiğinde, kadın katılımcıların (%56,1) çoğunluğu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmı 25-34 yaş aralığında (%42,6) yer almaktadır. Eğitim durumu açısından en büyük grup lisans mezunlarından (%55,9) oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, %55,9'unun evli olduğu görülmektedir. Çocuk sayısı değişkenine göre, katılımcıların %60,9'u çocuksuzdur. Sektördeki toplam hizmet süresi bakımından en büyük grup 1-5 yıl arasında çalışanlardan (%29,5) oluşurken, işletmedeki hizmet süresi açısından katılımcıların %52,5'inin 1-5 yıl arasında çalıştığı belirlenmiştir. Son olarak, COVID-19 öncesinde evden çalışma uygulaması olup olmadığı sorulduğunda, katılımcıların %55'i işletmelerinde böyle bir uygulamanın bulunmadığını belirtmiştir. Katılımcıların büyük bir oranı düşük (%40,0) ve orta (%44,3) düzey iş yükü algısına sahiptir.

Tablo 4.9
Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Değişken	Kategori	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	299	56,1
	Erkek	234	43,9
	Toplam	533	100
Yaş	18-24 yaş	27	5,1
	25-34 yaş	227	42,6
	35-44 yaş	204	38,3
	45-54 yaş	58	10,9
	55-64 yaş	15	2,8
	65 ve üzeri	2	0,4
	Toplam	533	100
Eğitim Durumu	Lise	17	3,2
	Ön lisans	66	12,4
	Lisans	298	55,9
	Yüksek Lisans	133	25
	Doktora	19	3,6
	Toplam	533	100
Medeni Durum	Bekâr	201	37,7
	Boşanmış	33	6,2
	Dul	1	0,2
	Evli	298	55,9
	Toplam	533	100
Çocuk Sayısı	0	325	60,9
	1	137	25,7
	2	71	13,4
	Toplam	533	100
Sektördeki Toplam Hizmet Süresi	1 yıldan az	23	4,3
	1-5 yıl	157	29,5
	6-10 yıl	114	21,4
	11-15 yıl	113	21,2
	16-20 yıl	76	14,3
	21 yıl ve üzeri	50	9,4

	Toplam	533	100
Çalıştığı İşletmedeki Hizmet Süresi	1 yıldan az	92	17,3
	1-5 yıl	280	52,5
	6-10 yıl	85	15,9
	11-20 yıl	57	10,7
	21 yıl ve üzeri	19	3,6
	Toplam	533	100
COVID-19 Öncesi Evden Çalışma Uygulaması	Evet	111	20,8
	Hayır	293	55,0
	Bilmiyorum	129	24,2
	Toplam	533	100
Algılanan iş yükü	Düşük	213	40,0
	Orta	236	44,3
	Yüksek	84	15,8

4.5.3. Betimsel Analiz Sonuçları

Verilerin analizi öncesi normal dağılım varsayımı kontrol edilmiş; ölçeklerden elde edilen puanların çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu değerlerin $\pm 1,96$ aralığında bulunmasının normal dağılım için yeterli olduğu ifade edilmektedir (George, Mallery 2010). Negatif çarpıklık değerleri (örneğin, yeterlik, psikolojik dayanıklılık ve performans algısı) bu değişkenlerde katılımcıların yüksek puanlara eğilimli olduğunu; pozitif çarpıklık değerleri ise (örneğin, iş yükü ve takıntılı iş tutkusu) katılımcıların bu boyutlarda daha düşük puanlar verdiklerini işaret etmektedir. Standart sapma (Ss) değerlerine bakıldığında ise iş yükü (Ss = 1,39) ve takıntılı iş tutkusu (Ss = 1,35) değişkenlerinde diğer boyutlara göre daha fazla puan dağılımı olduğu, psikolojik dayanıklılık (Ss = 0,96) ve performans algısında (Ss = 0,93) ise dağılımın daha düşük olduğu görülmektedir. İlgili tablo ve detaylar aşağıdadır (Tablo 4.10).

Tablo 4.10 incelendiğinde, evden çalışma, iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve bireysel performans algısı değişkenlerine ait betimsel istatistikler sunulmaktadır. Sosyal destek puanları toplam 6 ile 36 arasında değişmekte olup, ortalama toplam puan 25.76 (Ss = 7.21); ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 4,29 (Ss = 1,20) olarak bulunmuştur. Esneklik & özerklik toplam puanları 4 ile 24 arasında değişmekte olup, ortalaması 17.39 (Ss = 5.35); ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 4,35 (Ss = 1,34) olarak belirlenmiştir. Yeterlik toplam puanları 5 ile 30 arasında değişmekte olup, ortalama 25.39 (Ss = 5.64); ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 5,08 (Ss = 1,13) olarak hesaplanmıştır. İş yükü toplam puanları 4 ile 24 arasında değişmekte olup, ortalama 12.95 (Ss = 5.55) ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 3,24 (Ss = 1,39) olarak bulunmuştur.

Tablo 4.10
Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Bireysel Performans Algısı Puanlarına Ait Betimsel Değerler

Değişkenler	Min.	Maks.	Ort	Ss	Çarpıklık		Basıklık	
					z	Sh	z	Sh
Sosyal destek (EÇ)	1,00	6,00	4,29	1,20	-0.88	0.11	0.32	0.21
Esneklik & özerklik (EÇ)	1,00	6,00	4,35	1,34	-0.80	0.11	-0.09	0.21
Yeterlik (EÇ)	1,00	6,00	5,08	1,13	-1.09	0.11	1.07	0.21
İş yükü (EÇ)	1,00	6,00	3,24	1,39	0.21	0.11	-0.79	0.21
Uyumlu iş tutkusu (İT)	1,00	6,00	4,45	1,25	-0.81	0.11	0.10	0.21
Takıntılı iş tutkusu (İT)	1,00	6,00	3,29	1,35	0.22	0.11	-0.84	0.21
Psikolojik dayanıklılık	1,00	6,00	4,89	0,96	-1.05	0.11	1.07	0.21
Performans algısı	1,00	6,00	4,96	0,93	-1.08	0.11	1.06	0.21

EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Uyumlu iş tutkusu toplam puanları 3 ile 18 arasında değişmekte olup, toplam ortalama 13.36 ($Ss = 3.76$), ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 4,45 ($Ss = 1,25$) olarak hesaplanmıştır. Takıntılı iş tutkusu toplam puanları 3 ile 18 arasında değişmekte olup, ortalama 9.87 ($Ss = 4.06$) ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 3,29 ($Ss = 1,35$) olarak belirlenmiştir. Psikolojik dayanıklılık toplam puanları 6 ile 36 arasında değişmekte olup, ortalama 29.31 ($Ss = 5.74$) ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 4,89 ($Ss = 0,96$) olarak bulunmuştur. Son olarak, performans algısı puanları 9 ile 54 arasında değişmekte olup, ortalama 44.61 ($Ss = 8.38$) ölçek madde sayısına bölünerek ortalama puan 4,96 ($Ss = 0,93$) olarak hesaplanmıştır.

4.5.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 4.11’de, çalışmada yer alan değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları sunulmaktadır. Korelasyon analizine göre değişkenler arasındaki ilişkiler genel olarak anlamlı ve beklenen yönlerdedir.

Tablo 4.11 incelendiğinde, sosyal destek, esneklik & özerklik ($r = .52, p < .01$), yeterlik ($r = .57, p < .01$), uyumlu iş tutkusu ($r = .41, p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = .48, p < .01$) ve performans algısı ($r = .47, p < .01$) ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu sonuç, sosyal desteğin bireylerin esnek ve özerk çalışma biçimlerini, kendilerini yeterli hissetmelerini, uyumlu iş tutkusunu ve psikolojik dayanıklılıklarını destekleyici bir faktör olduğunu göstermektedir. Öte yandan, sosyal desteğin takıntılı iş tutkusu ile ilişkisi düşük ve anlamsızdır ($r = .04, p = .401$). İş yükü ile ise negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlenmiştir ($r = -.26, p < .01$), bu da sosyal desteğin iş yükü algısını azaltabileceğine işaret etmektedir.

Tablo 4.11
Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Bireysel Performans Algısı Arasındaki İlişkilere Ait Pearson Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1. Sosyal Destek (EÇ)	—						
2. Esneklik & Özerklik (EÇ)	.52**	—					
3. Yeterlik (EÇ)	.57**	.58**	—				
4. İş Yükü (EÇ)	-.26**	-.28**	-.20**	—			
5. Uyumlu İş Tutkusu (İT)	.41**	.46**	.49**	-.18**	—		
6. Takıntılı İş Tutkusu (İT)	.04	.08	-.04	.15**	.36**	—	
7. Psikolojik Dayanıklılık	.48**	.43**	.57**	-.18**	.59**	.12**	—
8. Performans Algısı	.47**	.48**	.65**	-.16**	.64**	.15**	.73**

**p < .01, N = 533, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Esneklik & özerklik, yeterlik ($r = .58$, $p < .01$), uyumlu iş tutkusu ($r = .46$, $p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = .43$, $p < .01$) ve performans algısı ($r = .48$, $p < .01$) ile pozitif yönde anlamlı ilişkiler göstermektedir. Bu sonuç, bireyin esneklik ve özerklik düzeyinin arttıkça işine daha uyumlu bir şekilde bağlandığını, psikolojik olarak daha dirençli olduğunu ve performans algısının yükseldiğini göstermektedir. Esneklik & özerklik ile iş yükü arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.28$, $p < .01$), yani esneklik & özerklik arttıkça bireylerin iş yükünü daha düşük algıladığı söylenebilir.

Yeterlik, psikolojik dayanıklılık ($r = .57$, $p < .01$) ve performans algısı ($r = .65$, $p < .01$) ile güçlü pozitif ilişkilere sahiptir. Bu, bireylerin kendilerini yeterli hissetmelerinin hem psikolojik dayanıklılıklarını hem de performans algılarını artırdığını göstermektedir. Yeterlik, uyumlu iş tutkusu ile de anlamlı bir şekilde ilişkilidir ($r = .49$, $p < .01$), yani yeterlilik hissi arttıkça bireylerin işlerine sağlıklı bir tutku ile bağlandıkları görülmektedir. İş yükü ile arasında negatif bir korelasyon ($r = -.20$, $p < .01$) bulunması, yeterli hisseden bireylerin iş yükünü daha az algıladıklarını düşündürmektedir.

İş yükü, biri hariç tüm değişkenlerle genel olarak negatif yönde ilişkilidir. Sosyal destek ($r = -.26$, $p < .01$), esneklik & özerklik ($r = -.28$, $p < .01$), yeterlik ($r = -.20$, $p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = -.18$, $p < .01$) ve performans algısı ($r = -.16$, $p < .01$) ile negatif ilişkiler göstermektedir. Bu bulgular, bireylerin sosyal destek, esneklik, yeterlik ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri arttıkça iş yükünü daha düşük algıladıklarını ortaya koymaktadır. Ancak, takıntılı iş tutkusu ile iş yükü arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .15$, $p < .01$), yani iş yükü arttıkça bireylerin işe olan takıntılı bağlılığı da artmaktadır.

Uyumlu iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ($r = .59, p < .01$) ve performans algısı ($r = .64, p < .01$) ile güçlü pozitif ilişkiler içindedir. Bu sonuçlar, bireylerin işlerine sağlıklı bir bağlılık geliştirmelerinin psikolojik dayanıklılıklarını artırabileceğini ve performans algılarını güçlendirebileceğini göstermektedir. İş yükü ile olan negatif ilişki ($r = -.18, p < .01$), uyumlu iş tutkusu yüksek olan bireylerin iş yükünü daha düşük algıladığını düşündürmektedir.

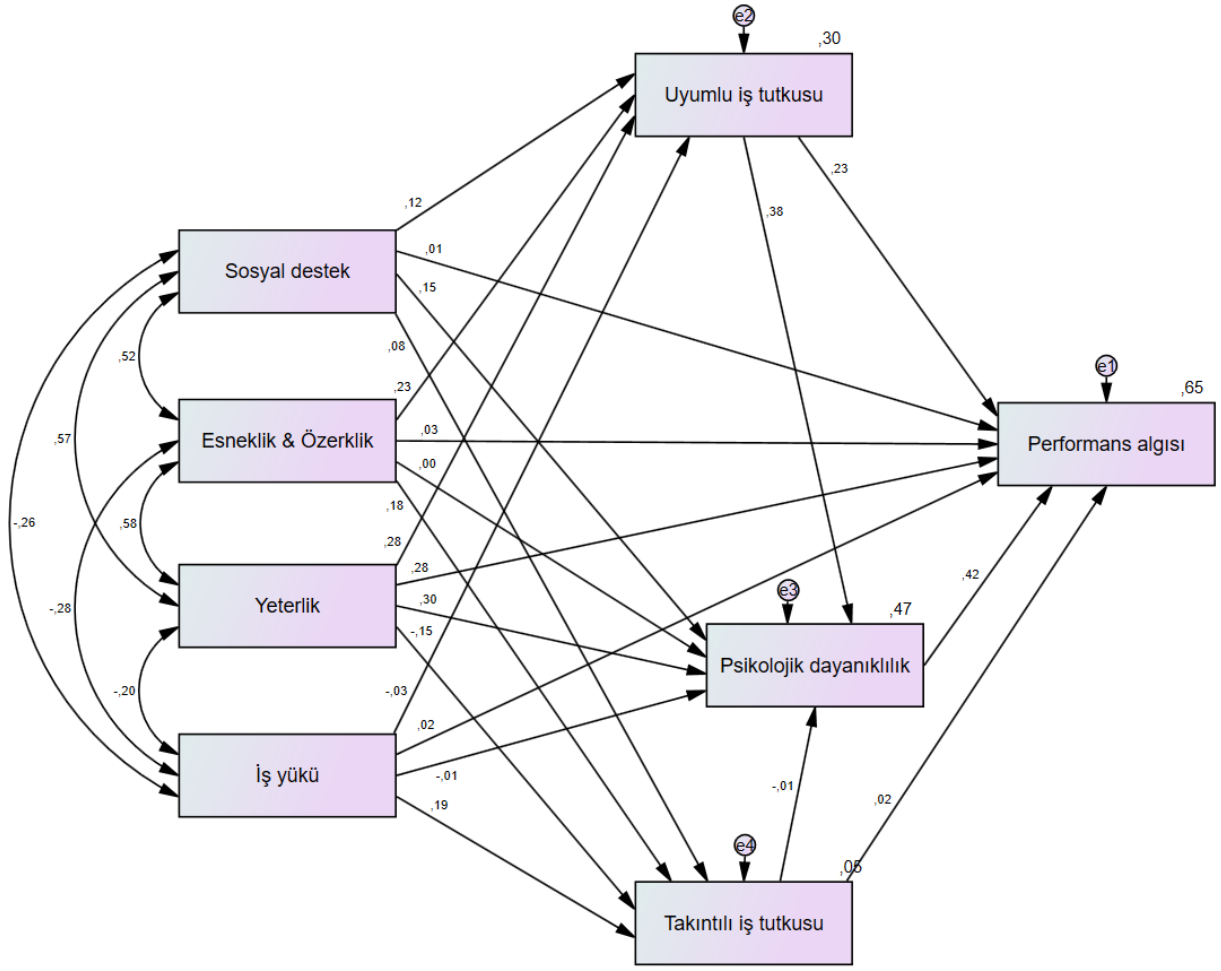
Takıntılı iş tutkusu, uyumlu iş tutkusu ($r = .36, p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = .12, p < .01$) ve performans algısı ($r = .15, p < .01$) ile anlamlı pozitif ilişkiler göstermektedir. Ancak, korelasyon değerleri görece daha düşük olduğu için bu ilişkilerin nispeten zayıf olduğu söylenebilir. İş yükü ile anlamlı bir pozitif korelasyon göstermesi ($r = .15, p < .01$), iş yükü arttıkça takıntılı iş tutkusunun da arttığını göstermektedir.

Psikolojik dayanıklılık, performans algısı ($r = .73, p < .01$) ile en güçlü korelasyonlardan birine sahiptir, bu da psikolojik olarak daha dirençli bireylerin kendi performanslarını daha yüksek algıladıklarını göstermektedir. Ayrıca, sosyal destek ($r = .48, p < .01$), esneklik & özerklik ($r = .43, p < .01$), yeterlik ($r = .57, p < .01$) ve uyumlu iş tutkusu ($r = .59, p < .01$) ile de anlamlı pozitif ilişkiler göstermektedir.

Performans algısı, çalışmadaki en güçlü korelasyonlardan bazılarını göstermektedir. Psikolojik dayanıklılık ($r = .73, p < .01$), yeterlik ($r = .65, p < .01$) ve uyumlu iş tutkusu ($r = .64, p < .01$) ile güçlü pozitif ilişkiler içindedir. İş yükü ile ise negatif korelasyon göstermektedir ($r = -.16, p < .01$).

4.5.5. Yol Analizi Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmek için Şekil 4.6’da gösterilen yol analizi modeli geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde evden çalışma bileşenleri (sosyal destek, esneklik & özerklik, yeterlik ve iş yükü) bağımsız değişken, uyumlu iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve takıntılı iş tutkusu ise aracı değişken ve performans algısı ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Modelin test edilmesi ile elde edilen uyum değerleri Ki-kare / Sd = 2.39, CFI = 0.99, TLI = 0.97, GFI = 0.99, AGFI = 0.96, RMSEA = 0.05 ve SRMR = 0.02 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, yol analizi modelinin veri seti ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir (Hu, Bentler 1999). Modelin test edilmesi ile elde edilen doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 4.12 ve 4.13’te yer almaktadır.



Şekil 4.6. Yol Analizi Modeli

Tablo 4.12 incelendiğinde, esneklik & özerklik değişkeni, uyumlu iş tutkusu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta = 0.23$, $p < .001$). Benzer şekilde, yeterlik değişkeni de uyumlu iş tutkusu üzerinde anlamlı bir pozitif etkiye sahiptir ($\beta = 0.28$, $p < .001$). Ancak iş yükü ile uyumlu iş tutkusu arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.03$, $p = .49$). Sosyal desteğin uyumlu iş tutkusu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.12$, $p = .01$).

Takıntılı iş tutkusu değişkenine yönelik analizler incelendiğinde, yeterlik ile takıntılı iş tutkusu arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\beta = -0.15$, $p = .01$). Öte yandan, iş yükü ($\beta = 0.19$, $p < .001$) ve esneklik & özerklik ($\beta = 0.18$, $p = .01$) takıntılı iş tutkusu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler göstermektedir. Sosyal desteğin takıntılı iş tutkusu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.08$, $p = .16$).

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen değişkenler arasında, yeterlik ($\beta = 0.30$, $p < .001$), uyumlu iş tutkusu ($\beta = 0.38$, $p < .001$) ve sosyal destek ($\beta = 0.15$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif etkilere sahiptir. Ancak esneklik & özerklik ($\beta = 0.00$, $p = 1.00$), iş yükü ($\beta = -0.01$, $p = .68$) ve takıntılı iş tutkusu ($\beta = -0.01$, $p = .76$) psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etki göstermemiştir.

Tablo 4.12
Doğrudan Etkilere Ait Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

			β	%95 GA		Sh	t	p	
				Alt	Üst				
Esneklik & özerklik	--->	Uyumlu iş tutkusu	0,23	0,12	0,35	0,03	4,86	***	Anlamlı
Yeterlik	--->	Takıntılı iş tutkusu	-0,15	-0,27	-0,03	0,04	-2,63	0,01	Anlamlı
İş yükü	--->	Takıntılı iş tutkusu	0,19	0,09	0,28	0,03	4,19	***	Anlamlı
Sosyal destek	--->	Takıntılı iş tutkusu	0,08	-0,03	0,19	0,03	1,42	0,16	
Esneklik & özerklik	--->	Takıntılı iş tutkusu	0,18	0,07	0,28	0,04	3,20	0,01	Anlamlı
Yeterlik	--->	Uyumlu iş tutkusu	0,28	0,15	0,41	0,03	5,80	***	Anlamlı
İş yükü	--->	Uyumlu iş tutkusu	-0,03	-0,11	0,05	0,03	-0,68	0,49	
Sosyal destek	--->	Uyumlu iş tutkusu	0,12	0,02	0,23	0,02	2,67	0,01	Anlamlı
Esneklik & özerklik	--->	Psikolojik dayanıklılık	0,00	-0,09	0,09	0,05	0,00	1,00	
Yeterlik	--->	Psikolojik dayanıklılık	0,30	0,19	0,41	0,05	6,71	***	Anlamlı
İş yükü	--->	Psikolojik dayanıklılık	-0,01	-0,09	0,06	0,04	-0,42	0,68	
Uyumlu iş tutkusu	--->	Psikolojik dayanıklılık	0,38	0,28	0,47	0,06	9,10	***	Anlamlı
Takıntılı iş tutkusu	--->	Psikolojik dayanıklılık	-0,01	-0,09	0,07	0,05	-0,31	0,76	
Sosyal destek	--->	Psikolojik dayanıklılık	0,15	0,05	0,24	0,03	3,56	***	Anlamlı
Esneklik & özerklik	--->	Performans algısı	0,04	-0,03	0,10	0,05	1,03	0,30	
Yeterlik	--->	Performans algısı	0,28	0,19	0,37	0,06	7,37	***	Anlamlı
İş yükü	--->	Performans algısı	0,02	-0,04	0,07	0,04	0,72	0,47	
Uyumlu iş tutkusu	--->	Performans algısı	0,23	0,13	0,33	0,08	6,24	***	Anlamlı
Takıntılı iş tutkusu	--->	Performans algısı	0,02	0,32	0,52	0,06	0,78	0,43	
Psikolojik dayanıklılık	--->	Performans algısı	0,42	-0,08	0,09	0,05	12,17	***	Anlamlı
Sosyal destek	--->	Performans algısı	0,01	-0,04	0,08	0,04	0,20	0,85	

*** p < .001, GA = Güven aralığı

Performans algısına yönelik analizlerde ise, yeterlik ($\beta = 0.28$, $p < .001$), uyumlu iş tutkusu ($\beta = 0.23$, $p < .001$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta = 0.42$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif etkiler göstermektedir. Diğer yandan, esneklik & özerklik ($\beta = 0.04$, $p = .30$), iş yükü ($\beta = 0.02$, $p = .47$), takıntılı iş tutkusu ($\beta = 0.02$, $p = .43$) ve sosyal destek ($\beta = 0.01$, $p = .85$) performans algısı üzerinde anlamlı etkiler göstermemiştir.

Modelde uyumlu iş tutkusunun %30'u, takıntılı iş tutkusunun %5'i, psikolojik dayanıklılığın %47'si ve performans algısının ise %65'i açıklanmıştır. Elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, yeterlik, sosyal destek ve uyumlu iş tutkusunun psikolojik dayanıklılık ve performans algısını güçlendirdiğini göstermektedir. Öte yandan, takıntılı iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık ve performans arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmamış, ancak iş yükünün takıntılı iş tutkusunu artırdığı gözlemlenmiştir.

Tablo 4.13
Dolaylı Etkilere Ait Yol Katsayıları ve Anlamlılık Düzeyleri

	β	B	%95 GA		p	
			Alt	Üst		
Esneklik & özerklik --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	0.088***	0.09	0.05	0.15	0.00	Anlamlı
Esneklik & özerklik --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.088***	0.06	0.03	0.10	0.00	Anlamlı
Esneklik & özerklik --> Uyumlu iş tutkusu --> Performans algısı	0.052***	0.08	0.04	0.14	0.00	Anlamlı
Esneklik & özerklik --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	-0.002	0.00	-0.02	0.01	0.74	
Esneklik & özerklik --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.002	0.00	-0.01	0.01	0.73	
Esneklik & özerklik --> Takıntılı iş tutkusu --> Performans algısı	0.004	0.01	-0.01	0.02	0.39	
Esneklik & özerklik --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.00	0.00	-0.05	0.05	0.97	
Yeterlik --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	0.002	0.00	-0.01	0.01	0.70	
Yeterlik --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.002	0.00	0.00	0.01	0.70	
Yeterlik --> Takıntılı iş tutkusu --> Performans algısı	-0.003	-0.01	-0.02	0.01	0.34	
Yeterlik --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	0.107***	0.11	0.07	0.16	0.00	Anlamlı
Yeterlik --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.107***	0.07	0.04	0.11	0.00	Anlamlı
Yeterlik --> Uyumlu iş tutkusu --> Performans algısı	0.063***	0.09	0.05	0.15	0.00	Anlamlı
Yeterlik --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.127***	0.19	0.12	0.27	0.00	Anlamlı
İş yükü --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	-0.002	0.00	-0.02	0.01	0.75	
İş yükü --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.002	0.00	-0.01	0.01	0.75	
İş yükü --> Takıntılı iş tutkusu --> Performans algısı	0.004	0.01	-0.01	0.02	0.41	
İş yükü --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	-0.01	-0.01	-0.04	0.01	0.48	
İş yükü --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.01	-0.01	-0.03	0.01	0.46	
İş yükü --> Uyumlu iş tutkusu --> Performans algısı	-0.006	-0.01	-0.04	0.01	0.45	
İş yükü --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.006	-0.01	-0.05	0.03	0.63	
Sosyal destek --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	-0.001	0.00	-0.01	0.00	0.57	
Sosyal destek --> Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.001	0.00	-0.01	0.00	0.55	
Sosyal destek --> Takıntılı iş tutkusu --> Performans algısı	0.002	0.00	0.00	0.01	0.31	
Sosyal destek --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık	0.047**	0.04	0.01	0.07	0.01	Anlamlı
Sosyal destek --> Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.047**	0.02	0.01	0.04	0.01	Anlamlı
Sosyal destek --> Uyumlu iş tutkusu --> Performans algısı	0.028**	0.03	0.01	0.07	0.00	Anlamlı
Sosyal destek --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.062**	0.07	0.04	0.11	0.00	Anlamlı
Uyumlu iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	0.162***	0.36	0.26	0.50	0.00	Anlamlı
Takıntılı iş tutkusu --> Psikolojik dayanıklılık --> Performans algısı	-0.005	-0.01	-0.06	0.05	0.79	

*** $p < .001$, ** $p < .01$, GA = Güven aralığı

Tablo 4.13'te yer alan dolaylı etkiler incelendiğinde, esneklik & özerklik değişkeninin uyumlu iş tutkusu aracılığıyla psikolojik dayanıklılığı pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür ($\beta = 0.088$, $B = 0.09$, %95 GA [0.05, 0.15], $p < .001$). Benzer şekilde, bu dolaylı etki performans algısı üzerinde de anlamlıdır ($\beta = 0.088$, $B = 0.06$, %95 GA [0.03, 0.10], $p < .001$). Uyumlu iş tutkusu, esneklik & özerklik ve performans algısı arasındaki ilişkide de bir aracı rol oynamakta olup, bu yol anlamlı bulunmuştur ($\beta = 0.052$, $B = 0.08$, %95 GA [0.04, 0.14], $p < .001$). Buna karşılık, esneklik & özerklik değişkeninin takıntılı iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılığı ve performans algısını etkileme girişimleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.002$, $p = .74$ ve $\beta = -0.002$, $p = .73$). Ayrıca, esneklik

& özerklik değişkeninin psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısı üzerindeki etkisi de anlamlı değildir ($\beta = 0.00$, $p = .97$).

Yeterlik değişkeninin uyumlu iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılığı anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür ($\beta = 0.107$, $B = 0.11$, %95 GA [0.07, 0.16], $p < .001$). Aynı şekilde, bu ilişkinin performans algısı üzerindeki dolaylı etkisi de anlamlıdır ($\beta = 0.107$, $B = 0.07$, %95 GA [0.04, 0.11], $p < .001$). Yeterlik değişkeninin uyumlu iş tutkusu aracılığıyla doğrudan performans algısını artırdığı da belirlenmiştir ($\beta = 0.063$, $B = 0.09$, %95 GA [0.05, 0.15], $p < .001$). Ayrıca, psikolojik dayanıklılık değişkeni aracılığıyla performans algısı üzerindeki etkisi de pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0.127$, $B = 0.19$, %95 GA [0.12, 0.27], $p < .001$). Bununla birlikte, yeterliğin takıntılı iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılığa ve performans algısına olan dolaylı etkileri anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.002$, $p = .70$ ve $\beta = -0.003$, $p = .34$).

İş yükünün takıntılı iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılık ($\beta = -0.002$, $p = .75$) ve performans algısı ($\beta = -0.002$, $p = .75$) üzerindeki dolaylı etkileri anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, iş yükü değişkeninin uyumlu iş tutkusu aracılığıyla psikolojik dayanıklılığı ($\beta = -0.01$, $p = .48$) ve performans algısını ($\beta = -0.006$, $p = .45$) etkileme girişimleri de anlamlı değildir. İş yükünün psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısına olan etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.006$, $p = .63$).

Sosyal desteğin uyumlu iş tutkusu aracılığıyla psikolojik dayanıklılığı anlamlı şekilde etkilediği bulunmuştur ($\beta = 0.047$, $B = 0.04$, %95 GA [0.01, 0.07], $p = .01$). Benzer şekilde, bu dolaylı etki performans algısı üzerinde de anlamlıdır ($\beta = 0.047$, $B = 0.02$, %95 GA [0.01, 0.04], $p = .01$). Sosyal desteğin uyumlu iş tutkusu aracılığıyla doğrudan performans algısını artırdığı da belirlenmiştir ($\beta = 0.028$, $B = 0.03$, %95 GA [0.01, 0.07], $p = .00$). Bunun yanı sıra, sosyal desteğin psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını artırıcı bir etkisi olduğu bulunmuştur ($\beta = 0.062$, $B = 0.07$, %95 GA [0.04, 0.11], $p = .00$). Öte yandan, sosyal desteğin takıntılı iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılık ($\beta = -0.001$, $p = .57$) ve performans algısını ($\beta = 0.002$, $p = .31$) etkileyen yollar anlamlı bulunmamıştır.

Uyumlu iş tutkusu değişkeninin psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif yönde anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir ($\beta = 0.162$, $B = 0.36$, %95 GA [0.26, 0.50], $p < .001$). Buna karşılık, takıntılı iş tutkusu değişkeninin psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını etkileme girişimi anlamlı bulunmamıştır ($\beta = -0.005$, $p = .79$).

Elde edilen bulgular, uyumlu iş tutkusunun psikolojik dayanıklılık ve performans algısı üzerindeki olumlu etkilerini desteklemektedir. Yeterlik ve sosyal desteğin uyumlu iş tutkusu ve/veya psikolojik dayanıklılığı artırarak performans algısını güçlendirdiği, esneklik ve özerkliğin ise uyumlu iş tutkusu

aracılığı ile dayanıklılığı ve/veya performans algısını beslediği görülmektedir. Buna karşılık, iş yükü ve takıntılı iş tutkusunun bu değişkenler üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisi bulunmamaktadır.

4.5.6. Fark Testlerine İlişkin Sonuçlar

İlgili bulgular Ekler kısmında Ek 2’de yer almaktadır.

4.6. Bulguların Yorumlanması

Bu doktora araştırmasının odağı, evden çalışma bileşenleri ile bireysel görev performansı algısı arasındaki ilişkide iş tutkusu boyutları ve psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün belirlenmesidir. Bu kapsamda, evden çalışanların çalışma deneyimlerinin bileşenleri, iş tutkusu boyutları, psikolojik dayanıklılık ve görev performansı algıları araştırılmış; evden çalışma bileşenleri ile performans arasındaki aracının anlamlı etkilerinin olup olmadığı incelenmiş ve çalışanların performans algılarının evden çalışma bileşenleri ve tutku tarzlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın temel bulguları kavramsal ve kuramsal çerçeveden farklılık gösterdiği durumlarda, bu farklılıklar literatürde yer alan çalışmalarla karşılaştırılarak, benzerlikler ve çelişkiler açısından tartışılmaktadır. Bu tartışmalar, çalışmanın hem uygulamaya hem de kuramsal bilgi birikimine katkı sağlama potansiyelini ortaya koymaktadır.

Bu çalışmada, Google Forms aracılığıyla evden çalışan bireylerle gerçekleştirilen anket çalışmasına, kolayda örnekleme yöntemiyle 533 kişi katılmıştır. Katılımcıların %56,1’i kadınlardan oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında, en yoğun grubun %42,6 ile 25-34 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından, katılımcıların çoğunluğunu %55,9 oranında lisans mezunları oluşturmaktadır. Medeni durum bakımından katılımcıların %55,9’u evli iken, %60,9’unun çocuğu bulunmamaktadır. Sektördeki toplam hizmet süresi açısından en büyük grup, %29,5 ile 1-5 yıl arasında deneyime sahip çalışanlardır; benzer şekilde, işletmedeki hizmet süresi bakımından da katılımcıların %52,5’inin 1-5 yıl aralığında çalıştığı belirlenmiştir. Bu veriler, örnekleme çoğunluğun kadın, 25-34 yaş aralığında, lisans mezunu, evli ve çocuksuz bireylerden oluştuğunu ve işletmeleri ile sektörlerinde görece yeni bir deneyime sahip olduklarını göstermektedir. COVID-19 pandemisi öncesinde işletmelerinde evden çalışma uygulamasının olup olmadığı sorulduğunda, katılımcıların %55’i böyle bir uygulamanın bulunmadığını ifade etmiştir. Son olarak, iş yükü algısına ilişkin sonuçlar, katılımcıların büyük bir kısmının düşük (%40,0) ve orta (%44,3) düzeyde iş yükü algısına sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bağımsız değişken “evden çalışma”nın bağımlı değişken “bireysel performans” üzerindeki etkisinde aracı değişkenler “iş tutkusu” ve “psikolojik dayanıklılığın” rollerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu doktora araştırmasında elde edilen bulgulara göre evden çalışma kavramı beklenildiği gibi: ‘Sosyal

Destek', 'Esneklik ve Özerklik', 'Yeterlik' ve 'İş yükü' olmak üzere dört farklı evden çalışma deneyimi bileşeni özelliği göstermektedir. İncelenen tüm diğer değişkenler açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonunda literatürdeki orijinal kaynaklarındaki yapılarını korumaktadır. Bireysel performans tek faktör, psikolojik dayanıklılık tek faktör, iş tutkusu iki faktör altında toplanmaktadır.

Evden çalışma deneyimini ölçmek amacıyla dört alt boyuttan oluşan bir ölçme aracı, bu doktora araştırmasının amacına uygun olacak şekilde, geliştirilmiştir: Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik, Yeterlik ve İş Yükü. Bu boyutlar, Wang ve arkadaşlarının (2021) evden çalışma bileşenlerinden esinlenerek oluşturulmuş; ancak izlenme boyutu yerine, literatür taraması sonucunda yeterlik boyutuna yer verilmiştir. Niebuhr (2022), Prasad ve arkadaşları (2023a; 2023b), Grant ve arkadaşları (2019) ve Afrianty (2022) gibi güncel çalışmalardan da yararlanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik analizleri kapsamında yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda dört faktör belirlenmiş ve bu faktörlerin toplam varyansın %76,53'ünü açıkladığı görülmüştür. Faktör yapısının özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler ve PAF yöntemi ile elde edilen bulgular, ölçeğin teorik yapıyla tutarlılığını desteklemektedir. Faktör yükleri .45 kesim değeri ile değerlendirilmiş ve hiçbir madde bu değerin altında kalmamıştır. Sosyal Destek: Faktör yükleri .541 ile .865 arasında, toplam varyansın %43,46'sını açıklamakta; Yeterlik: Faktör yükleri .678 ile .956 arasında, toplam varyansın %15,87'sini açıklamakta; İş Yükü: Faktör yükleri .815 ile .937 arasında, toplam varyansın %9,62'sini açıklamakta; Esneklik ve Özerklik: Faktör yükleri .712 ile .926 arasında, toplam varyansın %7,58'ini açıklamaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizi de yüksek iç tutarlılık göstermektedir. Sosyal Destek ($\alpha = .90$), Yeterlik ($\alpha = .93$), İş Yükü ($\alpha = .92$) ve Esneklik ve Özerklik ($\alpha = .90$) için elde edilen Cronbach alfa katsayıları, ölçeğin genel güvenirliğinin .86 olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, ölçeğin hem genel olarak hem de her bir alt boyutunun yüksek düzeyde güvenirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle evden çalışma deneyimini değerlendirmek ve incelemek isteyen araştırmacılar ve işletmeler için, bu evden çalışma ölçme aracı, bir kılavuz olarak kullanılabilir.

Araştırmada yer alan değişkenlerin betimsel istatistiklerine bakıldığında, tüm değişkenlerin 1 ile 6 arasında değişen puanlara sahip olduğu görülmektedir. Ortalama (Ort) değerlerine göre, katılımcıların en yüksek puan verdikleri boyutlar sırasıyla performans algısı (Ort = 4,96) ve psikolojik dayanıklılık (Ort = 4,89) olmuştur. Evden çalışma bileşenleri içinde en yüksek ortalamaya yeterlik (Ort = 5,08) sahiptir. Buna karşın, en düşük ortalama iş yükü (Ort = 3,24) boyutunda gözlenmiştir. İş tutkusu değişkenlerinde ise uyumlu iş tutkusunun (Ort = 4,45) takıntılı iş tutkusundan (Ort = 3,29) daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu bulgular genel olarak, katılımcıların evden çalışma deneyimlerinde sosyal destek, esneklik ve özerklik ve yeterlik algılarının yüksek; iş yükü algılarının ise nispeten daha düşük olduğunu, ayrıca iş tutkusu bağlamında uyumlu iş tutkusunun takıntılı iş tutkusuna kıyasla daha baskın olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, kuramsal beklentilerle büyük ölçüde uyumlu bulgular elde edilmiştir. İş tutkusu boyutlarından uyumlu iş tutkusu, hem evden çalışma bileşenleri (özellikle yeterlik, $r = .49$, $p < .01$) hem de psikolojik dayanıklılık ($r = .59$, $p < .01$) ile orta düzeyde pozitif ilişkiler göstermektedir. Ancak iş yükü ile olan negatif ilişki ($r = -.18$, $p < .01$), uyumlu iş tutkusu yüksek olan bireylerin iş yükünü daha düşük algıladığını düşündürmektedir. Takıntılı iş tutkusu ise genel olarak evden çalışma bileşenleriyle düşük düzeyde ilişkilidir ve yalnızca iş yükü ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki göstermektedir ($r = .15$, $p < .01$). Psikolojik dayanıklılık, sosyal destek, esneklik ve özerklik ve yeterlik ile orta düzeyde pozitif; iş yükü ile ise düşük düzeyde negatif yönde anlamlı ilişki içindedir. Dayanıklılık ayrıca uyumlu iş tutkusu ile güçlü ve takıntılı iş tutkusu ile zayıf düzeyde ($r = .12$, $p < .01$) ilişkilidir. Son olarak, performans algısı, hem evden çalışma bileşenleri (özellikle yeterlik, $r = .65$, $p < .01$) hem de uyumlu iş tutkusu ($r = .64$, $p < .01$) ve psikolojik dayanıklılık ($r = .73$, $p < .01$) ile güçlü ve pozitif ilişkiler göstermektedir. Performans algısının sadece iş yükü ile zayıf ve negatif yönde bir ilişki içinde olduğu görülmektedir ($r = -.16$, $p < .01$). Bu bulgular, evden çalışmada destekleyici deneyimlerin (sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik) artmasının hem psikolojik dayanıklılığı hem de bireysel performans algısını güçlendirebileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, uyumlu iş tutkusunun çalışma ortamında olumlu çıktılarla daha yakından ilişkili olduğu, takıntılı iş tutkusunun ise daha sınırlı ve olumsuz bir ilişki örüntüsü sergilediği görülmektedir.

Mevcut literatürde evden çalışma bileşenleri ile iş tutkusu, dayanıklılık ve bireysel performans arasındaki ilişkiler genellikle ayrı ayrı incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerin tamamını kapsayan bütünsel bir modelin test edilmediği de görülmektedir. Bu araştırma, evden çalışma bileşenlerinin bireysel performans üzerindeki etkisini iş tutkusu ve dayanıklılık aracılığıyla açıklayan özgün ve bütüncül bir model önermektedir. Araştırmanın bulguları, evden çalışma koşullarında çalışan tutkusu ve dayanıklılığını artıracak uygulamaların bireysel performansı güçlendirmede kritik bir rol oynadığını göstermesi bakımından hem teorik hem de pratik katkılar sunmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test eden yol analizi modelinin bulgularına göre ilk hipotez grubuna ilişkin sonuçlar, evden çalışmanın bireysel performans üzerindeki doğrudan etkilerini ortaya koymaktadır:

Evden Çalışma bileşenlerinden Yeterlik, bireysel görev performans algısını pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Araştırmanın H_{1c} hipotezine ilişkin sonuçları, yeterlik algısının bireysel görev performansı algısı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur ($\beta = 0.28$; $p < .001$). Bu bulguya göre, evden çalışanların yeterlik düzeylerindeki artış, görev performans algılarında anlamlı bir artışa yol açmaktadır. Bu etki doğrultusunda yeterlik, performans algısındaki değişimin %65'ini açıklayan modelin anlamlı değişkenlerinden biridir. (Performans algısına ilişkin analizde ayrıca uyumlu iş tutkusu

($\beta = 0.23$, $p < .001$) ve psikolojik dayanıklılık ($\beta = 0.42$, $p < .001$) değişkenleri de anlamlı ve pozitif yönde etkiler göstermiştir). Bu sonuç, COR, JD-R modelleri ve Deci ve Ryan'ın (2000) SDT'sindeki yeterlilik temel psikolojik ihtiyacıyla tutarlıdır. Ayrıca, araştırmalar bireylerin yeterli hissettikleri ortamlarda daha yüksek performans gösterdiklerini desteklemektedir (Bakker, Demerouti 2007; Sardeshmukh vd. 2012; Vargas-Llave vd. 2020; Ten Brummelhuis, Bakker 2012; Kossek, Lautsch 2018; Parker vd. 2020; Aeon ve Aguinis 2017; Gagné, Deci 2005). Dolayısıyla yeterlik, evden çalışmanın performansa etkisinde kritik bir bileşen olarak öne çıkmaktadır.

Öte yandan Evden Çalışma bileşenlerinden Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik ile İş Yükünün hiçbirinin bireylerin görev performansı algılarıyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın H_{1a} , H_{1b} ve H_{1d} hipotezlerine ilişkin bulgular, sırasıyla *sosyal destek*, *esneklik* ve *özerklik* ve *iş yükü* değişkenlerinin doğrudan bireysel görev performansı algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir (H_{1a} : $\beta = 0,01$, $p=0,85$; H_{1b} : $\beta = 0,04$, $p= 0,30$; H_{1d} : $\beta = 0,02$, $p = 0,47$). Bu sonuçlar, evden çalışmanın bu boyutlarının bireysel görev performansına doğrudan değil, başka psikolojik ya da duygusal süreçler aracılığıyla etkide bulunabileceğini düşündürmektedir. Nitekim bu araştırmanın ileri aşamalarında yer alan aracılık analizleri, bu değişkenlerin performans üzerindeki etkilerinin, uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık gibi değişkenler aracılığıyla dolaylı olarak ortaya çıktığını göstermektedir. Bu bulgular, doğrudan ilişkilerin anlamsız olmasına karşın, daha karmaşık mekanizmalarla anlamlı etkilerin söz konusu olabileceğini vurgulamaktadır.

Ayrıca kuramsal çerçeve bölümünde açıklandığı üzere *sosyal destek*, psikolojik iyi oluşu, iş tatminini ve motivasyonu artırır, stresi azaltır ve bu da performansı iyileştirir (Wang vd. 2021; Eisenberger vd. 1986; Staples, Hurland, Higgins 1998; Golden vd. 2008; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012). Bu, sosyal desteğin doğrudan teşvik veya yardım yoluyla değil, psikolojik araçlar yoluyla performansı dolaylı olarak etkilediği anlamına gelebilir. Benzer şekilde, *esneklik* ve *özerkliğin* bireyin stresini, tükenmişlik düzeyini azaltarak veya iş yaşam dengesini, iyi oluşunu, iş tatminini artırarak performansa dolaylı yoldan katkı sağladığını, ancak performansı doğrudan artırmadığını gösteren araştırmalar vardır (Kattenbach, Demerouti, Nachreiner 2010). İçsel motivasyonu ve işe bağlılığı artırır, iş stresini ve tükenmişlik seviyelerini azaltır, bu da performansı dolaylı olarak etkilediğini gösterebilir (Bakker, Demerouti 2007; Deci, Olafsen, Ryan 2017; Wang vd. 2021; Spreitzer, Cameron, Garrett 2017). Tez araştırmasının bulgularına göre *iş yükü*, performansı doğrudan etkilememektedir. Strese, tükenmişliğe, motivasyon kaybı ve bilişsel yüklenmeye yol açarak performansı düşürdüğünü öne süren (Bakker, Demerouti 2007; Wang vd. 2021; Sardeshmukh, Sharma, Golden 2012; Sonnentag, Fritz 2015) çalışmaların tersine bazı araştırmalar iş yükünün, olumsuz sonuçlara yol açmadığını, bazı durumlarda geliştirici bir stres kaynağı (challenge stressor) olarak çalışanları motive edebileceğini öne sürmektedir

(Podsakoff vd. 2007). Dolaylı etkilerinin haricinde, iş yükü ile performans arasındaki direkt ilişkiye dair neredeyse hiç ampirik kanıt yoktur (Bruggen 2015). İş yükü ile performans arasında ters U şeklinde bir ilişki olduğunu ortaya koyan Bruggen'e (2015) göre çok düşük ya da çok yüksek iş yükü algısı performansı etkileyebilir, ama ortalama iş yükü seviyelerinde belirgin bir etki görülmebilir. Bu doktora çalışmasında katılımcıların %44,3'ü iş yükünü ortalama düzeyde algıladığını belirttiğinden, bu sonucu, bu bulgunun ortaya çıkardığı da söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotez grubuna ilişkin bulgular, evden çalışmanın uyumlu iş tutkusu üzerindeki doğrudan etkilerini ortaya koymaktadır:

Evden Çalışma bileşenlerinden Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik ve Yeterliğin her biri; uyumlu iş tutkusunu pozitif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Spesifik olarak, *Yeterlik* (H_{2c}) değişkeninin uyumlu iş tutkusu üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = 0.28, p < .001$). Bunu *Esneklik ve Özerklik* (H_{2b}) ($\beta = 0.23, p < .001$) ve *Sosyal Destek* (H_{2a}) ($\beta = 0.12, p = .01$) izlemektedir. Bu sonuçlar, SDT (Ryan, Deci, 2017) çerçevesinde bireylerin temel psikolojik ihtiyaçlarının karşılanması içsel motivasyonu ve uyumlu tutkuyu desteklediği yönündeki kuramsal beklentilerle tutarlıdır. Literatürde yer alan önceki çalışmalar (Vallerand 2015; Houliort vd. 2015; Gao, Jiang, 2019; Trépanier vd. 2014; Gagné, Deci 2005) da sosyal destek, özerklik ve yeterlik deneyimlerinin uyumlu iş tutkusunun gelişiminde önemli olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre, kurulan model uyumlu iş tutkusu değişkenindeki toplam varyansın %30'unu açıklamaktadır ($R^2 = .30$).

Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü ile uyumlu iş tutkusu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Öte yandan, evden çalışma deneyiminin bir diğer boyutu olan *İş Yükü* (H_{2d}) ile uyumlu iş tutkusu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\beta = -0.03, p = .49$). Bu ilişki negatif yönlü olmakla birlikte istatistiksel olarak anlamsızdır. Uyumlu iş tutkusu bireyin işini içsel olarak sevmesi ve kendini özgürce bu işe adanması ile ilgili iken, iş yükü işin miktarı ve baskısı gibi daha çok dışsal ve çevresel taleplerle ilgilidir. İçsel motivasyon sonucu oluşan uyumlu tutku, dışsal stresörlerden bağımsız hareket edebilir. Bu nedenle iş yükü, takıntılı tutkuda değişime neden olabiliyorken uyumlu tutkuda doğrudan bir değişime yol açmayabilir (Burke, Astakhova, Hang 2014). Bu bağlamda, iş yükü gibi dışsal faktörlerin uyumlu iş tutkusunu doğrudan etkilememesi, uyumlu tutkunun bireyin içsel kaynakları ve psikolojik ihtiyaç doyumu ile şekillendiğinin altını net bir şekilde çizmektedir. Öte yandan literatürde iş yükünün etkisinin bireylerin iş yükünü algılama biçimine bağlı olarak farklılaşabileceği belirtildiğinden (Bakker, Demerouti, 2007); özellikle iş yükü birey tarafından yönetilebilir, anlamlı ve meydan okuyucu bir hedef olarak algılandığında, yöneticilerin çalışanların iş yükünü azaltmak yerine, iş yükünü algılama biçimlerini olumlu yönde şekillendirecek destekleyici liderlik, kaynak sağlama ve görev anlamlandırma

yöntemleri daha etkili bir strateji olabilir. Böylece, iş yükü bir stres kaynağı olmaktan çıkarak (Hobfoll 1989), bireylerin içsel motivasyonlarını tetikleyen ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendiren bir unsur haline gelebilir.

Araştırmanın üçüncü hipotez grubuna ilişkin bulgular, evden çalışma bileşenlerinin takıntılı iş tutkusu üzerindeki doğrudan etkilerini ortaya koymaktadır:

Evden Çalışma boyutlarından Yeterlik, takıntılı iş tutkusunu negatif yönlü ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Yapılan analizler sonucunda *yeterlik* (H_{3c}) ile takıntılı iş tutkusu arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\beta = -0.15$, $p = .01$). Bu bulgu, literatürdeki araştırmalarla uyumludur (Molino vd. 2020; Ghislieri vd. 2021; Vallerand, Houliort, Forest 2014) ve evden çalışanların yeterlik algıları arttıkça işlerine yönelik takıntılı tutkularının azaldığını göstermektedir. SDT (Ryan, Deci 2017) perspektifinden bakıldığında da, yeterlik ihtiyacının karşılanması bireylerin içsel motivasyonlarını güçlendirmekte ve kontrol odaklı, baskı hissine dayalı takıntılı iş tutkusunun önüne geçebilmektedir. Bu nedenle evden çalışanların görevlerini kesintisiz bir şekilde yerine getirebilmeleri için gerekli donanım, yazılım ve bağlantı altyapısının sağlanamaması; evden çalışmak için gerekli dijital becerileri ve zaman yönetimi gibi yetkinlikleri geliştirmeye yönelik eğitim ve programların eksikliği, bireylerin özel hayatları ile işleri arasındaki sınırın belirsizliği takıntılı tutkuya işaret etmektedir. Bu belirtileri izlemek ve erken müdahale stratejileri geliştirmek, uzun vadede gerçekleşebilecek olumsuz durumların önüne geçmeyi sağlayabilir.

Evden Çalışma boyutlarından İş Yükü ile Esneklik ve Özerklik değişkenleri, takıntılı iş tutkusunu anlamlı ve pozitif yönlü bir şekilde etkilemektedir.

Bulgulara göre evden çalışma deneyiminin İş Yükü (H_{3d}) ve Esneklik ve Özerklik (H_{3b}) boyutları takıntılı iş tutkusu üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler göstermektedir. *İş yükü* ile takıntılı iş tutkusu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmektedir ($\beta = 0.19$, $p < .001$). Bu bulgu, kuramsal çerçevenin, iş talepleri modelleri (Bakker, Demerouti 2007; Hobfoll 1989) ve literatürdeki bazı çalışmaların öne sürdüğü etkiyi, ampirik olarak doğrulamaktadır (Salessi, Omar, Vaamonde 2017; Lavigne vd. 2014; Trepanier vd. 2014; Vallerand 2015). Ancak esneklik ve özerklik değişkeninin takıntılı tutkuyu negatif yönde etkilemesi beklendiği şekilde desteklenmemiştir. Bulgulara göre *esneklik ve özerklik* değişkeni takıntılı iş tutkusunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta = 0.18$, $p = .01$). Bu bulgu, bireyin algıladığı özerkliğin niteliğine bağlı olarak değişebileceğini, özerkliğin bazı durumlarda bireyde performans baskısını artırarak takıntılı tutkuya zemin hazırlayabileceğini düşündürmektedir.

Özünde bireysel özgürlüğü ve kendi kararlarını alma kapasitesini destekleyen esneklik ve özerklik, genel olarak uyumlu iş tutkusunu teşvik eden faktörler olarak değerlendirilse de, bu özelliklerin her bireyde benzer şekilde işlemediği görülmektedir. Evden çalışma bağlamında bazı bireyler, sahip oldukları esneklik ve özerkliği içsel bir özgürlük olarak değil, dışsal baskıların bir yansıması şeklinde deneyimlemektedir. Toplumsal beklentiler, başarıya yönelik içsel baskılar, mükemmeliyetçilik ve sosyal kabul ihtiyacı gibi kontrol odaklı içselleştirmeler, bireyin kendini "kendi isteğiyle" değil, "zorunlu olarak" işe adanmasına neden olabilir. Bu durumda, özerklik destekleyici koşullar altında dahi takıntılı iş tutkusunun gelişmesi muhtemeldir. Özellikle bireylerin ev ortamında işleri üzerinde daha fazla düzenleme gücüne sahip olmaları, bazı durumlarda aşırı kontrol ihtiyacı ve mükemmeliyetçilikle birleştiğinde, işin anlamı içsel doyumdan çok başarı zorunluluğuna dönüşebilir. Bu da özerkliğin bir özgürlük değil, yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük olarak algılanmasına yol açarak takıntılı iş tutkusunu tetikleyebilir. Dolayısıyla esneklik ve özerklik, her zaman pozitif sonuçlar doğurmamakta; bireyin algılama biçimine bağlı olarak potansiyel bir risk faktörüne de dönüşebilmektedir.

Sosyal Destek ve takıntılı iş tutkusu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu çalışmada, SDT (Deci, Ryan 2000) doğrultusunda *sosyal desteğin* (H_{3a}) bireylerin ilişkililik ihtiyacını karşılayarak takıntılı iş tutkusunu azaltacağı öne sürülmüştür (Sardeshmukh vd. 2012; Lavigne vd. 2014; Vallerans vd. 2010). Ancak elde edilen bulgular, sosyal desteğin takıntılı tutkuyla istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediğini ortaya koymaktadır ($\beta = 0.08$, $p = .16$). Bu sonuç, sosyal destek algısının bireylerin işlerine yönelik kontrol odaklı, baskı temelli tutkularını anlamlı şekilde etkilemediğini göstermektedir. Sosyal destek, kuramsal çerçevede açıklandığı üzere, daha çok uyumlu iş tutkusunu ve genel psikolojik iyilik halini destekleyen bir kaynak olarak tanımlanmaktadır. Buna karşın, takıntılı iş tutkusu, bireyin işi kimliğinin ayrılmaz bir parçası haline getirme sürecinde, kontrol edici ve dışsal baskılara dayalı bir içselleştirme biçimiyle ilişkilidir (Vallerand 2015). Bu bağlamda, sosyal destek gibi dışsal ve pozitif kaynakların, bireyin içsel baskılara dayalı güdülenmesini dönüştürmede sınırlı etkili olması beklenebilir. Nitekim takıntılı tutkuda birey işi, “başarılı olmalıyım” ya da “kendimi değerli hissetmeliyim” gibi zorlayıcı içsel inançlarla sürdürür; bu da söz konusu tutkunun kaynağının sosyal çevreden ziyade bireyin öznel psikolojik süreçlerine dayandığını göstermektedir. Evden çalışma bağlamında değerlendirildiğinde de sosyal destek, bireyin işine yönelik duyduğu uyumlu tutkuyu destekleyebilmekte; ancak içsel baskıların yön verdiği takıntılı iş tutkusunu anlamlı düzeyde azaltamamaktadır. Elde edilen bu bulgular, örgütlerin çalışanlara yönelik sosyal destek sunma çabalarının, çalışan tutkusunun niteliğini değiştirme açısından sınırlı olduğunu göstermektedir. Takıntılı iş tutkusunu azaltmaya yönelik müdahalelerde, bireylerin içsel motivasyon yapısına, öz düzenleme becerilerine ve kontrol odaklı içselleştirme süreçlerine odaklanılması gerekmektedir, denilebilir.

Araştırma modeli genelinde değerlendirildiğinde, evden çalışma bileşenlerinin takıntılı iş tutkusundaki varyansın yalnızca %5'ini açıkladığı belirlenmiştir. Bu oran, modelde yer alan değişkenlerin takıntılı iş tutkusunu açıklama gücünün sınırlı olduğunu ve bu tutkunun oluşumunda (örneğin kişilik özellikleri, içsel/dışsal baskılar, örgüt kültürü ve bireysel bilişsel değerlendirmeler: Salessi, Omar, Vaamonde 2017) diğer faktörlerin daha belirleyici olabileceğini düşündürmektedir.

Araştırmanın dördüncü hipotez grubuna ilişkin bulgular, iş tutkusu türlerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır:

Uyumlu iş tutkusu, psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif şekilde etkilemektedir.

Elde edilen sonuçlar, *uyumlu iş tutkusunun* (H_{4a}) psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Yapılan analizlerde, uyumlu iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık arasında güçlü ve anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur ($\beta = 0.38$, $p < .001$). Bu bulgu, işine uyumlu bir şekilde tutkuyla bağlı olan bireylerin stresli durumlarla daha etkili başa çıkabildiklerini ve psikolojik dayanıklılıklarının daha yüksek olduğunu desteklemektedir. Evden çalışanların işlerine olan uyumlu tutkusu, herhangi bir zorluk karşısında daha fazla direnç göstermelerini (Indriasari, Setyorini 2018: 26; Haq, De Clercq, Azeem 2020), esnek ve ısrarcı olmalarını (Baum, Locke 2004) ve sıkıntılı durumlarda kullanabilecekleri işle ilgili olumlu enerjilerini muhafaza etmelerini de sağlamaktadır (De Clercq, Belausteguigoitia, 2017: 78), denilebilir. Bu kadar yoğun bir çabaya katkıda bulunmanın ötesinde uyumlu tutkunun; zorluklar ve engeller sonucunda, sebat ve dayanıklılık olarak belirmesi muhtemeldir (Schutte, Mberi 2020).

Takıntılı iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Diğer taraftan, takıntılı iş tutkusunun (H_{4b}) psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu hipotez edilmişse de bulgular bu ilişkiyi desteklememiştir. Yapılan analizler sonucunda, takıntılı iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\beta = -0.01$, $p = .76$). Bu sonuç, işine baskı ve zorunluluk hissiyle bağlı olan bireylerin psikolojik dayanıklılıklarının doğrudan olumsuz etkilenmediğini göstermektedir. Literatürde bu sonucu destekleyen araştırmalar da vardır (Fisher vd. 2018; Paquette, Vallerand vd. 2023). Bu bulgular, takıntılı tutkunun bireylerin psikolojik dayanıklılığı üzerinde dolaylı etkiler yaratabileceğini veya bu etkinin başka değişkenler aracılığıyla ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, takıntılı iş tutkusunun daha çok tükenmişlik, stres, psikolojik zorlanma gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiğini gösteren önceki araştırmalarla (Carbonneau vd. 2008; Curran vd. 2015; Dalpé vd. 2019: 280-281) tutarlı bir görünüm sergilemektedir. Ayrıca ölçümün yalnızca tek bir zaman noktasında yapılması, tutku ve dayanıklılık gibi değişkenlerin zaman içindeki dinamik doğasını yakalayamama riskini de taşımaktadır. Takıntılı tutkunun etkisi kısa

vadede görünmeyebilir, ancak zamanla tükenmişlik, duygusal çöküntü veya stres kaynaklı dayanıklılık kaybı yaratabilir.

Literatürde, dayanıklılığın öncülleri hakkında sınırlı araştırma vardır (Wu, Nguyen 2019; Avey 2014). Psikolojik dayanıklılığı etkileyen diğer değişkenlere bakıldığında, yeterlik ($\beta = 0.30, p < .001$) ve sosyal destek ($\beta = 0.15, p < .001$) değişkenlerinin de psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler gösterdiği görülmektedir. Özellikle yeterlik algısının güçlü olması, bireylerin zorlu durumlarda kendilerine güven duymalarını ve toparlanma kapasitelerini artırmalarını sağlamaktadır (Luthans vd. 2007b; Hobfoll 1989; Liu, Huang 2021). Sosyal desteğin psikolojik dayanıklılık üzerindeki pozitif etkisi ise, bireylerin sosyal çevrelerinden aldıkları duygusal destek sayesinde stres faktörleri karşısında daha dirençli olmalarına olanak tanımaktadır (Luthans vd. 2015; Kuntz 2021; Bakker, Demerouti 2007). Öte yandan, esneklik ve özerklik ($\beta = 0.00, p = 1.00$) ile iş yükü ($\beta = -0.01, p = .68$) değişkenlerinin psikolojik dayanıklılık üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı görülmüştür. Bu bulgu, her iki değişkenin bireylerin dayanıklılık kapasiteleri üzerinde doğrudan belirleyici bir rol oynamadığını, ya da bu etkilerin dolaylı yollarla ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre, kurulan model psikolojik dayanıklılık değişkenindeki toplam varyansın %47'sini açıklamaktadır ($R^2 = .47$). Bu oran, modelin psikolojik dayanıklılık üzerindeki yordayıcı etkisinin güçlü olduğunu ve modelde yer alan değişkenlerin bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin önemli bir bölümünü açıkladığını göstermektedir.

Araştırmanın beşinci hipotezine ilişkin bulgular, psikolojik dayanıklılığın bireysel görev performans algısı üzerindeki etkisini incelemektedir:

Psikolojik dayanıklılık, bireysel görev performans algısını anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Yapılan analizler sonucunda psikolojik dayanıklılığın (H_5) performans algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta = 0.42, p < .001$). Bu sonuç, psikolojik olarak dayanıklı bireylerin, görevlerini daha etkili bir şekilde yerine getirme algısına sahip olduklarını göstermektedir. Literatür de bu bulguyu desteklemektedir (Suratman vd. 2021; Vera Gil 2024). Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek bireylerin, stresli ya da belirsiz evden çalışma ortamlarında dahi performanslarını sürdürebilme kapasitelerinin arttığı, dolayısıyla performans algılarının güçlendiği söylenebilir.

Bulgular ayrıca, uyumlu iş tutkusu ($\beta = 0.23, p < .001$) değişkeninin de performans algısı üzerinde anlamlı ve pozitif etkiler yarattığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, evden çalışan bireylerin işlerine içsel bir motivasyonla bağlı olmalarının, görev performanslarını daha olumlu algılamalarına katkı sağladığını desteklemektedir (Ho, Wong, Lee 2011; Vallerand, Houliort, Forest 2014: 95; Burke, Astakhova, Hang 2015; Astakhova, Porter 2015). Öte yandan, takıntılı iş tutkusu ($\beta = 0.02, p = .43$) değişkeninin

performans algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir (Astakhova, Porter 2015; Ho, Wong, Lee 2011; Burke, Astakhova, Hang 2015). Sonuçta, kurulan model performans algısındaki toplam varyansın %65'ini açıklamaktadır ($R^2 = .65$). Bu yüksek oran, modelde yer alan değişkenlerin bireysel görev performans algısının önemli bir bölümünü başarıyla açıkladığını ve modelin güçlü bir yordayıcı yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın altıncı hipotez grubu, evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkisinde iş tutkusunun aracılık rolünü incelemektedir:

Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik, Yeterlik değişkenleri arttıkça; kişiler uyumlu iş tutku geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını arttırmaktadır.

Elde edilen bulgular, özellikle uyumlu iş tutkusunun, evden çalışma bileşenleri ile performans algısı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı değişken işlevi gördüğünü ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda, *sosyal desteğin* (H_{6a}), uyumlu iş tutkusu aracılığıyla bireysel görev performansı üzerinde dolaylı ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta = 0.028$, $B = 0.03$, %95 GA [0.01, 0.07], $p = .00$). Benzer şekilde, *esneklik ve özerklik* (H_{6b}) değişkeni de uyumlu iş tutkusu aracılığıyla performans algısını anlamlı şekilde arttırmaktadır ($\beta = 0.052$, $B = 0.08$, %95 GA [0.04, 0.14], $p < .001$). Ayrıca, *yeterlik* (H_{6c}) değişkeninin de uyumlu iş tutkusu yoluyla performans algısı üzerinde pozitif ve anlamlı (nispeten diğer iki bileşene kıyasla daha yüksek) bir dolaylı etkisi olduğu görülmektedir ($\beta = 0.063$, $B = 0.09$, %95 GA [0.05, 0.15], $p < .001$). Esneklik ve özerklik ile sosyal desteğin tek başlarına bireysel performans algısını etkilemedikleri ancak uyumlu iş tutkusu aracılığı ile etkilemeyi başardıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgular, kuramsal çerçeve bölümünde aktarıldığı üzere özellikle SDT teorisinin (Vallerand vd. 2007; 2014) temel ihtiyaçlarından olan yeterlilik, özerklik ve ilişkisellik unsurlarının, çalışanların içsel motivasyonunu artırarak uyumlu bir iş tutkusu geliştirmelerine ve bunun sonucunda da bireysel görev performanslarını daha yüksek algılamalarına katkı sağladığını desteklemektedir.

Öte yandan İş Yükü algıları arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını azaltır, hipotezi anlamlı bulunmamıştır.

İş yükünün (H_{6d}) takıntılı iş tutkusu aracılığıyla performans algısı üzerinde anlamlı bir dolaylı etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir ($\beta = 0.004$, $p = .41$). Araştırmada, iş yükünün takıntılı iş tutkusunu doğrudan ve pozitif yönde etkilediği hipotezi desteklenmiştir. Ancak beklenenin aksine, takıntılı iş tutkusu ile bireysel görev performansı arasında anlamlı bir doğrudan ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu, bazı önceki araştırmalarla paralellik göstermektedir (Ho, Wong, Lee 2011; Burke, Astakhova, Hang 2015). Takıntılı tutku her ne kadar bireyi işe yönlendirse de bu yönelim sıklıkla içsel çatışma, stres ve duygusal tükenme ile geldiğinden (Carbonneau vd. 2008; Curran vd. 2015; Forest vd. 2011; Lavigne vd. 2014), bireysel görev performansını etkilemek yerine sabitleyebilir ya da uzun vadede olumsuz etkileyebilir.

Dolayısıyla, araştırmada test edilen aracılık hipotezinde, iş yükünün takıntılı tutku aracılığıyla bireysel görev performansını negatif yönde etkileyeceği varsayımı ampirik olarak desteklenmemiştir. Bu sonuç, takıntılı tutkunun performans üzerindeki etkisinin doğrusallıktan uzak, bağlamsal değişkenlere duyarlı ve dolayısıyla karmaşık olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda bu bulgu, takıntılı tutkunun her zaman düşük performansla sonuçlanmadığını, ancak doğrudan etkisinin sınırlı ve değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, takıntılı tutkunun performansa olan etkisinin aracı ya da düzenleyici değişkenler üzerinden gerçekleşebileceği şeklinde yorumlanabilir.

Genel olarak, bu bulgular evden çalışma koşullarında çalışanların görev performanslarının, büyük ölçüde işlerine duydukları uyumlu tutku üzerinden şekillendiğini, bu tutkunun ise yeterlik, esneklik ve özerklik ile sosyal destek gibi unsurlarla beslendiğini göstermektedir. Takıntılı iş tutkusunun ise, performans üzerinde sınırlı bir aracı rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Araştırmanın yedinci hipotez grubu kapsamında, evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolü incelenmektedir:

Özellikle Sosyal Destek ve Yeterlik arttıkça, bireyler psikolojik dayanıklılık geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını arttırmaktadır.

Elde edilen bulgular, özellikle *sosyal destek* (H_{7a}) ve *yeterlik* (H_{7c}) değişkenlerinin, psikolojik dayanıklılığı artırarak görev performansı algısını anlamlı biçimde yükselttiğini göstermektedir. Bu doğrultuda sosyal desteğin, psikolojik dayanıklılık aracılığıyla bireysel görev performansını artırdığı görülmektedir ($\beta = 0.062$, $B = 0.07$, %95 GA [0.04, 0.11], $p = .00$). Benzer şekilde, yeterlik de psikolojik dayanıklılığı güçlendirerek bireyin performans algısını anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0.127$, $B = 0.19$, %95 GA [0.12, 0.27], $p < .001$). Bu bulgular, COR kuramı (Hobfoll 1989) çerçevesinde değerlendirildiğinde, sosyal destek ve yeterlik gibi psikolojik kaynakların, bireylerin mevcut kaynaklarını koruma ve artırma çabasına katkı sağlayarak dayanıklılık geliştirmelerine zemin hazırladığı görülmektedir (Wu, Nguyen 2019; Kinman, Grant 2010). Aynı şekilde, JD-R modeline (Bakker, Demerouti 2007) göre bu kaynakların psikolojik iyi oluşu destekleyici rolü sayesinde, çalışanların iş talepleriyle daha etkili başa çıkabildiği ve bu durumun performans çıktıları üzerinde pozitif etkiler yarattığı öne sürülebilir.

Esneklik ve Özerklik arttıkça ya da İş Yükü azaldıkça; kişiler psikolojik dayanıklılık geliştirir ve bu da bireysel görev performans algılarını artırır, varsayımları anlamlı bulunmamıştır.

Evden çalışma bileşenlerinden, *esneklik ve özerklik* (H_{7b}) değişkeninin psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans üzerindeki dolaylı etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.00$, $p = .97$). Bu çalışmada esneklik ve özerklik, doğrudan uyumlu iş tutkusu aracılığıyla performansı etkileyebilse de psikolojik dayanıklılığı artırıcı bir kaynak olarak etkili olmamıştır. Bu bulgu, esnekliğin

her zaman kaynak işlevi görmediğini ve bireyden bireye değişen koşullara bağlı olarak etkisinin sınırlı kalabileceğini düşündürmektedir (Liu, Huang 2021). Benzer şekilde, *iş yükünün* (H_{7d}) psikolojik dayanıklılık üzerinden performans algısına etkisi de istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($\beta = -0.006$, $p = .63$). JD-R modelinde iş yükü tipik bir iş talebi olarak ele alınmakta ve çoğunlukla tükenmişliğe ya da olumsuz çıktılara yol açan bir stresör olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu çalışmada, iş yükü algısı bireylerin psikolojik dayanıklılığı üzerinde anlamlı bir aşındırıcı etki yaratmamıştır. Bu durum, bazı çalışanların yüksek iş yükünü bir tehditten çok bir meydan okuma olarak değerlendirebildiği ya da yeterli kaynaklara sahip olduklarında bu yükü başa çıkabildikleri şeklinde yorumlanabilir (Bakker, Demerouti 2007; Hobfoll 1989).

Genel manada bu sonuçlar COR kuramı (Hobfoll 1989; Luthans, Youssef-Morgan 2017) ve JD-R modeli (Bakker, Demerouti 2007; Ten Brummelhuis, Bakker 2012) bağlamında beklenen doğrultuda görünmemektedir. Zira söz konusu kuramlar, iş kaynaklarının (örn. esneklik, özerklik) bireyin psikolojik dayanıklılığını artırarak daha yüksek performansa zemin hazırlayacağını öngörmektedir. Ancak elde edilen bulgular, bu kaynaklardan esneklik ve özerkliğin veya düşen iş yükünün bireyde otomatik olarak dayanıklılık oluşturmadığını, muhtemelen bireyin bu kaynağı nasıl algıladığı, içselleştirdiği ve kullandığına bağlı olarak farklı sonuçlar doğurabileceğini düşündürmektedir. Örneğin, esneklik ya da özerklik bazı bireylerde karar baskısı ya da sorumluluk yükü hissi yaratabilirken, iş yükünün azalması ise motivasyon kaybına yol açabilir. Sonuç olarak, bu bulgular evden çalışma bağlamında sosyal destek ve yeterlik gibi kaynakların, çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırarak bireysel performans algılarını anlamlı biçimde güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Dayanıklılık vasıtasıyla bireylerin performansını artıran kaynakların daha çok ilişkisel ve bireysel öz yeterlik temelli destekler olduğu söylenebilir. Ayrıca bu bulgular, örgütsel kaynakların etkililiğinin yalnızca varlıklarıyla değil, nasıl deneyimlendikleriyle ilişkili olduğunu vurgulayan güncel COR ve JD-R yorumlarıyla tutarlıdır (Bagdžiūnienė vd. 2023).

Araştırmanın sekizinci hipotez grubu kapsamında, evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkisinde uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığın sıralı aracı rolleri incelenmektedir:

Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik, Yeterlik arttıkça; kişiler uyumlu iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılık algılarını artırır; böylece bireysel görev performans algıları yükselir.

Elde edilen bulgular, özellikle sosyal destek (H_{8a}), esneklik ve özerklik (H_{8b}) ile yeterlik (H_{8c}) gibi kaynakların, çalışanların önce uyumlu iş tutkusu geliştirmelerine; ardından bu tutkularının psikolojik

dayanıklılık düzeylerini artırmasına ve nihayetinde görev performansı algılarını anlamlı biçimde yükseltmesine katkı sağladığını göstermektedir.

Sosyal destek, uyumlu iş tutkusu aracılığıyla psikolojik dayanıklılığı anlamlı biçimde etkilemiş, bu sıralı aracılığın performans algısı üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0.047$, $B = 0.02$, %95 GA [0.01, 0.04], $p = .01$). Benzer şekilde, *esneklik ve özerklik* boyutu da uyumlu iş tutkusu üzerinden psikolojik dayanıklılığı anlamlı biçimde etkilemiş ve bu sıralı dolaylı yol, performans algısını anlamlı şekilde artırmıştır ($\beta = 0.088$, $B = 0.06$, %95 GA [0.03, 0.10], $p < .001$). *Yeterlik* değişkeni için de benzer bir ilişki yapısı saptanmış; yeterlik, uyumlu iş tutkusu yoluyla psikolojik dayanıklılığı güçlendirmiş ve bu etki, performans algısını da anlamlı şekilde artırmıştır ($\beta = 0.107$, $B = 0.07$, %95 GA [0.04, 0.11], $p < .001$).

Bu bulgular, JD-R, COR ve SDT kuramlarından yola çıkılarak oluşturulan ve kuramsal çerçevesi detaylıca aktarılan hipotezleri desteklemektedir. Özellikle esneklik ve özerklik değişkeni, uyumlu tutkuyu arttırdığında işe yönelik içsel motivasyonları beslediğinde doğrudan etki etmemesine rağmen psikolojik dayanıklılığı etkilemektedir. Hatta tüm bu etki de gene doğrudan etki gücü olmadığı performansı dolaylı olarak arttırmaktadır.

İş Yüğü azaldıkça; kişiler uyumlu iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılık algılarını artırır; böylece bireysel görev performans algıları yükselir, hipotezi anlamlı bulunmamıştır.

Evden çalışanların *iş yükü* (H_{sd}) boyutuna ilişkin analizlerde, bu değişkenin sıralı aracılık yapısı içinde (uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık yoluyla) bireysel görev performansı üzerinde anlamlı bir etki yaratmadığı görülmüştür ($\beta = -0.01$, $p = .46$). JD-R kuramı çerçevesinde iş yükü, genellikle tükenmişlik ve diğer olumsuz sonuçlara yol açan bir talep unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, iş yükü düzeyinin azalmasının kaynak yaratıcı bir süreç dönüşemediğini ve performans üzerinde anlamlı bir olumlu etki yaratmadığını göstermektedir. Ayrıca iş yükünün evden çalışan bireyler tarafından her zaman olumsuz bir unsur olarak algılanmadığı, dolayısıyla uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık gibi içsel süreçleri doğrudan tetikleyemediği anlaşılmaktadır. Nitekim, azalan iş yükü bazı evden çalışan bireylerde boşluk hissi, motivasyon kaybı ya da önemsizlik gibi duygulara neden olabilmekte ve bu durum, uyumlu iş tutkusu gelişimini desteklemek yerine nötr ya da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aynı şekilde, yalnızca iş yükünün azalması, bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinde anlamlı bir artış yaratmak için yeterli de olmayabilir. Bu bulgular, evden çalışma koşullarında bireysel görev performansının artırılmasında, sosyal destek, esneklik, özerklik ve yeterlik gibi çevresel kaynakların ve bireyin psikolojik ihtiyaç doyumuna yönelik koşulların, iş yükü düzeyine kıyasla çok daha belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın H_9 hipotez grubunda, evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkisinde takıntılı iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılığın sıralı aracı rolü incelenmektedir:

Sosyal Destek, Esneklik ve Özerklik, Yeterlik azaldıkça, İş Yükü arttıkça; kişiler takıntılı iş tutkusu geliştirir ve bu psikolojik dayanıklılıklarını düşürür; bunun sonucunda bireysel görev performans algıları da azalır, varsayımları anlamlı bulunmamıştır.

Kuramsal çerçevede, sosyal destek (H_{9a}), esneklik ve özerklik (H_{9b}) ile yeterlik (H_{9c}) düzeylerinin azalmasının; iş yükünün (H_{9d}) artmasının, bireylerde takıntılı iş tutkusu geliştirme riskini artıracağı; bu durumun psikolojik dayanıklılığı zayıflatacağı ve dolaylı olarak bireysel görev performans algılarını düşüreceği varsayılmıştır. Ancak, elde edilen bulgular bu varsayımsal sürecin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde işlemediğini göstermektedir. Sosyal destek ($\beta = -0.001$, $p = .55$), esneklik & özerklik ($\beta = -0.002$, $p = .73$), yeterlik ($\beta = 0.002$, $p = .70$) ve iş yükü ($\beta = -0.002$, $p = .75$) gibi değişkenlerin takıntılı iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık üzerinden bireysel görev performansına olan dolaylı etkileri anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç, teorik olarak öngörülen bu ilişkilerin uygulamada her birey ve her bağlamda geçerli olmayabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu sonuç, SDT, COR ve JD-R kuramlarıyla değerlendirildiğinde, takıntılı tutkunun bireyde uzun vadeli baskı ve kaynak tüketimine neden olsa da bu etkilerin kısa vadede performansa doğrudan yansımaya bileceğini düşündürmektedir. Özellikle JD-R modeline göre, bu tür kontrol odaklı motivasyon biçimlerinin etkisi, genellikle performanstan çok tükenmişlik, stres ya da iyi oluş gibi değişkenler aracılığıyla görünür hale gelmektedir. Ayrıca bu mekanizmaların zamana yayılarak işlediği ve boylamsal araştırmalarda daha belirgin hale gelebileceği de söylenebilir. Özellikle takıntılı iş tutkusu, bireyin işine yönelik içsel değil, zorlayıcı dışsal motivasyonlarla şekillenen bir bağlılık biçimi olduğundan, her zaman psikolojik dayanıklılığı azaltan bir etki göstermeyebilir. Bazı bireylerde kısa vadeli başarı güdüsünü harekete geçirirken, bazı durumlarda herhangi bir etki yaratmayabilir. Benzer şekilde, SDT kapsamında yeterlik, özerklik ve sosyal destek gibi bileşenlerin sağlanmaması her bireyde aynı düzeyde takıntılı tutkuya neden olmayabilir; bireysel farklılıklar, kişilik özellikleri veya bağlamsal unsurlar bu süreçleri zayıflatabilir. Ayrıca JD-R kuramında yer alan iş yükü değişkeni, her durumda olumsuz bir stres kaynağı olarak değerlendirilmemelidir. Özellikle evden çalışma bağlamında, iş yükü bazı bireyler tarafından işletmeye karşı görünürlük sağlama ve katkı sunma fırsatı olarak algılanabilmekte; bu da iş yükünün görev performansını artırıcı bir unsur olarak işlev görmesine neden olabilir. Bu nedenle, kuramsal varsayımların bireylerin öznel algılarıyla örtüşmediği durumlarda, sıralı aracı değişkenler yoluyla performans üzerinde anlamlı bir etki oluşmaması olası hale gelmektedir.

Bu doktora araştırmasında oluşturulan tüm hipotezlerin sonuçlarını özetleyen tablo 4.23 bölüm sonunda yer almaktadır.

Son bulgu olarak; araştırmada evden çalışan bireylerin demografik özellikleri ile araştırma değişkenleri arasındaki farklılıklar anlamlı sonuçlar ortaya koymaktadır: (İlgili bulgular ekler bölümündedir.)

Yaş ilerledikçe bireylerin psikolojik dayanıklılık algılarının arttığı; özellikle 25 yaş üzeri grupların, daha genç bireylere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek dayanıklılık sergilediği görülmüştür. Bu bulgu, yaşla birlikte gelişen yaşam deneyimi, kriz yönetimi becerileri ve iş alışkanlıklarının dayanıklılığı artırabileceğini göstermektedir. 25-44 yaş aralığındaki evden çalışanların, 45 yaş ve üzeri çalışanlardan daha yüksek düzeyde yeterlik algısına sahip görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça sosyal destek, esneklik ve özerklik ile psikolojik dayanıklılık algılarında anlamlı artış gözlenirken; takıntılı iş tutkusunun ise daha düşük eğitim düzeylerinde anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından, evli bireylerin bekar bireylere kıyasla daha düşük iş yükü algıladıkları ve daha dengeli iş tutkusuna sahip oldukları bulgusu, ailevi yapının koruyucu bir etki sağlayabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, dul ve boşanmış bireylerin hem uyumlu hem de takıntılı iş tutkusu düzeylerinin yüksek olması, yaşanan yaşam değişimlerinin işe yönelik duygusal bağlılıkları çift yönlü biçimde etkileyebileceğine işaret etmektedir. Ayrıca dayanıklılık algıları da bekar çalışanlardan anlamlı şekilde yüksektir. Çocuk sahibi bireylerin iş tutkularının (uyumlu ve takıntılı) daha yüksek olması, özellikle tek çocuklu grupta belirginleşirken; bu durum, ebeveynlik sorumluluğunun işe yönelik motivasyonu artırabileceğini düşündürmektedir. Hizmet süresi arttıkça psikolojik dayanıklılığın anlamlı biçimde yükselmesi, örgütsel bağlamda deneyim kazanımının bireysel güçlenmeyi desteklediğini ortaya koymaktadır. Son olarak, algılanan iş yükü arttıkça tüm olumlu iş faktörlerinde anlamlı düşüş gözlemlenirken, yalnızca takıntılı iş tutkusu artmaktadır. Bu durum, aşırı iş yükünün bireyleri gönüllü ve dengeli bir tutku ile bağlılıktan çok, kontrol odaklı ve zararlı bir tutkuya yönelttiğini, bu nedenle örgütlerin iş yükü yönetimini kritik bir kaynak yönetimi stratejisi olarak görmeleri gerektiğini göstermektedir.

Tablo 4.14
Hipotezlerin Sonuçları

	Hipotez	Etki	Sonuç
H1a	Sosyal destek, performans algısını pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED
H1b	Esneklik ve özerklik, performans algısını pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED
H1c	Yeterlik, performans algısını pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H1d	İş yükü, performans algısını negatif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED

H2a	Sosyal destek, uyumlu iş tutkusunu pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H2b	Esneklik ve özerklik, uyumlu iş tutkusunu pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H2c	Yeterlik, uyumlu iş tutkusunu pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H2d	İş yükü, uyumlu iş tutkusunu negatif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED
H3a	Sosyal destek, takıntılı iş tutkusunu negatif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED
H3b	Esneklik ve özerklik, takıntılı iş tutkusunu negatif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	RED (pozitif)
H3c	Yeterlik, takıntılı iş tutkusunu negatif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H3d	İş yükü, takıntılı iş tutkusunu pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H4a	Uyumlu iş tutkusu, psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve pozitif etkiler.	Direkt	KABUL
H4b	Takıntılı iş tutkusu, psikolojik dayanıklılığı anlamlı ve negatif etkiler.	Direkt	RED
H5	Psikolojik dayanıklılık, performans algısını pozitif ve anlamlı şekilde etkiler.	Direkt	KABUL
H6a	Sosyal destek, uyumlu iş tutkusu aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	KABUL
H6b	Esneklik ve özerklik, uyumlu iş tutkusu aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	KABUL
H6c	Yeterlik, uyumlu iş tutkusu aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	KABUL
H6d	İş yükü, takıntılı iş tutkusu aracılığıyla performans algısını negatif etkiler.	Aracı	RED
H7a	Sosyal destek, psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	KABUL
H7b	Esneklik ve özerklik, psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	RED
H7c	Yeterlik, psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Aracı	KABUL
H7d	İş yükü, psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını negatif etkiler.	Aracı	RED

H8a	Sosyal destek, uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Sıralı Aracılık	KABUL
H8b	Esneklik ve özerklik, uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Sıralı Aracılık	KABUL
H8c	Yeterlik, uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını pozitif etkiler.	Sıralı Aracılık	KABUL
H8d	İş yükü, uyumlu iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla performans algısını negatif etkiler.	Sıralı Aracılık	RED
H9	Takıntılı iş tutkusu ve psikolojik dayanıklılık, evden çalışma bileşenlerinin performans algısı üzerindeki etkisine sıralı aracılık eder.	Sıralı Aracılık	RED



5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu tez çalışmasında, evden çalışmanın bireysel performans algısına etkisini şekillendiren psikolojik süreçlerin açıklanması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, evden çalışmanın dört temel bileşeni olan sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü değişkenlerinin; iş tutkusu (uyumlu ve takıntılı) ve psikolojik dayanıklılık aracılığıyla bireysel görev performans algısını nasıl etkilediği analiz edilmiştir. Ayrıca uyumlu iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılığın beraber sıralı aracılık etkisi de test edilmiştir. Çalışmanın kuramsal temeli Öz Belirleme Teorisi, İş Talepleri-Kaynakları Modeli ve Kaynakların Korunması Teorisi'ne dayanmaktadır.

Veriler, Türkiye'de farklı sektörlerde evden çalışan 533 bireyden çevrim içi anket yoluyla toplanmıştır. Anket formu beş temel bölümden oluşmuştur: evden çalışma bileşenleri 19 ifade, bireysel performans algısı 9 ifade, iş tutkusu 6 ifade, psikolojik dayanıklılık 6 ifade ve demografik özellikler 12 ifade ile ölçülmüştür. Araştırmadaki tüm değişkenlerin, evden çalışma bağlamında geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda evden çalışma ifadeleri bu araştırma amacı doğrultusunda oluşturulduğu üzere dört boyut altında; iş tutkusu ifadeleri orijinal yapısındaki gibi iki boyut altında, dayanıklılık ifadeleri orijinal yapısındaki gibi tek boyut altında, görev performansı ifadeleri orijinal yapısındaki gibi tek boyut altında toplanmıştır. Her bir ölçeğin faktör yapısının uyumlu olduğu ve iç tutarlılık katsayılarının kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir (α değerleri .83 ile .94 arasındadır).

Korelasyon analizi sonuçları, araştırmada yer alan değişkenler arasında teorik beklentilerle tutarlı ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Evden çalışma bileşenlerinden sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik değişkenleri ile uyumlu iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve performans algısı arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Buna karşılık, evden çalışma bileşenlerinden iş yükü değişkeni takıntılı tutku ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahipken diğer tüm değişkenlerle negatif yönde anlamlı ilişkiler göstermiştir. Özellikle uyumlu iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık ve performans algısı arasında yüksek düzeyde pozitif ilişkiler gözlenmiştir. Ancak takıntılı iş tutkusu ile psikolojik dayanıklılık ve performans arasında zayıf düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Araştırma hipotezlerine yönelik elde edilen bulgular, evden çalışma bileşenlerinin bireysel görev performansı üzerindeki etkisinin, doğrudan ve dolaylı yollarla farklılaşabildiğini ortaya koymuştur. Özellikle *yeterlik* değişkeninin, bireysel görev performansını yalnızca doğrudan olarak değil; aynı zamanda tüm aracı mekanizmalar aracılığıyla da anlamlı bir biçimde etkilediği gözlemlenmiştir. Yeterliğin hem uyumlu iş tutkusu hem psikolojik dayanıklılık hem de bu iki değişkenin sıralı aracılığı üzerinden performans algısını artırdığı ve modeldeki en güçlü belirleyicilerden biri olarak öne çıktığı

tespit edilmiştir. *Esneklik ve özerkliği*n ise performansı doğrudan değil, yalnızca uyumlu iş tutkusu aracılığıyla ya da bu tutku türünü besleyerek dolaylı şekilde psikolojik dayanıklılığı ve nihayetinde performans algısını etkilediği görülmüştür. *Sosyal destek* değişkeninin ise doğrudan performansı etkilemese de dolaylı olarak tüm aracı değişkenler yoluyla performansa olumlu etkiler sunduğu tespit edilmiştir. Sosyal desteğin hem uyumlu iş tutkusu hem psikolojik dayanıklılık hem de bu iki değişkenin sıralı etkisi üzerinden performansa katkı sağlaması, sosyal kaynakların dolaylı ancak stratejik önemini ortaya koymuştur. Öte yandan, takıntılı iş tutkusu hem psikolojik dayanıklılığı hem de performansı anlamlı düzeyde etkilememektedir. Takıntılı tutkuyu en fazla etkileyen değişkenin pozitif yönde *iş yükü* olduğu, yeterliğin ise bu tutku türünü negatif etkilediği gözlemlenmiştir. Modelde psikolojik dayanıklılığın %47'si, bireysel görev performansı algısının ise %65'i açıklanabilmektedir.

Araştırma bulguları, evden çalışan bireylerde yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, hizmet süresi ve algılanan iş yükünün; psikolojik dayanıklılık, iş tutkusu ve performans algısı gibi temel değişkenler üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını göstermektedir. Özellikle yaş ve hizmet süresi arttıkça psikolojik dayanıklılık güçlenmekte; düşük iş yükü ise daha yüksek sosyal destek, uyumlu iş tutkusu ve performansla ilişkilendirilmektedir. Buna karşın yüksek iş yükü, takıntılı iş tutkusunu artırmaktadır. Bu bulgular sonucunda, bireysel ve örgütsel faktörlerin evden çalışma deneyiminde farklı etkiler yarattığı ve bu bağlamda yönetsel müdahalelerin farklı gruplar özelinde şekillendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Bu araştırma, Türkiye'de evden çalışma bağlamında bireysel görev performansını etkileyen psikososyal faktörleri kuramsal temellere dayanarak modellemiş ve literatüre özgün katkılar sunmuştur. Araştırma kapsamında kullanılan tüm ölçeklerin açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiş, ölçümlerin geçerlik ve güvenirliği Türk evden çalışan örnekleminde sağlanmıştır. Özellikle evden çalışma deneyiminin sosyal destek, esneklik ve özerklik, yeterlik ve iş yükü olmak üzere dört bileşenli yapısal modeli; kısa tutku ölçeğinin iki faktörlü yapısının geçerlik güvenirlik analizleriyle korunması; ve psikolojik dayanıklılığın çok düzeyli rolü, literatüre hem içerik hem yöntem açısından anlamlı ve önemli katkılar sunmaktadır. İleriki araştırmalarda evden çalışma kavramını ölçmek için bu çalışmadaki dört boyutlu ölçek kullanılabilir. Ayrıca, sıralı aracılık modellemesi yoluyla bireysel performansın açıklanmasında yeni bir kuramsal çerçeve geliştirilmiş ve ulusal bağlamda ampirik olarak sınanmıştır. Tüm bu yönleriyle araştırma ulusal literatüre ve uluslararası EÇ araştırmalarına nitelikli bir katkı sunmaktadır.

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda, evden çalışma koşullarında bireysel görev performansını artırmak amacıyla işletmelerin dikkate alabileceği çeşitli öneriler sunulabilir. Her şeyden önce, çalışanların yeterlik algısının desteklenmesi kritik bir öneme sahip olduğundan evden çalışan bireylerin, görevlerini etkili bir şekilde sürdürebilmeleri için ihtiyaç duydukları teknik donanıma, dijital araçlara

ve bilgi kaynaklarına erişimleri sağlanmalıdır. Ayrıca zaman yönetimi, önceliklendirme, görev planlama gibi iş temelli becerileri geliştirmeye yönelik eğitim programlarının sunulması, iş-özel yaşam dengesinin korunmasına katkıda bulunarak yeterlik algısını artırır. Bununla birlikte, sosyal destek kaynaklarının güçlendirilmesi, özellikle yöneticilerin çalışanların duygusal ve sosyal ihtiyaçlarını fark etmeleri, düzenli geri bildirimde bulunmaları, empatik iletişim kurmaları bireylerin içsel motivasyonu ve dayanıklılığını arttırması açısından önemlidir. Evden çalışmanın getirdiği sosyal izolasyonu azaltmak adına çevrim içi sosyal etkinlikler, düzenli birebir görüşmeler ve mentorluk uygulamaları geliştirilebilir. Araştırma sonuçları ayrıca, karar alma süreçlerine çalışanın katılımını teşvik etmenin ve görev planlamasında esneklik tanımının uyumlu iş tutkusunu desteklediğini göstermektedir. Çalışanlara kendi iş süreçleri üzerinde kontrol alanı tanımak, içsel motivasyonu güçlendirmekte ve bireyin işle daha sağlıklı bir bağ kurmasına olanak sağlamaktadır. Bu doğrultuda yöneticilerin çalışanlara takdir yetkisi sunmaları, bireysel farklılıklara saygı duymaları ve gelişim odaklı bir iletişim biçimi benimsemeleri önerilebilir. Örneğin, 'çok çalış' demek yerine 'bu beceriyi nasıl geliştirdin?' ya da 'bu süreçte neler öğrendin?' gibi sorularla destekleyici bir yaklaşım sergilemek, sağlıklı tutku gelişimini teşvik edebilir. Öte yandan zorunluluk gibi algılanan esnekliğin takıntılı iş tutkusuna dönüşebileceği unutulmamalıdır. Aşırı iş yükü, özerklik görünümü belirsizlikler ve yetersizlik algısı gibi risk faktörlerinin yönetilmesi önemlidir. Görev sayısı, nitelikleri ve teslim süreleri gerçekçi biçimde planlanmalı; performans beklentileri açık ve ulaşılabilir şekilde tanımlanmalıdır. Son tahlilde, işletmeler evden çalışma bileşenlerinin tek başlarına performansı etkilemediğini dikkate alarak, bu faktörleri dayanıklılık ve özellikle uyumlu iş tutkusunu destekleyecek şekilde geliştirmelilerdir. Evden çalışmak, çalışanı görünmez kılmaz; yalnızca örgütün neye odaklandığını görünür kılar: Çalışana mı, İşe mi?

Bu çalışma kapsamlı kuramsal temellere dayansa da bazı sınırlılıklar barındırmaktadır. İlk olarak, araştırma verileri kesitsel bir tasarımla toplanmıştır. İlerleyen çalışmalarda boylamsal ya da deneysel tasarımların tercih edilmesi, özellikle aracı değişkenlerin sıralı etkilerinin zaman içinde nasıl geliştiğine dair daha güçlü çıkarımlar yapılmasını sağlayabilir. İkinci olarak, araştırma örneklemini Türkiye'deki beyaz yakalı evden çalışanlar ile sınırlıdır. Ancak araştırma grubunda sadece evden çalışanlar değil, hibrit çalışan katılımcılar da yer almaktadır. Sonraki çalışmalarda yalnızca tamamen evden çalışan bireyler örnekleme dahil edilebilir. Farklı kültürel bağlamlarda ya da farklı meslek gruplarında daha fazla örnekleme yapılacak çalışmalar, elde edilen bulguların genellenebilirliğini test etme ve kültürel bağlama duyarlı modeller geliştirme açısından faydalı olacaktır. Üçüncü olarak, veriler öz-bildirim yöntemiyle toplanmıştır. Bu durum, sosyal beğenirlik yanlılığı ya da ortak yöntem varyansı gibi olası sistematik hataları beraberinde getirebilir. Gelecekteki araştırmalarda çok kaynaklı veri toplama (örneğin bireysel performans algısı yerine yönetici değerlendirmeleri, objektif performans göstergeleri) ya da karma yöntemler (nitel ile nicel veri birlikte) kullanılması bu sınırlılığı giderebilir. Dördüncü

olarak, çalışmada doğrudan E'nin sıklığı ya da yoğunluğu değil, yalnızca seçili dört E bileşeni incelenmiştir. Benzer bir araştırma E deneyimini daha geniş bir çerçevede inceleyebilir. Ayrıca bu çalışmada yalnızca sıralı aracılık test edilmiştir; gelecekte düzenleyici değişkenler ile model daha derinleştirilebilir. Bilhassa takıntılı tutkunun olumsuz etkilerini anlamak için daha farklı aracı değişkenler veya düzenleyici faktörlerin ele alınması gerektiği yorumlanabilir. Son olarak araştırmanın örnekleminde yer alan katılımcıların yaklaşık %55'inin çalıştıkları işletmede pandemi öncesinde evden çalışma uygulaması bulunmamaktadır. Bu durum, bireylerin evden çalışmaya ilişkin algılarının ve deneyimlerinin henüz kurumsal olarak yerleşmemiş, yeni, geçici veya adaptasyon sürecinde olan sistemler üzerinden şekillenmiş olabileceğini düşündürmektedir. Evden çalışmanın daha yerleşik olduğu örgütsel örneklemlerde yapılacak uygulamalı alışmalar önemli katkı sunacaktır.



KAYNAKLAR

- Adisa, T.A., Ogbonnaya, C., Adekoya, O. D. (2021), “Remote working and employee engagement: a qualitative study of British workers during the pandemic”, *Information Technology & People*.
<https://doi.org/10.1108/ITP-12-2020-0850>
- Aeon, B., Aguinis, H. (2017), “It’s about time: New perspectives and insights on time management”. *Academy of management perspectives*, 31/4: 309-330.
- Afrianty, T.W. Artatanaya, I.G., Burgess, J. (2022), “Working from home effectiveness during covid-19: evidence from university staff in Indonesia”, *Asia Pac. Manag. Rev.* 27/1: 50–57.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.05.002>.
- Aguinis, H. (2013), *Performance management*. Pearson Education.
- Aguinis, H. (2023), *Performance management*. Sage Publications.
- Aktaş, H., Şimşek, E. (2014), “Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 14/28: 24-52.
- Al-Habaibeh, A., Watkins, M., Waried, K., Javareshk, M. B. (2021), “Challenges and opportunities of remotely working from home during Covid-19 pandemic”, *Global Transitions*, 3: 99-108.
- Allen, T. D., Golden, T. D., Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological science in the public interest : a journal of the American Psychological Society*, 16/2: 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Amarnani, R. K., Lajom, J. A. L., Restubog, S. L. D., Capezio, A. (2020), “Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and harmonious passion for work”, *Human Relations*, 73/6: 811-836.
- Angelici, M., Profeta, P. (2020), “Smart working: work flexibility without constraints”. SSRN: <https://ssrncom/abstract=3556304> doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3556304>
- Aslaner, F., Artan, İ. H. (2019), “Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemedeki Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma”, *BMIJ*, 7/4: 1657-1689. doi:<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1195>
- Astakhova, M. N., Porter, G. (2015), “Understanding the work passion–performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work”, *Human Relations*, 68/8: 1315-1346.

- Atatsi, E. A., Stoffers, J., Kil, A. (2019), "Factors affecting employee performance: a systematic literature review", *Journal of Advances in Management Research*, 16/3: 329-351.
- Avey, J. B. (2014), "The left side of psychological capital: New evidence on the antecedents of PsyCap", *Journal of leadership & organizational studies*, 21/2: 141-149.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., Mhatre, K. H. (2011), "Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22/2: 127-152.
- Bagdžiūnienė, D., Kazlauskienė, A., Nasvytienė, D., Sakadolskis, E. (2023), "Resources of emotional resilience and its mediating role in teachers' well-being and intention to leave", *Frontiers in psychology*, 14, 1305979.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002), "A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work", *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23/4: 383-400.
- Baker, F. R., Baker, K. L., Burrell, J. (2021), "Introducing the skills-based model of personal resilience: Drawing on content and process factors to build resilience in the workplace", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94/2: 458-481.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bardoel, E. A., Pettit, T. M., De Cieri, H., & McMillan, L. (2014). Employee resilience: An emerging challenge for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 52(3), 279-297.
- Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J. (2021), "Why working from home will stick", *BFI Working Paper* No. 2020-174, Becker Friedman Institute.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34-49.
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Basım, H.N., Çetin F. (2011), "Yetişkinler için psikolojik dayanıklılık ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması", *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22/2: 104-114.
- Başol, O., Çömlekçi, M. F. (2022). "Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9/1, 243-261. doi: 10.30798/makuiibf.862439

- Baum, J.R., Locke, E.A. (2004), "The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth", *Journal of Applied Psychology*, 89/4: 587-598.
- Baumann, O., Sander, E. J. (2021), "Psychological Impacts of Remote Working Under Social Distancing Restrictions", D. Wheatley, I. Hardill, S. Buglass (Ed.), *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*, IGI Global: 1-17. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6754-8.ch001>
- Baumeister, R. F., Muraven, M., Tice, D. M. (2000). Ego depletion: A resource model of volition, self-regulation, and controlled processing. *Social cognition*, 18(2), 130-150.
- Bayazıt, M., & Türetgen Özalp, İ. (2020, Aralık), "COVID-19 Pandemisinin Gölgesinde Mecburi Evden Çalışma Düzeninin Çalışanların İş-Ev Çatışmaları ve Sağlıklarına Etkisi: Boylamsal bir Araştırma". Tübitak Projesi SOBAG COVID-19 Çağrısı, Araştırma Kodu:1001(Proje No:120K365). İstanbul.
- Bayköse, N., Civar Yavuz, S., Keskin, P., Kılınç, M. (2017), "The role of self-esteem and passion in determining resilience in athletes: an application of structural equation modelling", *International Journal of Sport Exercise and Training Sciences- IJSETS*, 3/4: 169-177. Doi: 10.18826/useabd.327186
- Bélanger, J. J., Lafrenière, M.-A. K., Vallerand, R. J., & Kruglanski, A. W. (2013). Driven by fear: The effect of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 180–195. <https://doi.org/10.1037/a0029585>
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215.
- Bernabé, M., Merhi, R., Lisbona, A., & Palací, F. (2024). Future work self and proactive career behavior, the serial mediating effect of academic passion and resilience. *Revista de Psicodidáctica* (English Ed.), 29(1), 39-46.
- Bilge, Y., Bilge, Y. (2020), "Koronavirüs salgını ve sosyal izolasyonun psikolojik semptomlar üzerindeki etkilerinin psikolojik sağlamlık ve stresle baş etme tarzları açısından incelenmesi", *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23/Ek 1: 38-51.
- Blumberga, S., Pylinskaya, T. (2019, Ağustos). "Remote work advantages and disadvantages on the example in it organisation". *International Conference NORDSCI. Athens* (Vol. 281).
- Bonanno, G.A. (2004), "Loss, trauma, and human resilience: Have we underesti-mated the human capacity to thrive after extremely aversive events?", *The American Psychologist*, 59/1: 20–28.

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & stress*, 29(2), 95-113.
- Bozdağ, F. (2020), “Pandemi sürecinde psikolojik sağlamlık”, *Turkish Studies*, 15/6: 247-257. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44890>
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience?. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work passion through the lens of culture: Harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology*, 30, 457-471.
- Butler, L. D., Morland, L. A., & Leskin, G. A. (2006). Psychological Resilience. In *Psychology of terrorism* (400-429). APA Press.
- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. Dtic Document.
- Calzarossa, M. C., Massari, L., & Tessera, D. (2016). Workload characterization: A survey revisited. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 48(3), 1-43.
- Campbell, C. H., Ford, P., Rumsey, M. G., Pulakos, E. D., Borman, W. C., Felker, D. B., ... & Riegelhaupt, B. J. (1990). Development of multiple job performance measures in a representative sample of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 277-300.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977–987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13, 501–518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>

- Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825-885.
- Çavmak, D., & Acar, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermaye İle Performans Algisi Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 203-212.
- Çetin, C., Anuk Ö. (2020), “Covid-19 Pandemi Sürecinde Yalnızlık Ve Psikolojik Dayanıklılık: Bir Kamu Üniversitesi Öğrencileri Örnekleme”, *Avrasya Sosyal Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (Asead)*, 7 /5: 170-189.
- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers’ well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 51-73.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280-293.
- Chomeya, R. (2010). Quality of psychology test between Likert scale 5 and 6 points. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399-403.
- Christensen-Dalsgaard, B., Donnelly, W., Griffith, M. (1999), *Flexible Working: New Network Technologies*, Amsterdam: IOS Press.
- Chung, H. (2022). Variable work schedules, unit-level turnover, and performance before and during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 107(4), 515.
- Çöl, G. (2008), “Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9/1:35-46 <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66658/1042932>
- Collamer, N. (Şubat 5, 2019). Finding passion and purpose through work. *Forbes*. Mayıs 5, 2021 tarihinde <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/02/05/finding-passion-and-purposethrough-work/?sh=671725c24ae2> adresinden alındı.
- Collins, A. M., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161-175.
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 631–655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>

- Dale, G. (2022), *Uzaktan Çalışma Devrimi Başarılı, Üretken Ve Yetkin Uzaktan Çalışma İçin Etkili İpuçları*, (Çev. Ö. Anlatan), İstanbul: Nova Kitap.
- Dalpé, J., Demers, M., Verner-Filion, J., & Vallerand, R. J. (2019). From personality to passion: The role of the Big Five factors. *Personality and Individual Differences*, 138, 280-285.
- Daswati, D., Wirawan, H., Hattab, S., Salam, R. & Iskandar, A. S. (2022) The effect of psychological capital on performance through the role of career engagement: Evidence from Indonesian public organizations, *Cogent Social Sciences*, 8:1, 2012971, DOI: 10.1080/23311886.2021.2012971
- De Bono, E. (2000). *Rekabetüstü*, çev. Oya Özel, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- De Clercq, D. & Belausteguigoitia, I. (2017). Overcoming the dark side of task conflict: buffering roles of transformational leadership, tenacity, and passion for work, *European Management Journal*, 35(1), 78-90.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 319–338.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). “Self-determination theory in work organizations: The state of a science”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4/1: 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2012), “Self-Determination Theory”, Van Lange, P. A. M., Kruglanski, A. W., Higgins, E. T. (Ed.), *Handbook of Theories of Social Psychology*, Thousand Oaks, CA: Sage: 416-437, cilt 1. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Demirbağ, O., Cide Demir H., & Yozgat U. (2021). Uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-25. doi: 10.17218/hititsbd.881224
- Denckla, C. A., Cicchetti, D., Kubzansky, L. D., Seedat, S., Teicher, M. H., Williams, D. R., & Koenen, K. C. (2020). Psychological resilience: An update on definitions, a critical appraisal, and research recommendations. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1), 1822064.
- DeNisi, A., & Smith, C. E. (2014). Performance appraisal, performance management, and firm-level performance: A review, a proposed model, and new directions for future research. *Academy of Management Annals*, 8(1), 127-179.
- Doğan, T. (2015), “Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği’nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3/1: 93-102.

- Dogra, P., Parrey, A. H., & Akram, U. (2024). The bright side of post-pandemic remote working: examining the effect of self-efficacy and work-related flow on employee resilience. *Global Knowledge, Memory and Communication*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507
- Eroğlu, U., Gündem, R. (2022), “Uzaktan çalışma ölçeği: Çalışanların algısı üzerine bir ölçek geliştirme çalışması”. 30. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (YÖNORG)*, Isparta: 438-448.
- Etimoloji sözlüğü (2023), “Etymology of performance”, Online Etymology Dictionary, <https://www.etymonline.com/word/performance> . 15 Mart 2023.
- Ewers, M., Kangmennaang, J. (2023), “New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption”, *Applied Geography*, 152. 102888, ISSN 0143-6228, <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.102888>.
- Eyel, C. Ş. (2021), “Uzaktan çalışma ölçeği Türkçe uyarlaması: güvenilirlik ve geçerlilik analizi” *I. Uluslararası Arslantepe Bilimsel Araştırmalar Kongresi Bildiri kitabı*, 231-244.
- Federici, S., De Filippis, M.L., Mele, M.L. vd, (2022), “Approaches Adopted by Researchers to Measure the Quality of the Experience of People Working from Home: a Scoping Review”, *J. Technol. Behav. sci.* 7: 451-467 <https://doi.org/10.1007/s41347-022-00264-4>
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J. & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. DOI: 10.1080/02678373.2014.935524
- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., Benevene, P. (2022), “Investigating the Role of Remote Working on Employees’ Performance and Well-Being: An Evidence-Based Systematic Review”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19/19, 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Palos-Sanchez, P., & González-González, I. (2024). The telework performance dilemma: exploring the role of trust, social isolation and fatigue. *International Journal of Manpower*, 45(1), 155-168.
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5.ed.). Sage Publications
- Fisher, R. (2011). Passion, resilience, obsession & sustained entrepreneurial action: The path to entrepreneurial success. Faculty of Business and Enterprise. Melbourne: Swinburne University of Technology.

- Fisher, R., Merlot, E. & Johnson, L.W. (2018), The obsessive and harmonious nature of entrepreneurial passion. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 24(1), 22-40. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-01-2017-0011>
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12–23.
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers Are More Satisfied with Their Jobs than Are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), 336-361.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 27–40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>
- Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L. A., & Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: Opportunities and challenges in the new normal. *Journal of management & organization*, 27(6), 1131-1149.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.300>
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh, C. E., & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(2), 365–376. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.365>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Gao A. & Jiang J. (2019). Perceived Empowering Leadership, Harmonious Passion, and Employee Voice: The Moderating Role of Job Autonomy. *Frontiers in Psychology*, 10:1484. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01484
- Garrett, R. K., & Danziger, J. N. (2007). Which telework? Defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27-47.

- Garrote Sanchez, D., Gomez Parra, N., Ozden, C., Rijkers, B., Viollaz, M., & Winkler, H. (2021). Who on earth can work from home?. *The World Bank Research Observer*, 36(1), 67-100.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10. ed.) Boston: Pearson.
- Ghislieri, C., Molino, M., Dolce, V., Sanseverino, D., & Presutti, M. (2021). Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. *La Medicina del lavoro*, 112(3), 229.
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter?. *Journal of applied psychology*, 93(6), 1412.
- Goodhue, D. L., & Thompson, R. L. (1995). Task-technology fit and individual performance. *MIS quarterly*, 213-236.
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance, Vol. 2. Cognitive processes and performance* (pp. 1–49). John Wiley & Sons.
- Graber, R., Pichon, F., & Carabine, E. (2015). Psychological resilience. *London: Overseas Development Institute*, 3-27.
- Grant, A. M., Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: the rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 317-375.
- Grant, C.A., Wallace, L.M., Spurgeon, P.C., Tramontano, C., Charalampous, M. (2019), “Construction and initial validation of the e-work life scale to measure remote e-working”. *Employee Relations*.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hagel, J., Brown, J. S., Ranjan, A., & Byler, D. (2014). Passion at work: Cultivating worker passion as a cornerstone of talent development. Deloitte University Press. Nisan 15, 2020 tarihinde <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/topics/talent/worker-passion-employee-behavior.html> adresinden alındı.
- Haq, I., De Clercq, D., & Azeem, M. (2020). Can employees perform well if they fear for their lives? Yes – if they have a passion for work. *Personnel Review*, 49(2), 469-490.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work study*, 51(2), 74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>

- Hart, S. G., Wickens, C. D. (1990). Workload assessment and prediction. In MANPRINT: an approach to systems integration (257-296). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Harter, J. (2021, Şubat 26). U.S. Employee Engagement Rises Following Wild 2020. Mayıs 20, 2021 tarihinde Gallup Workplace: <https://www.gallup.com/workplace/330017/employeeengagement-rises-following-wild-2020.aspx> adresinden alındı.
- Heaney, C. A., Israel, B. A. (2008). Social networks and social support. *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*, 4(1), 189-210.
- Hill, E. J., Ferris, M., Märtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of vocational behavior*, 63(2), 220-241.
- Hill, G. W. (1982). Group versus individual performance: Are N+ 1 heads better than one?, *Psychological bulletin*, 91(3), 517.
- Ho, V. T., Astakhova, M. N. (2020). The passion bug: How and when do leaders inspire work passion? *Journal of Organizational Behavior*, 41(5), 424–444. <https://doi.org/10.1002/job.2438>
- Ho, V. T., Wong, S. S., Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127-147.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., Westman, M. (2018), “Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences”, *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 5:103–28.
- Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y., Huang, L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychology, Health & Medicine*, 25(9), 1106–1118. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1709652>
- Houlihan, N., Fernet, C., Vallerand, R. J., Laframboise, A., Guay, F., & Koestner, R. (2015). The role of passion for work and need satisfaction in psychological adjustment to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 84-94.

- Houliort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling a Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huyghebaert-Zouaghi, T., Morin, A. J.S., Fernet, C., Austin, S., Gillet, N. (2022), “Longitudinal profiles of work-family interface: Their individual and organizational predictors, personal and work outcomes, and implications for onsite and remote workers”, *Journal of Vocational Behavior*, 134, 103695.
- Igbaria, M., & Tan, M. (1997). The consequences of information technology acceptance on subsequent individual performance. *Information & management*, 32(3), 113-121.
- Indriasari, I., & Setyorini, N. (2018). The impact of work passion on work performance: the moderating role of P-O fit and meaningfulness of work. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(1), 26-32. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.1.2018.26-32>
- Ingusci, E., Signore, F., Cortese, C. G., Molino, M., Pasca, P., & Ciavolino, E. (2023). Development and validation of the Remote Working Benefits & Disadvantages scale. *Quality & Quantity*, 57(2), 1159-1183.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., ... & Cortese, C. G. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in psychology*, 12, 655148.
- International Labour Organization, (2020), “Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work”, *COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection*. <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work> adresinden alındı.
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., Hansen, J. P. (2021). “Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of organizational behavior*, 42(2), 229-251.
- Junça Silva, A., Almeida, A., & Rebelo, C. (2024). The effect of telework on emotional exhaustion and task performance via work overload: The moderating role of self-leadership. *International Journal of Manpower*, 45(2), 398-421.

- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36.
<https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Kasapoğlu, F. (2020). COVID-19 salgını sürecinde kaygı ile maneviyat, psikolojik sağlamlık ve belirsizliğe tahammülsüzlük arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Turkish Studies*, 15(4), 599-614. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44284>
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15(3), 279-295.
- Kelecek, S. & Aşçı, F. H. (2013). “Tutkunluk Ölçeği”nin üniversite sporcuları için geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türkiye Klinikleri Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 80-85.
- Keser, A., Öngen Bilir, B., Aytaç, S. (2017), “Niceliksel iş yükü envanterinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması”, *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 19/2: 51-74.
- Kifor, C. V., Săvescu, R. F., ve Dănuț, R. (2022). Work from Home during the COVID-19 Pandemic—The Impact on Employees’ Self-Assessed Job Performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10935.
<https://doi.org/10.3390/ijerph191710935>
- Killgore, W. D., Taylor, E. C., Cloonan, S. A., & Dailey, N. S. (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry research*, 291, 113216.
- Kinman, G., & Grant, L. (2010). Exploring stress resilience in trainee social workers: The role of emotional and social competencies. *The British Journal of Social Work*, 41(2), 261-275.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International journal of productivity and performance management*, 62(1), 6-28.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *Academy of Management Annals*, 12(1), 5-36.
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2015). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research–practice implementation gap.

- Kossek, E., Gettings, P., & Misra, K. (2021). The Future of flexibility at work. Brighton, MA: Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/09/the-future-of-flexibility-at-work>
- Kossek, E., Thompson, R., & Lautsch, B. (2015b). Balanced flexibility: Avoiding the traps. *California Management Review*, 57(4), 3–25. <https://doi.org/10.1525/cmr.2015.57.4.5>
- Kreil, A., Tumasjan, A., Yasseri, T., & Welpe, I. (2021). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. Nisan 20, 2021 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/348251379_What_drives_passion_An_empirical_examination_on_the_impact_of_personality_trait_interactions_and_job_environments_on_work_passion adresinden alındı.
- Kuntz, J. C. (2021) Resilience in Times of Global Pandemic: Steering Recovery and Thriving Trajectories. *Applied Psychology, Special Issue: Special Section: Psychosocial Risk Factors and Coping Resources During the Corona Crisis*, 70(1), 188-215.
- Kuntz, J. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal*, 69(3), 223–242.
- Lal, B., Dwivedi, Y.K. & Haag, M. (2023). Working from Home During Covid-19: Doing and Managing Technology-enabled Social Interaction With Colleagues at a Distance. *Inf Syst Front* 25, 1333–1350. <https://doi.org/10.1007/s10796-021-10182-0>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers' evaluations of job demands and resources: A longitudinal study. *Journal of applied social psychology*, 44(4), 255-265. <https://doi.org/10.1111/jasp.12215>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Liu, D., Chen, X. P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294–309. <https://doi.org/10.1037/a0021294>
- Liu, Y., & Huang, X. (2021). Effects of basic psychological needs on resilience: A human agency model. *Frontiers in psychology*, 12, 700035.

- Lorge, I., Fox, D., Davitz, J., & Brenner, M. (1958). A survey of studies contrasting the quality of group performance and individual performance, 1920-1957. *Psychological bulletin*, 55(6), 337.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2010), *Organizational behavior: an evidence-based approach*, USA: The McGraw-Hill Companies.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007a), "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60/3: 541-572.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Iap.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(6), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007b), *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4(1), 339-366.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
- MacCormick, J. S., Dery, K., & Kolb, D. G. (2012). Engaged or just connected? Smartphones and employee engagement. *Organizational Dynamics*, 41(3), 194-201.
- Malchelosse, K., Houlfort, N., Lavoie, CÉ. vd. (2024). The role of resilience and psychological needs satisfaction in the relationship between passion for work and work-life enrichment. *Curr Psychol* 43, 6640–6656. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04846-0>
- Mark, J. J. (2020). "Effects of the Black Death on Europe", *World Historic Encyclopedia*. <https://www.worldhistory.org/article/1543/effects-of-the-black-death-on-europe/>

- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., Salah Abduljabbar, A., & Paquet, Y. (2013). Passion: Does One Scale Fit All? Construct Validity of Two-Factor Passion Scale and Psychometric Invariance Over Different Activities and Languages. *Psychological Assessment. Advance online publication*. doi: 10.1037/a0032573
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in development. In *Handbook of positive psychology* (74-88). Oxford University Press.
- McAslan, A. (2010), "The concept of resilience understanding its origins, meaning and utility", *Torrens Resilience Institute*, 1-13. Mayıs 21, 2021 tarihinde <https://www.flinders.edu.au/content/dam/documents/research/torrens-resilience-institute/resilience-origins-and-utility.pdf> adresinden alındı.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (2013). Psychological aspects of workload. In *A handbook of work and organizational psychology* (pp. 5-33). Psychology press.
- Meltem, A. K. C. A., & Yurtçu, B. G. (2017). Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hekimlerin Görev ve Bağlamsal Performansına Etkisi. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 197-207.
- Methot, J. R., Rosado-Solomon, E. H., Downes, P. E., & Gabriel, A. S. (2021). Office chitchat as a social ritual: The uplifting yet distracting effects of daily small talk at work. *Academy of Management Journal*, 64(5), 1445-1471.
- Mishima-Santos, V., Sticca, M.G. & Perez-Nebra, A.R. (2021), "Wellbeing and Work Design in Brazilian Teleworkers", *Frontiers in Psychology*, 12: 1-12.
- Mokhtarian, P. (1991). Defining Telecommuting. Institute of Transportation Studies, UC Davis, Institute of Transportation Studies, Working Paper Series. 1305.
- Morgeson, F.P., Humphrey, S. E. (2006), "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work", *Journal of Applied Psychology*, 91/6: 1321-1339.
- Mortensen, M., & Neeley, T. B. (2012). Reflected knowledge and trust in global collaboration. *Management Science*, 58(12), 2207-2224.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.

- Mustafa, M., Ramos, H.M., & Zainal Badri, S.K. (2020). Determining nonfamily employees' job satisfaction and turnover intentions: the roles of job autonomy and work passion, *Journal of Family Business Management*, 2043:6238. <https://doi.org/10.1108/JFBM-08-2020-0079>
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019), “Working from home: Characteristics and outcomes of telework”, *International Journal of Manpower*, 40/1: 87-101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Ng, P. M., Lit, K. K., & Cheung, C. T. (2022). Remote work as a new normal? The technology-organization-environment (TOE) context. *Technology in Society*, 70, 102022.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022), “Healthy and happy working from home? Effects of working from home on employee health and job satisfaction”. *International journal of environmental research and public health*, 19/3: 1122.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ong, A. D., Bergeman, C. S., Bisconti, T. L., & Wallace, K. A. (2006). Psychological resilience, positive emotions, and successful adaptation to stress in later life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91(4), 730-749.
- Oxford English Dictionary. (2023). Performance, n. içinde Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/OED/1163430397>
- Özpehlivan, M. (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği. Doktora Tezi. İstanbul: Okan Üniversitesi.
- Paquette, V., Vallerand, R. J., Houliort, N., & Fredrickson, B. L. (2023). Thriving through adversity: The role of passion and emotions in the resilience process. *Journal of Personality*, 91(3), 789-805.
- Parker, S. K., Knight, C., & Keller, A. (2020). Remote managers are having trust issues. *Harvard Business Review*, 30, 6-20.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of applied psychology*, 91(3), 636.
- Peixoto, E.M., Pallini, A.C., Vallerand, R.J., Rahimi, S. & Silva, M. V. (2021). The role of passion for studies on academic procrastination and mental health during the COVID-19 pandemic. *Social Psychology of Education* 24, 877–893. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09636-9>

- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., McAllister, C. P., & Harris, J. N. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 145–150. <https://doi.org/10.1002/job.1908>
- Peyton, T. & Zigarmi, D. (2021). Employee perceptions of their work environment, work passion, and work intentions: A replication study using three samples. *Business Research Quarterly*. 1-23.
- Pitichat, T., Reichard, R. J., Kea-Edwards, A., Middleton, E., & Norman, S. M. (2018). Psychological capital for leader development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(1), 47-62.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438-454.
- Pokojski, Z., Kister, A., Lipowski, M., (2022), “Remote Work Efficiency from the Employers' Perspective- What's Next?”, *Sustainability*, 14/7: 4220. <https://doi.org/10.3390/su14074220>
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(1), 115-124.
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311-331.
- Pradhan, R. K., Jena L. K. (2017), “Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation”, *Business Perspectives and Research* 5/1: 1–17.
- Prasad KDV, Vaidya R, Rani R. (2023a), “Remote working and occupational stress: Effects on IT-enabled industry employees in Hyderabad Metro, India”. *Front Psychol.*, 14:1069402. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1069402. PMID: 37063549; PMCID: PMC10090500.
- Prasad, D.K., Mangipudi, D.M.R., Vaidya, D.R., Muralidhar, B. (2020a), “Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during covid-19 pandemic: a general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad”. *Int. J. Adv. Res. Eng. Technol (IJARET)*, 11/4, 1.
- Prasad, K. D. V., Satyaprasa, V. K. (2023b). The Relationship between Remote Working and Work-life Balance with Mediating and Moderating Effects of Social Support: An Empirical Study of Information Technology Employees. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(3).
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020b). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19

- pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), 1-13.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Recht, M. P., (2023) "Work from Home in Academic Radiology Departments: Advantages, Disadvantages and Strategies for the Future", *Academic Radiology*, 30/4: 585-589.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology*, 87(1), 66.
- Rutter, M. (2012). Resilience as a dynamic concept. *Development and Psychopathology*, 24(2), 335-344.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford publications.
- Salas-Vallina, A., Rofcanin, Y. & Heras, M. L. (2021). Building resilience and performance in turbulent times: The influence of shared leadership and passion at work across levels. *Business Research Quarterly*. 1–20. Doi: 10.1177/23409444211035138
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165–178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1413>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In: Bridging Occupational, Organizational and Public Health. Springer, Dordrecht.
- Schepers, J. M. (2008). The construction and evaluation of a generic work performance questionnaire for use with administrative and operational staff. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 10-22.

- Schutte, F. & Mberi, F. (2020) Resilience as Survival Trait for Start-Up Entrepreneurs. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(1), 1-15.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. 55, No. 1, p. 5). American Psychological Association.
- Seyran, F. (2021). Covid-19 Ve Siber Zorbalık: Uzaktan Çalışma Üzerine Bir Değerlendirme. 2. Uluslararası Sosyal Bilimler Ve İnovasyon Kongresi. 24-25 Mayıs 2021., Ankara.
- Shaw, J., McLean, K., Taylor, B., & Swartout, K. (2016). Beyond resilience: Why we need to look at systems too. *Psychology of Violence*, 6(1), 34-41.
- Silva, S., Ramos, M.J., & Velez, S. (2024). Flexible Work Arrangements Trends: From the Past to the Future. <https://transform-europroject.eu/wp-content/uploads/2024/12/Analysis-of-the-State-of-the-Art-on-the-future-of-human-workforce.pdf#page=85>
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Sisto, A., Vicinanza, F., Campanozzi, L. L., Ricci, G., Tartaglini, D., & Tambone, V. (2019). Towards a transversal definition of psychological resilience: A literature review. *Medicina*, 55(11), 745.
- Slavković, M., Sretenović, S., Bugarčić, M. (2022), Remote working for sustainability of organization during the covid-19 pandemic: The mediator-moderator role of social support. *Sustainability* 14/1: 70. <https://doi.org/10.3390/su14010070>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Jennifer Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 194-200.
- Sonnentag, S. (Ed.). (2003). *Psychological management of individual performance*. John Wiley & Sons.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(S1), S72-S103.
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338-25414
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356.

- Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 473-499.
- Spurk, D., Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 103435.
- Srivastava, U. R., & Maurya, V. (2017). Organizational and individual level antecedents of psychological capital and its associated outcomes: Development of a conceptual framework. *Management and Labour Studies*, 42(3), 205-236.
- Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1998). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Journal of computer-mediated communication*, 3(4), JCMC342.
- Suratman, A., Suhartini, S., Palupi, M., Dihan, F. N., & Muhlison, M. B. (2021). The impact of psychological climate and self-resilience on employee performance during the COVID-19 Pandemic: An empirical study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1019-1029.
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. A. B. Bakker & M. P. Leiter (Dü.) içinde, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 54-68). Psychology Press.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2020, Ağustos). İşyerleri İçin Psikososyal Risklere Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi. Eylül 7, 2022 tarihinde https://ailevecalisma.gov.tr/media/55389/psikososyal_risk_etmenleri_14092020.pdf adresinden alındı.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7. ed.). Pearson.
- Tavas, B. (2011), *Emniyet Teşkilatında Performans Yönetimi ve Değerlendirme Sistemi: Ankara Kriminal Polis Laboratuvarı Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Polis Akademisi Güvenlik Bilimleri Enstitüsü.
- Ten Brummelhuis, L.L., Bakker, A.B. (2012), “A resource perspective on the work–home interface the work–home resources model”, *American Psychologist*, 67/7: 545-556.
- Teng, H. Y., Tsai, C. H., & Hung, C. W. (2024). How and when job passion promotes customer-oriented organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 122, 103862.

- Ter Hoeven, C. L., & Van Zoonen, W. (2015). Flexible work designs and employee well-being: Examining the effects of resources and demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255.
- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 44(4), 703-742.
- Tönbül, Ö. (2020), “Koronavirüs (Covid-19) Salgını Sonrası 20-60 Yaş Arası Bireylerin Psikolojik Dayanıklılıklarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Humanistic Perspective*, 2/2: 159-174.
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåtén, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170, 120866.
- Toygur Eroğlu, D., Gundem, R., & Eroglu, U. (2023). “Demografik özelliklere göre çalışanların uzaktan çalışma algıları arasındaki farklılıkların analizi”. *Business and Economics Research Journal*, 14(1), 87-107. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2022.399>
- 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, 100129.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement: Does passion underlie these differential relationships?. *Motivation and Emotion*, 38, 353-366.
- Troy, A. S., Willroth, E. C., Shallcross, A. J., Giuliani, N. R., Gross, J. J., & Mauss, I. B. (2023). Psychological resilience: An affect-regulation framework. *Annual Review of Psychology*, 74(1), 547-576.
- Tudu, B., Singh, S. (2023). Conceptualizing the moderating effects between work from home and individual performance – Developing a conceptual framework using the self-determination theory. *Curr Psychol* 42, 29149–29160.
- Turetken, O., Jain, A., Quesenberry, B., & Ngwenyama, O. (2010). An empirical investigation of the impact of individual and work characteristics on telecommuting success. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 54(1), 56-67.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (2023), “Performans”, *Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/> 15 Mart 2023.

- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.1>
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 42, pp. 97–193). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42003-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1)
- Vallerand, R. J., (2015), *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*, USA: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Le'onard, M., Marsolais, J. (2003), Les passions de l'Ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., Forest, J. (2014), "Passion for Work: Determinants and Outcomes", M. Gagne, M. Gagne (Ed.) içinde, *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*, USA: Oxford University Press: 85-106.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M. A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3), 373–392. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2007.05.003>
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., Charest, J. (2010), "On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model", *Journal of Personality*, 78/1: 289-312.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>
- Vallerand, R.J, & Houliort, N. (2003), "Passion at work: Toward a new conceptualization", D. Skarlicki, S. Gilliland, D. Steiner (Ed.) içinde, *Social issues in management*, Greenwich, CT: Information Age Publishing: 175-204.
- Van der Lippe, T., Lippényi, Z. (2020), "Co-workers working from home and individual and team performance", *New technology, work and employment*, 35/1: 60-79.
- Vanhove, A., Herian, M., Perez, A. L., Harms, P., Lester, P. (2016), Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 89/2: 278–307.
- Vankakova, J., Chamarro, A., Martínez- Martí, M. L (2021), "Does Passion mediate the Effect of Character Strengths on the Resilience of Athletes?", *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 21/2: 32-46.

- Vargas-Llave, O., Mandl, I., Weber, T., & Wilkens, M. (2020). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. *New Forms of Employment Series*, 57.
- Vartiainen, M. (2021), 'Telework and remote work', Peiro, J. M. (ed.), The Oxford Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology, Oxford University Press, pp. 1-32.
- Vella, S. L. C., & Pai, N. B. (2019). A theoretical review of psychological resilience: Defining resilience and resilience research over the decades. *Archives of Medicine and Health Sciences*, 7(2), 233-239.
- Vera Gil, S. The Influence of Gender on Academic Performance and Psychological Resilience, and the Relationship Between Both: Understanding the Differences Through Gender Stereotypes. *Trends in Psychol.* (2024). <https://doi.org/10.1007/s43076-024-00370-7>
- Vilarino del Castillo, D., & Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of psychological capital at work: a systematic review of moderator–mediator effects and a new integrative proposal. *European Management Review*, 19(1), 154-169.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., Parker, S. K. (2021), "Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, Special Issue: Special Section: Psychosocial Risk Factors and Coping Resources During the Corona Crisis Pages, 70/1: 16-59. doi:10.1111/apps.12290
- Worldometers. (2024), "Coronavirus". 13 Nisan 2024 tarihinde <https://www.worldometers.info/coronavirus/> adresinden alındı.
- Wu, W. Y., & Nguyen, K. V. H. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: A meta-analytic approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(4), 435-456.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2013). Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. In *Advances in positive organizational psychology* (145-166). Emerald Group Publishing Limited.

- Yurt, E. (2023). *Sosyal bilimlerde çok değişkenli analizler için pratik bilgiler: SPSS ve AMOS uygulamaları*. Ankara: Nobel.
- Zhang, Q., Wang, X.H., Nerstad, C.G., Ren, H. and Gao, R. (2022), “*Motivational climates, work passion, and behavioral consequences*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 43 No. 9, pp. 1579-1597, doi: 10.1002/job.2661.
- Zigarmi, D., Galloway, F., Roberts, T. (2016), “Work locus of control, motivational regulation, employee work passion, and work intentions: An empirical investigation of an appraisal model”, *Journal of Happiness Studies*, 18: 169-190.
- Zigarmi, D., Houson, D., Witt, D., Diehl, J. (2011a). *Employee work passion: Connecting the dots*. Blanchard Global.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D. Witt, D., Diehl, J. (2011b), “A preliminary field test of an employee work passion model”, *Human Resource Development Quarterly*, 22/2: 195-221.

EKLER



EK 1: Anket

Sayın Katılımcı,

Bu anketin amacı; "Evden Çalışmanın Bireysel Performansa Etkisinde İş Tutkusu ve Psikolojik Dayanıklılığın Rolü" başlıklı doktora tez çalışması için veri toplamaktır. Kişisel herhangi bir kayıt tutulmamakta olup veriler sadece bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Anket beş bölümden oluşmaktadır. Soruları içtenlikle ve tarafsızca yanıtlamanız çalışmanın değerini arttıracaktır. Anketi eksiksiz bir şekilde doldurduğunuz ve sorularımıza zaman ayırdığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Prof. Dr. Havva İnci ARTAN
Marmara Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İşletme Bölümü

Aysuhan ALPKAN ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim ve Organizasyon Programı
Doktora Öğrencisi

A. Lütfen evden çalışma süreciyle ilgili aşağıda yöneltlen ifadelerle ne düzeyde katıldığınızı "X" şeklinde işaretleyerek belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kısmen Katılmıyorum; (4) Kısmen Katılıyorum; (5) Katılıyorum; (6) Kesinlikle Katılıyorum.

No	EVDEN ÇALIŞMA						
	Sosyal Destek	1	2	3	4	5	6
1	Evden çalışma sürecinde birlikte çalıştığım insanlar arkadaş canlısıdır.						
2	Birlikte çalıştığım iş arkadaşlarım benimle kişisel olarak ilgilenir.						
3	Yöneticim, çalışanlarının mutluluğuna önem verir.						
4	İşim gereği farklı insanlarla görüşme fırsatı buluyorum.						
5	İşimde diğer insanları tanıma şansım var.						
6	İşimde yakın arkadaşlıklar kurma fırsatım var.						
	Özerklik ve esneklik	1	2	3	4	5	6
1	Evden çalışırken işimin nasıl ve ne zaman yapılacağına dair kararlarda bağımsızlığa sahibim.						
2	Evden çalışma, bana çalışırken kendi takdir yetkimi ya da yargılarımı kullanabileceğim bir fırsat sunmaktadır.						
3	Evden çalışma, bana çalışırken bağımsız ve özgürce hareket edebilmem için ciddi fırsatlar sunmaktadır.						
4	Amirim, tüm işlerin tamamlanması koşuluyla, ihtiyaçlarımı karşılayacak şekilde çalışma saatlerimi esnekleştirmeme izin vermektedir.						
No	Yeterlik	1	2	3	4	5	6
1	İşimi etkili bir şekilde yapmamı sağlayacak eğitim, bilgi ve beceriye sahibim.						
2	Evden çalışmamı destekleyecek yeterli teknolojiye ve araçlara sahibim.						
3	İşimi yapmak için ihtiyaç duyduğum kaynaklara ve bilgilere evden erişebiliyorum.						
4	Evdeyken zamanımı yönetebiliyorum ve görevlerimi önceliklendirebiliyorum.						
5	İşimi ve özel hayatımı evden dengeleyebiliyorum.						
No	İş yükü (Evden çalışırken işinizde aşağıdaki olaylar hangi sıklıkta gerçekleşir?)	Hiç	Çok Nadir	Nadir	Sık	Çok Sık	Her zaman
1	İşinizi daha hızlı yapmanızın istenmesi						
2	Çok fazla çalışmanızın istenmesi						
3	Sizden iyi şekilde yapabileceğinizden daha fazla iş yapmanızın istenmesi						
4	İşleri tamamlamanız için kalan sürenin az olması						

B. Lütfen bireysel performansınız ile ilgili aşağıda yöneltilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı “X” şeklinde işaretleyerek belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kısmen Katılmıyorum; (4) Kısmen Katılıyorum; (5) Katılıyorum; (6) Kesinlikle Katılıyorum.

No	BİREYSEL PERFORMANS	1	2	3	4	5	6
1	İşlerimi devamlı zamanında bitiririm.						
2	Düzenli ve belirli bir amaç doğrultusunda çalışırım.						
3	Çok düşük idare ve teşvik seviyesinde bile çalışabilirim.						
4	Görev odaklı çalışırım.						
5	İşimi yüksek çalışma temposunda sürdürürüm.						
6	İşimde büyük işler başarırım.						
7	Yüksek kaliteli işler ortaya koyarım.						
8	Çalışmalarım sürekli üst düzey sonuçlar verir.						
9	İşimde çok çalışkan ve hareketliyimdir.						

C. Lütfen işinizle ilgili aşağıda yöneltilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı “X” şeklinde işaretleyerek belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kısmen Katılmıyorum; (4) Kısmen Katılıyorum; (5) Katılıyorum; (6) Kesinlikle Katılıyorum.

No	İŞ TUTKUSU	1	2	3	4	5	6
1	İşim, benim birer parçam olan diğer şeylerle uyumludur.						
2	İşim hayatımla iyi bir şekilde bütünleşir.						
3	İşim, hayatımdaki diğer faaliyetlerle uyum içindedir						
4	İşim için neredeyse takıntılı bir duyguya sahibim						
5	Beni gerçekten motive eden tek şey işim						
6	İşimin beni kontrol ettiği düşünüyorum.						

D. Lütfen dayanıklılık ile ilgili aşağıda yöneltilen ifadelere ne düzeyde katıldığınızı “X” şeklinde işaretleyerek belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kısmen Katılmıyorum; (4) Kısmen Katılıyorum; (5) Katılıyorum; (6) Kesinlikle Katılıyorum.

No	PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK	1	2	3	4	5	6
1	İşimdeki zorlukların üstesinden genellikle şu ya da bu şekilde gelirim						
2	Daha önce de sorunlar yaşadığımdan işteki zor olaylarla baş edebiliyorum						
3	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.						
4	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşamam.						
5	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim						
6	İşimdeki birçok şeyi halledebileceğimi hissediyorum.						

E. DEMOGRAFİK BİLGİLER

Aşağıda Uygun Gördüğünüz Seçeneği “X” şeklinde işaretleyiniz. Boşluk olan yerleri yazarak cevaplayınız.

Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
Yaşınız: 18-24 yaş () 25-34 yaş () 35-44 yaş () 45-54 yaş () 55-64 yaş () 65 ve üzeri ()
Eğitiminiz: Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek lisans () Doktora ()
Medeni Durumunuz: Evli () Bekar () Boşanmış () Dul ()
Çocuk Sayınız: 0 () 1 () 2 () 3 ve üzeri ()

Mesleğiniz:

Haftanın Kaç Günü Evden Çalışmaktasınız: Her gün () Bir Gün () Diğer

Sektördeki Toplam

Hizmet Süreniz: 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 ve üzeri ()

Çalıştığınız İşletmenin

Sektörü:

Kaç yıldır Çalıştığınız: 1'den az () 1-5 () 6-10 () 11-20 () 21 ve üzeri ()

Evden çalışma uygulaması: Zorunlu () İsteğe bağlı () Diğer

COVID-19 öncesi evden çalışma uygulaması var mıydı? Evet () Hayır () Bilmiyorum()

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

EK 2: Fark Testlerine İlişkin Sonuçlar

Aşağıdaki tablo 4.15 incelendiğinde, sosyal destek ($t(531) = 1,66, p = ,10$), esneklik ve özerklik ($t(531) = -0,55, p = ,58$), yeterlik ($t(531) = 0,73, p = ,46$) ve iş yükü ($t(531) = 0,98, p = ,33$) alt boyutlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmamıştır. İş tutkusu alt boyutlarında da uyumlu iş tutkusu ($t(531) = 1,80, p = ,07$) ve takıntılı iş tutkusu ($t(531) = 1,87, p = ,06$) açısından kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir. Psikolojik dayanıklılık ($t(531) = -0,47, p = ,64$) ve performans algısı ($t(531) = 1,89, p = ,06$) açısından da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.15
Cinsiyete Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	Ort	Ss	t(531)	p
Sosyal destek (EÇ)	Kadın	299	4,37	1,13	1,66	0,10
	Erkek	234	4,20	1,28		
Esneklik & Özerklik (EÇ)	Kadın	299	4,32	1,30	-0,55	0,58
	Erkek	234	4,39	1,39		
Yeterlik (EÇ)	Kadın	299	5,11	1,08	0,73	0,46
	Erkek	234	5,04	1,18		
İş yükü (EÇ)	Kadın	299	3,29	1,42	0,98	0,33
	Erkek	234	3,17	1,34		
Uyumlu iş tutkusu (İT)	Kadın	299	4,54	1,20	1,80	0,07
	Erkek	234	4,34	1,31		
Takıntılı iş tutkusu (İT)	Kadın	299	3,39	1,36	1,87	0,06
	Erkek	234	3,17	1,35		
Psikolojik dayanıklılık	Kadın	299	4,87	0,91	-0,47	0,64
	Erkek	234	4,91	1,01		
Performans algısı	Kadın	299	5,02	0,82	1,89	0,06
	Erkek	234	4,87	1,05		

EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Tablo 4.16 incelendiğinde, yeterlik ($F(3,529) = 3,28, p = ,02$) ve psikolojik dayanıklılık ($F(3,529) = 4,80, p < ,001$) değişkenlerinde yaş gruplarına göre anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Scheffe post-hoc testine göre, yeterlik puanlarında 25-34 yaş grubu (b) ve 35-44 yaş grubu (c), 45 yaş ve üzeri gruba (d) göre anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Psikolojik dayanıklılık açısından ise 25-34 yaş grubu (b), 35-44 yaş grubu (c) ve 45 yaş ve üzeri gruba (d), 18-24 yaş grubuna (a) göre anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Diğer değişkenler açısından yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır: sosyal destek ($F(3,529) = 1,38, p = ,25$), esneklik ve özerklik ($F(3,529) = 0,95$,

p = ,41), iş yükü (F(3,529) = 0,87, p = ,46), uyumlu iş tutkusu (F(3,529) = 1,08, p = ,36), takıntılı iş tutkusu (F(3,529) = 0,17, p = ,92) ve performans algısı (F(3,529) = 2,57, p = ,054).

Tablo 4.16
Yaşa Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Yaş grubu	N	Ort	Ss	F(3;529)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	18-24	27	4,28	1,37	1,38	0,25	-
	25-34	227	4,37	1,14			
	35-44	204	4,30	1,20			
	45+	75	4,05	1,32			
Esneklik & özerklik (EÇ)	18-24	27	4,29	1,31	0,95	0,41	-
	25-34	227	4,34	1,36			
	35-44	204	4,44	1,32			
	45+	75	4,14	1,35			
Yeterlik (EÇ)	18-24 ^a	27	4,83	1,26	3,28	0,02*	b>d c>d
	25-34 ^b	227	5,22	0,94			
	35-44 ^c	204	5,06	1,21			
	45+ ^d	75	4,79	1,29			
İş yükü (EÇ)	18-24	27	3,48	1,47	0,87	0,46	-
	25-34	227	3,29	1,40			
	35-44	204	3,22	1,41			
	45+	75	3,05	1,24			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	18-24	27	4,05	1,57	1,08	0,36	-
	25-34	227	4,49	1,26			
	35-44	204	4,49	1,18			
	45+	75	4,40	1,31			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	18-24	27	3,37	1,55	0,17	0,92	-
	25-34	227	3,25	1,36			
	35-44	204	3,30	1,34			
	45+	75	3,36	1,32			
Psikolojik dayanıklılık	18-24 ^a	27	4,24	1,33	4,80	0,00*	b>a c>a d>a
	25-34 ^b	227	4,88	0,90			
	35-44 ^c	204	4,96	0,87			
	45+ ^d	75	4,94	1,11			
Performans algısı	18-24	27	4,53	1,11	2,57	0,054	-
	25-34	227	5,01	0,82			
	35-44	204	4,99	0,90			
	45+	75	4,86	1,19			

* p< 0.05, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Tablo 4.17 incelendiğinde, sosyal destek (F(2,530) = 4,04, p = ,02), esneklik ve özerklik (F(2,530) = 4,30, p = ,01), takıntılı iş tutkusu (F(2,530) = 4,25, p = ,01), psikolojik dayanıklılık (F(2,530) = 3,36, p = ,04) ve performans algısı (F(2,530) = 3,45, p = ,03) değişkenlerinde eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Scheffe post-hoc testine göre, sosyal destek ve esneklik & özerklik

puanlarında lisans mezunları (b), lise & ön lisans mezunlarına (a) göre anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Takıntılı iş tutkusu açısından lise & ön lisans mezunları (a), lisansüstü mezunlarına (c) göre anlamlı olarak daha yüksek puan almıştır. Psikolojik dayanıklılık açısından lisans mezunları (b), lise & ön lisans mezunlarına (a) göre daha yüksek puan almıştır. Performans algısında ise lisans mezunları (b), lisansüstü mezunlarına (c) göre anlamlı olarak daha yüksek puan almıştır. Diğer değişkenler açısından eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır: yeterlik ($F(2,530) = 1,29$, $p = ,28$), iş yükü ($F(2,530) = 0,13$, $p = ,88$) ve uyumlu iş tutkusu ($F(2,530) = 0,87$, $p = ,42$).

Tablo 4.17
Eğitim Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	N	Ort	Ss	F(2;530)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	Lise & ön lisans ^a	83	3,98	1,25	4,04	0,02*	b>a
	Lisans ^b	298	4,40	1,20			
	Lisansüstü ^c	152	4,26	1,16			
Esneklik & özerklik (EÇ)	Lise & ön lisans ^a	83	3,97	1,47	4,30	0,01*	b>a
	Lisans ^b	298	4,45	1,30			
	Lisansüstü ^c	152	4,36	1,31			
Yeterlik (EÇ)	Lise & ön lisans	83	4,95	1,25	1,29	0,28	-
	Lisans	298	5,14	1,07			
	Lisansüstü	152	5,01	1,16			
İş yükü (EÇ)	Lise & ön lisans	83	3,17	1,40	0,13	0,88	-
	Lisans	298	3,25	1,40			
	Lisansüstü	152	3,25	1,35			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	Lise & ön lisans	83	4,41	1,43	0,87	0,42	-
	Lisans	298	4,52	1,22			
	Lisansüstü	152	4,36	1,22			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	Lise & ön lisans ^a	83	3,62	1,38	4,25	0,01*	a>c
	Lisans ^b	298	3,30	1,37			
	Lisansüstü ^c	152	3,09	1,29			
Psikolojik dayanıklılık	Lise & ön lisans ^a	83	4,68	1,20	3,36	0,04*	b>a
	Lisans ^b	298	4,97	0,87			
	Lisansüstü ^c	152	4,84	0,96			
Performans algısı	Lise & ön lisans ^a	83	4,89	1,01	3,45	0,03*	b>c
	Lisans ^b	298	5,05	0,85			
	Lisansüstü ^c	152	4,81	1,01			

* $p < 0.05$, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Tablo 4.18 incelendiğinde, iş yükü ($F(2,530) = 4,12$, $p = ,02$), uyumlu iş tutkusu ($F(2,530) = 5,89$, $p = ,00$), takıntılı iş tutkusu ($F(2,530) = 3,07$, $p = ,047$) ve psikolojik dayanıklılık ($F(2,530) = 6,79$, $p = ,00$) değişkenlerinde medeni duruma göre anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Scheffe post-hoc testine göre, iş yükü açısından bekarlar (b), evlilere (a) göre anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Uyumlu iş tutkusu açısından dul & boşanmış bireyler (c), bekarlara (b) göre daha yüksek puan almıştır. Takıntılı iş tutkusu açısından dul & boşanmış bireyler (c), hem evlilere (a) hem de bekarlara (b) göre

anlamli olarak daha yuiksek puan almıştır. Psikolojik dayanıklilik açasından dul & boşanmış bireyler (c), bekarlara (b) göre daha yuiksek puan almıştır. Diğer değişkenler açasından medeni duruma göre anlamli bir farklılık bulunmamıştır: sosyal destek ($F(2,530) = 0,35$, $p = ,70$), esneklik & özerklik ($F(2,530) = 1,07$, $p = ,34$), yeterlik ($F(2,530) = 1,36$, $p = ,26$) ve performans algısı ($F(2,530) = 2,17$, $p = ,12$).

Tablo 4.18
Medeni Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Medeni durum	N	Ort	Ss	F(2;530)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	Evli	298	4,31	1,25	0,35	0,70	-
	Bekar	201	4,25	1,16			
	Diğer	34	4,41	1,03			
Esneklik & özerklik (EÇ)	Evli	298	4,38	1,40	1,07	0,34	-
	Bekar	201	4,26	1,28			
	Diğer	34	4,59	1,10			
Yeterlik (EÇ)	Evli	298	5,12	1,18	1,36	0,26	-
	Bekar	201	4,98	1,07			
	Diğer	34	5,25	0,95			
İş yükü (EÇ)	Evli ^a	298	3,10	1,40	4,12	0,02*	b>a
	Bekar ^b	201	3,46	1,38			
	Diğer ^c	34	3,21	1,24			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	Evli ^a	298	4,54	1,21	5,89	0,00*	c>b
	Bekar ^b	201	4,25	1,34			
	Diğer ^c	34	4,92	0,82			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	Evli ^a	298	3,26	1,36	3,07	0,047*	c>a c>b
	Bekar ^b	201	3,24	1,36			
	Diğer ^c	34	3,84	1,16			
Psikolojik dayanıklılık	Evli ^a	298	4,98	0,93	6,79	0,00*	c>b
	Bekar ^b	201	4,70	1,02			
	Diğer ^c	34	5,19	0,56			
Performans algısı	Evli	298	4,99	0,95	2,17	0,12	-
	Bekar	201	4,87	0,95			
	Diğer	34	5,18	0,60			

* $p < 0.05$, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu, Diğer = Dul & boşanmış

Tablo 4.19 incelendiğinde, uyumlu iş tutkusu ($F(2,530) = 4,03$, $p = ,02$) ve takıntılı iş tutkusu ($F(2,530) = 4,43$, $p = ,01$) değişkenlerinde çocuk sayısına göre anlamli farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Scheffe post-hoc testine göre, uyumlu iş tutkusu açasından 1 çocuğu olanlar (b), çocuğu olmayanlara (a) göre anlamli derecede daha yuiksek puan almıştır. Takıntılı iş tutkusu açasından da 1 çocuğu olanlar (b), çocuğu olmayanlara (a) göre anlamli olarak daha yuiksek puan almıştır. Diğer değişkenler açasından çocuk sayısına göre anlamli bir farklılık bulunmamıştır: sosyal destek ($F(2,530) = 2,05$, $p = ,13$), esneklik & özerklik ($F(2,530) = 2,92$, $p = ,055$), yeterlik ($F(2,530) = 1,13$, $p = ,33$), iş yükü ($F(2,530) = 1,54$, $p = ,22$), psikolojik dayanıklılık ($F(2,530) = 2,94$, $p = ,054$) ve performans algısı ($F(2,530) = 1,65$, $p = ,19$).

Tablo 4.19
Çocuk Sayısına Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Çocuk sayısı	N	Ort	Ss	F(2;530)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	0	325	4,25	1,22	2,05	0,13	-
	1	137	4,47	1,11			
	2	71	4,17	1,29			
Esneklik & özerklik (EÇ)	0	325	4,31	1,35	2,92	0,055	-
	1	137	4,57	1,23			
	2	71	4,14	1,47			
Yeterlik (EÇ)	0	325	5,06	1,10	1,13	0,33	-
	1	137	5,18	1,05			
	2	71	4,94	1,36			
İş yükü (EÇ)	0	325	3,32	1,39	1,54	0,22	-
	1	137	3,13	1,41			
	2	71	3,07	1,33			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	0 ^a	325	4,35	1,27	4,03	0,02*	b>a
	1 ^b	137	4,71	1,15			
	2 ^c	71	4,40	1,31			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	0 ^a	325	3,18	1,35	4,43	0,01*	b>a
	1 ^b	137	3,58	1,35			
	2 ^c	71	3,20	1,34			
Psikolojik dayanıklılık	0	325	4,82	0,97	2,94	0,054	-
	1	137	5,06	0,84			
	2	71	4,85	1,09			
Performans algısı	0	325	4,92	0,92	1,65	0,19	-
	1	137	5,08	0,90			
	2	71	4,89	1,03			

* p< 0.05, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Aşağıdaki tablo 4.20 incelendiğinde, yalnızca psikolojik dayanıklılık değişkeninde anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ($F(4,528) = 3,67$, $p = ,01$). Scheffe post-hoc testine göre, 11-15 yıl hizmet süresine sahip bireyler (c) ve 16-20 yıl hizmet süresine sahip bireyler (d), 5 yıl ve daha az hizmet süresine sahip bireylerden (a) anlamlı olarak daha yüksek psikolojik dayanıklılık puanlarına sahiptir.

Tablo 4.20
Sektördeki Toplam Hizmet Süresine Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Sektördeki toplam hizmet süresi	N	Ort	Ss	F(4;528)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	5 yıl ve daha az	180	4,23	1,19	2,20	0,07	-
	6-10 yıl	114	4,28	1,28			
	11-15 yıl	113	4,48	1,11			
	16-20 yıl	76	4,43	1,07			
	21+ yıl	50	3,93	1,38			
	5 yıl ve daha az	180	4,39	1,31	0,91	0,46	-
	6-10 yıl	114	4,26	1,34			

Esneklik & özerklik (EÇ)	11-15 yıl	113	4,49	1,31			
	16-20 yıl	76	4,35	1,37			
	21+ yıl	50	4,10	1,46			
Yeterlik (EÇ)	5 yıl ve daha az	180	5,10	1,01	1,32	0,26	-
	6-10 yıl	114	5,01	1,22			
	11-15 yıl	113	5,19	1,10			
	16-20 yıl	76	5,16	1,09			
	21+ yıl	50	4,79	1,40			
İş yükü (EÇ)	5 yıl ve daha az	180	3,38	1,41	0,87	0,48	-
	6-10 yıl	114	3,22	1,32			
	11-15 yıl	113	3,18	1,47			
	16-20 yıl	76	3,16	1,30			
	21+ yıl	50	3,03	1,38			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	5 yıl ve daha az	180	4,42	1,31	0,58	0,68	-
	6-10 yıl	114	4,35	1,21			
	11-15 yıl	113	4,51	1,21			
	16-20 yıl	76	4,61	1,19			
	21+ yıl	50	4,47	1,35			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	5 yıl ve daha az	180	3,35	1,38	0,53	0,71	-
	6-10 yıl	114	3,20	1,32			
	11-15 yıl	113	3,20	1,36			
	16-20 yıl	76	3,31	1,33			
	21+ yıl	50	3,45	1,40			
Psikolojik dayanıklılık	5 yıl ve daha az ^a	180	4,72	0,98	3,67	0,01*	c>a
	6-10 yıl ^b	114	4,80	0,87			d>a
	11-15 yıl ^c	113	5,08	0,90			
	16-20 yıl ^d	76	5,08	0,91			
	21+ yıl ^e	50	4,94	1,13			
Performans algısı	5 yıl ve daha az	180	4,93	0,89	0,74	0,56	-
	6-10 yıl	114	4,85	0,90			
	11-15 yıl	113	5,03	0,89			
	16-20 yıl	76	5,05	0,99			
	21+ yıl	50	4,98	1,15			

* $p < 0.05$, EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Diğer değişkenler açısından sektördeki toplam hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır: sosyal destek ($F(4,528) = 2,20$, $p = ,07$), esneklik & özerklik ($F(4,528) = 0,91$, $p = ,46$), yeterlik ($F(4,528) = 1,32$, $p = ,26$), iş yükü ($F(4,528) = 0,87$, $p = ,48$), uyumlu iş tutkusu ($F(4,528) = 0,58$, $p = ,68$), takıntılı iş tutkusu ($F(4,528) = 0,53$, $p = ,71$) ve performans algısı ($F(4,528) = 0,74$, $p = ,56$).

Aşağıdaki tablo 4.21 incelendiğinde, çalışılan işletmedeki hizmet süresine göre hiçbir değişken açısından anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır: sosyal destek ($F(3,529) = 0,11$, $p = ,96$), esneklik & özerklik ($F(3,529) = 0,45$, $p = ,72$), yeterlik ($F(3,529) = 2,00$, $p = ,11$), iş yükü ($F(3,529) = 0,57$, $p = ,63$), uyumlu iş tutkusu ($F(3,529) = 0,90$, $p = ,44$), takıntılı iş tutkusu ($F(3,529) = 2,57$, $p = ,054$), psikolojik dayanıklılık ($F(3,529) = 1,26$, $p = ,29$) ve performans algısı ($F(3,529) = 0,65$, $p = ,59$).

Bu sonuçlar, çalışılan işletmede geçirilen sürenin evden çalışma algısı, iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve performans algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.21
Çalıştığı İşletmedeki Hizmet Süresine Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Çalışılan işletmedeki hizmet süresi	N	Ort	Ss	F(3;529)	p
Sosyal destek (EÇ)	1 yıldan az	92	4,31	1,12	0,11	0,96
	1-5 yıl	280	4,31	1,19		
	6-10 yıl	85	4,27	1,32		
	11+ yıl	76	4,23	1,25		
Esneklik & özerklik (EÇ)	1 yıldan az	92	4,40	1,35	0,45	0,72
	1-5 yıl	280	4,37	1,31		
	6-10 yıl	85	4,37	1,39		
	11+ yıl	76	4,19	1,40		
Yeterlik (EÇ)	1 yıldan az	92	5,16	1,13	2,00	0,11
	1-5 yıl	280	5,16	1,00		
	6-10 yıl	85	4,92	1,25		
	11+ yıl	76	4,87	1,37		
İş yükü (EÇ)	1 yıldan az	92	3,33	1,38	0,57	0,63
	1-5 yıl	280	3,22	1,41		
	6-10 yıl	85	3,10	1,27		
	11+ yıl	76	3,34	1,44		
Uyumlu iş tutkusu (İT)	1 yıldan az	92	4,60	1,23	0,90	0,44
	1-5 yıl	280	4,37	1,29		
	6-10 yıl	85	4,51	1,12		
	11+ yıl	76	4,50	1,28		
Takıntılı iş tutkusu (İT)	1 yıldan az	92	3,60	1,37	2,57	0,054
	1-5 yıl	280	3,17	1,33		
	6-10 yıl	85	3,24	1,28		
	11+ yıl	76	3,41	1,45		
Psikolojik dayanıklılık	1 yıldan az	92	4,80	0,96	1,26	0,29
	1-5 yıl	280	4,85	0,96		
	6-10 yıl	85	4,95	0,85		
	11+ yıl	76	5,05	1,05		
Performans algısı	1 yıldan az	92	5,01	0,85	0,65	0,59
	1-5 yıl	280	4,92	0,90		
	6-10 yıl	85	4,92	0,97		
	11+ yıl	76	5,07	1,08		

EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Aşağıdaki tablo 4.22 incelendiğinde, COVID-19 öncesi evden çalışma uygulamasının bulunma durumuna göre hiçbir değişken açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır: sosyal destek ($F(2,530) = 0,31$, $p = ,74$), esneklik & özerklik ($F(2,530) = 1,29$, $p = ,28$), yeterlik ($F(2,530) = 0,01$, $p = ,99$), iş yükü ($F(2,530) = 2,90$, $p = ,06$), uyumlu iş tutkusu ($F(2,530) = 0,06$, $p = ,94$), takıntılı iş tutkusu ($F(2,530) = 1,09$, $p = ,34$), psikolojik dayanıklılık ($F(2,530) = 2,01$, $p = ,11$) ve performans algısı ($F(2,530) = 0,42$, $p = ,66$). Bu bulgular, COVID-19 öncesinde evden çalışma uygulamasının olup

olmamasının bireylerin evden çalışma algısı, iş tutkusu, psikolojik dayanıklılık ve performans algısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.22
COVID-19 Öncesi Evden Çalışma Uygulamasının Bulunma Durumuna Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	COVID-19 öncesi evden çalışma uygulamasının bulunma durumu	N	Ort	Ss	F(2;530)	p
Sosyal destek (EÇ)	Evet	111	4,26	1,29	0,31	0,74
	Hayır	293	4,33	1,19		
	Bilmiyorum	129	4,24	1,17		
Esneklik & özerklik (EÇ)	Evet	111	4,50	1,36	1,29	0,28
	Hayır	293	4,27	1,33		
	Bilmiyorum	129	4,39	1,33		
Yeterlik (EÇ)	Evet	111	5,07	1,20	0,01	0,99
	Hayır	293	5,08	1,13		
	Bilmiyorum	129	5,09	1,06		
İş yükü (EÇ)	Evet	111	2,97	1,34	2,90	0,06
	Hayır	293	3,28	1,35		
	Bilmiyorum	129	3,39	1,48		
Uyumlu iş tutkusu (İT)	Evet	111	4,47	1,28	0,06	0,94
	Hayır	293	4,46	1,21		
	Bilmiyorum	129	4,42	1,34		
Takıntılı iş tutkusu (İT)	Evet	111	3,34	1,37	1,09	0,34
	Hayır	293	3,21	1,31		
	Bilmiyorum	129	3,42	1,45		
Psikolojik dayanıklılık	Evet	111	4,93	1,05	2,01	0,11
	Hayır	293	4,96	0,86		
	Bilmiyorum	129	4,69	1,07		
Performans algısı	Evet	111	4,99	1,04	0,42	0,66
	Hayır	293	4,97	0,90		
	Bilmiyorum	129	4,89	0,90		

EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu

Aşağıdaki tablo 4.23 incelendiğinde, algılanan iş yükü düzeyine göre tüm değişkenler açısından anlamlı farklılıklar olduğunu anlaşılmaktadır: sosyal destek ($F(2,530) = 15,63, p < 0,001$), esneklik & özerklik ($F(2,530) = 19,51, p < 0,001$), yeterlik ($F(2,530) = 8,52, p < 0,001$), uyumlu iş tutkusu ($F(2,530) = 6,31, p < 0,001$), takıntılı iş tutkusu ($F(2,530) = 6,03, p < 0,001$), psikolojik dayanıklılık ($F(2,530) = 6,63, p < 0,001$) ve performans algısı ($F(2,530) = 4,44, p = 0,01$).

Post-hoc Scheffe testi sonuçlarına göre, düşük iş yüküne sahip bireylerin sosyal destek ($a > b, a > c$), esneklik & özerklik ($a > b, a > c$), yeterlik ($a > c$), uyumlu iş tutkusu ($a > c$), psikolojik dayanıklılık ($a > c$) ve performans algısı ($a > c$) puanları anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Öte yandan, yüksek iş yüküne sahip bireylerin takıntılı iş tutkusu puanları hem düşük ($c > a$) hem de orta ($c > b$) iş yüküne

sahip bireylerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bu bulgular, algılanan iş yükü arttıkça bireylerin evden çalışma algıları, psikolojik dayanıklılıkları ve performans algılarında azalma yaşandığını, ancak takıntılı iş tutkusunun arttığını göstermektedir.

Tablo 4.23
Algılanan İş Yüküne Göre Evden Çalışma, İş Tutkusu, Psikolojik Dayanıklılık ve Performans Algısı Puan Ortalamaları, Standart Sapmaları ve ANOVA Sonuçları

Değişkenler	Algılanan iş yükü	N	Ort	Ss	F(2;530)	p	Scheffe Post-Hoc
Sosyal destek (EÇ)	Düşük ^a	213	4,62	1,20	15,63	0,00	a>b
	Orta ^b	236	4,15	1,13			a>c
	Yüksek ^c	84	3,87	1,22			
Esneklik & özerklik (EÇ)	Düşük ^a	213	4,71	1,27	19,51	0,00	a>b, a>c
	Orta ^b	236	4,26	1,28			b>c
	Yüksek ^c	84	3,69	1,39			
Yeterlik (EÇ)	Düşük ^a	213	5,29	1,08	8,52	0,00	a>c
	Orta ^b	236	5,01	1,09			
	Yüksek ^c	84	4,72	1,24			
Uyumlu iş tutkusu (İT)	Düşük ^a	213	4,67	1,26	6,31	0,00	a>c
	Orta ^b	236	4,37	1,19			
	Yüksek ^c	84	4,15	1,32			
Takıntılı iş tutkusu (İT)	Düşük ^a	213	3,11	1,43	6,03	0,00	c>a
	Orta ^b	236	3,30	1,29			c>b
	Yüksek ^c	84	3,71	1,24			
Psikolojik dayanıklılık	Düşük ^a	213	5,05	0,99	6,63	0,00	a>c
	Orta ^b	236	4,82	0,86			
	Yüksek ^c	84	4,64	1,07			
Performans algısı	Düşük ^a	213	5,10	1,03	4,44	0,01	a>c
	Orta ^b	236	4,86	0,80			
	Yüksek ^c	84	4,85	0,97			

EÇ = Evden çalışma, İT = İş tutkusu (İT)