

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

**ÇALIŞMA MODELLERİ BAĞLAMINDA İŞ - YAŞAM
DENGESİNİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİNDE İYİ
OLUŞ VE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ**

MEHMET YETKİN

HAZİRAN –2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

**ÇALIŞMA MODELLERİ BAĞLAMINDA İŞ - YAŞAM
DENGESİNİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİNDE İYİ
OLUŞ VE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ**

MEHMET YETKİN

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. YASİN ÇAKIREL

T.C.

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

İşletme Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Mehmet Yetkin'in "Çalışma Modelleri Bağlamında İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Tatmine Etkisinde İyi Oluş ve Tükenmişliğin Aracı Rolü" başlıklı tezi 11/06/2024 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Doktora Derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL

Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Unvan ve İsim

Bağlı Olduğu Kurum

İmza

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1. Prof. Dr. Agâh Sinan ÜNSAR | Trakya Üniversitesi |
| 2. Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL | Kırklareli Üniversitesi |
| 3. Prof. Dr. Oğuz BAŞOL | Kırklareli Üniversitesi |
| 4. Dr. Öğr. Üyesi Sibel TOKATLIOĞLU | Kırklareli Üniversitesi |
| 5. Dr. Öğr. Üyesi Muhammet TORTUMLU | Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi |



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Mehmet Yetkin

11/06/2024

ÖZ

ÇALIŞMA MODELLERİ BAĞLAMINDA İŞ - YAŞAM DENGESİNİN YAŞAM TATMİNİNE ETKİSİNDE İYİ OLUŞ VE TÜKENMİŞLİĞİN ARACI ROLÜ

Yetkin, Mehmet

Doktora, İşletme

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Yasin Çakırel

Haziran, 2024

Covid 19 pandemisi sonrasında yaygınlaşmaya başlayan esnek çalışma modellerinin kalıcılığını koruyacağı yönünde genel bir kanı oluşmaktadır. Söz konusu modellerle ilgili olarak pek çok araştırma yapılmaya devam etmektedir. Gerek yerli gerekse yabancı yazına göre esnek çalışma kendi içerisinde avantaj ve dezavantajları barındırmaktadır. Olumlu ve olumsuz yapıyı ele alma adına bu tez çalışmasında iş-yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişki iyi oluş ve tükenmişlik lensleri bakımından incelenmiştir. Hibrit ve uzaktan çalışmayla birlikte kapsama geleneksel çalışmanın da dahil edilmesi suretiyle iş gören bakımından bütüncül bir yapının ortaya çıkacağı ve üç farklı çalışma modelinin kıyaslanarak nasıl farklılaştığına dair yazına katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Toplamda 562 beyaz yaka çalışan ile yapılan araştırma neticesinde; geleneksel çalışmada psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik, iş-yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasında aracılık etkisi gösterirken, hibrit çalışanlarda bu aracılık etkisi sadece psikolojik iyi oluş düzeyinde tespit edilmiştir. Uzaktan çalışanlar ise aracılık etkileri bakımından diğer çalışma modelleri ile farklılık göstermektedir. Buradan hareketle uzaktan çalışanların iş-yaşam dengeleri ve yaşam tatminleri bakımından gelecek projeksiyonu adına bir tahmin yürütmek zor gözükmemektedir. Sürecin yazında da vurgulandığı üzere kolektif olarak yasa koyucular, örgütler ve iş görenler bakımından tüm paydaşların katılımıyla zaman içerisinde şekilleneceği tahmin edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Yaşam Tatmini, Psikolojik İyi Oluş, Tükenmişlik, Geleneksel-Hibrit-Uzaktan Çalışma

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF WELL-BEING AND BURNOUT IN THE IMPACT OF WORK LIFE BALANCE ON LIFE SATISFACTION WITHIN THE CONTEXT OF WORKING MODELS

Yetkin, Mehmet

PhD, Business Administration

Supervisor: Assoc. Prof. Yasin Çakırel

June, 2024

There is a widespread belief that flexible working models will remain in place following the COVID-19 pandemic. Numerous studies are currently being conducted regarding these models, both in local and foreign literature. When it comes to flexible working there are both advantages and disadvantages. To address both positive and negative aspects, this thesis elaborates the relationship between work-life balance and life satisfaction through the lenses of well-being and burnout. By including hybrid and remote working along with traditional working, a comprehensive structure from the employee's perspective is expected to emerge, contributing to the literature by comparing how these three different working models differ. Based on research conducted with a total of 562 white-collar employees, it was found that in traditional working, psychological well-being and burnout mediate the relationship between work-life balance and life satisfaction. In hybrid working, this mediating effect was identified only at the level of psychological well-being. Remote workers, on the other side, show differences in mediating effects compared to other working models. Consequently, it becomes difficult to make future projections regarding remote workers' work-life balance and satisfaction with their lives. As emphasized in the literature, the process is expected to evolve over time with the participation of all stakeholders, including lawmakers, organizations, and employees collectively.

Keywords: Work-Life Balance, Life Satisfaction, Psychological Well-Being, Burnout, Traditional-Hybrid-Remote Working

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, öncelikle her aşamasında desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yasin ÇAKIREL'e teşekkürlerimi arz ederim. Akabinde yine değerli bilgi birikimlerinden istifade ettiğim, bilhassa yöntem hususunda çok kıymetli katkıları bulunan Sayın Prof. Dr. Oğuz BAŞOL ve Dr. Öğr. Üyesi Sayın Sibel TOKATLIOĞLU Hocalarıma şükranlarımı sunmak isterim. Ayrıca jüriye katılımları ile bizleri onurlandıran Sayın Prof. Dr. Agâh Sinan ÜNSAR ve Dr. Öğr. Üyesi Sayın Muhammet TORTUMLU Hocalarıma teşekkür ederim.

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AK	: Ailenin İşe Karışması
DO	: Değerlendirici İyi Oluş
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
DUİO	: Duygusal İyi Oluş
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HES	: Hayat Eve Sığar
IYOLE	: İşin Yaşama Olumlu Etkisi
IYOSE	: İşin Yaşama Olumsuz Etkisi
İAÇ	: İş Aile Çatışması
İAK	: İşin Aileye Karışması
İYD	: İş-Yaşam Dengesi
OECD	: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü
PİO	: Psikolojik İyi Oluş
TUK	: Tükenmişlik
YIOLE	: Yaşamın İşe Olumlu Etkisi
YIOSE	: Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi
YT	: Yaşam Tatmini

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR	vii
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER	xiii

GİRİŞ	1
-------------	---

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	5
1.1. İş – Yaşam Dengesi Kavramı.....	5
1.1.1. İş – Yaşam Dengesi Tanımlar ve Bağlam	7
1.1.2. İş – Yaşam Dengesi Öncülleri ve Sonuçları	9
1.1.3. İş – Yaşam Dengesi Boyutları	11
1.1.4. İş – Yaşam Dengesinin Gelişimi	15
1.2. Yaşam Tatmini.....	17
1.2.1. Yaşam Tatmini Kavramı.....	17
1.2.2. Yaşam Tatminin Kuramsal Temeli.....	20
1.2.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Unsurlar	22
1.3. İyi Oluş.....	26
1.3.1. İyi Oluş Kavramı ve Unsurları	26
1.3.2. Hedonik İyi Oluş.....	31
1.3.3. Ödomonik İyi Oluş	33
1.3.4. Sosyal İyi Oluş.....	34
1.4. Tükenmişlik	37
1.4.1. Tükenmişlik Kavramı ve Boyutları	37
1.4.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	39

1.5. Çalışma Biçimleri ve Dönüşümü	41
1.5.1. Geleneksel Çalışma.....	43
1.5.2. Uzaktan Çalışma	45
1.5.3. Hibrit Çalışma.....	52

2. BÖLÜM

İLİŞKİLER AĞI	59
2.1. İş – Yaşam Dengesi ve Yaşam Tatmini	59
2.2. İş – Yaşam Dengesi ve İyi Oluş.....	60
2.3. İş – Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik.....	61
2.4. İyi Oluş ve Yaşam Tatmini	62
2.5. Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini	63
2.6. İyi Oluş ve Tükenmişlik.....	65

3. BÖLÜM

YÖNTEM.....	69
3.1. Araştırmanın Amacı	69
3.2. Araştırmanın Evreni	70
3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi.....	71
3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	76
3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	76
3.6. Verilerin Analiz Edilmesi	77
3.7. Araştırmanın Kısıtları.....	78

4.BÖLÜM

BULGULAR.....	81
4.1. Demografik Bulgular	82
4.2. Geleneksel Çalışma Bulguları.....	84
4.3. Hibrit Çalışma Bulguları	94
4.4. Uzaktan Çalışma Bulguları	105

SONUÇ.....	117
KAYNAKÇA.....	125
EKLER.....	181
EK 1: Anket Formu	181
EK 2: Etik Kurul İzni.....	182
EK 3: Özet	183



TABLÖLER

Tablo 1: İYD Öncül ve Sonuçları	10
Tablo 2: İYD Yaklaşımları.....	13
Tablo 3: İYD Alan Yazında Öncü Ülkeler.....	16
Tablo 4: Tatmin Çeşitleri	19
Tablo 5: Meslek Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri	40
Tablo 6: Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi Ülke Sıralaması	50
Tablo 7: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenilirlikleri.....	81
Tablo 8: Model 1-2-3-4 Kolmogorov-Smirnov Normallik Sonuçları.....	84
Tablo 9: Model 1 Korelasyon Sonuçları	85
Tablo 10: Model 2 Korelasyon Sonuçları	86
Tablo 11: Model 2 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları.....	87
Tablo 12: Model 2 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri.....	88
Tablo 13: Model 3 Korelasyon Sonuçları	89
Tablo 14: Model 3 Geleneksel Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Modeli.....	89
Tablo 15: Model 3 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları	90
Tablo 16: Model 3 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri.....	91
Tablo 17: Model 4 Korelasyon Sonuçları	91
Tablo 18: Model 4 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları	93
Tablo 19: Model 4 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri.....	93
Tablo 20: Model 5-6-7-8 Kolmogorov-Smirnov Testi Normallik Sonuçları	95
Tablo 21: Model 5 Korelasyon Sonuçları	95
Tablo 22: Model 5 Yaşamın İşe Olumsuz Etkileri Değişken İlişkileri	97
Tablo 23: Model 6 Korelasyon Sonuçları	97
Tablo 24: Model 6 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları.....	98
Tablo 25: Model 6 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri.....	99
Tablo 26: Model 7 Korelasyon Sonuçları	100
Tablo 27: Model 7 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları	101
Tablo 28: Model 7 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri.....	102
Tablo 29: Model 8 Korelasyon Sonuçları	102

Tablo 30: Model 8 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları	104
Tablo 31: Model 8 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri.....	104
Tablo 32: Model 9-10-11-12 Kolmogorov-Smirnov Testi Normallik Sonuçları	106
Tablo 33: Model 9 Korelasyon Sonuçları	106
Tablo 34: Model 9 Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları.....	108
Tablo 35: Model 9 Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri.....	108
Tablo 36: Model 10 Korelasyon Sonuçları	109
Tablo 37: Model 11 Korelasyon Sonuçları	111
Tablo 38: Model 12 Korelasyon Sonuçları	112
Tablo 39: Araştırma Modelleri Tanımlayıcı Tablo	114
Tablo 40: Modeller ve Özellikleri.....	115

ŞEKİLLER

Şekil 1: İYD Öncül – Sonuç İlişkisi	9
Şekil 2: İş – Yaşam Sistemi	12
Şekil 3: Çoklu Farklılıklar Teorisinde Tatmin Boyutları	21
Şekil 4: Beş Faktör Kişilik Boyutları	24
Şekil 5: Değerlendirici ve Duygusal İyi Oluş.....	29
Şekil 6: Yaşamsal Genel İyi Oluş Modeli	30
Şekil 7: Toffler’de Toplum Evreleri	43
Şekil 8: Uzaktan Çalışmanın Avantajları	47
Şekil 9: Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi	50
Şekil 10: Nisan-Mayıs 2023 Haftalık Uzaktan Çalışma.....	51
Şekil 11: Çalışma Yaşamı Yeniden Tasarım Süreci.....	53
Şekil 12: Hibrit Takımların Etkinlik Değerlendirmesi	56
Şekil 13: SPIRE Yaklaşımı Bileşenleri	66
Şekil 14: Araştırma Modeli	72
Şekil 15: İş Talepler – Kaynaklar Modeli.....	74
Şekil 16: Örneklemenin Çalışma Modellerine Göre Dağılımı	83
Şekil 17: Model 1 Geleneksel Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etki Modeli	85
Şekil 18: Model 2 Geleneksel Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli	87
Şekil 19: Model 4 Geleneksel Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi Aracılık Modeli.....	92
Şekil 20: Model 5 Hibrit Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Modeli.	96
Şekil 21: Model 6 Hibrit Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli.	98
Şekil 22: Model 7 Hibrit Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Modeli .	100
Şekil 23: Model 8 Hibrit Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi Modeli .	103
Şekil 24: Model 9 Uzaktan Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Modeli	107
Şekil 25: Model 10 Uzaktan Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli	110
Şekil 26: Model 11 Uzaktan Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi.....	111

Şekil 27: Model 12 Uzaktan Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi.....	113
Şekil 28: Araştırma Modellerinin Toplu Gösterimi.....	115



GİRİŞ

Günümüzde iş - yaşam alanındaki çalışmalar pek çok farklı dallarda ele alınmaktadır. Kavram; ekonomi (Meyer, Mukerjee ve Sestero, 2001; Fuller ve Hirsh, 2019), aile (Goldberg, McCormick ve Virginia, 2021; LaB ve Wooden, 2023), cinsiyet (Thébaud ve Pedulla, 2022; Kelland, Lewis ve Fisher, 2022), bilgi sistemleri (Johnson ve öte., 2020; Martin, Hauret ve Fuhrer, 2022), yönetim (Irawanto, Novianti ve Roz, 2021; Jiang ve öte., 2012) , sosyal psikoloji (Pedulla ve Thébaud, 2015; Perrigino, Dunford ve Wilson, 2018) ve sosyoloji (Darcy ve öte., 2012) (Baadel, Kabene ve Majeed, 2020) gibi farklı disiplinlerde çalışılmaktadır.

İş ve yaşam arasındaki dikotomi* 19.yy'den itibaren ortaya çıkmaya başlamış olup denge kavramının da dahil edilmesi ve İYD' ye evrilmesi 20.yy'nın ortalarından sonra gözlemlenmektedir. Kavramın ilk ortaya çıkışı 1970'lerde İngiltere'de, akabinde de 1980'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde olduğu ifade edilmektedir (Pendleton, Derbyshire ve Hodgkinson, 2021: 7). Güncel bağlamda ise kavramın Covid-19 pandemisi sonrası *yeni normal* tartışmaları ekseninde ele alındığı belirtilmektedir (Vyas, 2022).

Yeni normal bağlamında uzaktan çalışmanın kalıcı olacağına dair yaygın bir kabul olduğu görülmektedir. Atlanta Federal Rezerv Bankasının Temmuz 2023'te A.B.D genelinde yaptığı iş belirsizliği araştırmasına göre hibrit ve karma modellerin gelecek beş yıl içerisinde artacağı öngörülmektedir (Bloom ve öte, 2023). Bu artış eğilimine paralel olarak iş görenlerin de söz konusu değişime ayak uydurabilmesi için mental bakımından hazır hale gelmelerinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Gallup tarafından yapılan güncel bir araştırmada, dünya genelinde çalışanların %44'ünün stresli olduğu ve sadece %28'inin kendilerini örgütlerinin misyon ve amacına bağlı hissettiği belirtilmektedir (Gallup, 2024). Buradan hareketle tükenmişliğin kurumsal hayatta yeni bir gerçeklik olarak ortaya çıktığı ve incelenmeye değer olduğu düşünülmektedir.

* İşin ve yaşamın ayrı alanlar olarak algılanma durumu

Nitekim tükenmişliğin örgüt ekosistemlerinde kritik bir rol oynadığı ifade edilmektedir (Wu, Yuan, Yen ve Yeh, 2023).

Santana ve Cobo (2020: 855-857) tarafından yapılan, çalışmanın geleceği isimli araştırma konuyu temalar bakımından teknolojik, sosyal, politik ve ekonomik olarak dört bileşene ayırmaktadır. Uzaktan çalışma teknolojik bileşen, tatmin, tükenmişlik (*burn-out*) ve iş-aile çatışması da sosyal bileşen altında konumlandırılmaktadır. Bununla birlikte uzaktan çalışma konusunda iyi oluş (*well-being*), esnek çalışma ve iş- aile ekosistemine ait ilişkilerin çalışmanın geleceğinde öne çıktığı ifade edilmektedir. Tatmin hususunda ise *yaşam*, iş – yaşam dengesi, iş kaynaklı talepler ve tükenmişlik birlikte ele alınmaktadır. Çalışmanın geleceğine dair öne çıkacağı öngörülen söz konusu faktörleri ele alan bu tez çalışması, ilişkilere dair ortaya koyacağı bulgularla yenilikçi çalışma modelleri bakımından yazına katkı sunacağı ümit edilmektedir.

Pandemi sonrası uzaktan çalışmanın bir anlamda gereklilik halini almasıyla örgütlerin politikalarını, iş görenlerin iyi oluşunu ve mental sağlığını dikkate alarak yeniden düzenlemeleri gerektiği ifade edilmektedir (Donnelly ve Johns, 2021: 84). Çalışma modellerindeki değişim nedeniyle teknolojinin artan kullanımının tükenmişliği beraberinde getirdiği, iş tatminini azalttığı ve iş – yaşam dengesini zorlaştırdığı belirtilmektedir (Ninaus, Diehl ve Terlutter, 2021: 652). Bu çalışmada iyi oluş ve tükenmişlik perspektiflerinin birlikte ele alınarak farklı çalışma modellerinde durumun incelenmesi ve karşılaştırmaların yapılması suretiyle hem yasa koyucular hem de örgütler nezdinde önerilerin getirilmesinin katkı sunacağı düşünülmektedir.

Rashmi ve Kataria (2022: 1041)'ya göre iş – yaşam dengesi araştırmalarının %79'luk gibi büyük bir çoğunluğunun gelişmiş ülke ekonomileri bağlamında yapıldığı ifade edilmektedir. ABD, Kıta Avrupası ve Avustralya öne çıkan ülkeler olurken, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde yeterli çalışmanın olmadığı vurgulanmaktadır (Thilagavathy ve Geetha, 2021: 266). Buradan hareketle bu araştırmanın Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü'nün verilerine göre gelişmekte olan ülkeler arasında

yer alan Türkiye’de (OECD, 2023) icra edilmesinin yazında ifade edilen bu boşluğu doldurarak önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Athanasiadou ve Theriou (2021) esnek çalışma modellerinin ve bu modeller nedeniyle ortaya çıkan zorlukların ağırlıklı olarak Anglosakson bağlamında işlenmesine yönelik bir eleştiri getirmektedir. Diğer taraftan uzaktan çalışma, iyi oluş ve iş – yaşam dengesini birlikte ele alan ampirik çalışmaların gerekliliğine yönelik çağrılar dikkat çekmektedir (Felstead ve Henseke, 2017). Bu tez çalışmasının konunun aynı zamanda tükenmişlik bağlamında karanlık tarafını (Tarafdar, D’arcy, Turel ve Gupta, 2015) da ele alarak söz konusu çağrı ve eleştirilere bir cevap niteliği taşıyacağı ümit edilmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Dijital Mesleklerin Yükselişi raporuna göre 2024 yılı itibariyle küresel dijital meslek sayısının 73 milyon olacağı ve 2030 yılına kadar bu rakamın 92 milyona ulaşacağı ifade edilmektedir. 2030 itibariyle söz konusu meslekler; çalışan yaşındaki artış, yeni mesleklerin dijital ve küresel bağlamın bir parçası haline gelmesi ve bazı rollerin diğer teknolojik, sürdürülebilirlik ve ekonomik hassasiyetler nedeniyle değişim göstermesi olmak üzere üç farklı yapı üzerinden şekilleneceği ifade edilmektedir (Lebel ve Zahidi, 2024). Dijital mesleklerdeki artış çalışma hayatının geleceği noktasında da köklü değişimi beraberinde getirecektir.

Gelecekte çalışmanın nereye evirileceğine dair temel sorulardan biri şudur: “Çalışma insan oğlunun varoluş yapılarından biriye, otomatik toplumu ve çalışmanın geleceğini nasıl betimlemek gerekir?” (Stiegler, 2015: 28 akt. Şan, 2022: 117). Bu tez çalışmasında, geleneksel çalışma modeliyle birlikte uzaktan ve hibrit modeli de bağlama dahil ederek soruda da ifade edildiği üzere çalışmanın geleceğini betimlemeyebilme adına alan yazına bir katkı yapılması beklenmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde öncelikle araştırmanın değişkenleri olan iş yaşam dengesi, yaşam tatmini, iyi oluş ve tükenmişlik kavramları detayları ile ele alınmaktadır. İlk bölümün son kısmında ise çalışma biçimleri ve dönüşümleri bağlamında geleneksel, uzaktan ve hibrit modeller incelenmektedir. İkinci bölümde değişkenler arası ilişkiler ele alınmakta

olup kavramların yazında nasıl yakınsandığına dair genel bir çerçevenin çizilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise yöntem ele alınmakta olup amaç, evren, kapsam ve önem, veri toplama araçları, verilerin analiz edilmesi ve araştırma kısıtları gibi hususların altı çizilmektedir.

Dördüncü bölüm olan bulgulara, toplanan veriler ışığında ortaya çıkan modellemeler ve çalışma modellerinin nasıl etkilendiklerine dair çıktıları yer verilmektedir. Sonuç bölümünde ise araştırma bulgularının güncel çalışma hayatı ile yakınsanarak tartışılması, bundan sonra çalışmanın geleceğinin ne yönde ilerleyebileceğine dair görüşlere yer verilmesi, tükenmişlik kaynakları sorunlara çözümler ve gelecek araştırmalar için öneriler getirilmesi suretiyle tamamlanması planlanmaktadır.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan bu bölümde, iş yaşam dengesi kavramı başta olmak üzere yaşam tatmini, tükenmişlik ve iyi oluş* şeklinde tüm değişkenler farklı boyutlarıyla ele alınmaktadır. Öncelikle iş yaşam dengesinin neyi ifade ettiği farklı bileşenleriyle irdelenecektir. Akabinde iyi oluş, tükenmişlik, çalışma biçimleri ve dönüşümü perspektiflerine yer verilecektir. Metinlerde anlam bütünlüğünün korunması ve tekrara düşülmemesi bakımından iş – yaşam dengesi** kısaltılmış haliyle kullanılacaktır.

1.1. İş – Yaşam Dengesi Kavramı

Sanayi devrimiyle birlikte değişen koşullar nedeniyle iş ve yaşam arasındaki etkileşim farklı bağlamlardan ele alınmaya başlamıştır (Gerçek, Atay ve Dünder, 2015: 69). Cinsiyet bağlamında ele alındığında, yakın geçmişe kadar kadınların çoğunlukla ev hanımı olarak sorumlulukları üstlenmesi nedeniyle erkeklerin sınırları daha net çizilmiş bir yaşama sahip oldukları ifade edilmektedir (Lozares ve Miguélez, 2006: 390). Bilhassa gelişmiş Batı toplumlarında kadınların iş hayatına katılmasında yaşanan artışın ev işi algısını ve dengeyi değiştirdiği ifade edilmektedir (Bales ve Parsons, 2014; Hochschild ve Machung, 2012: 2-3).

Her şeyden önce denge güzeldir (Ohno, 2018) ve yaşam için en az fizyolojik ihtiyaçlar (Maslow, 1943; Kopsov, 2019: 18) kadar gerekli olduğu düşünülmektedir. Lakin yaşam dinamik bir süreç olduğu için esas olan dengeden ziyade bilhassa iş, aile, zaman ve para arasındaki uyumu tesis edebilmektir (Merrill ve Merrill, 2006: 18). Bu denge kurma süreci, bireyin bir anlamda yaşamın içinde kendini “eylemiyle var eder” (Maturana ve Varela, 1980 akt. Karaca, 2021: 48) söylemiyle örtüşmektedir.

Denge kavramıyla ilgili olarak şu hususlar ön plana çıkmaktadır :

* Alan yazında esenlik hali (well-being) kavramı iyi oluş şeklinde kullanılmaktadır.

** İYD: İş – yaşam dengesi.

- Bir algı olup bireylerin denge kavramına olan yaklaşımları birbirinden farklılık göstermektedir. Dolayısıyla bir öznellik söz konusudur.
- Hayatın farklı alanlarında yer alan ve birbirine benzemeyen taleplerin karşılanma durumunu ifade etmektedir.
- Bireyin toplum nezdinde sahip olduğu rollerden ötürü (ebeveynlik, iş gören rolü vb.) elde etmiş olduğu tatmin düzeyini vurgulamaktadır.

Yukarıda yer alan üç unsurdan da anlaşılacağı üzere İYD bağlamında iş ve aile kurumları arasında çatışma ortaya çıkması muhtemel bir durumdur. Greenhouse ve Beutell (1985: 77) iş – aile çatışmasını (İAÇ) “bireyin rolleri arasında iş ve aile alanlarından kaynaklanan baskılar neticesinde ortaya çıkan ve her iki alanın birbiriyle uyumsuz olması” şeklinde ifade etmektedir. Çatışma kavramı, *zaman* (alanlar arası eşit zaman ayıramama), *gerilim* (bir alanda yaşanan gerilimin diğer alanı etkilemesi) ve *davranış* (iş ve aile alanlarında sergilenen davranışların birbirleriyle çelişmesi) şeklinde kendini göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76).

İş görenler iş yaşamı haricinde çalışmadıkları zamanlarda bile zihinsel olarak işleriyle bağlarını kesemeyebilirler. Modern çalışma hayatı bilgi odaklı olup geçişken bir yapıya sahip olduğundan iş bilişsel anlamda istemsiz olarak müdahil olmaktadır. Burada esas olan, denge sağlamada zaman faktöründen ziyade, dengenin nasıl algılandığına dair bilişsel olarak süreci sağlıklı yürütmek için gereken alt yapıya sahip olmaktır (Lockwood, 2003: 8). Bilişsel bağlamda bireyin hazırlıksız olmasının da potansiyel bir çatışma kaynağı olabileceği düşünülmektedir.

Bireyin yaşamına farklı rollerin dahil olması (evlenme, çocuk sahibi olma) ve rollerdeki artış çatışma üzerinde olumlu bir etki yaparak çatışma kaynaklı ortaya çıkması muhtemel olumsuzlukların diğer rollere taşmasını engelleyebilmektedir. Bunun neticesinde kişi kendisi ile ilgili olumlu bir perspektife sahip olmaktadır (Michel ve öte., 2011: 710).

Yukarıda da ifade edildiği üzere rollerin artmasının olumlu etkileri olabileceği gibi İYD bağlamında olumsuz tarafları da söz konusudur. Goode tarafından bu durum *rol gerilimi* kavramı (role strain) şeklinde ifade

edilmektedir. Buna göre örgütler, içerisinde rol temelli ilişkileri barındırmakta olan sosyal yapılardan oluşmaktadır. Rollerden kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilememesi durumunda rol gerilimi kendini göstermektedir. Nitekim gerilimin azaltılması adına rol pazarlıklarına başvurulabileceği ifade edilmektedir (Goode, 1960: 483).

Çoklu roller ve kimliklerle mücadele noktasında bireyin içinde bulunduğu bağlamla paralel olarak kendince öne çıkan rolü tercih ederek aralarından bir seçim yapabileceği ifade edilmektedir (McCall ve Simmons, 1978: 106-107; Callero, 1985: 205). Bunun sonucunda rollerin birbirinden bağımsızlaşacağı ya da antagonist yapılara evrilebileceği düşünülmektedir. Şayet bireyler daha dengeli bir rol sistemi gözetirlerse bunun hem gerilim azaltacağı hem de iyi oluşu pozitif anlamda etkileyeceği ifade edilmektedir (Marks ve MacDermid, 1996: 420).

İYD hakkında yapılan genel bir bilgilendirmeden sonra kavramla ilgili müteakip bölümlerde tanımlar ve bağlam, öncüller ve sonuçlar, boyutlar ve kavramın gelişimine yer verilecektir.

1.1.1. İş – Yaşam Dengesi Tanımlar ve Bağlam

Literatür incelendiğinde İYD ile ilgili bir tanımlamanın yapılabilmesinin kolay olmadığı ifade edilmektedir (Lewis ve Beauregard, 2018: 723). Hem üzerinde mutabakata varılan ortak bir tanım hem de kavramın ölçülebilmesine ilişkin ortak bir ölçek mevcut değildir (Kalliath ve Brough, 2008: 323-327). Aynı zamanda konu başlığı olarak pek çok araştırmacı tarafından ele alınmış olsa da kesin bir netice elde etmiş çalışma henüz yoktur. Denge kavramının öznel oluşunun bu hususta etkili olduğu belirtilmektedir (Aamir ve öte., 2016 akt. Altın Gülova ve Çelik, 2022: 749).

Greenhaus ve Allen (2011: 174) iş ve aile vurgusu yaparak dengeyi şu şekilde ifade etmektedir: “Genel olarak ele alındığında bireylerin iş ve aile rollerinde etkililik ve tatmin düzeylerinin belirli bir zaman diliminde yaşam değerleriyle ne ölçüde tutarlılık arz ettiği”. Bu tanımlamadan yola çıkarak literatürdeki farklı çalışmalara ait İYD tanımlarına yer verilecektir.

Haar (2013: 3308) araştırmasında İYD “bireyin yaşamı, işi, ailesi ve diğer öne çıkan sorumlulukları olmak üzere çoklu rollerini yeterince eşit bir şekilde yönetebilme durumu” bağlamında ifade edilmektedir. Bir başka çalışmada ise İYD “işyerindeki uygulamalarla, işgörenin kendi ailesi (yaşamı) ile iş hayatının talepleri arasında işgörenlerin ihtiyaçlarını giderecek şekilde denge sağlanması” olarak vurgulanmaktadır (Jyothi, Sree ve Jyothi, 2012: 37).

Alan yazında öne çıkan tanımlar İYD’yi şu şekillerde ele almaktadır:

- “Bir kişinin işinin ve kişisel yaşam taleplerinin eşit olduğu bir denge durumudur.” (Lockwood, 2003: 2)
- “İş-yaşam dengesi, bireyin iş ve aile hayatı rolleriyle aynı düzeyde meşgul olması ve bu rollerden aynı düzeyde tatmin olması olma durumudur.” (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003: 512)
- “Bireyin iş ve özel yaşamında üstlendiği roller arasında minimum düzeyde çatışma durumudur.” (Clark, 2001: 349)

Kalliath ve Brough (2008: 326)’a göre “bireyin iş ve iş dışı faaliyetlere ilişkin algısının mevcut yaşamına uygun olması ve bu öncelikleri desteklemesidir.” Greenhaus, Collins ve Shaw (2003: 512) araştırmasında ise “rol çatışmasını asgari düzeye indirgeyerek evde ve işte yapılanlardan zevk alma, işlevsel olma ve memnuniyet elde etme” olarak belirtilmektedir.

Guest (2002: 262) konuya farklı bir noktadan bakmış ve denge kavramının iş - yaşam ekosistemleri arasında eşit olmayabileceğini vurgulayarak İYD’nin bu anlamda iş ve yaşamın geri kalan kısımları açısından elverişli bir kestirme yol olduğunun altını çizmektedir.

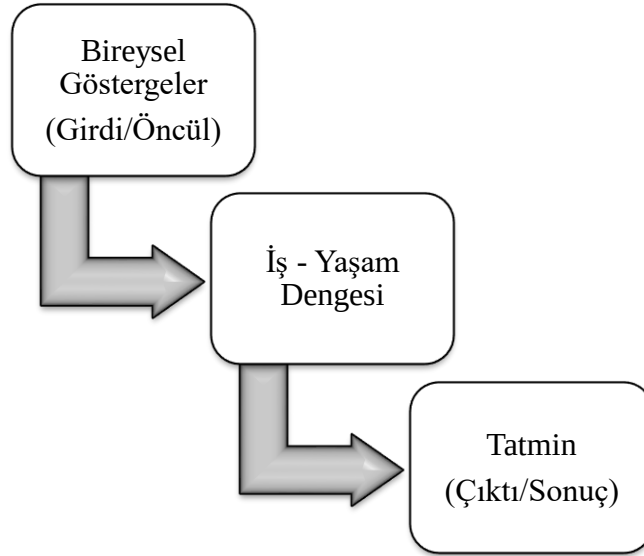
İYD kavramının alan yazında öne çıkmasında zaman faktörü önemli bir etken olarak ifade edilmektedir. Sosyal akışın hızlanması (*social acceleration*), zaman sıkışması (*time squeeze*), zaman kıtlığı (*time scarcity*), zaman açlığı (*time famine*), zaman sarmalı (*time bind*), zaman zorlaması (*time strain*), zaman yetersizliği (*lack of time*), meşguliyet (*busyness*) gibi ifadeler konunun anlaşılması noktasında önem arz etmektedir (Schor, 1991: 17; Gambles, Lewis ve Rapoport, 2006: 34; Hewitt: 1993; Hochschild, 1989 akt. Guzman Padron, Ulloa Unanue ve Iglesias-Onofrio, 2020: 611).

Yukarıda söz edilen kavramlardan da anlaşılacağı üzere denge kurulması noktasında olumsuzlukların ortaya çıktığına ve eve iş götürme gibi pek de arzu edilmeyen aynı zamanda çatışma kaynağı olabilecek durumların tecrübe edildiğine vurgu yapılmaktadır (Hochschild, 1997: 81).

Wajcman (2015: 69) zaman baskısının ön plana çıkmasını kritik bir sosyal sorunsal olarak ifade etmektedir. Johns (2006: 392)'un çalışmasında ifade edildiği üzere bağlam, iş görenlerce örgütsel davranışın anlamlandırılabilmesi bakımından gerekli olup zamanın güncelin üzerinde belirleyici etkiye sahip olması ve örgütlerde meydana gelen değişimleri tetiklemesi noktasında kritik bir yer edinmektedir. Gerek İYD gerekse iş – aile alan yazınında Hochschild (1997) “The Time Bind” isimli eserinde zamanı ana hatlarıyla ele alarak zamanın uzun süredir itici bir güç olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca iş ve aile konulu farklı ampirik çalışmalarda incelendiği gözlemlenmektedir (bkz. Chen, Powell ve Greenhaus, 2009; Valcour, 2007; White ve öte., 2003).

1.1.2. İş – Yaşam Dengesi Öncülleri ve Sonuçları

İYD'nin daha kapsamlı ele alınması bakımından öncüllerine ve sonuçlarına bakmak faydalı olacaktır. Aşağıda yer alan Şekil üzerinden konuya açıklık getirilmesi planlanmaktadır.



Şekil 1: İYD Öncül – Sonuç İlişkisi

Kaynak: (Dizaho ve Othman, 2013: 476)

İYD ile ilgili olarak alan yazında farklı öncül ve çıktılar mevcut olup Şekilde de görüldüğü üzere bu tez konusuna uygun olduğu düşünülen bireysel bağlamdaki öncüllere ve tatmin odaklı çıktılara yer verilmektedir. İlk etapta bireysel öncüller şu şekilde ifade edilmektedir: Aile kaynaklı talepler, kariyer evresi, kişilik, öz yeterlilik, iş yükü, işe dahil olma, işten beklenti ve teknoloji. Çıktılar ise sağlık, iyi oluş, aile tatmini, yaşam tatmini, iş tatmini, iş performansı ve iş gören devir hızı olarak belirtilmektedir (Ali, Allam ve Malik, 2021: 935).

İYD arttıkça bireysel öncüller bakımından değişim aşağıdaki gibi olmaktadır:

- İşe ve aileye dahil olma, işin önemi, öz saygı ve özyeterlilikte artış (Bulger ve Fisher, 2012; Burke ve Reitzes, 1991; Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen, 2007)
- Rol çatışmasında azalma (Bulger ve Fisher, 2012).

Çıktılar bağlamında ele alındığında İYD arttıkça değişim aşağıdaki şekilde gerçekleşmektedir:

- İş performansı, iş tatmini, örgütsel adanmışlık, yaşam, aile ve ebeveynlik tatminleri artmakta (Blazovich, Smith ve Smith, 2014; Allen ve öte., 2000),
- İşe bağlı tükenmişlik ve işe karşı yabancılaşma da azalmaktadır (Allen ve öte., 2000).

Tunçel (2022: 551-554) çalışmasında tespit edilen İYD'ye ait öncül ve sonuçlara aşağıdaki tabloda yer verilmektedir.

Tablo 1: İYD Öncül ve Sonuçları

İş Yaşam Dengesi Öncülleri	İş Yaşam Dengesi Sonuçları
<i>Mesleki tükenmişlik</i>	İş tatmini
İşkoliklik	<i>Tükenmişlik</i>
Kişilik özellikleri	Meslekten ayrılma niyeti
İş özellikleri	<i>Yaşam tatmini / doyumu</i>
Örgütsel adalet	İşten ayrılma niyeti
İKY uygulamaları	İşe ilişkin refah
Örgütsel güven	İş verimliliği
Zaman yönetimi	İş stresi
Psikolojik güçlendirme	Örgütsel bağlılık
Paternalist liderlik	Mesleki tatmin
İş stresi	Aile tatmini
Vardiyalı çalışma sistemi	

Kaynak: (Tunçel, 2022: 551-554)

Yukarıdaki tablodan da anlaşılabacağı üzere İYD ait 12 farklı öncül ve 11 farklı sonuç yer almaktadır. Bu tez çalışmasının kapsamına giren mesleki tükenmişlik, tükenmişlik ve yaşam tatmini kavramlarına ilerleyen bölümlerde detaylı bir şekilde yer verilecektir.

1.1.3. İş – Yaşam Dengesi Boyutları

Alan yazın incelendiğinde İYD'nin dört boyuta sahip olduğu ifade edilmektedir (Fisher, Bulger ve Smith, 2009: 447-449). Bunlar sırasıyla;

İşin yaşama olumsuz etkisi: Bu durumda yoğun iş temposu nedeniyle özel hayata zaman ayırmak sorun teşkil etmektedir. Teknolojik imkanların da artmasıyla birlikte her an ulaşılabilir olunması bireyin rolleri arasında bulanıklaşmaya neden olmaktadır (Glubczynski, Kossek ve Lambert, 2003: 12; Ashforth, Kreiner ve Fugate, 2000: 480-481).

Yaşamın işe olumsuz etkisi: Cinsiyet bağlamında ele alındığında çalışan kadınların özel hayatlarından kaynaklı sorumluluklarının, iş yaşamındaki rollerini tam anlamıyla yerine getirememeleri durumu ele alınarak, kadınların iş ve aileleri arasındaki dengeyi tam anlamıyla tesis edememeleri ihtimaline de vurgu yapılmaktadır (Barnett, 1999: 144-146)

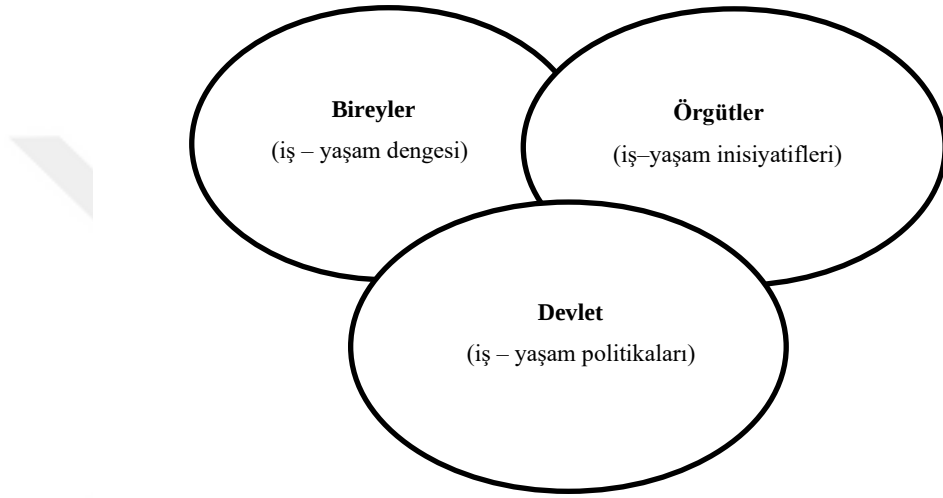
İşin yaşama olumlu etkisi: Bu boyut altında işin bireye güç vermesi, ruh halini iyileştirmesi ve günlük hayatındaki sorumlulukları ile mücadelesine katkı sağladığı ifade edilmektedir (Fisher, Bulger ve Smith, 2009: 451; Tunçel, 2022: 556)

Yaşamın işe olumlu etkisi: Son boyutta ise özel hayatın bireye işini yapabilmesi adına güç verdiği ve iş yerinde kendisini daha iyi hissetmesine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Fisher, Bulger ve Smith, 2009: 451; Tunçel, 2022: 556).

Olumsuzluk boyutlarını işin aileye karışması (İAK) ya da ailenin işe karışması (AİK) şeklinde ifade etmek de mümkündür. İAK sebepleri iş yerindeki stres temelli davranışlardır. Bunlar iş yüklemesi, iş rolü çatışması ve iş rolü belirsizliği şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş ve aile çevresinden yetersiz destek, özerklik eksikliği de diğer nedenler arasında yer almaktadır. AİK durumunda ise aile içi rol kaynaklı problemler, kişilik özelliklerinden -

karamsarlık, duygusal dengesizlik ve dış kontrol odağı belirleyici rol oynamaktadır. (Michel ve öte., 2011: 689-708).

İş ve yaşam ekosistemleri birbiri ile iç içe geçmiş üç unsurdan meydana gelmektedir. Bunlar; bireyler, örgütler ve devlet olup her iki ekosistemin de iş – yaşam dengesi, iş – yaşam inisiyatifleri ve iş – yaşam politikaları olmak üzere üç boyutu söz konusudur (Munn, 2013: 403). Aşağıda yer alan şekilde söz konusu sistem ile ilgili detaylar yer almaktadır.



Şekil 2: İş – Yaşam Sistemi

Kaynak: (Munn, 2013: 403)

Şekilden de görüleceği üzere İYD kavramı sistem içinde birey bağlamında yer almaktadır. Bu tez çalışması, konuyu birey ve İYD perspektifinden ele aldığı için örgütler ve devlet bakımından herhangi bir inceleme yapılmayacaktır.

İş – yaşam sisteminin ifade edilen üç unsurunun yanında İYD kendi içerisinde iş ve özel yaşama dahil olma ve bireyin sahip olduğu roller arasında asgari düzeyde çatışma deneyimlemesi olmak üzere iki farklı boyutu içermektedir. Alan yazındaki incelemeler genel itibariyle bu boyutlar üzerinden kavramsallaştırılmaktadır (Sirgy ve Lee, 2018: 229). Aşağıda yer alan tabloda konu ile ilgili detaylara yer verilmektedir.

Tablo 2: İYD Yaklaşımları

Teorik Yaklaşım	Karakteristikler	Öncü Çalışmalar
İş ve özel yaşama dahil olma	Rollere karşı hassas tutum Çoklu rollere eşit zaman ayırma Yaşam alanlarında dengeli tatmin Yaşam alanlarında zaman, dahil olma ve tatminde denge	(Sieber, 1974) (Kirchmeyer, 2000) (Clark, 2000) (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003)
İş ve özel yaşam arasında asgari çatışma	İş ve aile arasında asgari çatışma Çatışmasız rol zenginleştirme Asgari rol çatışması adına kaynak yönetimi	(Kahn ve öte., 1964) (Frone, 2003) (Hobfoll, 1989)

Kaynak: Yazar tarafından Türkçeye uyarlanmıştır

Tabloda yer alan öncü çalışmalara göz atıldığında konuya farklı bağlamlardan yaklaşıtları görölmektedir. Bireylerin rollerine olan hassasiyetleri, iş ve aileyi zaman bakımından eşit olarak gözetme, tatmin noktasında dengeli olabilme, çatışma düzeyinin asgari seviyede tutulması, çatışmaya karşı bir çözüm olabilmesi adına rollerde zenginleştirmeye gidilmesi ve kaynakların çatışmalara karşı etkin bir şekilde yönetimi gibi hususlara vurgu yapılmaktadır.

Bu çalışmada olduğu gibi konu iş gören perspektifinden el alındığında aile kavramının altı çizilmesi gerekmektedir. Çünkü iş yaşamının aile bağlamından bağımsız olarak ele alınmaması gerektiği ifade edilmektedir (Schein, 1992). Bilhassa kariyerin etimolojik olarak yaşadığı değişim (Yankelovich, 1974) ve çift kariyerli eşler faktörü (Wolf-Wendel, Twombly ve Rice, 2004), gibi unsurlardan dolayı iş yaşam dengesinde ailenin öne çıktığı düşünölmektedir.

Tarım toplumundan hizmet ve endüstri ekonomilerine geçiş, kırsal kesimlerden şehirlere doğru göç hareketleri, eğitim olanaklarının iyileşmesi, gelir artışı, bilgi ve iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve ölüm

oranlarındaki azalmalar aile yapısındaki değişimi açıklayabilme adına odaklanılan ana unsurlar arasında yer almaktadır (Jayakody, Thornton ve Axinn, 2008: vii).

Thornton (2001: 455-456) söz konusu değişimi gelişimsel idealizm (*developmental idealism*) analogisi üzerinden resmetmektedir. Çıkış noktasının Batı toplumlarının olduğu ve kökeninin aydınlanmaya kadar dayandırıldığı bu kavram dört öneri getirmektedir. Bunlardan ilkinde göre, modern toplum ulaşılabilir ve iyi bir kavramdır. İkinci öneri esasen birincinin bir uzantısı şeklinde olan modern ailenin de bu bağlamda iyi ve ulaşılabilir olduğunun altını çizmektedir. Kadın hakları, otonomi ve özgürlük gibi unsurlara dikkat çekmektedir.

Gelişimsel idealizmde ele alınan üçüncü öneri, modern aile ve modern toplum arasında nedensellik olduğunu belirterek sebep sonuç ilişkisine yer vermektedir. Son öneri ise sosyal ilişkilerdeki uyumu öne çıkararak bireylerin özgür ve eşit olduğunu belirtmektedir.

Goode (2003: 20)'a göre aile ve sanayileşme ilişkisinin anlaşılması için öncelikle şu üç kuralın içselleştirilmesi gerekmektedir. Bunlar;

- 1- Yeni sistemde bireyler geçimlerini topraktan değil icra ettikleri mesleklerinden kazanmaktadır.
- 2- Bireyler yetenekleri doğrultusunda istihdam edilmekte ve buna göre emeklerinin karşılığını almaktadır.
- 3- Yapılan işten elde edilen kazanç aileye değil bireye ödenmektedir.

Sanayileşme ile gelişen ekonomik sistem işlerin niteliğini, onlara atfedilen değerleri değiştirerek aile yapısını da beraberinde dönüştürmektedir. İnançlar ve değerler aile yapısının davranış kalıplarını etkileyen çok önemli iki unsur olarak belirtilmektedir. Bu çerçevede, akrabalık ilişkilerinin zayıflaması neticesinde çözümler yaşanmakta ve daha bağımsız bir yapı olan *çekirdek aile* kavramı öne çıkmaktadır . Zaman içerisinde bu nosyonun *evlilik sistemine* (conjugal system) doğru evrildiği de ifade edilmektedir (Goode, 1963: 6; Jayakody, Thornton ve Axinn, 2008: 3; Inkeles, 2019: 245-284).

Geçmişle kıyaslandığında kadınların almış oldukları eğitim sayesinde iş hayatında kendilerine daha fazla alan bularak ev ekosistemi haricinde iş alanlarının da yaygınlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte ekonomik bağımsızlıklarını elde ettiklerinden aile içerisinde rol paylaşımı söz konusu olmaktadır. Çekirdek ailenin yaygınlaşmasında bu etkenlerin de söz konusu olduğu ifade edilmektedir (Burgess, 1948: 419; Rapoport ve Rapoport, 1965: 384).

1.1.4. İş – Yaşam Dengesinin Gelişimi

İlkel kabile yaşamları incelendiğinde yaşamın bir bütün olduğu, Batı Avrupa ve Amerikan toplumlarından farklı olarak iş ve yaşam dikotomisinin söz konusu olmadığı ifade edilmektedir (Curle, 1949 akt. Rapoport ve Rapoport, 1965: 382). Bu anlamda İYD'nin, belli bir zaman dilimini kapsayan ve Batı dünyasına ait neo-liberal bağlamda yer alan bir sosyal yapı olduğunu söylemek mümkündür. Bu etki neticesinde de İYD ön plana çıkmaktadır (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007: 360-362).

İYD alan yazınının görece yeni olduğu ve tam olarak gelişim göstermediği ifade edilmektedir (Beauregard ve Henry, 2009: 11). Alan yazınındaki entelektüel birikim çoğunlukla Amerika Birleşik Devletleri kaynaklı olup Julieth Schor (1991)'un *The Overworked American* isimli öncü çalışmasının belki de bir kırılma noktası olabileceği düşünülmektedir. Schor söz konusu eserde bilhassa Amerika'daki iş görenlerin çalışma saatindeki artışa dikkat çekmektedir (bkz. Leete ve Schor, 1994: 25).

Amerikan alan yazınından diğer bir önemli eser Rosabeth Moss Kanter'e ait *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy* isimli çalışmadır (Kanter, 1989). Kanter'in bu çalışması İYD'nin örgütler düzeyinde ele alınması gerektiğini belirterek, kadınlarla birlikte çocukların da dikkate alınması gerektiğini ifade etmesi bakımından içinde bulunduğu dönem itibariyle önem arz etmektedir (Kanwar, Singh ve Kodwani, 2009: 3). Alan yazındaki gelişimin ülkeler bazında incelenmesi aşağıda yer alan tablo üzerinden ele alınacaktır.

Tablo 3: İYD Alan Yazında Öncü Ülkeler

Sıra	Ülke	Yayın Sayısı
1	Amerika	181
2	İngiltere	170
3	Avustralya	81
4	Hindistan	77
5	İspanya	43
6	Kanada	36
7	Almanya	29
8	Malezya	23
9	Hollanda	23
10	Yeni Zelenda	21

Kaynak: (Rashmi ve Kataria, 2022: 1038)

Kavram olarak İYD'nin Batı kaynaklı olduğu ifade edilmekte olup (Abubaker ve Bagley, 2016: 1) Tablo 1.3 aynı zamanda bu argümanı desteklemektedir. Gerek çıkış noktasına bakıldığında gerekse alan yazındaki öncü çalışmalar incelendiğinde Batı dünyasının ve ABD'nin konu ile ilgili olarak önemli yere sahip olduğu görülmektedir. Maalouf (2010)'un ifadesiyle Batı medeniyeti diğer medeniyetlerden daha üstün tutularak kendisi haricindekileri döllemektedir.

Köksoy (2017: 245) çalışmasına göre modernleşme sürecinde “medeniyetin beşiği” olarak kabul gören Batı dünyası, diğer medeniyetleri ötekileştirmektedir. Sadat (1978: 328)'ın “Muazzam imkanlara sahip olan ABD, kendisi ve dünya için daha iyi bir gelecek yaratma mücadelesi veren herkese yardım etme yükümlülüğü taşır, hatta bu, ondan doğal olarak beklenen bir şeydir.” ifadesi İYD'de Amerikan etkisinin anlaşılması bakımından önem arz etmektedir. İngiliz şair Rudyard Kipling'e göre bu durum “aktenlinin yükümlülüğü” şeklinde çarpıcı bir benzetme ile de ifade edilmektedir (Duralı, 2022: 196).

Alan yazının yeni olmasına karşın tarihsel olarak bakıldığında işi ve aileyi (yaşamı) dengeleme çabalarının yeni bir olgu olmadığı, konunun 1960'larda çalışan anneler bağlamında ele alınmaya başlandığı vurgulanmaktadır (Lewis, Gambles ve Rapoport, 2007: 360). Yine, iş yaşamındaki çocuklu kadın oranının artması, teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte İYD alan yazında kendine yer edinmeye başlamıştır (Wang ve Verma, 2012: 407).

1970’lerden itibaren ulus devletlerde yaşanan ekonomik, siyasi ve toplumsal değişimler çalışma biçimlerini, demografik yapıyı, aileyi ve cinsiyet bağlamında ilişkileri dönüştürerek bilhassa 1990’lardan itibaren İYD kavramının kullanılması gerektiğini gözler önüne sermektedir (Gümüş ve Türkyılmaz, 2017: 66).

Avrupa Birliği’nde 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşmasının 141. maddesinde vurgulanan “eşit işe eşit ücret”, cinsiyet faktörünü ön plana alarak cinsiyetin çalışma hayatında sahip olduğu önemli yere dikkat çekmektedir. Bu antlaşma doğrultusunda amaçlanan “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması” ve “karar alma mekanizmalarında daha iyi bir denge” (Tatlier Baş, 2011: 21-59-61) gibi söylemlerin İYD kavramının gelişmesine katkı sağladığı düşünülmektedir.

İYD’nin günümüze olan yansımalarına, çalışmanın müteakip bölümlerinden olan hibrit çalışma başlığı altında detaylı olarak yer verileceğinden burada değinilmeyecektir.

1.2. Yaşam Tatmini

Çalışmanın bu bölümünde yaşam tatmini kavramı, kuramsal temeli, yaşam tatminini etkileyen faktörler açıklanacaktır.

1.2.1. Yaşam Tatmini Kavramı

Kavram olarak ilk kez 1961 yılında Neugarten ve arkadaşları tarafından “*Life Satisfaction Index*” ile alan yazında kendisine yer bulan yaşam tatmini (Neugarten, Havighurst ve Tobin, 1961 akt. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin, 1985: 71), bireyin yapmış olduğu genel değerlendirmenin neticesinde yaşamından memnun olmasını ifade etmektedir (Pavot ve öte., 1991: 150; Haybron, 2007: 101). Bir başka ifadeyle yaşam tatmini, yaşam şartları ve koşullarına karşı verilen olumlu bir bilişsel cevap şeklinde tanımlanmaktadır. Bu olumlu tepki aynı zamanda yaşamla ilgili tatmin olma halini onaylama, destekleme ve minnettar olmayı da kendi içinde barındırmaktadır (Sumner, 1996: 145-156). Petty, Wegener ve Fabrigar (1997: 611) söz konusu tepkiyi tutum bağlamında ele alarak yaşam

tatminini olumludan olumsuzu doğru yapılan bir değerlendirmenin özeti olarak ifade etmektedir.

Brenner (1975: 330)'e göre yaşam tatmini sadece bireyin deneyimlemiş olduğu bir his ya da etki olarak ele alınmamadır. Aynı zamanda kendisi tarafından dışarıdan dayatılamayan (Diener ve öte., 1985: 71) kriterlere göre belirlemiş olduğu yaşam kalitesinin genel bir değerlendirmesi olarak kabul edilmelidir. Bu değerlendirmenin bir sonucu olarak yaşam tatmini, bireyin yaşamından ve yaşam şartlarından hoşnut olması, bu şartları içselleştirerek kabul etmesi, beklentilerini ve taleplerini de elde etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001: 670).

Yaşam tatmini noktasında bireyin bilişsel bir değerlendirme yaptığı vurgulanmaktadır (Diener ve Suh, 1997: 200). Söz konusu değerlendirme süreci yaşamı bir bütün olarak ele alan, uzun vadeli ve evrensel olup neticesinde ortaya çıkan tatmin kişinin gerek evlilik gerek iş yaşamı gerekse sağlık durumunu da içine alan subjektif ve bütüncül bir tatmini yansıtmaktadır (Pavot ve Diener, 1993: 164; Diener, 1994: 107).

Veenhoven (1996: 11)'a göre yaşam tatmini, iyi bir yaşam için gerekli olan standartların belirlenmesi, yaşamın bu standartlara ne ölçüde uyum sağladığını tespit ederek söz konusu standartlara erişilmesi adına yapılması gerekenleri ifade etmeyi amaçlayan yargısal bir süreç olup yaşam kalitesi kavramının bir bileşeni olarak da tanımlanmaktadır (Shin ve Johnson, 1978: 478). Belirlenen standartlar ile yaşam koşulları ne kadar benzeşirse tatmin düzeyi de o denli artış göstermektedir (Pavot ve Diener, 1993: 164). Bunun yanında bireyin iş ve iş haricindeki zaman dilimlerinde yaşama karşı vermiş olduğu tepki şeklinde de ifade edilmektedir (Hong ve Giannakopoulos, 1994: 547).

Öznel iyi oluşun (subjective well-being) önemli bir bileşeni olarak da kabul edilen (Diener ve öte., 1999: 277; Diener ve Suh, 1999: 434; Diener, 2000: 34; Pavot ve Diener, 2008: 137) yaşam tatmini, bireyin yaşamı hakkındaki genel değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir (Pavot ve öte., 1991: 150). Andrews ve Whitney (1978: 67) bu ilişkiyi ortaya koyma adına şu soruyu sorarak konuya dikkat çekmektedir: *“Bir bütün olarak ele alındığında yaşamınızdan ne kadar memnunsunuz?”*.

Öznel iyi oluşla birlikte yaşam tatmini ile yakından ilişkilendirilen diğer kavramlar ise mutluluk ve yaşam kalitesi olarak öne çıkmaktadır (Veenhoven, 1984; Veenhoven, 2008; Veenhoven, 2012: 63-66). Mutluluk kavramına ilerleyen bölümlerde detaylı olarak yer verilecek olup burada ana hatlarıyla yaşam kalitesi kavramı ele alınacaktır.

Veenhoven (2012: 65) çalışmasında ifade edildiği üzere tatmin kavramı kendi içerisinde dörde ayrılmakta olup aşağıda ilgili çeşitlere ait detaylara yer verilmektedir.

Tablo 4: Tatmin Çeşitleri

	Geçici	Kalıcı
Yaşamın Parçası	Zevk	Alan Tatmini
Bir Bütün Olarak Yaşam	En İyi Deneyim	Mutluluk

Kaynak: (Veenhoven, 2012: 65)

Tablonun sol kısmında yer alan bölümden de görüleceği üzere tatminin geçici yönüne vurgu yapılmaktadır. Kahneman (1999: 4) tarafından *anlık faydalar* (instant utilities) olarak da tanımlanan bu bölüm hedonik bağlamı ifade etmekte olup deneyimin algısal oluşunun etkisine dikkat çekilmektedir. Buradaki mutluluk kavramı daha geniş anlamda ele alınarak genel anlamda yaşamdan elde edilen tatmini de içermektedir.

Yukarıdaki tabloda da ifade edildiği üzere mutluluk yaşam tatmini noktasında konuya daha bütüncül yaklaşmakta olup yaşam kalitesi kavramı da bu noktada mutluluk ile benzeşmektedir. Egzojen bir bakış açısıyla ele alındığında yaşam kalitesi toplumdaki nüfus yoğunluğu, gürültü kirliliği, işlenen suçlar ve gelir düzeyi gibi konulara dikkat çekmekte ancak bunun yanında bireye özgü konuları da içermektedir (Andrews ve Withey, 1978: 4).

Dalkey (1972: 9)'in çalışmasına göre yaşam kalitesi güncelde ele alınandan daha farklı bir bağlamda yer almaktadır. Bireyin çevre ile ilişkisi, yaşadığı meskenin fiziksel durumu, suç oranları gibi hususların altı da çizilmektedir. Hiç şüphesiz yaşam kalitesinin daha iyi gözlemlenebilmesi adına yaşamın madde ve teknolojik boyutunu ele almak yeterli

olmayacaktır. Aynı zamanda bireyin yaşamı nasıl algıladığı ve değerlendirdiği de dikkate alınmalıdır. Bu noktada iyi oluş (well-being) kavramının farklı boyutlarıyla incelenmesi gerektiği ifade edilmektedir (Andrews ve Withey, 1978: 23). Araştırmanın ilerleyen bölümlerinde iyi oluş detaylı olarak ele alınacaktır.

1.2.2. Yaşam Tatminin Kuramsal Temeli

Yaşam tatmini kendi içerisinde farklı değişkenleri içermektedir. Bireylerin tatmin düzeyi yüksek olsa bile hayatlarının her alanında ve her zaman yüksek tatmin elde edemeyebilirler. Çalışmanın bu bölümünde tatmini açıklama adına tabandan tavana (*bottom-up*) (durumsal – situational), tavandan tabana (*top-down*) (kişisel – personological) (Heller, Watson ve Ilies, 2004: 574; Lachmann ve öte., 2018: 2) ve tabandan tavana kapsamında çoklu farklılıklar teorileri (multiple discrepancies theory) (Michalos, 1985) çerçevesinde konu incelenmeye çalışılacaktır.

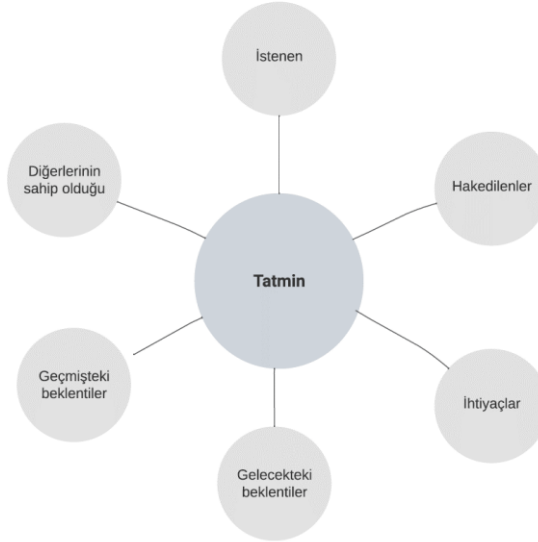
Yaşam tatmini ile ilgili yapılan değerlendirmelerin tabandan tavana ve tavandan tabana olmak üzere iki ana teorik yaklaşımın ekseninde yapıldığı, aynı zamanda iyi oluş alan yazınında da öne çıktıkları ifade edilmektedir (Pavot ve Diener, 2008: 147; Pavot ve Diener, 2013: 136) Tabandan tavana yaklaşımına göre yaşam tatmini kişilikle ilişkilendirilmekte olup bireyin yaşamının herhangi bir alanındaki tatmin durumunu da etkilemektedir (Bekmezci, Mert ve Abubakar, 2021: 8). Bununla birlikte, bireyin yaşamdaki olayları olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesi de tatminde etkili olmaktadır (Bowling, Eschleman ve Wang, 2010: 916).

Tabandan tavana yaklaşımında yaşam alanlarındaki tatmin ile genel yaşamdan duyulan tatmin birbiri ile yakından ilişkilendirilmektedir (Heller, Watson ve Ilies, 2004: 574). Bununla birlikte bu yaklaşım durumların, olayların ve bağlamların genel tatminin üzerindeki rollerine dikkat çekmektedir (Heller, Watson ve Ilies, 2004: 574). Dışsal olayların, durumların ve demografik etkilerin mutluluğu nasıl etkilediği sorusundan hareketle, bireyin yaşam standartları temel ihtiyaçlarını (Maslow, 1943: 394) karşılamaya elverişli ise burada mutluluktan söz etmek mümkün olup

tabandan tavana yaklaşımının tam da bu argüman üzerine inşa edildiği belirtilmektedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 278).

Diener, Oishi ve Lucas (2002: 66)'a göre teoriler kendi içerisinde üç farklı gruba ayrılmaktadır. Burada yaşam tatminini, ihtiyaç ve amaç bağlamında ele alan ilk grup teorilerden çoklu farklılıklar teorisine ana hatlarıyla yer verilecektir (Erdoğan ve öte., 2012: 1043).

Bireyin algılamış olduğu tatmin ile yaşam şartlarının uyumunu ele alan Çoklu Farklılıklar Teorisi (Multiple Discrepancies Theory) yaşam tatmini açıklamada alan yazında yer almaktadır (Michalos, 1985: 347). Buna göre tatmin aşağıda yer alan şekilden de görüleceği üzere yedi unsur arasındaki farklılığın bir fonksiyonu olarak ifade edilmektedir.



Şekil 3: Çoklu Farklılıklar Teorisinde Tatmin Boyutları

Kaynak: (Michalos, 1985: 360-377)

Michalos (1985)'a göre birey tatmin durumunu anlayabilme adına öncelikle isteklerini başkalarının sahip oldukları ile karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırma aynı zamanda sosyal bağlamda da söz konusudur. Wood (1996: 520) çalışmasında sosyal karşılaştırma kişinin kendisi ile yakın temasta bulunduğu bir veya birden fazla kişi hakkındaki düşünme süreci şeklinde belirtilmektedir. Şayet karşılaştırma eylemi kişiyi iyi hissettirecekse bu davranış biçiminin benimseneceği, tersi bir durum söz konusu ise de böyle bir eylemden kaçınılacağı ifade edilmektedir (Brown ve Dutton, 1995: 1292).

Akabinde geçmiş ve gelecekteki beklentilerini, ihtiyaçlarını ve elde ettiklerine de bütüncül bir şekilde bakarak tatmin düzeyi ortaya çıkmaktadır. Kişilik ve yaşam tecrübeleri gibi etmenler nedeniyle tatmin de doğal olarak bireyden bireye farklılık göstermektedir. Bu durumda bireyin içinde bulunduğu duygu durumunun da etkili olduğu belirtilmektedir (Schwartz ve Strack, 1991: 36).

Tavandan tabana yaklaşımı; bu yaklaşıma göre bireyin özel yaşam alanlarındaki tatmin halini genelleştirmesinin neticesinde kendisini mutlu ya da mutsuz olarak tanımlamasıdır (Bekmezci, Mert ve Abubakar, 2021: 8). Bu yaklaşımda yaşam tatminin genel olarak nasıl algılandığında bireyin kişilik özelliklerinin ve genlerinin etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Pavot ve Diener, 2013: 136). Steel, Schmidt ve Shultz (2008: 149) tarafından yapılan bir meta - analiz çalışmasına göre beş faktör kişilik kuramı (büyük beşli) yaşam tatminindeki varyansın %18'ini açıklamaktadır.

Diener ve Ryan (2009: 394)'a göre tavandan taban yaklaşımında birey olayları olumlu veya olumsuz açılardan ele alabilmektedir. Şayet olumlu bir tutum sergileyebiliyorsa daha mutlu olacaktır. Bireylerin yapılarındaki duygusal farklılıklar nedeniyle değişik perspektiflerden değerlendirmelerde bulunmalarının tatmin düzeylerinde farklılaşmayı beraberinde getireceği ifade edilmektedir (Heller, Judge ve Watson, 2002: 816).

Özetle her iki yaklaşım için şu sonuca varmak mümkün görünmektedir (Erdoğan ve öte., 2012: 1042): tavandan tabana yaklaşımı yaşam tatminini bireyin bir işlevi olarak nitelendirirken, tabandan tavana yaşam tatminini yaşam alanlarının (ev, iş vb.) bir işlevi olarak kabul etmektedir.

Buraya kadar olan kısımda yaşam tatmini ile ilgili olarak kavramsal ve kuramsal bağlama yer verilmiştir. Bundan sonraki kısımda ise yaşam tatminine etki eden unsurlar ele alınacaktır.

1.2.3. Yaşam Tatminine Etki Eden Unsurlar

Yaşam tatminine etki eden unsurlar noktasında üç faktör öne çıkmaktadır. Bunlar iş tatmini, bireyin geçmişe ait pişmanlıkları ve boş vakitlerini değerlendirirken yaptığı eylemlerdir (Lewis ve Borders, 1995: 98; Chen, 2003: 223).

İş – yaşam çatışması yaşam tatminini etkileyen diğer bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Böylesi bir çatışma durumunu deneyimleyen iş görenler mental ve fiziksel sağlık problemleri, depresyon gibi problemlerle karşı karşıya kalmakta ve yaşam tatminleri olumsuz anlamda etkilenmektedir (Frone, 2000: 888-889; Frone, Russell ve Lynne Cooper, 1997: 325). Bunlara paralel olarak iş yaşam dengesinin istenilen düzeyde olmaması da sağlık sorunlarına yol açarak yaşam ve sağlık anlamındaki tatmini azaltmaktadır (Haar ve öte., 2014: 364; Knecht ve öte., 2011: 1).

Yaşam tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen diğer unsurlar şu şekilde ifade edilmektedir: ekonomik statü, sosyal ilişkiler (özellikle yeni bir ilişkiye başlama durumu) ve sosyal sermaye (Diener ve Seligman, 2004: 1; Ballas ve Dorling, 2007; Barger, Donoho ve Wayment, 2009: 179); gelir (Scitovsky, 1978 akt. Diener ve öte., 2010: 52), eğitim, yaş, cinsiyet ve etnisite olarak ifade edilmektedir (Blanchflower ve Oswald, 2004: 1371; Melin, Fugl-Meyer ve Fugl-Meyer, 2003: 84; Goldbeck ve öte., 2007, s. 969).

Beutel ve öte. (2010: 37) çalışmasında olaylar karşısındaki dayanma gücü, iş sahibi olup olmama durumu, medeni durum, gelir seviyesi, özgüven ve kaygı düzeyi, depresyon ve bireyin yaşadığı ülke gibi faktörlerin de yaşam tatmini noktasında belirleyici olduğu belirtilmektedir. Çınar ve Özyılmaz (2019: 540)'a göre bireyin sosyal yaşamı, kültürel faaliyetleri, beklentileri, inançları, kişilik özellikleri, karakteristiği ve deneyimleri de yaşam tatminini doğrudan etkilemektedir.

Duygular da yaşam tatminini etkileme noktasında öne çıkmaktadır. Çünkü kavram olarak kişinin kendisi ile ilgili yapmış olduğu temel öz değerlendirmeler üzerine inşa edilmekte ve yaşam hakkındaki genel duyguları ifade etmektedir (Judge ve öte., 1998: 17; Veenhoven, 1996: 46). Temel öz değerlendirme (core self-evaluation) bu bağlamda bireylerin kendilerine atfetmiş oldukları değer, yeteneklerinin ve kapasitelerinin yine kendileri tarafından yapmış oldukları temel bir değerlendirme şekli olup yaşam tatmini ile yakından ilişkilendirilmektedir. Kavram aynı zamanda kendi içerisinde öz saygıyı (self esteem) da barındırmaktadır (Judge ve öte., 2005: 257-259). Coopersmith (1967: 4-5)'e göre öz saygı bireyin kendisini

yetenekli, önemli, başarılı ve değerli sıfatlarını kullanması suretiyle kendi kendini değerlendirmesi şeklinde ifade edilmektedir. Bu anlamda öz saygı bireyin günlük yaşamını şekillendiren önemli bir motivasyon unsuru olarak yaşam tatminini olumlu manada etkilemektedir (Kernis, 2003: 83-89; Akyüz, 2018: 174; Kwan, Bond ve Singelis, 1997: 1038).

Gerek iş gerekse özel yaşamda insan davranışındaki farklılıklar kişilik, tutumlar, zekâ, algılar, motivasyon ve yeteneklerdeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Wickramaratne ve Perera, 2016: 53-56). Söz konusu farklılıkların kaynaklarından birisi olan kişilik, alan yazında yaşam tatmini ile ilişkilendirilme noktasında öne çıkmaktadır (Steel, Schmidt ve Shultz, 2008: 138). Cüceloğlu (2006: 404) araştırmasına göre kişilik “bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış ilişki biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. Muindi (2016: 3)’ye göre ise kişilik bireysel karakteristiklerden kaynaklanan bireysel psikolojik sürecin deseni şeklinde ifade edilmektedir.

Kişiliği inceleyen pek çok teori olmakla birlikte en çok kabul gören, konuyu en kapsamlı şekilde ele alan ve kişilik özelliklerini en iyi yansıtan kuramın “Beş Faktör Kişilik Modeli – The Big 5” olduğu ifade edilmektedir (Digman, 1990: 420-421; Block, 1995: 187). Aşağıda yer alan şekilde modelin beş kişiliğe ait boyutları yer almaktadır.



Şekil 4: Beş Faktör Kişilik Boyutları

Kaynak: (Costa ve McCrae, 1992: 345)

Şekilde yer alan *duygusal dengesizlik* (neuroticism) boyutunda kişiler içine kapanık, karar mekanizması görece zayıf, endişeli ve mutsuz olarak

ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2011: 81). Nevrotikler strese daha yatkın olup bu boyuta girmeyen (duygusal tutarlılar) bireyler ise uyum sağlamada zorluk çekmeyen ve duygusal tepkiler noktasında tutarlı kişiliklerdir (Burger, 2006: 253-254; Costa ve McCrae, 1992: 345).

Dışadönük (extraversion) bireyler sosyal ilişkilerde başarılı, aktif, baskın karakterli, birey odaklı, olumlu düşünen ve cana yakın; dışadönüklük düzeyi düşük bireyler (içe dönükler) ise utangaç, sakın, mesafeli duran şeklinde sınıflandırılmaktadır (Costa Jr ve öte., 1986: 641; Costa ve McCrae, 1992: 345; Michel, Clark ve Jaramillo, 2011: 193).

Deneyime açık (openness to experience) kişiler yaratıcı, çeşitliliği tercih eden, kültürlü, entelektüel sıra dışı ve bağımsız olarak kategorize edilmektedir gelişime açık olamayanlar ise (kapalı kişilik) yaratıcı olmayan, geleneksel, rutini tercih eden, muhafazakâr ve analitik düşünemeyen şeklinde tanımlanmaktadır (Costa ve McCrae, 1992: 345; Burger, 2006: 254; Çetin ve Varoğlu, 2009: 60).

Uyumluluk (agreeableness) boyutunda yer alan kişiler arkadaş canlısı, fedakâr, sempatik, cömert, yumuşak kalpli olarak nitelendirilirken düşük uyumluluk sergileyenler çıkarıcı, ben odaklı, şüpheli şeklinde nitelendirilmektedir (Costa ve McCrae, 1992: 345). Bu boyutta kişinin merhamet ve düşmanlık kavramları arasındaki genel tutumu bir bütün olarak ele alınmaktadır (Sudak ve Zehir, 2013: 144).

Son boyut olan *sorumluluk* (conscientiousness) faktöründeki kişiler ise başarma arzusuna sahip, çalışkan, iyi organize olabilen, dakik ve azimli olarak ifade edilmektedir. Sorumlu olmayanlar da tembel, hayatında herhangi bir amacı olmayan, dağınık, ihmalkâr kişiler olarak vurgulanmaktadır (Costa Jr ve öte., 1986: 641; Costa ve McCrae, 1992: 345). Watson ve Hubbard (1996: 737)'a göre kişinin sorumluluk düzeyi arttıkça stres ile daha etkin bir şekilde mücadele edebilme adına proaktif ve sonuç odaklı davranış sergilediği ifade edilmektedir.

Günceli yansıtma adına kişilikle ilgili öne çıkan diğer bir yaklaşım ise “DISC” kişilik sınıflamasıdır (Padraig Consulting, 2019). Buna göre; D (dominant) tipi kişilik görev odaklı, uzun saatler çalışabilen ve sorumluluk almaktan çekinmeyen bir tipolojiyi yansıtmaktadır. I (influential)

sınıflamasında yer alan bireyler ise sosyal etkileşime açık, esnekliği seven, yeni fikirlere uyum sağlayan, iş yaşam dengesi bakımından işe daha fazla öncelik verebilenlerdir. S (steady) tipi ise başkalarını memnun etmeye çalışan el sever – diğerkam bireyleri ifade etmekte olup son sınıflamada yer alan C (conscientious) analitik becerilere sahip, problem çözebilen özerk iş kolikleri ifade etmektedir. Ancak bu tip yoğun çalışma temposu nedeniyle strese ve *tükenmişliğe* yatkın olarak tanımlanmaktadır.

Sonuç olarak yaşam tatmini etkileyen önemli unsurlar arasında yer alan kişilik bağlamında incelenen beş boyuttan özellikle gelişime açıklığın ve yüksek düzeyde sorumluluk bilincine sahip olmanın yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. (Sato, 2018: 43). Çalışmanın bundan sonraki bölümünde iyi oluş (well-being) kavramı ele alınacaktır.

1.3. İyi Oluş

Bireysel iyi oluşu etkileyen faktörlerin neler olduğunu araştırma gayreti farklı alanlardan sosyal bilimcileri bir araya getirmektedir. Gerek bireyi gerekse de toplumu ne mutlu eder? gibi sorular her ne kadar cevaplandırması zor olsa da günümüzde önem arz etmektedir (Blanchflower ve Oswald, 2004: 1360). Çalışmanın bu bölümünde iyi oluş kavramı ve unsurları, iyi oluş türleri ve iyi oluşun ölçümü hususlarına değinilecektir.

1.3.1. İyi Oluş Kavramı ve Unsurları

İyi oluş etimolojik olarak ele alındığında birden çok anlamı olan ve farklı şekillerde yorumlanmaya açık bir kavram olarak ifade edilmektedir. Bunun nedeni olarak; üzerinde uzlaşmaya varılmış bir tanımın olmaması, bazen sağlık (wellness) kavramının yerine kullanılabilmesi ve zaman içerisinde anlamsal olarak başkalaşım göstermesi öne sürülmektedir (Sinskey, Margolis ve Vinson, 2022: 214).

İyi oluş kavramının tanımlanması kolay olmamakla birlikte şu üç unsurun anlaşılmasının katkı sağlayacağı belirtilmektedir: 1) düşünsel anlamda iyi oluş için bir referans noktasının belirlenmesi 2) bireyin

homeostaz* bakımından denge sağlama ve ondan kaçınma ihtiyacı 3) içsel anlamda talepler ve zorluklar arasındaki dalgalanan ilişkiler. Buradan hareketle bir tanım yapıldığında iyi oluş, bireyin karşı karşıya olduğu kaynaklar ve zorluklar arasındaki denge noktası olarak ifade edilmektedir (Dodge ve öte., 2012: 230).

İyi oluşun tanımlanmasındaki zorluklar kavramın alan yazında hınzır** (wicked) problemler bağlamında da ele alınmasına neden olmaktadır (Sinskey, Margolis ve Vinson, 2022: 214). İlk olarak Rittel ve Weber (1973: 158-167) tarafından ifade edilen hınzır problem kavramı; problem tanımının açık bir şekilde yapılamadığı, net bir çözümünün olmadığı ve müteakip defalar çözülmek durumunda kalınan problemleri ifade etmektedir.

Alan yazında iyi oluşla ilgili olarak farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Keyes (1998: 121)'e göre riskli bir yaşama uyum sağlama sürecinin bir sonucu olarak olumsuz duyguların ve durumların yokluğu şeklinde ifade edilmektedir. Sağlık nasıl ki hasta olunmama durumundan daha fazlası ise iyi oluş da mutsuzluğun ötesinde daha geniş bir anlamı içermektedir (Huppert, 2014: 3).

Çalışma ekosistemi özelinde ele alındığında iyi oluş, iş görenin genel tecrübe durumu ve işlevinin kalitesi olarak tanımlanmaktadır (Van De Voorde, Paauwe ve Van Veldhoven, 2012: 393-394). Wilson ve öte. (2004: 567) iş gören iyi oluşu bakımından işin biçimine ve anlamlılığına, sosyal ve örgütsel çevrenin destekleyiciliğine, kariyer ve iş – yaşam iyileştirmesi bakımından sunulan fırsatların eşitliğine ve erişilebilirliğine vurgu yapmaktadır.

Yapılan tanımlamalardan pek çoğu iyi oluş kavramı ile ilgili olarak nedenleri ve bileşenleri hakkında varsayımlar içermekte olup bunlardan öne çıkanı konuyu şu şekilde özetlemektedir: Kısa vadeli mutluluk ile uzun süreli iyi oluş arasındaki farka vurgu yaparak iyi oluşu mutluluktan farklı bir bağlamda bireylerin bir bütün olarak yaşamlarından ne ölçüde tatmin oldukları, yaşamları üzerinde ne kadar kontrole sahip oldukları ve bir yaşam

* Vücudun fizyolojik olarak dengede kalabilme çabası (Menkü & Coşar, 2022, s. 10-11).

** “Wicked problem” yerli alan yazında karmaşık, habis, kötü huylu, muzip, zorlu, hınzır gibi farklı şekillerde ifade edilmektedir (Uzun, 2020: 146).

amaçlarının olup olmadığı hususlarını da kapsama dahil edilmesi (Michaelson, Mahony ve Schifferes, 2012: 6).

İyi oluşu açıklayan kavramlardan birisi de psikolojik iyi oluş olarak öne çıkmakta olup kişinin kendisinin ve kapasitesinin farkında olması, yaşamında karşılaşılabileceği zorluklarla mücadele noktasında kendi kaynaklarını kullanabilmesi hem kendisine hem de çevresine olumlu bir tutum sergilemesi, kısaca psikolojik olarak kapasitesini etkin bir şekilde açığa çıkarabilmesini ifade etmektedir (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002: 1008; Ryff ve Singer, 2008: 13). Buna paralel olarak Wright, Cropanzano ve Bonett (2007: 95) psikolojik iyi oluşu bireyin psikolojik işlevinin genel etkinlik durumu olarak tanımlamaktadır.

İyi oluşun önemli bir boyutu olan psikolojik iyi oluş yönetim alanında yapılan araştırmalarında yaygın olarak yer almakta olup (Vanhala ve Tuomi, 2006; Wright ve Cropanzano, 2000) daha çok ödomonik iyi oluş başlığı altında mutluluğun öne çıkartılmasıyla, kendini gerçekleştirme ve zindelik (vitality) kavramlarıyla birlikte ele alınmaktadır (Ryff, 1989: 1070; McGregor ve Little, 1998: 503; Ryan ve Deci, 2000: 75). Grant, Christianson ve Price (2007: 52) psikolojik iyi oluşun vekalet, tatmin, öz saygı ve bireyin kapasitesini de içerdiğini ifade etmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerde ödomonik iyi oluşa detaylı bir şekilde yer verilecektir.

Eger ve Maridal (2015: 47) araştırmasına göre iyi oluşun nedensel etmenlerinin anlaşılması adına yapılan çalışmalarda konunun mutluluk (kısa vadeli duygulanım durumu) ve yaşam tatmini (uzun vadeli bilişsel tecrübe) olmak üzere iki farklı bağlamda ele alındığı gözlemlenmektedir. Söz konusu bağlamlar değerlendirici iyi oluş (evaluative well – being) ve duygusal iyi oluş (affective well – being) olarak kategorize edilmektedir. Aşağıda yer alan şekilde bu iyi oluşlara ait detaylar yer almaktadır.

Saf Biliş

Yaşam Tatmini

Mutluluk

Saf Duygulanım



Değerlendirici İyi Oluş

Duygusal İyi Oluş

Şekil 5: Değerlendirici ve Duygusal İyi Oluş

Kaynak:(Eger ve Maridal, 2015: 47)

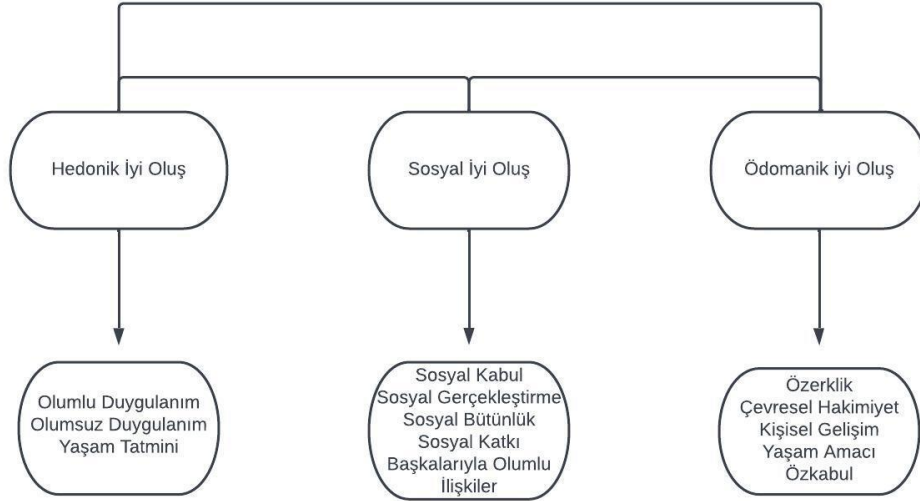
Şekilde de görüldüğü üzere değerlendirici ve duygusal iyi oluş arasında saf biliş, yaşam tatmini mutluluk ve saf duygulanım kavramları yer almaktadır. Söz konusu iyi oluşlar iki ana kaynaktan beslenmekte olup bunlar yaşamaya elverişlilik (*livability*) ve yaşanabilirlik (*lifeability*) olarak ifade edilmektedir. Değerlendirici ve duygusal iyi oluşa neden olan unsurlar şu şekilde öne çıkmaktadır (Eger ve Maridal, 2015: 48-50):

- *Yaşam standardı* – orta gelir düzeyine kadar Değerlendirici İyi Oluş (DİÖ) yaşam standardı tarafından etkilenirken, Duygusal İyi Oluş (DUİÖ) kısa vadede sadece mutluluktan etkilenmektedir.
- *Sağlık ve çevre* – yaşam beklentisi, intihar oranları, olumlu deneyimler, hava ve su kirliliği gibi unsurlar öne çıkmaktadır.
- *Özgürlük* – politik, ekonomik ve din özgürlüğü ele alınmaktadır.
- *Toplum ve ilişkiler* – aile, sosyal hayat ve arkadaşlıklar noktasında etkiler söz konusudur.
- *Bariş ve güvenlik* – şiddet, yolsuzluk ve suçlar.
- *Fırsatlar* – eğitime erişim ve istihdam durumu.

İyi oluş son zamanlarda araştırılmakta olan şemsiye bir kavram olup tam olarak aynı anlama gelmese de mutluluk, öznel iyi oluş (subjective well – being), yaşam tatmini, iyimserlik ve umut gibi olgularla eşbiçimli

(izomorfik) bir şekilde pozitif bağlamda ve deneyimlerle birlikte ele alınmaktadır (Veenhoven, 2012: 63; Røysamb ve öte., 2002: 211).

Alagaraja (2020: 20)'nın çalışmasına göre alan yazındaki farklı iyi oluş tanımlamaları aynı zamanda öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, akıl sağlığı, hedonik ve ödomonik iyi oluş ve yaşam tatmini kavramlarını da ifade etmektedir. Bu anlamda şemsiye bir kavram olarak nitelendirilebilecek iyi oluş kendi içerisinde hedonik, sosyal ve ödomonik iyi oluşları ve bireyin psikolojik, fizyolojik ve sosyal fonksiyonlarını da içermektedir (Gallagher, Lopez ve Preacher, 2009: 1035; Nussbaum, 2001; Sen, 1993 akt. Grant, Christianson ve Price, 2007: 52). Aşağıda yer alan şekilde söz konusu iyi oluşlar ve içeriklerine ait detaylar yer almaktadır.



Şekil 6: Yaşamsal Genel İyi Oluş Modeli

Kaynak: (Gallagher, Lopez ve Preacher, 2009: 1035)

Şekilden de görüleceği yaşam tatmini kavramı olumlu ve olumsuz duygulanımlarla birlikte hedonik iyi oluş bağlamında ele alınmaktadır. Bireyin kabullenme durumu, gerçekleştirmesi, bütünlüğü, sağladığı katkı ve diğer bireylerle olan olumlu ilişkileri sosyal iyi oluş kapsamına girmektedir. Bir diğer boyut olan ödomonik iyi oluş ise özerklik, çevreye karşı hâkim olma durumu, kişisel gelişim, yaşam amacı ve öz kabul gibi unsurları içermektedir.

Müteakip bölümde sırasıyla hedonik, ödomonik ve sosyal iyi oluş kavramları ele alınacaktır.

1.3.2. Hedonik İyi Oluş

Alan yazında iyi oluş farklı yaklaşımlardan ele alınmaktadır. Parfit (1984: 4-9) tarafından yapılan sınıflandırmada hedonik yaklaşım bu anlamda öne çıkmaktadır. Kökeni Yunan düşünür Aristippos'a kadar dayandırılan bu yaklaşım (Ryan ve Deci, 2001: 143) iyi oluşu zevk, acı, memnuniyet, mutluluk ve üzüntü gibi farklı bağlamlarda ele almaktadır (bkz. Sumner, 1996; Kahneman, Diener ve Schwarz, 1999).

Hedonik iyi oluş tatmin neticesinde elde edilen tecrübe düzeyinin öznel boyutunu ifade etmekte olup bu durum bazen yaşanan olaylara karşı gösterilen duygusal tepkiler şeklinde ifade edilmektedir. Söz konusu tepkiler bazen mutluluk ve olumlu duygulanımlar olabileceği gibi bazen de öfke, stres ve üzüntü şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bilişsel değerlendirme neticesinde tecrübe edilen yaşam ve iş tatminleri de hedonik çerçevede ele alınmaktadır (Bentein ve Panaccio, 2021: 46-47).

Hedonik iyi oluş genel itibarıyla mutluluk, tatmin ve bireyin olumlu duygulara yer vererek olumsuzları elimine etmesi ile ilişkilendirilmektedir (Deci ve Ryan, 2008: 1; Waterman, 1993: 679; Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999: 276). Watson ve öte. (1999: 827) araştırması duygulanım durumları, ruh hali ve duygularla ilgili yapılan araştırmalarda bireylerin duygulanım durumlarını yansıtan en iyi bağlamın hedonik olduğunu ifade etmektedir.

İyi oluş: Hedonik Psikolojinin Temelleri (Kahneman, Diener ve Schwarz, 1999) çalışmasının yayınlanmasından sonra öznel iyi oluş (subjective well – being) hedonik iyi oluşla bir anılır hale gelmiştir (Deci ve Ryan, 2008: 2). Bunun yanı sıra kavram olarak pek çok çalışmada iyi oluşa örnek teşkil ettiği belirtilmektedir (Fisher, 2010: 385).

Öznel iyi oluşun (*Subjective Well-Being*) hedonik bağlamda önemli bir bileşen olarak alan yazında pek çok çalışmada ele alındığı ifade edilmektedir (Fisher, 2014, s. 2). En genel ifadeyle öznel iyi oluş, hayata iyi yönden bakarak olumlu hissetmek olarak ifade edilmektedir. Böyle bir durumda bireyin yüksek düzeyde öznel iyi oluşa sahip olduğunu söylemek mümkündür zira birey, üzüntü ve öfke gibi duyguları nadiren deneyimler. Aksi söz konusu olduğunda hayattan daha az keyif alarak öfke ve endişe

gibi duygu durumları ortaya çıkabilmektedir (Diener, Suh ve Oishi, 1997: 25).

Öznel iyi oluş ve mutluluk birbiri ile yakından ilişkilendirilerek mutluluk kavramı olarak bilimsel bağlamda öznel iyi oluş üzerinden araştırılmaktadır (Diener, 1984: 542-543; Diener, 2000: 36). Öyle ki bazı çalışmalarda mutluluk, öznel iyi oluşun sonucu olarak açıklanmaktadır (Newman ve öte., 2018: 613). Öznel iyi oluşun araştırılmasında *Mutluluk Nedir? Kim Mutludur? Bireyi Ne Mutlu Eder?* gibi sorular öne çıkmaktadır (Wilson, 1967; Diener, 1984; Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

Birçok düşünür “Mutluluk nedir?” sorusunun cevabını uzun zamandır aramakta olup üzerinde henüz mutabakata varılmış bir tanım bulunmamaktadır (bkz. Sumner, 1996). Genel itibarıyla ele alındığında mutluluğun yaşam tatmininin bir göstergesi olan gizil bir yapı olduğu şeklinde bir tanımlama alan yazında yer almaktadır. Kimin mutlu olduğuna gelince kişilik özelliklerine bağlı olarak dışadönükler, olumlu düşünebilme yetisine sahip olanlar ve diğer bireylerle sosyal ilişkiler yönünden güçlü olanların avantajlı oldukları ifade edilmektedir. Bireyi mutlu eden faktörlerin ise olumlu olaylardan ziyade sahip olduğu yetenekler, kaynaklar ve hedefleri ile bu hedeflerine ne ölçüde ulaşmış ulaşılamadığı olduğu belirtilmektedir (Oishi ve Koo, 2008: 291).

Mutluluk konusunda alan yazında çalışmaları ile öne çıkan Ruth Veenhoven kavramı, hayatın sunmuş olduğu fırsatlar sayesinde elde edilenlerle, bu durumun bireyin iç ve dış dünyasına olan etkileri olmak üzere iki farklı boyut üzerinden ele almaktadır. Yaşanabilir çevre ve yaşam becerileri fırsatlar bağlamında sunulan özellikler iken, hayatın hakkını vermek ve onu yararlı kılmak, elde edilen sonuçlar olarak ifade edilmektedir (Veenhoven, 2013; Baltaş, 2022: 162-163).

İyi oluş bir anlamda zevk ve mutluluk lenslerinden hedonik bağlamda kendi içerisinde bileşenleri olan öznel iyi oluş ve mutluluk kavramları üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Bundan sonraki kısımda iyi oluşun diğer önemli boyutlarından olan ödomonik bağlama yer verilecektir.

1.3.3. Ödomonik İyi Oluş

Sokrates tarafından sorulan “*İnsan Nasıl Yaşamalı?*” sorusu, doğru ya da yanlış yaşamın daha ötesine geçerek ontolojik bağlamda ödomonik iyi oluşu kapsamaktadır (Haybron, 2008: 18). Kökeni Aristoteles’in Nikomakhos’a Etik (Aristoteles, 2020) adlı eserine dayandırılan ödömoni bundan yaklaşık olarak 2300 yıl önce mutluluk bağlamında “Hayatın anlamı ve amacı insan varoluşunun bütün hedefidir.” şeklinde tanımlamaktadır. Buradan hareketle, kavramın genel olarak *insan refahı* şeklinde ifade edilebileceği belirtilmektedir (Leonhard, 2020: 140).

Kavram olarak ödömoni belirli bir yaşam tarzı neticesinde meydana gelen bir olaydan ziyade bir yaşam şekli olarak tanımlanmaktadır (Ryan, Huta ve Deci, 2008: 143). Waterman (1993: 678)’a göre ödomonik iyi oluş mutluluktan daha fazlasını içermekte olup bireyin potansiyelini gerçekleştirme şeklinde yorumlanmaktadır. Ödömoni, bireyin davranışına eşlik eden duygularının potansiyelini gerçekleştirdiği süreçle bir tutarlılık göstermesi şeklinde de ifade edilmektedir (Waterman, 1984: 16).

Fromm (1981: xxvi) Aristoteles ekolünün etkisiyle ideal (optimal) iyi oluşu (*vivere bene*) bireyin öznel olarak hissettiği ihtiyaçları ile nesnel ihtiyaçları arasında bir ayırım yapabilme durumu olarak ifade etmektedir. Öznel ihtiyaçlar hazza dayalı ve anlık olması hasebiyle gelişime zarar verirken, nesnel olanlar gelişime katkı sağlayarak ödomonik iyi oluşun üretilmesine yardımcı olmaktadır. Ödomonik bağlam iyi oluşu tanımlamada daha elverişli bir yaklaşım olup bireyin değerleriyle holistik bir çerçevede büyük oranda örtüştüğü durumda ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Ryff ve Singer, 1998: 1; Ryan ve Deci, 2001: 146).

Baltaş (2022: 298)’a göre ödomonik yaşamın dört ana özelliği bulunmakta olup bunlar şu şekilde açıklanmaktadır:

- Birey sahip olduğu manevi değerleri, takdir edilmekten ziyade içinden öyle geldiğine inandığı için başkasına veya topluma katkıda bulunma noktasında kullanmak ister.
- Birey başkaları tarafından beğenilme arzusunu bir kenara bırakarak doğal davranmayı tercih eder.

- Etrafında olana bitene kayıtsız kalamaz.
- Bağıllık ve otonomi gibi özelliklerini öne çıkararak şahsi psikolojik ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde davranış biçimi sergiler.

Maslow (1943)'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son basamağı olan kendini gerçekleştirme (self-actualization) ile ilişkilendirilmesi mümkün olan ödomonik yaklaşım, iyi oluşun sadece kısa süreli mutluluk ile sağlanamayacağını aynı zamanda sosyal ilişkiler, otonomi, yaşamın anlamı ve kişisel gelişim gibi faktörlerin gerekliliğine de vurgu yapmaktadır (Ryff, 1989: 1071).

Farklı çalışmalar yukarıda ifade edilen faktörler ekseninde ödomonik iyi oluşu aynı zamanda psikolojik bileşenlerle ele almaktadır (bkz. Keyes, 2002). Bireyin kendisine daha ulaşılabilir hedefler belirlemesi suretiyle, söz konusu bileşenlerin bir yansıması olarak ödömoninin ruhsal sağlığa katkıda bulunduğu ifade edilmektedir (Work, Parker, Turner ve Griffin, 2003: 95; Warr, 1994: 84-85). Belirlenen amaçların tecrübe edilmesi ve yaşamın bir anlamının olup olmadığı da ödomonik iyi oluşun önemli etkenleri arasında yer almaktadır bkz. (Steger, Frazier, Oishi ve Kaler, 2006).

Hedonik ve ödomonik bağlam yazında her ne kadar iki farklı paradigma gibi görülüp tartışmalar devam etse de iyi oluş çok boyutlu bir yapı olduğundan her ikisini de içermektedir. King (2008: 433)'e göre böyle bir ayrımın yapılmasının gereksiz olduğu ve konuyu yapaylaştırdığı ifade edilmektedir. Her iki yaklaşımın özünde bireyin kendini iyi hissetmesi ve işlevini etkin bir şekilde yerine getirebiliyor olması paydasında buluştuklarını söylemek mümkün gözükmemektedir (Huppert ve So, 2013: 838).

Buraya kadar genel hatları ile her iki boyut ele alınmaya çalışılmıştır. Müteakip bölümde bu çalışma kapsamındaki son boyut olan sosyal iyi oluşa yer verilecektir.

1.3.4. Sosyal İyi Oluş

Sosyoloji alan yazınında kendine yer bulmaya başlayan sosyal iyi oluşun bireysel anlamda anomi ve yalnızlaşma (*alienation*) gibi konu

başlıkları altında ele alındığı gözlemlenmektedir (Durkheim, 2005; Seeman, 1959; Seeman, 1983; Mirowsky ve Ross, 1989). Söz konusu kavramların pandemi sonrası iş ve yaşam bağlamlarında ortaya çıkan durumla örtüştüğü düşünülmektedir.

Sosyal iyi oluş alan yazında farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü tarafından sosyal iyi oluş bireyin genel sağlık durumunun önemli bir bileşeni olarak belirtilmektedir (World Health Organization, 2014: 1). Keyes (1998: 122) araştırmasına göre sosyal iyi oluş “bireyin toplumda kendi durum ve işlevlerini değerlendirmesi” olarak ifade edilmektedir. Farklı çalışmalar incelendiğinde sosyal iyi oluş *sosyal davranış* (social behavior), *sosyal irtibatlar* (social contacts) ve *sosyal katılım* (social participation) nosyonlarıyla eş anlamlı olarak tanımlanmaktadır (Larson, 1998: 289). Her ne kadar tanımlar farklı perspektiflerden ele alınsa da ağırlıklı olarak sosyal destek ve sosyal yaşama uyum bağlamlarının öne çıktığı gözlemlenmektedir (McDowell, 2006; 150-152).

Sosyal iyi oluş alan yazınında öne çıkan sosyal destek ve sosyal yaşama uyumun sosyal sermaye kavramı ile yakından ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir. Robert Putnam tarafından kaleme alınan ve alan yazında öne çıkan *Tek Başına Bowling* (Bowling Alone) adlı çalışmada sosyal sermaye “bireyler ve sosyal ağlar arasında cereyan eden karşılıklı (reciprocal) alışveriş ve güven kaynaklı bağlantılar” olarak ifade edilmektedir (Putnam, 2000: 19). Güçlü sosyal sermaye, sağlığı olumlu yönde etkilerken, işsizliği azaltmakta ve yaşama pek çok açıdan değer katmaktadır (Morrow ve Scorgie-Porter, 2017: 5). Bu açıdan bakıldığında, bağlamsal olarak pandemi sonrası ortaya çıkan çalışma modelleri ile bir örüntüleme (pattern) mümkün gözükmemektedir.

Sosyal iyi oluş kendi içerisinde beş boyuttan oluşmaktadır (Keyes C. , 1998: 122). Bunlar sırasıyla;

Sosyal entegrasyon; bireyin bilinçli ve motive edilmiş karşılıklı ilişkiler sistemi (Heckmann, 2005: 9) ve bireyin toplumla olan ilişkisinin düzeyi (Keyes, 1998: 122),

Sosyal kabul; toplumun diğer insanların karakter ve nitelikleri bağlamında genelleştirilmiş bir kategori olarak yorumlanması (Keyes, 1998: 122),

Sosyal katkı; bireyin sosyal değerlerinin bir değerlendirmesi (Keyes, 1998: 122),

Sosyal gerçekleştirme; toplumun sahip olduğu potansiyelin ve gidişatının değerlendirilmesi (Keyes, 1998: 122),

Ve son boyut olan *Sosyal bütünlük*; sosyal dünyanın niteliği, düzenlenmesi ve işleyişinin algılanma durumu olup dünya hakkında bir bilgi sahibi olma çabasını ifade etmektedir.

Sosyal iyi oluş başlığı altında son olarak kavramın ölçülme durumuna kısaca değinilecektir. Dünya Sağlık Örgütü sağlık kavramını hastalık halinin olmamasının ötesinde holistik bir bakış açısıyla fiziksel, mental ve sosyal iyi oluş bakımından tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır (World Health Organization, 2022: 1). Ancak sosyal iyi oluş genel olarak ekonomik göstergeler bağlamına (ör. Gayri Safi Yurt İçi Hasıla – GSYİH) indirgenerek ele alınmaktadır (Andrews ve Withey, 1976 akt. Shapiro ve Keyes, 2008: 331).

Sürdürülebilirlik hassasiyetinin öne çıkmasıyla birlikte iyi oluş kavramının ekonomik, çevresel ve sosyal bağlamda GYİH ile ölçümünün yeterli olmadığı düşüncesinden hareketle 2008 yılında Fransa Cumhurbaşkanı Nicholas Sarkozy'nin teşvikiyle Nobel ödüllü ekonomist Joseph Stiglitz, Amartya Sen ve Fransız ekonomist Jean-Paul Fitoussi tarafından bir rapor hazırlanmıştır (Stiglitz, Sen ve Fitoussi, 2009: 8). Stiglitz, Sen ve Fitoussi (2009: 143-144) raporunun öne çıkan yaşam kalitesi (quality of life) bölümünde de ifade edildiği üzere iyi oluş kavramında maddi unsurların tek başına belirleyici olamayacağı belirtilmektedir. Aynı zamanda bireyin sosyal çevresinin, yaşamının ve maddi olmayan unsurlarının da dikkate alınmasının gerekliliği raporun önemli çıktıları arasında yer almaktadır.

Noll (2011: 111-115)'un araştırmasına göre Stiglitz, Sen ve Fitoussi raporu iyi oluşun ölçümünü akademik bağlama taşıması bakımından kilit bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda konu ile ilgili olarak yasa koyucular ve

toplum nezdinde bir farkındalık oluşması söz konusudur. Özetle, raporun iyi oluşu GSYİH'nin ötesine taşınması gerekliliği vurgusuyla bir paradigma değişimine yol açtığı düşünülmektedir.

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında iyi oluş kavramına ana hatlarıyla değinilmeye çalışılmış olup bundan sonraki bölümde tükenmişlik başlığına yer verilecektir.

1.4. Tükenmişlik

Çalışmanın bu bölümünde tükenmişlik kavramı, boyutları ve tükenmişliği etkileyen faktörler ele alınacaktır.

1.4.1. Tükenmişlik Kavramı ve Boyutları

Greene'in 1961 tarihli eseri olan “Bir Tükenmişlik Olayı” (A Burn – Out Case) isimli romanında bir mimarın mental açıdan çöküntüye uğraması ve bu nedenle her şeyi arkasında bırakıp Afrika'ya gidişi konu edilmektedir. Söz konusu romanda tükenmişlik; yoğun bir bitkinlik hali ve bireyin işiyle ilgili olarak hissettiği öfke duygusu neticesinde motivasyonunu kaybetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 398).

Tükenmişliğin kavram olarak 1970'li yıllarda sosyal hizmetler ve sağlık çalışanları bakımından ele alınmaya başladığı belirtilmektedir (Freudenberger, 1975; Maslach, 1976; Perlman ve Hartman, 1982). Bununla birlikte konunun bireysel bağlamın ötesinde, bireyin örgüt içerisindeki diğer bireylerle ilişkisi zemininde işlendiği ifade edilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399-400).

Freudenberger tarafından 1974'te “Staff Burn-Out” isimli makaleyle alan yazında ilk olarak ele alınan kavram, yazar tarafından “başarısız olma, yıpranma, aşırı yükleme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade edilmektedir (Freudenberger, 1974: 159).

Pines ve Aronson (1988: 9) çalışmasına göre tükenmişlik “uzun vadeli talepkâr duygu durumlarından kaynaklanan fiziksel, duygusal ve mental yıpranma” olarak tanımlanmaktadır. Alan yazında genel kabul gören tanım, kavramı şu şekilde ifade etmektedir: “bireyin işi dolayısı ile sürekli

insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda kalması ve bu esnada yoğun duygusal taleplerle karşılaşması sonucu yaşadığı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi” (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

Alan yazındaki güncel çalışmalar incelendiğinde üzerinde hem fikir olunan üç farklı tükenmişlik boyutu olup bunlar şu şekilde ifade edilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016; Newell ve MacNeil, 2010; World Health Organisation, 2019): a) bitkinlik, tükenme (exhaustion) b) hor görme, uzaklaşma (cynicism) c) yetersizlik (inefficacy). Tükenme ilk boyutta bireyin kendisini işe verememesi, ikinci boyutta işiyle arasına bir mesafe koyması ve son boyutta ise performans bakımından yetersiz olma durumu şeklinde ortaya kendini göstermektedir (Montero-Marin ve öte., 2016).

Alan yazında genel kabul gören diğer tükenmişlik boyutları *duygusal tükenme*, *duyarsızlaşma* ve *kişisel başarıda azalma hissi* olarak üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399). Buna göre;

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Bu boyutta kişide bitkinlik, enerjide azalma ve duygusal bakımdan yıpranmış hissetme şeklinde semptomlar ortaya çıkmakta olup tükenmişliğin kritik ve öne çıkan boyutu olarak ifade edilmektedir. İş yükünün artması, iş yerinde yaşanan çatışmalar, elverişsiz çalışma şartları temel nedenleri arasındadır. Bu durumda bireyler tükenmişliği aşma adına kendilerinde yeterli gücü bulmamaktadırlar (Maslach ve Goldberg, 1998: 63; Leiter ve Maslach, 1988: 297).

Duyarsızlaşma (Depersonalization): Bu boyut, tükenmişliğin kişiler arası iletişim hususunda ortaya çıkardığı sorunlara vurgu yapmaktadır. Bireyin insani özelliklerinden uzaklaştığı, karşısındakine karşı kibirli bir tutum sergileyerek onu görmezden geldiği ve duygusuzlaştığı belirtilmektedir. Bu durum doğal olarak kişinin işine karşı kayıtsız kalmasına ve hedeflerinden uzaklaşmasına neden olmaktadır. Bireyin bir anlamda tükenmişlik kaynaklı zararı azaltması adına diğerleriyle arasına bir nevi duygusal tampon uyguladığı belirtilmektedir (Maslach ve Goldberg,

1998: 63-64; Leiter ve Maslach, 1988: 297; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 399).

Kişisel Başarıda Azalma Hissi (Reduced Personal Accomplishment):

Bu boyutta kişinin kendisini eleştirel bağlamda değerlendirme eğiliminde olduğu ifade edilerek kişisel gelişime vurgu yapılmaktadır. Böyle bir durumda birey kendisini yetersiz hissetmekte, yetkinliklerini sorgulamakta ve motivasyonu azalmaktadır. İşiyile ilgili olarak harcadığı eforun yeterli olmadığı düşüncesine kapılarak çevresine bir fayda sağlamadığına inanması da söz konusu olabilmektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; 403; Maslach, 2003: 190; Leiter ve Maslach, 1988: 297-298). Bu boyutu deneyimleyen kişiler *Ben Ne Yapıyorum? Ben Neden Buradayım?* şeklinde sorgulamalar ya da *Belki seçtiğim meslek noktasında hata yaptım!* gibi ifadelerle bir takım ontolojik sorgulamalar yaparak pişmanlık yaşamaktadır (Maslach, 2006: 38).

1.4.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişliği etkileyen faktörlere geçmeden önce kısaca sektörel bağlamda hangi meslek gruplarının ne oranda etkilendiğine bakmanın faydalı olacağı düşünülmektedir.

Kişiler yaşamlarının önemli bir kısmında iş yerinde bulunmaktadır (Akkoç ve Tunç, 2015). Bilhassa öğretmenler, banka çalışanları, avukatlar ve sağlık sektörü personeli olmak üzere birebir iletişimin yoğun yaşandığı meslek gruplarında tükenmişlik düzeyleri diğer sektörlerle nazaran daha fazla gözlemlenmektedir (Avcı ve Seferoğlu, 2011: 14; Öz ve Çeviren, 2017: 43). Aşağıda yer alan tabloda belirli başlı meslek gruplarına ait tükenmişlik oranları yer almaktadır.

Tablo 5: Meslek Gruplarına Göre Tükenmişlik Düzeyleri

Meslek Grubu	Kaynak	Tükenmişlik Oranı
Tıp öğrencileri	(Mazurkiewicz ve öte., 2012)	71.0
Veterinerler	(Kogan ve öte., 2020)	58.3
Arama kurtarma ekipleri	(Chatzea ve öte., 2018)	57.0
Doktorlar	(Kansoun ve öte., 2019)	54.0
Dişçiler	(Castañeda Aguilera ve öte.,2013)	52.2
Hemşireler	(Zhang ve öte., 2018)	52.0
Polisler	(Queirós ve öte., 2020)	11.0
Öğretmenler	(Carlotto ve Câmara , 2019)	7.5

Kaynak: (Holland, Brock, Oren ve van Eckhardt, 2022: 7)

Tablodan da görüldüğü üzere tükenmişlik düzeylerinin doktorlar başta olmak üzere sağlık çalışanları özelinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Polislik ve öğretmenlik meslek grupları incelendiğinde tükenmişliğin gözle görülür bir şekilde azaldığı ifade edilmektedir.

Rupert, Miller ve Dorociak (2015: 172) tükenmişliğe neden olan faktörleri işten kaynaklanan talepler, işyerinin sunmuş olduğu kaynaklar, iş görenin bireysel kaynakları ve iş yaşam dengesinin tesis edilip edilememesi olarak ifade etmektedir. Rol belirsizliği, rol çatışması, rol kaynaklı stres, iş yükü ve iş baskısı işten kaynaklanan tükenmişlik faktörleri arasında yer almaktadır (Bakker ve Costa, 2014: 113). İş yükünün haricinde diğer öne çıkan etkenler; işte yeteri kadar etkili olamama, işle ilgili olarak anlam arayışı, sosyal izolasyon ve bireysel değerler ile örgütsel değerlerin çatışması şeklinde öne çıkmaktadır (Dyrbye ve öte., 2020: 36). Buradan da anlaşılacağı üzere tükenmişlik gerek örgütsel gerekse bireysel nedenlerle ortaya çıkarken örgütsel kaynaklı faktörlerin daha ağır bastığı belirtilmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998: 69).

Bireyin sosyal, çevresel ya da kişisel olarak karşılaştığı problemlere uyum sağlayabilmesi için harcadığı efor *allostatik yük* olarak tanımlanmaktadır. Hem ruhsal hem de fizyolojik olabilen söz konusu yük, aşınma ve yıpranma indeksi şeklinde de ifade edilmektedir. Tükenmişliğe neden olan iş – yaşam dengesinin oluşturulamamasının neticesinde işten

kaynaklanan olumsuzlukların iş dışı yaşama yansımalarının söz konusu kavram ile açıklanması mümkün gözükmemektedir (McEwen ve Wingfield, 2010: 106; Menkü ve Coşar, 2022: 10).

Allostatik yük neticesinde ortaya çıkması muhtemel olan stres alan yazında bir diğer önemli tükenmişlik kaynağı olarak belirtilmektedir (Lloyd, King ve Chenoweth, 2002: 255). Cordes ve Dougherty (1993: 625) araştırmasına göre bilhassa rol kaynaklı stres tükenmişliğin ana bileşenlerinden biri olan *duygusal tükenmeyle* (emotional exhaustion) yakından ilişkilendirilmektedir. Alan yazında öne çıkan diğer çalışmalara göre bireyin işi üzerinde kontrol durumu (job control) tükenmişlik hususunda önemli bir belirleyici olup kontrole sahip olunmaması durumunda bireyin başarıma arzusunu olumsuz etkilemektedir (Glass ve McKnight, 1996: 37-39; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001: 417).

Buraya kadar olan bölümde tükenmişlik kavramı ana hatlarıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Bundan sonra çalışma biçimleri ve dönüşümü incelenerek geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışma modellerine değinilecektir.

1.5. Çalışma Biçimleri ve Dönüşümü

Tez çalışmasının bu bölümünde çalışma kavramı, çalışmanın çeşitleri ve zaman içinde nasıl dönüştüğü ele alınacaktır. Araştırma konusu bağlamına uygun olması açısından çalışmanın sanayi devrimi ve sonrasındaki (post-fordist) gelişim sürecine yer verilecektir.

İnsanlık tarihi kadar eski olan çalışmanın bir eylem mi yoksa boş zamanı değerlendirme amacıyla yapılan bir aktivite mi olduğu şeklinde değerlendirilmesi, mevcut *zaman*, *mekân* ve *kültür* bağlamıyla yakından ilişkilendirilmektedir (Grinth, 1998: 7). Yapılan işin çalışma olarak nitelendirilmesi için söz konusu üç kriterin temel göstergeler olduğu belirtilmektedir (Keser, 2009: 2; Bozkurt, 2000: 15-17).

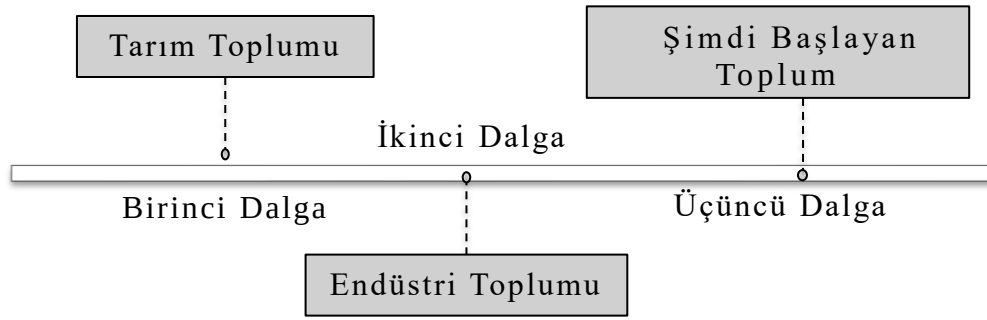
Çalışmanın bireyin yaşamında ne kadar merkezi bir konumda olduğunu, Hulin (2002: 8) şu şekilde ifade etmektedir: “...özellikle çalışma, hayatımızı oldukça fazla etkilemektedir. İş veya meslek seçimimizde olduğu gibi, hayatımızda yaptığımız hiçbir seçim (eşimiz dışında) kendimizi, ailemizi, çocuklarımızı, değerlerimizi ya da statümüzü bu kadar etkilememiştir.”

Buradan hareketle çalışmanın yaşam için ne kadar önem arz ettiği görülmektedir.

Etimolojik olarak ele alındığında çalışma Antik Yunan ve Roma’da acı, zorluk ve bitkinlik şeklinde tarif edilmektedir (Lordoğlu, Törüner ve Özkaplan, 2014: 1). Méda (2010: 33)’ya göre Fransızcadaki *travail* (çalışma) kavramının akla gelen öncelikli anlamının doğum sancısı olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle, çalışma sürecinin bir eser ortaya çıkarma olduğu düşünüldüğünde doğum sancısı gibi hem zorlu bir süreç olduğu hem de kendi içerisinde güzellikler içermesinden ötürü diyalektik yönü vurgulanmaktadır (Agamenon Oliveira, 2014: xi).

Giddens (2000: 355) çalışmayı bir iş olarak ifade ederken hem bedensel hem de zihinsel bir efor harcanmasına vurgu yapmaktadır. İş; “Amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretimde zihinsel veya fiziksel çaba harcanmasını gerektiren, bazı görevlerin yapılması” şeklinde tanımlamaktadır. Söz konusu ihtiyaçların bireyin kendisinin ya da başkasının ihtiyaçlarını gidermesine yönelik olduğu belirtilmektedir (Marshall, 2009: 110). Godelier (1980: 167) konuya daha ontolojik bir boyuttan bakarak bireyin doğayı bir nevi ilham kaynağı olarak kullanarak var oluşunu anlamlandırmaya çalıştığı çabalarının bütünü şeklinde ele almaktadır.

Çalışmanın dönüşümüne bakıldığında konunun genellikle avcı ve toplayıcı toplumlar, tarım toplumları, sanayi kapitalizmi ve sanayi ötesi olmak üzere farklı şekilde gruplandırıldığı görülmektedir (Edgell, 2012: 2). Bu çalışmada araştırma konusuyla daha yakından örtüştüğü düşünülen Alvin Toffler (2008)’in *Üçüncü Dalga* metaforu üzerinden ele alınacaktır. Aşağıda konu ile ilgili zaman çizelgesi yer almaktadır.



Şekil 7: Toffler’de Toplum Evreleri

Kaynak: (Toffler, 2008: 11)

Şekilden de görüleceği üzere Toffler toplumları üç evreye ayırmaktadır. Birinci dalga ile ifade edilen tarım, ikinci dalga ile endüstri ve son aşamada üçüncü dalgada şimdi başlayan toplum şeklinde ifade edilmektedir. Çalışma her ne kadar 1980’li yıllarda yapılmış olsa da günümüz bağlamını iyi yansıttığı düşünülmektedir. Öyle ki üçüncü dalga ile yeni bir yaşam biçiminin ortaya çıktığını, aile yapısındaki değişimleri vurgulayarak *elektronik ev* (electronic cottage) vurgusu yaparak kurumlardaki köklü değişimin altını çizmektedir. Nitekim pandemi sürecinde yeni bir gerçeklik olarak ortaya çıkan *Hayat Eve Sığar* (HES) (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2020) uygulaması adeta Toffler’i doğrular niteliktedir.

Bu çalışmada değişim süreci, endüstri (ikinci dalga) ve şimdi başlayan toplumlar (üçüncü dalga) bağlamında ele alınacaktır. Müteakip bölümlerde geleneksel, uzaktan ve hibrit çalışma bağlamlarında ilgili dönemlerin özellikleri ele alınarak söz konusu çalışma modelleri açıklanacaktır.

1.5.1. Geleneksel Çalışma

Geleneksel çalışma ile ilişkilendirilebilecek olan endüstri toplumunun ortaya çıkışı Toffler (2008: 31-34)’e göre sanayi devrimi ile başlamaktadır. 1712 yılında Newcomen’in buharlı motor keşfi ile başlayan bu devir yaşanacak olan köklü değişimin öncülü olarak belirtilmektedir. Bu devrin öne çıkan özellikleri itaatkarlık, işlerin zamanında yapılması ve işlerin rutinleşmesi şeklinde olup bireyselliğin ön plana çıktığı belirtilmektedir.

Sanayi devrimiyle birlikte fabrikalar ve ofisler *gerçek* (real) anlamda işin yapıldığı yerler haline gelirken evler, iş harici zamanın geçirildiği ve dinlenildiği mekanlar olarak öne çıkmaya başlamışlardır (Kim Pang, 2016: 27). Önceleri gözlemlenen *ev içi üretim kavramı* ve iş - ev birlikteliğinin (George Jr., 1968 akt Berber, 2013: 33-34; Sennett, 2009: 103) bireyin yalnızlaşmasına da yol açarak mekânsal bağlamda ayrışmaya başladığı ifade edilmektedir (Başol, 2013: 55; Sennett, 2008: 36; Weber, 1999: 20).

Geleneksel çalışma önceden tayin edilmiş bir yerde, belirli bir zaman diliminde ve belirli bir saatte yapılmaktadır (Bolat, Seymen ve Bolat, 2006: 3). Sınırları böylesine net olarak çizilen kavram bireyin yaşamının merkezine yerleşerek statü, gelir durumu hatta yetenekler bile çalışma üzerinden değerlendirilmektedir (Beck, 2014: 210).

Parsons (1942: 608) cinsiyet bağlamında ele aldığı çalışmasında özellikle erkekler bakımından bir meslek sahibi olmanın sosyal statüsü anlamında çok temel bir yer teşkil ettiğini belirtmektedir. Kişi böylelikle topluma katılım sağlayarak kimliğini inşa eder, kıyaslama (benchmarking) suretiyle konumunu sorgular ve bir ağa (network) katılım sağlar (Gorz, 2007: 28).

1768'de James Watt'ın buharlı makineyi kullanmaya başlamasıyla birlikte bir paradigma değişimi yaşayan çalışma hayatında ve üretim sürecinde makinenin kullanımı yaygınlaşmaya başlamaktadır (Kocabaş, 2004: 6-9). Seri üretim kavramı ve fabrikaların önem kazandığı toplumda zaman içerisinde emek sermayeye, sermaye de bilgiye doğru evrilmektedir (Keser, 2009: 15-21).

Teknolojik gelişmelerle birlikte üretim sürecinde artık post-fordizm, neo-fordizm ve esnek uzmanlaşma gibi kavramların ortaya çıkmaya başladığı belirtilmektedir (Grinith, 1998: 343; Keser, 2012: 100-101). Söz konusu kavramların gündeme gelmesi çalışmayı artık değişen zaman ve mekân algısı bağlamında iş merkezli bir yaşamdan evin ve ailenin daha ön plana çıktığı bir yapıya taşımaktadır (Van Bendegem, 1988: 454-457; Veal, 2004: 107). Bilhassa küreselleşmenin de etkisiyle mekân kavramına bakış öne çıkmaktadır. Söz konusu algı değişimi akışkanlık üzerinden tarif edilerek konuyu daha iyi açıklama adına; *zaman mekân sıkışması* (Harvey,

1989), *zaman mekân ayrışması* (Giddens, 1990) ve *mekân kesişmeleri* (Appadurai, 1990) şeklinde tanımlamalarla mekânın kilit rolüne vurgu yapılmaktadır (Öncü ve Weyland, 2005: 14).

Buraya kadar olan bölümde sanayi devrimi ile başlayan süreç bağlamında geleneksel çalışma modeli ana hatlarıyla ele alınmaya çalışılmıştır. Zaman ve mekân arasındaki akışkanlıkla ortaya çıkmaya başlayan ve alan yazında aynı zamanda a tipik istihdam (Çakır, 2005: 107) biçimleri olarak da ifade edilen esnek çalışma modelleri müteakip bölümlerde incelenecektir. Öncelikli olarak uzaktan çalışma ve sonrasında uzaktan çalışma üzerine kurgulanan, geleneksel ve uzaktan çalışmayı bir araya getirmeyi amaçlayan hibrit modele değinilecektir.

1.5.2. Uzaktan Çalışma

Uzaktan çalışmayı tanımlamadan önce kavrama etimolojik açıdan bakıldığında alan yazında farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Bunlardan öne çıkanlar; *yer ve mekândan bağımsız çalışma* (teleworking) (Black ve Porter, 2000), *evden çalışma* (home-based telecommuting, work from home) (Wexley ve Latham, 2002; Bloom ve öte., Ying, 2015), *mobil çalışmadır* (mobile working) (Huczynski ve Buchanan, 2001).

Uzaktan çalışma (remote working) eş anlamlı olarak uluslararası yazında *telework/ing*, *telecommuting*, *virtual work/ing*, *e-working*, *distance work/ing*, *work from home*, *work from anywhere* ve *distributed work* (Athanasiadou ve Theriou, 2021; Bailey ve Kurland, 2002; Garrett ve Danziger, 2007) olmak üzere pek çok farklı isimlerle adlandırılmakta olup birbirlerinin yerine (interchangeable) kullanılabildiği ifade edilmektedir (Allen, Golden ve Shockley, 2015: 42). Bu tez çalışmasında yukarıdaki farklı tanımlamaları kendi içerisinde kapsadığı düşünülen ve bu anlamda iyi oluş gibi *şemsiye* (umbrella) kavram (Xanthopoulou, Bakker ve Ilies, 2012: 1054) olarak nitelendirilmesi mümkün olan uzaktan çalışma tercih edilmiştir.

Covid-19 pandemisinin adeta bir deney ortamı hazırladığı, uzaktan çalışma esnek çalışma modellerinin önem kazanmasını sağlayarak kavramın kabul görmesine zemin hazırladığı ve dünyayı küresel uzaktan çalışma

laboratuvarına dönüştürdüğü ifade edilmektedir (Banjo ve öte., 2020; Kniffin ve öte., 2021 akt. Sahut ve Lissillour, 2023: 1). Sostero ve arkadaşları (2020: 39) tarafından yapılan bir araştırmaya göre pandemi öncesinde uzaktan çalışmanın yaygın olmadığı ve üst yönetime özgü bir *ayrıcalık* (privilege) olarak kabul edildiği vurgulanmaktadır.

Uzaktan çalışma alan yazında farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Eurofond (2020: 3)'a göre uzaktan çalışma bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı imkanlar neticesinde birden fazla mekânda çalışmaya olanak sağlayan bir çalışma modeli olarak ifade edilmektedir. Avrupa uzaktan çalışma anlaşması (ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP, 2002: 2) kavramı; bilgi teknolojilerinin kullanılması suretiyle bir işin düzenli olarak işverenin mekânından uzakta yürütüldüğü bir istihdam türü şeklinde belirtmektedir. Söz konusu tanımlarda ofis haricindeki farklı çalışma alanları vurgusu öne çıkmaktadır (Wang, Albert ve Sun, 2020: 609).

Uzaktan çalışma kavramını alan yazına ilk kazandıran isimlerden olan Nilles (1998: 1), işle ilgili mekânsal bağlamda yapılan yer değiştirmenin (seyahatin) bilgi ve iletişim teknolojileri araçlarının kullanılması nedeniyle ortadan kalktığı; iş görenlerin işe taşınması yerine işin işgörenlerin ayağına taşındığı çalışma şekli olarak ifade etmektedir.

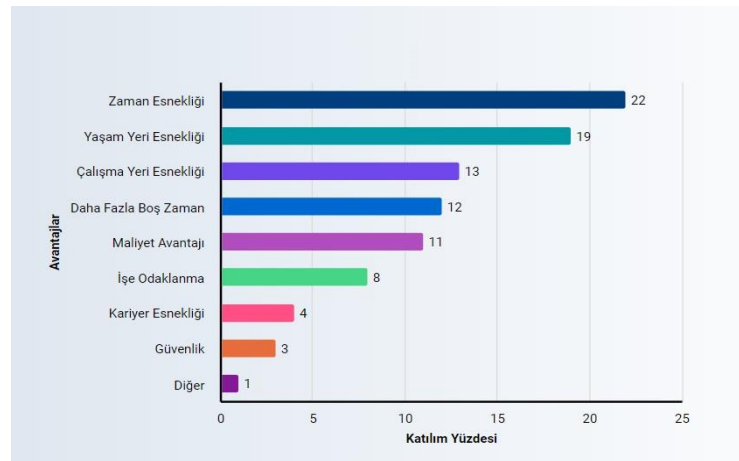
Kanun incelendiğinde uzaktan çalışma 4857 İş Kanunu'nun 4. Maddesinde “ İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade eder.” şeklinde tanımlanmaktadır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2003).

Uzaktan çalışma özelinde esnek çalışmanın tarihçesine ana hatlarıyla bakılacak olursa; geçmişte çocuklu ebeveynlere bilhassa annelere yönelik sağlanan bir kolaylık olarak ortaya çıkmaya başladığı ifade edilmektedir (Meiksins ve Whalley, 2002 akt. Hill, Ferris ve Mårtinson, 2003: 221). Alan yazın incelendiğinde henüz teknolojik imkanların gelişmediği bir dönemde Nilles (1975)'in *Telecommunications and Organizational Decentralization* adlı araştırması yerel ofislerin etkilerini ortaya koyması bakımından uzaktan çalışma kavramı adına önem arz etmektedir.

Uzaktan çalışmanın 1970’lerde (Nilles ve öte., 1974; Toffler, 2008) *evden çalışma* nosyonundan hareketle ele alınmaya başladığı ifade edilmektedir (Coenen ve Kok, 2014: 566). 1980’lere gelindiğinde artık kavram *gelecek çalışma ortamının devrimi* şeklinde ifade edilmektedir (Kelly, 1985: 2). Pratt (1984)’ın beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapmış olduğu evden çalışma ile ilgili araştırması alan yazındaki öncü çalışmalar arasında yer almaktadır.

Uluslararası yazında uzaktan çalışma konusunda yaptığı araştırmalarla öne çıkan Nicholas Bloom pandemi öncesindeki gibi tam zamanlı geleneksel ofis sistemine artık dönülemeyeceğini ifade etmektedir. Söz konusu durumu Nike (Nike swoosh) firmasının logosuna benzeten Bloom, ofise dönüş çağrılarından sonra (*RTO – Return to Office*) (Gibson ve öte., 2023) bir düşüş gözlemlense de akabinde uzaktan (evden) çalışmanın hemen yükseliş trendine geçtiğini belirtmektedir (Colvin, 2023). Barber (2023)’a göre bu yükseliş trendinde uzaktan çalışmayla çalışanların kendilerini daha mutlu hissetmelerinin ve iş – yaşam dengelerini sağlamalarının etkili olduğu vurgulanmaktadır.

Uzaktan çalışma ile ilgili olarak alan yazında avantajlar ve dezavantajlar ile ilgili farklı çalışmalar yer almaktadır. Hiç şüphesiz bu yeni modelde esneklik en önemli avantajlar arasında ele alınmaktadır (Statistica Research Department, 2023).



Şekil 8: Uzaktan Çalışmanın Avantajları

Kaynak: (Statistica Research Department, 2023)

Yukarıda yer alan şekilden de görüldüğü üzere esneklik, zaman, çalışma ve yaşanan mekanlar olmak üzere farklı bağlamlarda ele alınmaktadır. Uzaktan çalışma sayesinde yine daha fazla boş zamana sahip olma ve maliyet avantajı gibi unsurlara değinilmektedir.

Pandemiyle birlikte yaşanan paradigma değişiminin bir anlamda uzaktan çalışmaya karşı ön yargının kırılmasına neden olduğu belirtilmektedir (Marsh, Vallejos ve Spence, 2022). Nitekim Eurofond (2020: 13-27) araştırmasında da görüldüğü üzere otonomi, iş – yaşam dengesinde kolaylık, daha fazla üretken olma ve işe daha az zaman ayırma gibi avantajların bunda etkili olduğu düşünülmektedir. Aynı çalışmada ayrıca sağlık ve iyi oluş üzerinde sağladığı faydalar da vurgulanmaktadır.

Çalışılan yer ve yaşam alanının birbirine yaklaşması nedeniyle iş yerine gidip gelme durumunun ortadan kalkmış olması öne çıkan avantajlar arasında yer almaktadır. Giyinme vb. gibi ön hazırlık sürecinin olmamasından kaynaklanan zaman tasarrufu, aile ve arkadaşlarla daha fazla zaman geçirme ve toplantı sayılarındaki azalma, üretkenlik artışı, odaklanmada kolaylık diğer öne çıkan artılar olarak belirtilmektedir (Aksoy ve öte.,2023; Australian Government, 2021: 23).

Uzaktan çalışma, önemli avantajlarından biri olan esneklik kavramı bağlamında ele alındığında, gerek iş gören gerekse iş veren bakımından değer yarattığı için bir kazan – kazan durumunun ortaya çıktığı, bunun da iş – yaşam dengesine olumlu olarak yansıdığı ifade edilmektedir (Whyman ve öte., 350; Wheatley, 2017: 568). PWC (2021) tarafından yapılan bir çalışmada iş verenlerin %83'ü uzaktan çalışma modeline geçmenin doğru bir tercih olduğunu belirtmektedir. Söz konusu oranın yüksekliği kazan – kazan durumunu teyit eder niteliktedir.

İş yaşamındaki kuşaklar bakımından ele alındığında yeni neslin uzaktan çalışmayı daha fazla benimsediği ve bunda otonomi kavramının etkili olduğu belirtilmektedir (Nakrošienė, Bučiūnienė ve Goštautaitė, 2019; Earle, 2003; Sahut & Lissillour, 2023: 3).

Dezavantajlar noktasında uzaktan çalışma modelinde teknolojinin yoğun olarak kullanılmasının neden olduğu olumsuzluklar ele alınmaktadır. İlgili çalışmalarda aşırı teknoloji kullanımının tükenmişlik, tatmin

düzeylerinde azalma, iş – yaşam dengesinin yönetilememesi ve dikkat dağınıklığı gibi zorluklara dikkat çekmektedir (Stich, Tarafdar ve Cooper, 2018: 98; Ninaus, Diehl ve Terlutter, 2021: 652-653; Puranik, Koopman ve Vough, 2020: 806).

Tarafdar (2015: 61) ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkan yoğun teknoloji kullanımı kaynaklı sorunlar *karanlık taraf* (dark side) olarak tanımlanıp iş görenlerin, örgütlerin ve toplumların iyi oluşlarının bunlardan zarar görebileceği ifade edilmektedir. Söz konusu sorunlar kendini tekno stres, mahremiyet ihlali, aşırı iş ve bilgi yükü, dikkat dağıtan uyaranların yoğunluğu olarak kendini göstermektedir (Camacho ve Barrios, 2022; Schmitt, Breuer ve Wulf, 2021; Carvalho ve öte.,2021).

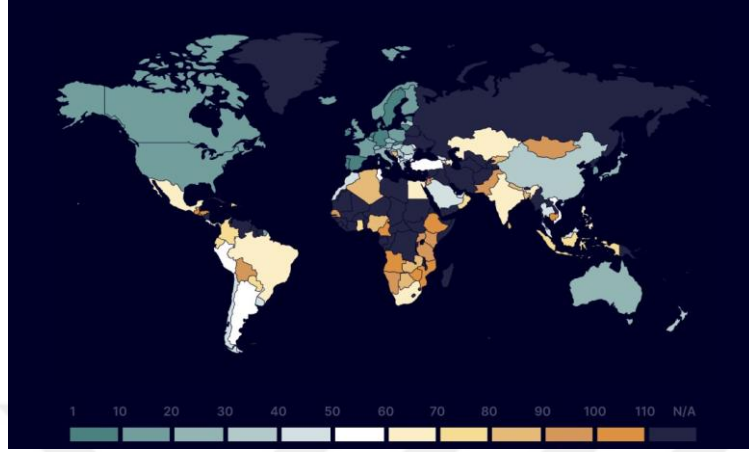
Alan yazında konu ile ilgili öne çıkan bazı dezavantajlar şu şekilde ifade edilmektedir (Australian Government, 2021: 23):

- Dikkat dağıtıcı unsurların bulunması ve elverişli çalışma ortamının olmaması nedeniyle verimlilikte azalma (Puranik, Koopman ve Vough, 2020),
- Sosyal ağ kurmada zorluklar,
- Görece az sosyalleşme ve buna bağlı izolasyon (Golden ve Veiga, 2008; Wang ve öte., 2021),
- Ev ve iş alanları arasında bulanıklaşma nedeniyle artan çalışma saatleri ve bağlantıyı kesme sorunu (right to disconnect) (Miernicka, 2024),
- Gözlerden uzak olmanın getirdiği terfi sorunları, sosyal imkanlardan yararlanamama şeklindedir.

Esneklik olgusunun yönetilmesi ve iş – yaşam alanlarının birbirinden ayrıştırılması kolay olmamakla birlikte bu durum *iki ucu keskin kılıç* (mixed blessing) şeklinde nitelendirilmektedir (Carrigan ve Duberley, 2013: 94). Netice itibarıyla her konuda olduğu gibi alan yazındaki pek çok araştırmada da belirtildiği üzere uzaktan çalışma modelinin kendi içerisinde birtakım avantajları ve dezavantajları barındırdığı görülmektedir.

Uzaktan çalışmayla ilgili olarak güncel istatistiklere bakılacak olursa Dünya Ekonomik Forumu ve NordLayer birlikteliğinde yapılan araştırmalar

öne çıkmaktadır (Masterson, 2023; NordLayer, 2023). Aşağıda yer alan ilgili şekilde ve tabloda Türkiye de dahil olmak üzere ülkelerin sıralamalarına ve endeks skorlarına yer verilecektir.



Şekil 9: Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi

Kaynak: (NordLayer, 2023; Masterson, 2023)

Küresel uzaktan çalışma endeksi 108 ülkeyi uzaktan çalışmaya elverişlilik bakımından sıralamaya tabi tutmaktadır. Söz konusu elverişlilik kriterleri; siber güvenlik, ülkenin genel ekonomik durumu, altyapı ve sosyal güvenlik olarak belirtilmektedir (Masterson, 2023).

Tablo 6: Küresel Uzaktan Çalışma Endeksi Ülke Sıralaması

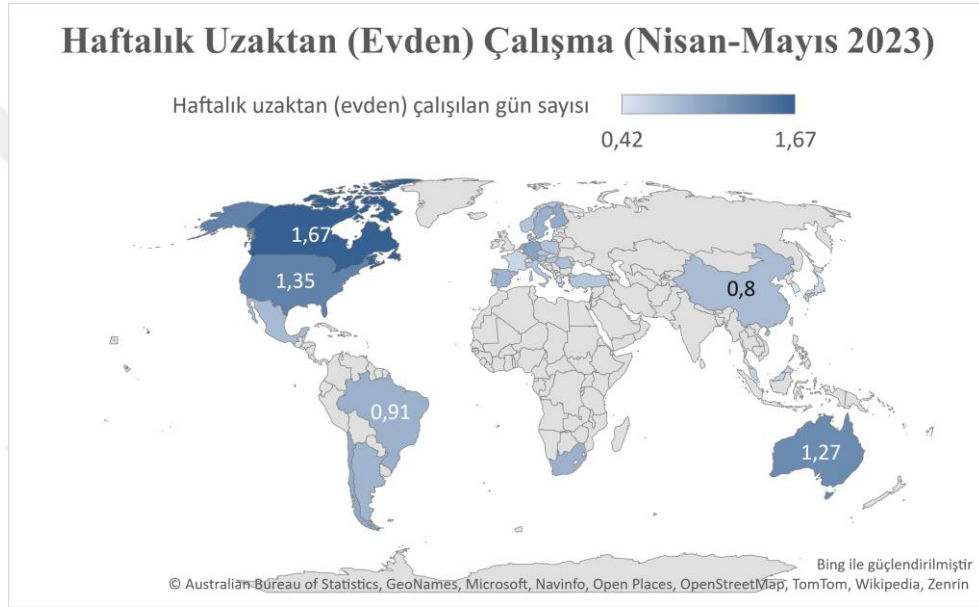
Sıra No	Ülke	Endeks Skoru
1	Danimarka	0.847
2	Hollanda	0.843
3	Almanya	0.842
4	İspanya	0.825
5	İsveç	0.824
6	Portekiz	0.824
7	Estonya	0.818
8	Litvanya	0.808
9	İrlanda	0.803
10	Slovakya	0.802
57	Türkiye	0.633

Kaynak: (NordLayer, 2023)

Tablodan da görüleceği üzere uzaktan çalışma endeksinde Kıta Avrupası ülkelerinin açık ara önde olduğu görülmektedir. Masterson (2023)'a göre söz konusu ülkelerin endeks içinde toplam payının %50'lerde

olduğu ifade edilmektedir. Türkiye ise 108 ülke arasından 0.633 skor ile ancak 57. sırada yer almak almaktadır.

Rakamlardan da görüldüğü üzere uzaktan çalışma Türkiye için henüz yeni bir kavramdır. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yapılan bir araştırmaya göre 2020 yılına ait uzaktan çalışma oranı %3 olarak ifade edilmektedir (EUROSTAT, 2022; Kelly ve öte., 2022: 3; Güler ve Nalbant, 2022: 537). Söz konusu oran genel durumu yansıtması bakımından ulaşılabilen en güncel veridir. Aşağıda yer alan şekilde konu ile ilgili olarak en güncel veriler ele alınmaktadır.



Şekil 10: Nisan-Mayıs 2023 Haftalık Uzaktan Çalışma

Kaynak: (Aksoy ve öte, 2023: 3)

Aksoy ve arkadaşları (2023: 3-6) tarafından yapılan aralarında Türkiye'nin de yer aldığı 34 ülkeden 42,426 katılımcının yer aldığı araştırmaya göre Türkiye'de haftalık uzaktan (evden) çalışılan gün sayısının 0,71 olduğu ifade edilmektedir. 34 ülkenin ortalamasının 0,9 gün olduğu düşünüldüğünde Türkiye'nin ortalamanın altında kaldığı görülmektedir. Kanada 1,67 gün ile ilk sıradaki yerini alırken, Güney Kore 0,4 gün ile sonunculuğu üstlenmektedir.

Yine aynı araştırmaya göre Nisan – Mayıs 2023 dönemi için Türkiye'de haftada ortalama 2,6 gün uzaktan çalışma beklentisinin olduğu katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. Dünya ortalamasının ise 2 gün olduğu

belirtilmektedir (Aksoy ve öte., 2023: 5). Dolayısıyla iş görenlerin haftada 2 gün uzaktan, kalan günleri de geleneksel (on-site) yöntemle çalışma motivasyonu müteakip bölümle ele alınacak olan hibrit (karma) modelin önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır.

1.5.3. Hibrit Çalışma

Covid – 19 pandemisinin çalışma şekillerini derinden etkileyerek (International Labour Organization, 2020) *ipso facto* uzaktan çalışma koşullarının ortaya çıkmasına olanak sağladığı ifade edilmektedir (Banjo ve öte., 2020). Pandemi sonrasında önlemlerin kaldırılmasıyla birlikte ofise dönüşlerin başladığı ve sürecin hibrit çalışmaya doğru evirildiği belirtilmektedir (Babapour, Hultberg ve Bozic Yams, 2021: 298; Beno, Hvorecky ve Caganova, 2021: 7). Avrupa'nın farklı ülkelerinde yapılan araştırmalarda uzaktan çalışma isteğinin giderek artış gösterdiği ve gelecekte bu çalışma şeklinin hibrit formda olacağına dair bir inancın ortaya çıktığı vurgulanmaktadır. Öyle ki, pandeminin hemen akabinde hibrite olan beklenti %85'ler düzeyindedir (Moens ve öte., 2022; Office for National Statistics, 2021).

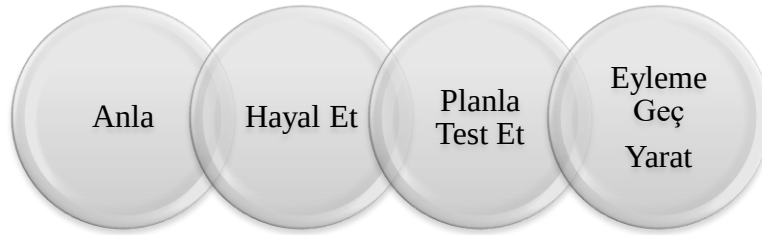
PWC (2021) tarafından yapılan çalışmada hibrit ekosistemlerin artık yeni norm haline geldiği, yakın gelecekte ise yaygınlaşacağı ifade edilmektedir (Şahin, Gökmen ve Büyüktopçu, 2022: 905). Türkiye'de yapılan farklı bir araştırmada hibrit modelde çalışmayı arzulayanların oranı %87 olarak belirtilmektedir (PWC, 2021). Söz konusu oranın yüksekliği aslında modelin kalıcılığını destekler niteliktedir. Ipsos (2022)'un güncel bir araştırmasına göre Türkiye'de uzaktan çalışanlar arasında her on kişiden altısı bir şekilde ofis ile irtibatlarının olmasını tercih etmektedir. Uzaktan çalışanların sadece %13'ü ofise dönüşü desteklerken, %45'i hibrit çalışmayı benimsemektedir.

Hibrit çalışma modelinin son dönemlerde önem kazanmasına karşın henüz kavramın net bir şekilde tanımlanamadığı belirtilmektedir (Bartlett, 2022: 152). Alan yazında Halford'un *Hybrid workspace: Re-spatialisations of work, organisation and management* adlı araştırması konu ile ilgili öncü çalışma olarak kabul edilmektedir (Appel-Meulenbroek ve öte., 2022).

Halford (2005: 20)'a göre hibrit çalışma; bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması suretiyle iş yükünü ve ilişkilerini sürdürebilmek amacıyla hem evden hem de işyerinden çalışmak şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanıma ilaveten, mevcut uzaktan çalışma ve sanal örgüt yapılarının sınırlarının aşıldığını ifade ederek konuyu tartışmaya açması bakımından yazında bir kırılma noktası teşkil ettiği düşünülmektedir.

Hibrit çalışma olarak adlandırılan modelin çalışanların çoğunlukla ihtiyaç anında ya da önceden belirlenmiş bir program dahilinde ofise geldiği, daha ziyade uzaktan çalışmasına imkân veren bir model olduğu belirtilmektedir (Brown ve Heitner, 2023: 42). Söz konusu modelde iş görenler gerek evden (uzaktan) gerekse iş yerinden çalışabileceği gibi her ikisini de haftanın belirli günlerine yayarak tercih etme serbestisine sahiptirler (Grzegorzcyk ve öte., 2021: 2).

Hibrit modelin nasıl uygulanacağı noktasında alan yazında farklı görüşler olmakla birlikte öne çıkanlardan bazılarına değinilecektir. Hibrit çalışmanın da içinde yer aldığı geleceğin çalışma hayatının yeniden tasarlanmasının dört temel bileşeni olup bunlar; anlamak, hayat etmek, planlayıp test etmek ve eylemek geçip yaratmak olarak ifade edilmektedir (Gratton, 2022: 32). Aşağıda yer alan şekilde söz konusu tasarımın detayları yer almaktadır.



Şekil 11: Çalışma Yaşamı Yeniden Tasarım Süreci

Kaynak: (Gratton , 2022: 32)

Gratton tarafından ele alınan tasarım sürecinin ana hatları şu şekilde ifade edilmektedir:

Anlamak -tabula rasa* olarak- sürecin ilk aşamasıdır. Burada üretkenlik açısından öne çıkan yeteneklerin, iletişim ağlarının, iş tanımlarının ve çalışan beklentilerinin neler olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanları anlamanın kilit rolü ise *personaların* belirlenmesinden geçmektedir. Persona bireyin sosyo ekonomik durumu, talepleri ve amaçlarını farklı biçim ya da biçimlerde yansıtmaya çalışan hayali kişiliğe denmektedir (Gratton, 2022: 52). Böylelikle anlatıların ve hikayelerin istatistiki verilere nazaran daha etkin olması söz konusudur.

Sürecin ikinci aşaması olan *hayal et* anlamlandırmadan sonra ideal tasarım aşamasını ifade etmektedir. Çalışma mekanı ister ev isterse ofis olsun zihinde sağlıklı bir şekilde canlandırılması önemli bir etkidir. Mekân kavramı ile zaman bu evrede ikiye ayrılmaktadır. Çalışana odaklanma fırsatı sunan asenkronize zaman ve iş birliğini, sosyal ilişkileri pekiştiren senkronize zaman şeklinde ele alınmaktadır (Gratton, 2022: 77).

Müteakip aşama olan *planla test et* fikirlerin modellenerek denenmesidir. Bu sayede modelin gelecekte etkin olup olamayacağı, geçerliliği ve beklentileri ne ölçüde karşıladığı ortaya konacaktır. Söz konusu model geleceğe ve yeni teknolojilere uyum sağlamalı aynı zamanda adil ve hakkaniyetli olmasına da dikkat edilmelidir (Gratton, 2022: 138).

Son aşama olan *eyleme geç yarat* modelin artık örgütteki faaliyetler ve örgüt kültürü ile entegrasyonunun sağlanmasını içermektedir. Bu son safhada orta kademe yöneticilere büyük sorumluluk düşmekte ve kendilerinden kollektif şuurun oluşmasını tesis etmeleri beklenmektedir (Gratton, 2022: 194).

Hibrit modelde farklı alternatifler yer almakta olup burada *ofis öncelikli* (office-first) ve *uzaktan öncelikli* (remote-first) modeller incelenerek avantaj ve dezavantajlarına değinilecektir (Lenka, 2021: 2688-2689; Vidhyaa ve Ravichandran, 2022: 293; Vidojevic, 2021; Adobe Communications Team, 2022).

Ofisi önceleyen veya ofise tabanlı hibrit modeller, çalışanların çoğunlukla ofise gelmelerini gerektirirken, çalışma zamanlarının bir

* Boş levha. Hakkında henüz bir çalışma yapılmamış durum.

kısımında uzaktan çalışmalarına da (genellikle evden) olanak tanımaktadır. Bu model geleneksel çalışmaya alternatif niteliğindedir. İşgörenlerin işe gidip gelme sürelerini azaltması ve buradan kazanılan zamanla kendilerine daha fazla zaman ayırabilmeleri söz konusu modelin avantajları olarak ifade edilmektedir. Dezavantajlar noktasında; operasyonel birtakım zorlukların yaşanması, anlaşmazlıklara neden olması, her sektöre uygun olmaması ve tamamen uzaktan çalışanları kısıtlaması öne çıkmaktadır (Vidojevic, 2021; Todd, 2023; Lenka, 2021: 2688-2689).

Uzaktan modeli önceleyen yaklaşım, iş görenler bakımından bu durumu bir norm haline getirerek, bunu kendi evlerinin konforunda ya da başka bir mekânda gerçekleştirmelerine imkân tanımaktadır. Bu modeli tercih eden örgüt, zaman zaman toplantılar için iş yerine geldiklerinde kullanmak üzere ofis alanlarını korumaktadır. Ancak bunun dışında tüm operasyonların devam ettirilmesi için gerekli politikalar, uzaktan çalışmaya elverişli şekilde düzenlenmektedir. Çalışanlara eşit fırsat sunumu, ofis ortamını sevenler için bu imkânın sunulması öne çıkan avantajlar arasında yer alırken, iletişim sorunları kaynaklı izolasyon ve yalnızlık da dezavantajlar olarak belirtilmektedir (Vidojevic, 2021; Todd, 2023; Lenka, 2021: 2688-2689).

Vidhyaa ve Ravichandran (2022: 292) araştırmasına göre hibrit çalışma iş görenin gerektiğinde ofis ortamında gerektiğinde ise uzaktan çalışmasını ifade etmekte olup genel kabul gören bir tasarımının olmadığı ifade edilmektedir. Modelin tasarlanmasında, örgütün ihtiyaçları ve iş görenlerin profillerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir.

Hibrit çalışmanın ele alındığı bu bölümün sonunda oluşturulan ekibin etkinliğinin hangi kriterlere göre belirlenmesi gerektiği ele alınacaktır. Deloitte tarafından hazırlanan güncel bir çalışmaya göre hibrit takımların performanslarının ve etkinliklerinin tespitinde ekibe odaklanması gerektiği ifade edilmektedir (Bade ve Legrand, 2023). Süreçte öne çıkan bileşenler aşağıdaki şekilde yer almaktadır.



Şekil 12: Hibrit Takımların Etkinlik Değerlendirmesi

Kaynak: (Bade ve Legrand, 2023)

Şekilde de yer aldığı üzere değerlendirme kriterleri olarak on farklı bileşen öne çıkmaktadır. Bileşenler sırayla ifade edilecek olursa;

Teknoloji iletişim, görev/proje yönetimi, bilgi paylaşımı ve planlamada kullanılması,

Akış kapsamında ofisten ve uzaktan çalışılacak olan günlerin belirlenmesi, görevler ve hedefler hususunda ise hem çıktı odaklı hem de kısa vadeli şeffaf görev yönetimine odaklanılması,

Toplantı kalitesi, uzaktan toplantı için gereken optimum olanakların sağlanarak yoğunluk anlamında dengenin tesis edilmesi ve yüz yüze iletişimi gerektiren önemli durumlarda ofis ekosisteminin tercih edilmesinin gerekliliği,

Müşteri deneyimi, müşterilerle uzaktan etkileşimde yetkinlik ve kritik hususlarda yüz yüze iletişime geçilmesi,

Bilgi, başarılı bir netice elde edebilmek için uygun yazılımın kullanılması suretiyle bilginin etkin bir şekilde paylaşılması ve yönetilmesi,

İlişkiler, ilişkilerin tesis edilmesinde yüz yüze iletişimin tercih edilmesi,

Etki, karar alma süreçlerine katılım ve uzun dönemli planlamada güçlendirme,

Geri bildirim & Gelişim, öğrenme ve geri bildirimlerin paylaşılması için seçenekler oluşturulması, sürekli bireysel gelişimin noktasında uzaktan öğrenim imkanlarının sunulması,

Ortak payda, örgüt bünyesinde yer alan diğer birimlerle entegrasyonun sağlanarak takımın amacının ve temel değerlerinin anlaşılması olarak ifade edilmektedir. takımların etkinliklerinin değerlendirilmesi örgütlere ve yasa koyuculara bir tavsiye niteliği taşımaktadır.

Araştırmanın buraya kadar olan bölümünde çalışma kavramı ve tarihsel gelişimi ana hatlarıyla ele alınmıştır. Akabinde geleneksel çalışmaya değinilerek, pandemi sonrasında giderek önem kazanan uzaktan ve hibrit modellere yer verilmiştir. Bundan sonraki bölümde ise araştırmanın diğer önemli bileşenleri olan iş-yaşam dengesi, yaşam tatmini, iyi oluş ve tükenmişlik kavramlarına ait ilişkiler ağı ele alınacaktır.

2. BÖLÜM

İLİŞKİLER AĞI

Çalışmanın bu bölümünde bağımsız değişken iş-yaşam dengesi ve bağımlı değişken yaşam tatminiyle birlikte aracı değişkenler iyi oluş ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ele alınacaktır. Kavramlara ait tanımlara ve özelliklere daha önce değinildiği için burada tekrar yer verilmeyecektir.

2.1. İş – Yaşam Dengesi ve Yaşam Tatmini

İş yaşam dengesini tesis edebilen iş görenlerin daha yüksek düzeyde yaşam tatmini elde ettikleri ve yaşam tatmininin de İYD'nin bir çıktısı olduğu ifade edilmektedir (Haar, 2013: 3305; Haar ve öte., 2014: 361). Bu bakımdan, iş ve aile yaşamları arasındaki karşılıklı bağımlılıkların anlaşılması önem arz etmektedir (Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983: 199).

Yaşam tatmininin yapılan farklı araştırmalara göre iş- aile uyumunun (work-family facilitation) bir sonucu olduğu ve birbirleriyle yakından ilişkide olduğu belirtilmektedir (Aryee, Srinivas ve Tan, 2005: 132; Hill, 2005: 793; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004: 108). Frone (2003: 145)'a göre iş-aile uyumu, işte veya evde katılımın yine işte veya evde kazanılan deneyimler, fırsatlar aracılığıyla kolaylaştırılması olarak tanımlanmaktadır. Buna göre her iyi yöndeki uyumun yaşam tatmini olumlu etkilediği vurgulanmaktadır (Hill, 2005).

İş ve aile kavramları birlikte ele alındığı zaman şu dört unsur ön plana çıkmaktadır (Rapoport ve Rapoport, 1965: 381):

- Çağdaş toplumlarda evrensel normların da etkisiyle işe ait roller giderek ihtisaslaşmaktadır. Bunun neticesinde iş ve aile de farklılaşmaktadır.
- Mesleklerin adanmışlık düzeyleri artarak aile rolleri ile rekabet eder hale gelmektedir.
- Etkileşim bakımından iş ve aile izomorfik yapılar haline gelerek birbirlerine benzer yapılar sergilemektedir.

- Çocuk sahibi olma, eğitim durumu gibi bireyin hayatındaki farklı evreler iş ve aile arasındaki ilişkileri etkilemektedir.

İlişkiler ağının bu başlığında önemli olduğu düşünülen diğer bir unsur da sosyal dayanışma (social support) kavramıdır. Carlson ve Perrew (1999: 514)'ye göre sosyal dayanışma bir mücadele yöntemi olarak (Parasuraman, Greenhaus ve Granrose, 1992: 339) duygusal ilgi, yardım veya değerlendirmeyi içeren kişilerarası etkileşim sürecine tekabül etmektedir. Gerek iş gerekse ev ekosistemlerindeki dayanışmanın birer çıktı olarak sadece yaşam tatminini değil aynı zamanda iş tatminini de etkilediği belirtilmektedir (Karatepe ve Bekteshi, 2008: 520).

Esnekliğin ön plana çıktığı yeni çalışma koşullarında iş görenlerin, iş verene karşı kendilerini sorumlu tutmaları nedeniyle çalışma saatlerinin artabileceği, bunun da iş yaşam dengesini olumsuz etkileyeceği ifade edilmektedir (Fleetwood, 2007; Peters, Den Dulk ve Van Der Lippe, 2009: 279). Yukarıda değinildiği üzere İYD kaynaklı bir olumsuzluk, doğrudan yaşam tatminini de etkilemektedir.

2.2. İş – Yaşam Dengesi ve İyi Oluş

İYD iş gören iyi oluşu ile yakından ilişkilendirilmektedir (Macdermid, 2005; Wong, Chan ve Teh, 2020). İş ve yaşam arasında dengeyi bir ölçüde sağlamayı başarabilen iş görenlerin iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Lyness ve Judiesch, 2014: 96). Dengesizlik durumunun, yaşamın diğer alanlarına sıçrayarak gerek fiziksel gerekse ruh sağlığını ve iyi oluşu olumsuz etkilediği yazında yer alan farklı araştırmalarda ortaya konmaktadır (Carlson ve öte., 2011; Frone, 2000; Shockley ve Singla, 2011; Viñas-Bardolet, Guillen-Royo ve Torrent-Sellens, 2020).

Lunau (2014: 424) ve arkadaşları tarafından yapılan bir araştırmaya göre İYD kurmakta zorluk çeken bireylerin ruhsal ve fiziksel iyi oluş düzeylerinin daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Dengenin kurulamamasıyla birlikte iş stresi (güncel bağlamda tekno stres) (Molino ve öte., 2020), emeğin karşılığını alamama (Siegrist, 2005), iş güvencesizliği

(Ferrie ve öte., 1998) gibi faktörler de sağlık üzerinde olumsuz etkiler doğurarak iyi oluşu olumsuz etkilemektedir.

İşe gidip gelme süresini azaltmak amacıyla uzaktan çalışma ya da iş görenin çalışma zamanını düzenleme konusunda daha fazla özerklik gibi birtakım uygulamaların hem iş– yaşam dengesini artırmak hem de iyi oluşu teşvik etmek için kullanılabileceği belirtilmektedir (Viñas-Bardolet, Guillen-Royo ve Torrent-Sellens, 2020).

Sonuç olarak örgütlerin, iş – yaşam dengesi politikalarını iş görenlerinin iyi oluşlarını dikkate alarak düzenlemeleri halinde, bunun sadece iyi oluşa değil aynı zamanda performansa da olumlu yansıtacağı ifade edilmektedir (Haar, 2013: 3322; Lyness ve Judiesch, 2014).

2.3. İş – Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik

İYD ve tükenmişlik kavramlarının dengenin tesis edilemediği durumlarda sıklıkla birbirleriyle ilişkilendirildiği ifade edilerek tükenmişlik, dengesizlik durumunun bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Rabatin ve öte., 2016; Schwartz ve öte., 2019; Kanwar, Singh ve Kodwani, 2009: 7). Zayıf İYD'nin tükenmişliğin güçlü bir öncülü oluşu (Shanafelt ve öte., 2009) bu ilişkiyi kanıtlar niteliktedir.

DSÖ tarafından tükenmişlik, iyi yönetilemeyen kronikleşmiş iş yeri stresinin sonucunda ortaya çıkan sendrom şeklinde tanımlanarak üç boyutu olduğu bildirilmektedir (World Health Organization, 2023). Boyutlar; 1) enerji tükenmesi veya yorgunluk hissi 2) işe karşı artan zihinsel uzaklık veya alaycılık hissi 3) etkisizlik ve başarı eksikliği duygusu şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tükenme özellikle mesleki bağlamdaki olguları ifade emesi nedeniyle diğer yaşam alanlarındaki durumları tanımlamak için kullanılmaması gerektiğinin altı çizilmektedir.

İYD kavramının önemli unsurlarından biri olan iş-aile çatışmasının enerji tükenmesine neden olarak iş tatmininin azalmasına yol açtığı belirtilmektedir (Karatepe ve Tekinkus, 2006). Tükenmişliğin kendi içerisinde evreleri olduğu ve bir anda ortaya çıkmadığı ifade edilerek, bilhassa iş-aile ilişkileri arasındaki etkilerinin bu zaman faktörünün hesaba

katılarak incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Tone Innstrand ve öte., 2008: 1; Matteson ve Ivancevich, 1987: 24).

İlişkiyi etkileyen faktörler incelendiğinde; idari iş yükü, ast-üst arasındaki değerlerin uyum durumu, örgütteki kontrol hissi, uzun çalışma saatleri, kişisel iyi oluşa önem verilmemesi ve teknolojik imkanların da etkisiyle *her an ulaşılabilir olma* öne çıkan faktörler arasında yer almaktadır (Neal ve Lyons, 2020: 2).

Tükenmişliğin güncel bağlamda iş gücünün önemli bir bölümünü etkileyen bir pandemi halini aldığı belirtilmektedir (Schwartz ve öte., 2019: 149). Duygusal tükenme, yapılan işe atfedilen anlamın yok olması, yetersizlik hissi ve bireyleri birer nesne olarak görme eğilimi gibi tükenmişlik belirtilerinin (Maslach, Jackson ve Leiter, 1996: 192) iyileştirilmesi adına kazan-kazan temelli iş-yaşam programları hem iş görenler hem de iş verenler açısından önem arz etmektedir (Kanwar, Singh ve Kodwani, 2009).

Destekleyici programlar kapsamında; sosyal bağların güçlendirilerek iyi oluşun desteklenmesi suretiyle aidiyet duygusunun güçlendirilmesi ve anlam kaybının önlenmesi (Thoits, 2011: 145) mümkün görülmektedir. Bununla beraber, örgütlerin söz konusu destek faaliyetleri için uygun liderler seçmesinin ve esneklik kavramını öncelemesinin (Shanafelt ve öte., 2015: 1608) sürece katkı sunacağı düşünülmektedir.

2.4. İyi Oluş ve Yaşam Tatmini

Alan yazındaki öncü çalışmalar incelendiğinde yaşam tatmini kavramının iyi oluş bakımından önemli bir yer teşkil ettiği ve iyi oluş yerine mutluluk kavramının da sıklıkla kullanılabildiği belirtilmektedir (bkz. Thomas, 1968; Kekes, 1982). Bazı güncel araştırmalarda iyi oluş ve yaşam tatmini kavramların birbirlerinin yerine kullanıldığı dahi görülmektedir (Bakkeli, 2021).

Sumner (1996: 145)'e göre yaşam tatmini bireyin yaşamı ile ilgili bir onaylama, teyit etme, takdir etme ve memnun olma durumunu ifade ederek kavramın iyi oluşun merkezinde yer aldığını açıklamaktadır. Haybron (2007: 99) her iki kavram arasındaki güçlü ilişkiye vurgu yaparak iyi oluşla

ilgili ampirik araştırmaların çoğunluğunun kaynağını yaşam tatmini çalışmaları şeklinde ifade etmektedir. Yaşam tatmini her ne kadar hem hedonik hem de ödomonik iyi oluş kapsamlarında ele alınsa da bilhassa ağırlıklı olarak ampirik araştırmalarda hedonik bağlam içerisinde değerlendirilmektedir (Joshnloo, 2021).

Ed Diener (1984: 547)'in alan yazında öne çıkan çalışmasına göre hedonik iyi oluşta önemli bir bileşen olan öznel iyi oluş kendi içerisinde üç farklı yapıyı içermektedir. Bunlar; *yaşam tatmini* (life satisfaction), *olumlu duygulanım* (positive affect) ve *olumsuz duygulanım* (negative affect) şeklinde ifade edilmektedir. Farklı çalışmalarda bileşenler iki ana başlık olarak yaşam tatmini ve duygulanım olarak da ele alınmaktadır. Yaşam (alan) tatmini bilişsel bir bileşen olarak bireyin yaşamı ile ilgili kendi değerlendirmelerini içerirken, duygulanımlar yine bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz hislerinin bir yansıması olarak ele alınmaktadır. Öznel iyi oluşun daha iyi anlaşılabilmesi adına her iki duygulanımın dikkatli bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Schimmack, 2008: 97-115)

Görüldüğü üzere yaşam tatmini, hedonik iyi oluş bakımından temel bir bileşen olarak öne çıkarak kendine önemli bir yer edinmektedir. Bundan sonraki ilişkiler ağında tükenmişlik ve yaşam tatmini ele alınacaktır.

2.5. Tükenmişlik ve Yaşam Tatmini

11. Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırmasına göre (International Classification of Diseases – ICD 11) tükenmişliğin yaşamın diğer alanlarından bağımsız olarak iş – meslek (occupation) bağlamında ele alınması gereken bir olgu olduğu vurgulanmaktadır (World Health Organisation, 2019). İş, birey bakımından hem bir anlam yaratma aracı hem de acı ve stres kaynağı olarak hayatın önemli bir parçasıdır. Bu süreç içerisinde yaşanan tükenmişlik, bireyin hayata bakışını ve yaşam tatminini olumsuz etkileyebilmektedir (Erdoğan ve öte., 2012).

Alan yazındaki farklı ampirik araştırmalar incelendiğinde tükenmişliğin yaşam tatmini ile yakından ilişkilendirildiği gözlemlenmektedir (Hakanen ve Schaufeli, 2012; Stevanovic ve Rupert, 2009). Yaşam tatmini noktasında

önemli olduğu düşünölen öz yeterliliğın azalması (Leiter, 1992), artan iş-aile çatışması (Allen ve öte., 2000) ve mücadele noktasında yetersizlikler (Sears, Urizar ve Evans, 2000) tükenmişlikle yakından ilişkilendirilmektedir.

Rice (1984) çalışma koşullarının bireyin yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda talepler olarak da adlandırılabilir olan söz konusu koşullar; fiziksel ve bilişsel iş yükü, zaman baskısı ve çevresel şartlar olarak öne çıkarak tükenmişliğe yol açmakta ve yaşam tatmini üzerinde olumsuz bir baskı oluşturmaktadır (Demerouti ve öte., 2000: 457).

Tükenmişlik bir süreç olarak ele alındığında başarısızlık hissi, duygusal tükenme, başarısızlık kaynaklı suçluluk hissi, duygusal mesafe ve izolasyon gibi durumlar öne çıkmaktadır (Price ve Murphy, 1984; Burke, 1998). Bu gibi durumlardan kaynaklı tükenmişliğin etkilerinin azaltılması adına işyerindeki destekleyici iklim önem kazanmaktadır. Söz konusu iklimin var olması iş tatmine ve buna bağlı olarak da yaşam tatminine yol açmaktadır (Hombrados-Mendieta ve Cosano-Rivas, 2011: 241).

İşle ilgili olarak tükenmişlik faktöründen kaynaklanan bir denge tesis edilemediğinde bu durum bireyin yaşamının diğer alanlarını da olumsuz manada etkilemektedir (Kantak, Futrell ve Sager, 1992). Buradan hareketle yazında, iş-aile müdahalesi hususunda tükenmişliğin en çok ele alınan konu başlıklarından birisi olduğu belirtilmekte olup yaşam tatmini ile aralarında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Kinnunen ve Mauno, 1998; Allen ve öte., 2000; Ernst Kossek ve Ozeki, 1998).

Psikolojik ayrışma bireyin işten mental olarak uzaklaşmasını ifade etmekte olup tükenmişliğin etkilerinin azaltılması bakımından önemli bir iyileşme sürecine olanak sağlamaktadır (Sonnentag ve Bayer, 2005). Diğer bir deyişle, psikolojik olarak ayrışan bireyin bu süre zarfında işle ilgili faaliyetlere dahil olmadan, bu iyileşme süreci boyunca işle ilgili konuları düşünmemesi gerektiği belirtilmektedir (Sonnentag ve Fritz, 2007).

Sonuç olarak tükenmişliğin yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin hafifletme noktasında örgütlerdeki destekleyici iklimin tesis edilmesinin ve iş görenin mental olarak belirli durumlarda işten uzaklaşabilmesini

sağlayacak altyapının oluşturulmasının önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

2.6. İyi Oluş ve Tükenmişlik

Zıt kavramlar karşıtlıklar bağlamında işleyen yapılara sahip olup teknoloji gibi faktörlerin de etkisiyle geleneksel algıları derinden etkilemektedir (Rutli, 2016: 62; Ertuğrul, 2023: 209-210). Söz konusu etkilerin olumsuz yönlerinin nasıl hafifletilebileceğine değinilecek olan ilişkiler ağının bu son bölümünde, iyi oluş ve tükenmişlik arasındaki bağlantı, anlam (meaning) ve işin anlamlılığı (meaningful work) perspektiflerinden ele alınacaktır.

Frankl (1959: 115)'a göre insanoğlunun temel meselesi zevk duymanın ya da acıdan kaçınmanın ötesinde yaşamında bir anlam arayışı gözetmesidir. Modern çağda işin bu arayışta kilit rol oynadığı ifade edilmektedir (Allan, Duffy ve Douglass, 2015: 323; Baumeister, 1991, s. Xi; Steger ve Dik, 2009: 303).

İşin anlamlılığı (meaningfulness of work) ve anlamlı iş (meaningful work) kavramları birbirlerinin yerine kullanılmaktadır (bkz. Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010; Lepisto ve Pratt, 2017). Bu tez çalışmasında anlamlı işin kullanımı tercih edilmiştir. Konu yazında farklı bağlamlardan ele alınmakta olup burada tez konusu ile ilgili olması hasebiyle iyi oluş bakımından ele alınmaktadır. Martela ve Pessi (2018: 6) ödomonik bağlamı özel (idiosyncratic) kategoride inceleyerek yeterince ele alınmadığını belirtmektedir. Güncel iş hayatındaki tükenmişlik kaynaklı sorunları da iyi bir şekilde yansıttığı düşüncesiyle bu bağlamda konunun incelenmesi faydalı olacaktır.

Anlamlılığı ödömoni üzerinden ele alan Walsh (1994: 243-244) anlamlı işin bireyin yeteneklerinin ve kapasitesinin gelişiminde işin ödomonik olanaklar sunması şeklinde tanımlamaktadır. Söz konusu olanaklar; işin bireyin deneyim kazanmasını sağlayarak gelişimine yardımcı olması, bir amaç hissi sunması ve topluma fayda sağladığını bireye hissettirmesi şeklinde ifade edilmektedir (Turban ve Yan, 2016: 1007).

Steger, Dik ve Dufyy (2012: 323) araştırmasına göre anlamlı iş hazzı ve acıdan kaçınmayı önceleyen hedonik yaklaşımdan ziyade, kişisel gelişimi ve amaç odaklılığı öne çıkaran ve iş yeri iyi oluşunun önemli unsurlarından biri olan (Fisher, 2014: 13) ödomonik paradigmayla daha çok örtüşmektedir. Bu paradigmanın boyutlarıyla ilişkilendirilen anlamlı iş, Steger (2016: 74) tarafından SPIRE (Strenghts, Personalization, Integration, Resonance, Expansion) yaklaşımıyla açıklanmaktadır. Aşağıda yer alan şekilde söz konusu yaklaşımın bileşenlerine yer verilecektir.



Şekil 13: SPIRE Yaklaşımı Bileşenleri

Kaynak: (Steger, 2016: 74)

Şekilden de görüleceği üzere anlamlı işe giden yol, beş temel bileşenden oluşmaktadır. Sırasıyla şu şekilde açıklanmaktadır;

- Dayanıklılık; yeteneklerin farkında olarak bunları işin icra edilmesi noktasında kullanması,
- Kişiselleştirme; işin daha çok benimsenerek, sorumluluk alarak bireyin kendi değerleri ile yakınsaması ve kendi işiymiş gibi sahip çıkması,
- Entegrasyon; işin yaşamın diğer alanları ile bütünleştirilerek anlamın genele yayılmasının sağlanması,
- Rezonans; örgütün değerlerinin ve misyonunun benimsenerek, bunların günlük yaşamda ve işte bireysel değerlerde neyi çağrıştırdığının tespit edilmesi,
- Açılım; özgecilik bağlamında başkalarına nasıl daha fazla faydalı olurum arayışı şeklindedir.

Kişiselleştirme, entegrasyon ve rezonans gibi boyutların bireyin işe bağlılığını yakından etkilediği düşünülürken, işe bağlılığın (engagement) anlam noktasında merkezi bir konumda bulunduğu ifade edilmektedir (Britt, Adler ve Bartone, 2001: 53; Kahn, 1990: 692). Leiter ve Maslach (2017: 55) bağlılık ve tükenmişlik arasındaki antagonizmik yapıya dikkat çekerek birbirlerinin zıtlığına vurgu yapmaktadır (bkz. Maslach ve Leiter, 1997).

Tükenmişlik çalışmalarının kavramların zıtlığı üzerinden işe bağlılıkla ilgili araştırmaların yapılmasını teşvik ettiği belirtilmektedir (Bakker ve öte., 2008: 187). Her ne kadar birbirine karşıt gibi olsa da içi içe geçmiş olan her iki kavram tükenmişliğin tanımlanmasında da kendisini göstermektedir. Buna göre tükenmişlik; söz konusu iş olduğunda bağlılığın aşınması şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 23).

Steger (2016: 74)'in anlam arayışına giden yol olarak vurguladığı yukarıda ifade edilen SPIRE yaklaşımının bileşenlerinden olan dayanıklılık kapsamında ele alınan yetenek ve -onunla ele alınan- otonomi ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Van den Broeck ve öte., 2016: 1218). Netice itibari ile dikkat edilmesi gereken husus, anlam sürecinde farklı arayışların içerisine girilmesinin tükenmişliğe yol açabileceğidir (Rosso, Dekas ve Wrzesniewski, 2010: 116). Bu nedenle iş görenin kendisine uygun olan bileşenden yola çıkarak anlamı tesis etmeye çalışmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın buraya kadar olan bölümünde araştırma kapsamında incelenen değişkenler arasındaki ilişkiler ele alınmış olup müteakip bölümde yöntem kısmına yer verilecektir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada iş – yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin iyi oluş ve tükenmişlik bakımından incelenmesi amaçlanmaktadır. Farklı modellerde çalışmakta olan iş görenlerin söz konusu aracı değişkenler bakımından ele alınarak gerek çalışma gerekse de özel yaşamlarının nasıl etkilendiklerinin incelenmesi hedeflenmektedir. Bu suretle tek bir çalışmayla her üç model için bir karşılaştırma yapılmasının alan yazına bir katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Sosyal bilim açısından bakıldığında tek bir araştırma sorusu üzerinden herhangi bir genellemenin yapılmasının zor olabileceği ifade edilmektedir. Stenbacka (2001: 551)'ya göre nicel bir araştırmanın amacının açıklama getirebilmek olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada da öncelikli amaç var olan olguyu açıklamaya çalışarak tartışmaya açmaktır (Tayşır, 2020: 23-127).

Sosyal bilimlerdeki temel eğilime paralel olarak olayların kaynağı olan içkin yapıları (nedenselliği) ortaya çıkarmak diğer hedefler arasında yer almaktadır (Danermark ve öte., 2018: 320). Geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışma modellerinin iş gören bakımından nasıl farklılaştığı, bu farklılara nelerin etki edebileceğine dair tespitlerin yapılarak çalışma yaşamının geleceğine dair öngörülerle katkı sağlanmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu bölümde öncelikle araştırmanın evreninden bahsedilecek olup akabinde kapsam ve araştırmanın önemine yer verilecektir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin nasıl analiz edildiği ve araştırmanın kısıtlarının neler olduğuna dair bilgilerin verilmesi suretiyle bölümün tamamlanması planlanmaktadır.

Araştırma kapsamında veri toplama sürecinde geçerliliği ve güvenilirliği pek çok ampirik çalışmada kanıtlanmış ölçekler kullanılmış

olup söz konusu kavramların incelenmesi adına ayrı bir alt başlık açılmamıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Evren, araştırma sonucunda elde edilen bulguların genellemeye gidilmeye çalışıldığı unsurların toplamıdır. Her çalışmanın kendine has bir evreni olup araştırmanın amacına göre farklı şekillerde gruplandırılmaktadır (Altunışık ve öte., 2012: 123).

Bu tez çalışmasında evren geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışan beyaz yakalıları olmak üzere üç farklı şekilde gruplandırılmaktadır. Hiç şüphesiz tüm beyaz yaka çalışanlara ulaşmak mümkün değildir. Ancak bu çalışmada herhangi bir sektör kısıtlamasına gidilmemektedir. Çünkü hibrit ve uzaktan çalışma modelleri henüz tam olarak yaygın hale gelmediğinden sektör kısıtlaması yapıldığında yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşılama sorunu söz konusu olmaktadır.

Örneklem hususunda alan yazın incelendiğinde sosyal bilimlerde genel kabul gören %95 güven düzeyinde 1 milyon ve üzeri evren hacminde 384 örneklem büyüklüğü ideal olarak ifade edilmektedir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50; Cohen, Manion ve Morrison, K., 2000 akt. Erkuş, 2005, 91; Balcı, 2013: 108).

Yapısal eşitlik modeli özeli incelendiğinde alan yazında farklı görüşler mevcuttur. Öncelikle üzerinde uzlaşılmış bir örneklem hacminin olmadığını (one size does not fits all) söylemek mümkündür (MacCallum ve öte., 1999). Her ne kadar değişkenlik gösterse de 30 ila 460 arasındaki örneklem yeterli olabileceği ve büyük örneklem hacminin her zaman daha iyi sonuçlar verdiği yönündeki bir anlayışın yanlış olduğu vurgulanmaktadır (Wolf ve öte., 2013: 913-934).

Diğer yandan farklı çalışmalar incelendiğinde örneklem hacminin değişken sayısının 10 veya 15 katı olması gerektiği belirtilmektedir (Bayram, 2010: 51; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 206). Bu tez çalışmasında 4 değişken mevcut olup tüm değişkenlere ait toplamda 36 madde (soru ifadesi) yer almaktadır. Toplam madde sayısının 15 katı referans alındığında örneklem hacmi (36x15) 540 olarak ortaya çıkmaktadır.

Sayın ve Gelbal (2016: 68)’a göre bazı çalışmalarda 300, bazılarında ise 500 örneklem hacminden sonra uyum indekslerinin değerlerinin sabitlendiği ifade edilmektedir.

Bu tez çalışmasında örneklem hacmi 562 olup alan yazındaki tespitler neticesinde söz konusu büyüklüğün yeterli olduğu düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

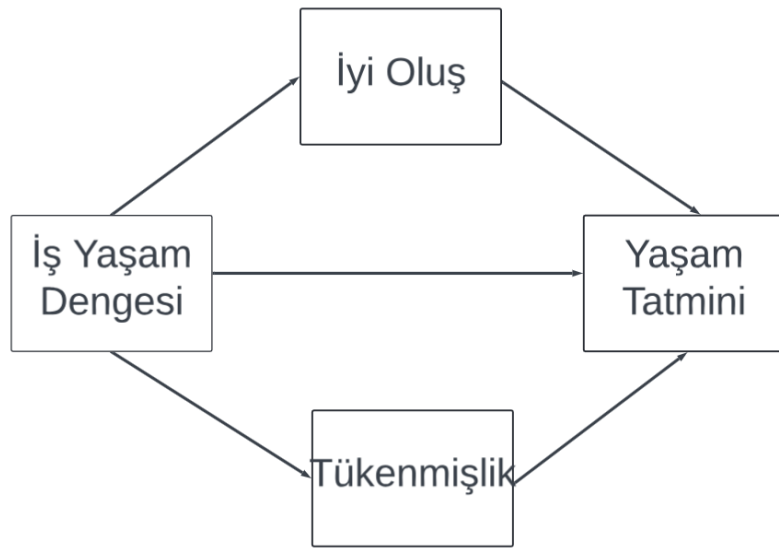
Araştırma kapsam itibariyle farklı çalışma modelleri (geleneksel, hibrit ve uzaktan) arasında iş gören bakımından bireysel bağlamda bir karşılaştırma yapabilmeyi hedeflemektedir. Buradan hareketle “çalışma modelleri bağlamında iyi oluş ve tükenmişlik iş – yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi nasıl etkilemektedir?” sorusuna cevap aranmaktadır. Sosyal bilimler perspektifinden bakıldığında ele alınan konunun farklı dinamikleri olduğu ve bunların sonuçlar bağlamındaki etkilerinin tek bir araştırma sorusundan hareketle genelleme yapmayı zorlaştırdığı belirtilmektedir (Tayşir, 2020: 22). Buradan hareketle bu tez çalışmasında ele alınan konu ile ilgili genelleme yapılamasa dahi bir açıklama getirilmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

İş ve yaşam alanlarında pandemiyle birlikte sıkça vurgulanan bulanıklaşma kavramı (blurred) araştırma sorusunun belirlenmesi hususunda katkı yapmaktadır. Araştırma sorusuyla bulanıklık ya da karmaşa tespit etme (confusion spotting) söz konusu belirsizliğe bir açıklama getirebilmeyi amaçlamaktadır (Sandberg ve Alvesson, 2011). Bu tez çalışmasına ait sorunsalın hem söz konusu yaklaşımla örtüştüğü hem de beyaz yakanın pandemi sonrası yapmış olduğu ontolojik sorgulamaların, araştırma modelindeki mekanizma ile açığa çıkarılabileceği düşünülmektedir.

İYD konulu araştırmaların genel itibariyle A.B.D., İngiltere, A.B. ve Kanada gibi gelişmiş toplumlarda ele alındığı ifade edilmektedir (Thilagavathy ve Geetha, 2021; Athanasiadou ve Theriou, 2021). Bu tez çalışmasında olduğu gibi araştırmanın Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede yürütülmesi ve konuyu iş gören perspektifinden ele alması yazındaki boşluğun doldurulması bakımından önem arz etmektedir.

Uzaktan çalışma, iyi oluş ve İYD gibi konu başlıklarının değerlendirilmesi ve sonuçlarının ortaya konabilmesi adına ampirik çalışmaların gerekliliğine dikkat çekilmektedir (Felstead ve Henseke, 2017). Bu tez çalışmasının söz konusu çağrılara bir cevap niteliğinde olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın kapsamında iş – yaşam dengesi bağımsız, yaşam tatmini bağımlı, iyi oluş ve tükenmişlik ise aracı değişkenler olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda yer alan şekilde araştırmanın modeli yer almaktadır.



Şekil 14: Araştırma Modeli

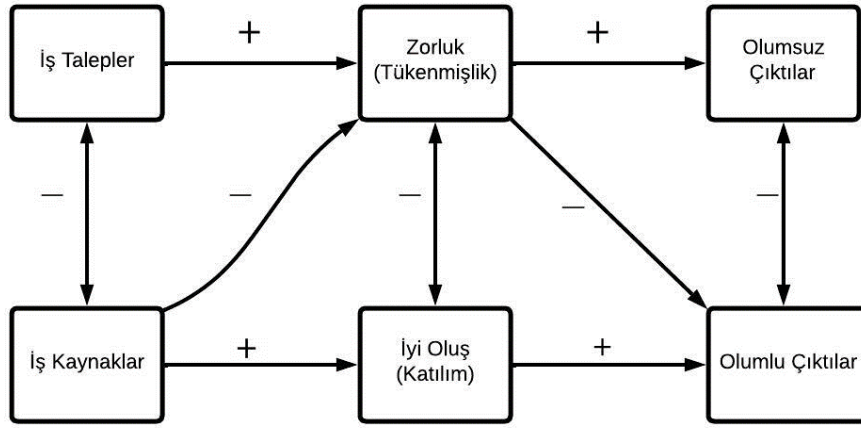
Araştırma modeline göre iş – yaşam dengesinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde iyi oluşun ve tükenmişliğin etkisinin açığa çıkarılması planlanmaktadır. Söz konusu iki aracı değişkenin aracı (mediator) olup olmadığı yapılan analizler neticesinde ortaya çıkacaktır.

Modelin ve modelde yer alan değişkenlerin oluşum sürecine değinilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Kuramın içeriğinde yer alan kavramlar değişkenlerin türetildiği yapılar olarak ifade edilmektedir. Kavramlar doğrudan gözlenemeyeceğinden onlardan bir anlamda ortaya çıkan yapılara ihtiyaç olup bu yapılar değişken olarak belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle kavramların net bir şekilde açıklanması ve tanımlanabilmesi adına ölçülebilir değişkenlere indirgenmesi gerekmektedir (Bacharac, 1989: 496-515; Tayşir, 2020: 71). Buradan hareketle araştırmada

yer alan değişkenlerin konusu ve bağlamıyla örtüştüğü, ölçülebilir olduğu ve kavramları yansıttığı düşünülmektedir.

Araştırmanın teorik alt yapısını meslek sağlığı psikolojisinde öne çıkan İş Talepleri Kaynaklar (Job Demands Resources JD – R) modeli (Demerouti ve öte., 2001) oluşturmaktadır. Teori işi, talepler ve kaynaklar olarak iki kategoride sınıflandırmaktadır (Xanthopoulou ve öte., 2007). Gerek kesitsel (cross – sectional) gerekse boylamsal (longitudinal) pek çok araştırmada kendini ispatlayan teori (Alarcon, 2011; Crawford, LePine ve Rich, 2010; Lizano ve Barak, 2015) örgütlerde iş gören *iyi oluşun*un incelenmesi noktasından sıklıkla tercih edilirken (Bakker, Demerouti ve Verbeke, 2004) (Demerouti ve öte., 2001; Schaufeli, Bakker ve Van Rhenen, 2009), iş – yaşam dengesi alan yazınında da yaygın olarak kullanılmaktadır (Rashmi ve Kataria, 2022).

İş Talepleri – Kaynaklar teorisi (JD-R) (Demerouti ve öte., 2001), Karasek (1979) tarafından geliştirilen İş Talepler Kontrol (Job Demands – Control) ile alan yazında öne çıkarken, iyi oluşun belirlenmesinde yaygın olarak kullanıldığı ifade edilmektedir (Lesener, Gusy ve Wolter, 2019). Schaufeli ve Taris (2014: 44)’e göre bu öne çıkmanın temel nedeni, iş üzerinde olumlu etkiye sahip kaynaklar ile olumsuz etkiye sahip talepler arasındaki etkileşimin iş gören sağlığını ve iyi oluşunu açıklama gücü olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifadeyle, talepler ve kaynaklar iş gören iyi oluşu üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Demerouti ve öte., 2001). Aşağıda yer alan şekilde teoriye ait görsel yer almaktadır.



Şekil 15: İş Talepler – Kaynaklar Modeli

Kaynak: (Schaufeli ve Taris, 2014: 46)

Şekilden de görüldüğü üzere iş talepleri ve kaynakları teorisi ile tükenmişlik ve iyi oluş yakından ilişkilendirilmektedir. Talep kaynaklı ortaya çıkması muhtemel zorluklar tükenmişliğe yol açarak olumsuz çıktılara neden olmaktadır. Diğer taraftan da kaynaklar iyi oluşun ortaya çıkmasını sağlayarak olumlu çıktılar elde edilmesini sağlamaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014: 46).

Teori kapsamında farklı talepler, kaynaklar ve bunlara bağlı çıktılar olmakta birlikte bu tez konusu ile ilişkilendirildiğinde öne çıkanlar şu şekilde ifade edilmektedir: iş – aile çatışması (talep), aileden iş yaşamına olumlu taşma, sosyal iklim ve sosyal destek (kaynak), depresyon, iş – ev arası olumsuz etkileşim (olumsuz çıktı), yaşam tatmini, iş – ev arası olumlu etkileşim ve mutluluktur (olumlu çıktı). Talepler arasında yer alan iş yükü (*workload*) ve sorumluluk (*responsability*) aynı zamanda üstünden gelinmesi gereken zorluklar (*challenges*) şeklinde altı çizilmektedir (Schaufeli ve Taris, 2014: 48-64-65). Bu bağlamda iyi oluş, bireyin sahip olduğu kaynaklar ve karşılaştığı meydan okumalar arasındaki denge noktası olarak belirtilmektedir (Dodge ve öte., 2012: 30).

Kaynakların yeterli olduğu ve iş taleplerinin yönetilebilir olduğu durumlar düşük stres ve tükenmişlik düzeyi, bağlılık ve iş gören bakımından iş ve yaşam tatmini gibi olumlu neticeleri beraberinde getirmektedir. Ancak

taleplerin yoğunluğu ya da kontrol edilememesi durumunda da anksiyete, tükenmişlik, bağlılığın azalması gibi olumsuz durumlar gözlemlenmektedir (Srivastava ve Tang, 2022: 479). Taleplerden kaynaklanması muhtemel olumsuzlukların (vazgeçme duygusu, bitkinlik, tükenme vb.) gözlemlenebilmesi aynı zamanda bunlara karşı önlem alınması hususunda fayda sağlarken, teorinin de avantajları arasında yer almaktadır (Schaufeli ve Taris, 2014).

İş talepler ve Kaynaklar Teorisi'nin yukarıda bahsedilen avantajlarının yanında birtakım kısıtları da söz konusudur. Öncelikle teori iş görenlerin talepleri ve kaynaklarını nasıl yönetmesi gerektiği noktasında herhangi bir yol haritası sunmamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2017). Schaufeli ve Taris (2014: 55) çalışmasına göre teorinin konuyu sadece psikolojik bağlamda ele alması diğer bir önemli kısıt olarak öne çıkmaktadır.

Duralı (2022: 68) incelemesine göre kavramların – onlardan indirgenerek türetilen değişkenlerin – işlerlik kazanması dört farklı şekilde ilişkilendirme suretiyle mümkündür. Bunlar niceliğe, niteliğe, bağıntıya ve geçerliliğe ilişkinlik olarak kategorize edilmektedir. Bu tez çalışmasında BAĞINTIya ilişkinliğin kullanılması tercih edilmektedir. Bağıntıya ilişkinlik kendi içerisinde; özerklik ile ait olma (özlülük ile ilgililik [*substantia et accidens*]), nedenlilik ile bağımlılık (neden – etki) ve ortaklık (etkileyen ile etkilenen arasındaki etkileşim) gibi unsuları içermektedir. Bu anlamda bağıntıya ilişkinliğin çalışmanın hem sorunsalına cevap bulabilmeyi kolaylaştıracığı hem de çalışmanın amacı ile örtüştüğü düşünülmektedir.

Araştırmanın önemi hususunda son olarak ifade etmek gerekirse; iş yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi iyi oluş ve tükenmişlik bağlamlarında ele alarak bu yapıyı geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışma modelleri bakımından karşılaştırma yapan bir çalışma olup olmadığını kontrol etmek amacıyla ilgili anahtar kelimelerin kullanılması suretiyle Science Direct, Dergipark ve Yök tez merkezi gibi önemli platformlarda arama yapılmıştır. Science Direct'de 1993-2024 yılları arasında toplamda 123 çalışmaya ulaşılmıştır. Ancak söz konusu değişkenlerin tamamını ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Dergipark platformunda söz konusu anahtar kelimelerle yapılan arama neticesinde herhangi bir çalışma tespit edilememiştir. Yöktezde yapılan araştırma sonucunda İYD, tükenmişlik ve iyi oluş bağlamlarında 2012 ve 2013 yılına ait sadece iki adet yüksek lisans tezi saptanmış olup ilgili tezlerin çalışma modelleri bakımından konuyu irdellemediği görülmüştür.

Uzaktan çalışmayı sadece iş-yaşam dengesi bağlamında ele alan 2022 yılına ait bir adet yüksek lisans tezi bulunmuştur. Son olarak konuyu her üç çalışma modelinde yalnızlık, duygusal iyi oluş, lider üye etkileşimi ve çalışma arkadaşları etkileşimi bakımından ele alan Tortumlu (2022)'ya ait doktora tezi saptanmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışma sayısının fazla olmadığı tespit edilmiştir. Bu tez çalışmasının, konuyu iş gören bağlamında ele alarak yazına önemli bir katkı yapacağı düşünülmektedir.

3.4. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada nicel araştırma deseni benimsenmiş olup benzer denekler örnekleme baz alınarak, çevrimiçi anket yönteminin kullanılması suretiyle veri toplama tekniği olarak yazılı soru sorma tekniğinden faydalanarak veriler toplanmıştır. Kullanılan soru formu; iş yaşam dengesi, yaşam tatmini, psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ölçekleri ile demografik bilgilerin bulunduğu bölümlerden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ifadeleri içeren soru formu örnekleri ekler bölümünde yer almaktadır.

3.5. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların iş-yaşam dengesi, yaşam tatmini, iyi oluş ve tükenmişlik değişkenlerine ait tutumlarını tespit etmek amacıyla ilgili ölçeklere ait sorular yer almakta olup ikinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışılan sektör, çalışma süresi, yöneticilik durumu, güncel çalışma şekli ve çalışma süresi gibi sorular yer almaktadır.

İş-yaşam dengesi ölçeği Fisher, Bulger ve Smith (2009) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından yapılmıştır. 5'li likert tipinde hazırlanan ölçek 17 maddeden oluşmakta olup maddelere karşılık gelen yanıtlar 1: kesinlikle katılmıyorum, 2:

katılmıyorum, 3: ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanmıştır. Ölçek kendi içerisinde İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE), Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE), İşin Yaşama Olumlu Etkisi (IYOLE), Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE) olmak üzere dört boyutu barındırmaktadır. Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre ölçeğin içsel tutarlık oranı (Cronbach's Alfa) 0,75 olarak tespit edilmiştir.

Yaşam tatminine ait ölçek Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş olup Dağlı ve Baysal (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 5'li likert şeklinde hazırlanan ölçek tek boyut ve beş maddeden oluşmaktadır. İçsel tutarlık oranı (Cronbach's Alfa) 0,84 olarak tespit edilmiştir.

Psikolojik iyi oluşa ait olan ölçek Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. 7'li likert olarak geliştirilen ölçek tek boyut ve 8 maddeden oluşmaktadır. Diğer ölçeklerle uyum sağlanması adına bu çalışma kapsamında 5'li likert şeklinde kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre içsel tutarlık (Cronbach's Alfa) 0,84 olarak saptanmıştır.

Türkçe uyarlaması Günay (2021) tarafından yapılan işe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeği Wharton (1993) tarafından geliştirilmiştir. 5'li likert tipinde olan ölçek tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre iç tutarlık (Cronbach's Alfa) 0,90 olarak tespit edilmiştir.

Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulundan 24.04.2023 tarihli ve E-35523585-302.99-83804 no'lu izin yazısı kapsamında söz konusu ölçeklerin kullanılması suretiyle veriler toplanmıştır.

3.6. Verilerin Analiz Edilmesi

Gürbüz (2021: 49)'e göre aracılık, bağımsız (İYD) ve bağımlı (yaşam tatmini) değişken arasındaki ilişkinin nasıl ortaya çıktığı ya da her iki değişken arasındaki ilişkinin nasıl bir aracı mekanizma ile oluştuğuyla ilişkilendirilmektedir. Bu anlamda aracılık analizinin bu tez çalışmasının *nasıl* sorusuna cevap arayan araştırma sorusuna uygun olduğu

düşünülmektedir. Araştırma kapsamında hipotezlere yer verilmeyip araştırma sorusu üzerinden analizler yürütülmüştür. Uzaktan çalışma modelleri ile ilgili yazının gelişme aşamasında olması nedeniyle araştırma sorusuna cevap aranmaya çalışılmaktadır (Hill, Ferris ve Mårtinson, 2003: 224).

Bu çalışmada araştırma sorusuna yanıt aramak üzere toplanan veriler Preacher ve Hayes (2008) tarafından geliştirilen çoklu aracı etki analizi (multiple mediation effect analysis) tekniğinin kullanılması suretiyle analize tabi tutulmuştur.

İlk olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov testi yapılmış ve verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Buradan hareketle araştırma modelinin test edilmesi için normal dağılım şartının aranmadığı Preacher ve Hayes (2004: 721-722) tarafından geliştirilen SPSS uzantısı kullanılmıştır.

Aracılık etkisinin tahmin edilebilmesi amacıyla 5000 yeniden örnekleme (bootstrapping) ve %95'lik güven aralığının tespiti için de yüzdelik hata düzeltilme tekniği (bias corrected percentile method) uygulanmıştır. Yeniden örnekleme yönteminde, orijinal veri setindeki gözlemlerden, rastgele (random) yeni gözlemler oluşturulmaktadır (Efron, 1987 akt. Gürbüz, 2021: 59).

3.7. Araştırmanın Kısıtları

Gerek ulusal gerek uluslararası platformlarda gerçekleştirilen araştırmalar, örgütsel davranış alanında yeni gelişmekte olan iyi oluş ve tükenmişlik gibi değişkenlerin ele alındığı bir dönemde yapılmış olabilir. Bu durum, incelenen konuların anlık bulguları yansıtan kesitsel bir gerçeklikle sınırlı kalmasına neden olabilmektedir. Bu araştırmada da verilerin anketlerle toplanması kesitsel bağlamda bir kısıt olup bu durumun aynı zamanda nedenselliği de etkilemesi söz konusudur (Reizer, 2015). Ancak Holmbeck (1997) nedenselliğin aranmasının her durumda gerek olmadığının altını çizmektedir.

Araştırmanın önemli bir kısıtı - diğer pek çok tükenmişlik ve stres çalışmasında da olduğu gibi – anket formundaki ifadelerin katılımcıların

algı düzeyleri ve kendi performanslarını değerlendirme (self-report) şekilleri üzerinde etkili olmasıdır (Schaufeli ve Enzmann, 2020). Spector ve Jex (1991)'e göre hem bağımlı hem de bağımsız değişken bakımından veri kaynağının anket katılımcısı olması, katılımcıların kendi performanslarını değerlendirmeleri bakımından ortak yöntem yanlılığına yol açabilmektedir. Şayet bu çalışmada olduğu gibi incelenen değişkenlerin fazla olduğu, karmaşık bir yapının ortaya çıktığı ve iyi oluşla tükenmişlik gibi iki zıt ilişkinin birlikte incelendiği durumlarda ortak yöntem yanlılığının önemli bir kısıt olmadığı da belirtilmektedir (Spector, 2006).

Daha genel geçerli bir sonuca ulaşabilmek için, örneklem sayısı artırılabilir, nicel ve nitel araştırma desenlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntemler benimsenebilir. Ayrıca, zaman içindeki değişimleri gözlemlemek için uzunlamasına çalışmalar yapılabilir. Ancak, bu tür araştırmaların da çağdaş istatistiksel yöntemlerin nesnel değerlendirme ve hata paylarını içermeye ihtimali de gözden kaçırılmamalıdır.

4.BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bulguları dört alt başlık halinde incelenecektir. İlk bölümde demografik özelliklere, ikinci bölümde geleneksel çalışmayı içeren bulgulara, üçüncü bölümde hibrit ve son bölümde uzaktan çalışmaya ait bulgular ele alınacaktır.

İş yaşam dengesi değişkenine ait ölçek daha önce de ifade edildiği üzere kendi içerisinde *yaşamın işe olumsuz etkisi* (YIOSE), *işin yaşama olumsuz etkisi* (IYOSE), *yaşamın işe olumlu etkisi* (YIOLE) ve *işin yaşama olumlu etkisi* (IYOLE) olmak üzere kendi içerisinde dört alt boyutu içermektedir. Her boyut için üç farklı çalışma modelini kapsayacak şekilde modelleme yapılması suretiyle ortaya 12 farklı yapı çıkmaktadır. Dolayısıyla araştırmayı daha anlaşılabilir kılma adına ilk olarak demografik değişkenlere ait bulgulara ana hatlarıyla yer verilecektir.

Modellere ait bulgulara geçmeden önce araştırmanın değişkenlerine ait detaylara aşağıda yer alan tabloda yer verilmektedir.

Tablo 7: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Güvenilirlikleri

Değişkenler	Madde Sayısı	Ortalama $\pm$ SS	Cronbach's Alfa
Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE - X ₁)*	6	2,15($\pm$ 0,89)	0,85
İşin Yaşam Olumsuz Etkisi (IYOSE - X ₂)	5	3,27($\pm$ 1,01)	0,89
Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE- X ₃)	3	3,42($\pm$ 0,96)	0,82
İşin Yaşama Olumlu Etkisi (IYOLE - X ₄)	3	2,99($\pm$ 1,03)	0,80
Yaşam Tatmini (Y)**	5	3,03 ($\pm$ 0,85)	0,84
Psikolojik İyi Oluş (M ₁)***	8	3,71($\pm$ 0,64)	0,85
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik**** (M ₂)	6	2,95 ($\pm$ 1,05)	0,90

* X'ler kavramın bağımsız değişken olduğunu ifade etmektedir.

** Y, kavramın bağımlı değişken olduğunu ifade etmektedir.

*** M, kavramın aracı (moderatör) değişken olduğunu ifade etmektedir.

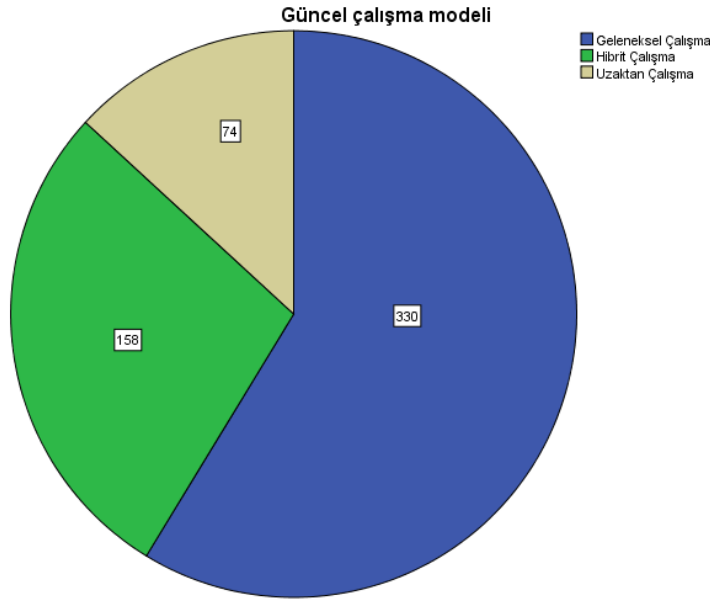
**** Tükenmişlik iş kaynaklı bir kavram olduğundan, işe bağlı duygusal tükenmişlik yerine metin için de kısaca tükenmişlik olarak kullanılmaktadır.

Tabloda değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik değerleri gösterilmektedir. Tabloya göre katılımcıların iş yaşam dengesi algısı ortalaması 2,85($\pm 0,53$), yaşam tatmini ortalaması 3,03 ($\pm 0,85$), psikolojik iyi oluş ortalaması 3,71 ($\pm 0,64$) ve tükenmişlik ortalaması 2,95 ($\pm 1,05$) şeklinde hesaplanmıştır. Diğer taraftan, İYD ölçeğinin alt boyutlarından YIOSE içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,75, IYOSE içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,89, YIOLE içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,82, IYOLE içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,80 yaşam tatmini ölçeğinin içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,84, psikolojik iyi oluş ölçeğinin içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,85 ve işe bağlı duygusal tükenmişlik ölçeğinin içsel tutarlılık oranı (Cronbach's Alfa) 0,9 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu sonuçlar çalışmada kullanılan içsel tutarlılık değerlerinin sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırların üstünde olduğunu göstermektedir.

Müteakip bölümlerde demografik özelliklerle birlikte geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışmaya ait bulgular ele alınacaktır.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında uygulanan çevrim içi anketle tamamı beyaz yaka çalışan olmak üzere toplamda 562 kişiden veri toplanmıştır. Herhangi bir sektör kısıtlaması yapılmamasının nedeni hibrit ve uzaktan çalışmanın Türkiye'de yeterince yaygınlaşmaması olarak ifade edilebilir. Toplam örneklemin çalışma modellerine göre dağılımı aşağıdaki grafikte yer almaktadır.



Şekil 16: Örneklemin Çalışma Modellerine Göre Dağılımı

Şekilden de görüleceği üzere 330 kişi ile geleneksel çalışma ilk sırada yer almaktadır. Onu 158 çalışan ile hibrit ve 74 çalışan ile de uzaktan çalışma takip etmektedir. Dağılımın bu şekilde olmasının güncel çalışma hayatı bağlamıyla örtüştüğü düşünülmektedir.

Diğer demografik özelliklere ana hatlarıyla bakılacak olunursa 562 katılımcının %50'sinin kadın, %46,8'inin bekar, %59,4'ünün üniversite mezunu ve %48,8'inin yönetici pozisyonunda olduğu görülmektedir. Sektörel bağlamda ele alındığında %74,2 ile hizmet sektörü ön planda yer almaktadır.

Yaş durumu ele alındığında katılımcıların %40,9'u 31-40 aralığında yer almaktadır. Güncel kurumda çalışma süresi bakımından katılımcıların %64,6 gibi büyük bir çoğunluğu 1-5 yıl aralığındadır. Güncel çalışma modeli süresinde de çoğunluk %60,5 ile 1-5 yıl bandında konumlanmaktadır. Meslek hayatındaki toplam süre incelendiğinde yıllar bazında herhangi bir zamanda diliminde yoğunlaşma söz konusu olmamaktadır.

Müteakip bölümde geleneksel çalışma modeline ait bulgulara yer verilecektir.

4.2. Geleneksel Çalışma Bulguları

Geleneksel çalışmaya ait bulgular İYD ölçeğinin alt boyutları olan yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE), işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE) ve işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE) bağlamlarında bağımsız değişkenler olarak ele alınmaktadır. Yaşam tatmini (Y) bağımlı değişken ve psikolojik iyi oluş (M₁) ile tükenmişlik (M₂) aracı değişkenler olarak değerlendirilmektedir.

Baron ve Kenny (1986) araştırmasına göre aracı değişken (M) olduğu iddia edilen bir değişkenin aracı olarak kabul edilebilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar; X M'yi (a yolu) ve Y'yi (c yolu) anlamlı olarak etkilemelidir. Ayrıca M analize dahil edildiğinde Y'yi de anlamlı olarak etkilemez. Böylelikle, X ve Y arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık (full mediation), X ve Y arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) söz konusu olmaktadır (c' yolu) (Gülbüz, 2021: 54).

İlk boyut olan yaşamın işe olumsuz etkisi modeline geçmeden önce model 1-2-3-4'e ait verilerin normal dağılımını kontrol etmek amacıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testine ait çıktıları aşağıda yer verilmektedir.

Tablo 8: Model 1-2-3-4 Kolmogorov-Smirnov Normallik Sonuçları

	YIOSE	IYOSE	YIOLE	IYOLE	YT	PİO	TUK
Kolmogorov-Smirnov Z	2,70	1,91	2,58	1,87	1,96	1,98	1,37
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04

Tablodan da görüldüğü üzere başta yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE) olmak üzere, işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE), işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE), yaşam tatmini (YT), psikolojik iyi oluş (PİO) ve tükenmişliğe (TUK) ait Kolmogorov-Smirnov test değerlerinden hareketle ve buna ilaveten p değerlerinin 0,00 ($p < 0,05$) olmasından ötürü verilerin normal dağılmadığı gözlemlenmektedir. Bu

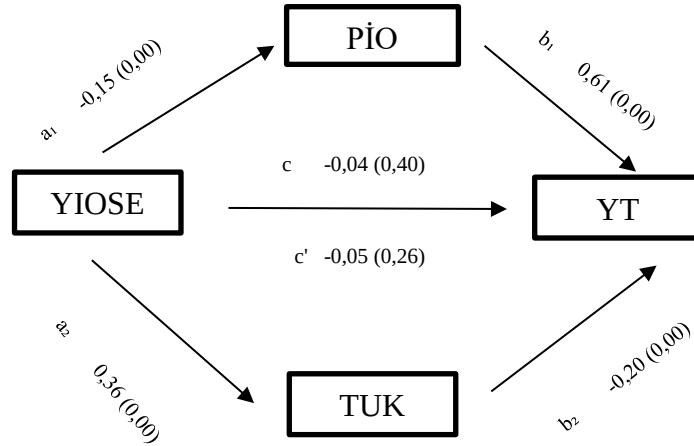
nedenle Spearman korelasyon analizi yapılmış olup ilgili değerler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 9: Model 1 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,20**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,26**	-0,42**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,05	,54**	-0,41**

**p<0.01

Yukarıdaki tabloda spearman korelasyon değerleri yer almaktadır. Bu tablodan görüldüğü üzere yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmektedir. Aşağıda ilk boyut olan *yaşamın işe olumsuz etkisine* (YIOSE) ait modele yer verilmektedir.



Şekil 17: Model 1 Geleneksel Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etki Modeli

Model 1 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumsuz etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. YIOSE - PİO arasındaki katsayı -0,15, YIOSE – TUK katsayısı ise 0,36 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında her iki aracı değişkenin yaşam

tatmini ile anlamlı ilişkide ($p<0,05$) olduğu görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,61, TUK – YT katsayısı ise -0,20 şeklindedir.

Doğrudan etki (c yolu) incelendiğinde p değeri 0.40 ($p>0,05$) olarak tespit edildiğinden modelde yaşamın işe olumsuz etkisinin yaşam tatmini (Y) ile ilişkili olmadığı görülmektedir. YIOSE ve yaşam tatmini (Y) arasında doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle geleneksel çalışanlar bakımından yaşamın işe olumsuz etkisinin yaşam tatminine etkisinde aracılık modelinin kurulması mümkün gözükmemektedir.

Geleneksel çalışanlar bakımından ikinci alt boyut olarak *işin yaşama olumsuz etkisi* (YIOSE) bağlamında ilgili modele ait bulgular ele alınacaktır. Modele yer vermeden önce değişkenler arası korelasyon değerlerine aşağıda yer verilmektedir.

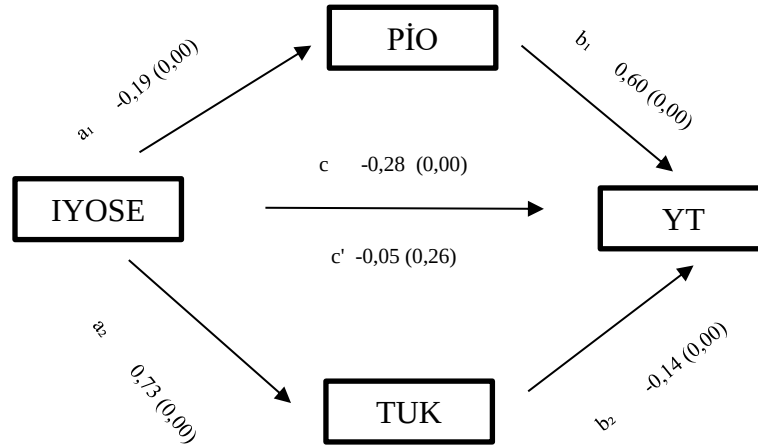
Verilerin normal dağılmaması nedeniyle spearman korelasyon testi yapılarak ilgili değerlere müteakip tablo da yer verilmektedir.

Tablo 10: Model 2 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (YIOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,29**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,66**	-0,42**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,31**	0,54**	-0,41**

** $p<0.01$

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 2 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aşağıda ilgili model yer almaktadır.



Şekil 18: Model 2 Geleneksel Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli

Model 2 incelendiğinde a yolunda işin yaşama etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. IYOSE-PİO arasındaki katsayı -0,19, IYOSE-TUK katsayısı ise 0,73 olarak tespit edilmiştir. B yoluna bakıldığında her iki aracı değişkenin yaşam tatmini ile anlamlı ilişkide ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,60, TUK – YT katsayısı ise -0,14 şeklindedir. C yoluna gelindiğinde IYOSE-YT arasındaki ilişkinin anlamlı, katsayı da -0,28 olarak saptanmıştır. Aşağıda aracılık modeline ait detaylar yer almaktadır.

Tablo 11: Model 2 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	-0,12	0,02	-0,17	-0,06
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	-0,11	0,04	-0,19	-0,03
Toplam	-0,23	0,05	-0,32	-0,13

F: 60,2; $p=0,00$, Sobel Z (PİO)= -5,35; $p=0,00$, Sobel Z(Tuk)= -2,76; $p=0,00$

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar görülmektedir. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 60,2; p=0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü (R²: 0,36) %36 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki her iki değişken bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Başol, 2017) aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır (Sobel Z (PİO)= -5,35; p=0,00, Sobel Z(Tuk)= -2,76; p=0,00). Sobel testi, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla uygulanmaktadır (Gürbüz, 2021: 55). Teste ait p değerleri incelendiğinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin -0,23 olduğu görülmektedir. Bu toplam etkinin -0,12'si psikolojik iyi oluştan, -0,11 i de tükenmişlikten kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin %52'si iyi oluş kaynaklı kalan %48'lik kısmı ise tükenmişlikten gelmektedir. Değişkenler arası ilişkilere ait sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 12: Model 2 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
IYOSE→PİO	-0,19	0,03	-5,31	0,00
IYOSE→TUK	0,73	0,04	16,41	0,00
PİO→YT	0,6	0,06	9,54	0,00
TUK→YT	-0,14	0,05	-2,89	0,00
IYOSE→YT	-0,28	0,04	-6,12	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tüm değişkenler arası ilişkilerin anlamlı olduğu görülmektedir.

Model 2 de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde anlamsız hale gelmesi nedeniyle (p=0,26) tam aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak, geleneksel çalışanlar bakımından işin yaşama olumsuz etkisinin yaşam tatmininin yordadığı ancak yaşam tatmininin işin yaşam üzerindeki olumsuz etkisinde doğrudan bir etkisinin olmadığı gözlemlenmektedir. İş kaynaklı oluşan baskı bireylerin tükenmişliğini ve psikolojik iyi oluşlarını etkilemektedir. Buradan, aracı değişkenlerin modele dahil edilmesiyle yaşam tatmininin etkilendiği sonucuna varılmaktadır.

Geleneksel çalışma bağlamında üçüncü alt boyut olan *yaşamın işe olumlu etkisi* bakımından bulguların incelenmesine devam edilmektedir.

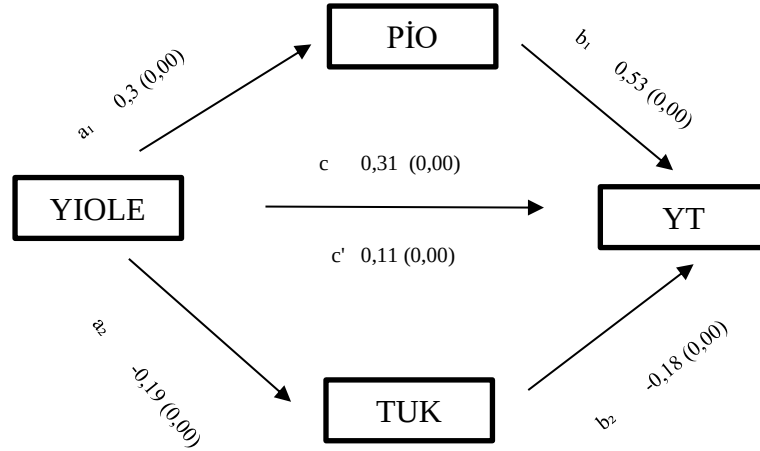
Korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan aracılık sonuçları ve model ele alınacaktır. Verilerin normal dağılmaması nedeniyle spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili değerler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 13: Model 3 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	0,39**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,16**	-0,42**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	0,36**	0,54**	-0,41**

**p<0.01

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 3 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Model 3'e ait görsel aşağıda yer almaktadır.



Tablo 14: Model 3 Geleneksel Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Modeli

Model 3 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumlu etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. YIOLE-PİO arasındaki katsayı 0,3, YIOLE-TUK katsayısı ise -0,19 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında her iki aracı değişkenin yaşam tatmini ile anlamlı ilişkide ($p<0,05$) olduğu

görülmektedir. PiO – YT katsayısı 0,53, TUK – YT katsayısı ise -0,18 şeklindedir. C yolunda $YIOLE$ - YT arası doğrudan ilişki de anlamlı olup katsayı 0,31 şeklinde tespit edilmektedir.

Yaşamın işe olumlu etkisi psikolojik iyi oluşu (M_1) olumlu yönde etkilerken tükenmişliği (M_2) azaltmaktadır. Tükenmişlik öte yandan yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşam tatmini değişkeni her iki aracı değişkenden etkilenmektedir. Aracılık etkisine ait sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 15: Model 3 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	0,16	0,3	0,10	0,22
Tükenmişlik	0,03	0,01	0,01	0,07
Toplam	0,19	0,03	0,13	0,26

F: 63,1; $p=0,00$ Sobel Z (PiO)= 6,62; $p=0,00$, Sobel Z (Tuk)= 2,8; $p=0,00$

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 63,1; $p=0,00$) ve modelin açıklayıcılık gücü (R^2 : 0,36) %36 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki her iki değişken bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Başol, 2017) aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır (Sobel Z (PiO)= 6,62; $p=0,00$, Sobel Z (Tuk)= 2,8; $p=0,00$). Sobel testi, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla uygulanmaktadır (Gürbüz, 2021: 55). Teste ait p değerleri incelendiğinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,19 olduğu görülmektedir. Bu toplam etkinin 0,16'sı psikolojik iyi oluştan, 0,03'ü de tükenmişlikten kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin %84'ü iyi oluş kaynaklı kalan %16'lık kısmı ise tükenmişlikten gelmektedir. Model 3'te yer alan değişkenler arası ilişkilere ait değerler aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 16: Model 3 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
YIOLE→PİO	0,3	0,03	8,43	0,00
YIOLE→TUK	-0,19	0,06	-3,09	0,00
PİO→YT	0,53	0,06	7,83	0,00
TUK→YT	-0,18	0,03	-4,71	0,00
YIOLE→YT	0,31	0,04	6,53	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tüm değişkenlere ait ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Modelden de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde katsayısının azalmasına rağmen anlamlılığını koruması nedeniyle (p=0,00) kısmi aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak, geleneksel çalışanlar bakımından yaşamın işe olumlu etkisinin yaşam tatmini üzerinde psikolojik iyi oluş ve tükenmişliğin kısmi aracılık rolü vardır. Yaşam tatmininin hem yaşamın işe olumlu etkisinden hem de psikolojik iyi oluş ve tükenmişlikten etkilendiği sonucuna varılmaktadır.

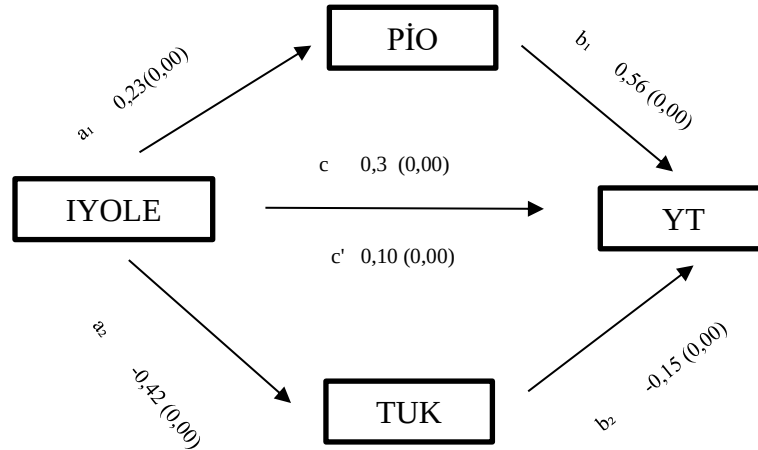
Geleneksel çalışmayla ilgili olarak son boyut olan *işin yaşama olumlu etkisi* ile ilgili bulgulara yer verilerek bu bölümün tamamlanması planlanmaktadır. Öncelikle ve korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan aracılık sonuçları ve model ele alınacaktır. Verilerin normal dağılmaması nedeniyle Spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 17: Model 4 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	0,34**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,41**	-0,42**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	0,34**	0,54**	-0,41**

**p<0.01

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 4 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aşağıdaki ilgili modele ait görsel yer almaktadır.



**Şekil 19: Model 4 Geleneksel Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi
Aracılık Modeli**

Model 4 incelendiğinde a yolunda işin yaşama olumlu etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. IYOLE-PİO arasındaki katsayı 0,23, IYOLE-TUK katsayısı ise -0,42 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında her iki aracı değişkenin yaşam tatmini ile anlamlı ilişkide ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. PİO-YT katsayısı 0,56, TUK-YT katsayısı ise -0,15 şeklindedir.

İşin yaşama olumlu etkisi psikolojik iyi oluşu (M_1) olumlu yönde etkilerken tükenmişliği (M_2) azaltmaktadır. Tükenmişlik öte yandan yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşam tatmini değişkeni her iki aracı değişkenden etkilenmektedir. Aşağıda ilgili modele ait aracılık sonuçları verilmektedir.

Tablo 18: Model 4 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	0,13	0,02	0,08	0,18
Tükenmişlik	0,06	0,02	0,02	0,11
Toplam	0,19	0,03	0,13	0,26

F: 63,03; p=0,00 Sobel Z (PİO)= 5,92; p=0,00, Sobel Z(Tuk)= 3,42; p=0,00

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 63,03; p=0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü (R²: 0,36) %36 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki her iki değişken bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Başol, 2017) aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır (Sobel Z (PİO)= 5,92; p=0,00, Sobel Z (Tuk)= 3,42; p=0,00). Sobel testi, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla uygulanmaktadır (Gürbüz, 2021: 55). Teste ait p değerleri incelendiğinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,19 olduğu görülmektedir. Bu toplam etkinin 0,13'ü psikolojik iyi oluştan, 0,06'sı da tükenmişlikten kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin %68'i psikolojik iyi oluş kaynaklı olup kalan %32'lik kısmı ise tükenmişlikten gelmektedir. İlgili modele ait değişken ilişkileri aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 19: Model 4 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	B	SE	t değeri	p değeri
IYOLE→PİO	0,23	0,03	7,01	0,00
IYOLE→TUK	-0,42	0,05	-7,97	0,00
PİO→YT	0,56	0,06	8,75	0,00
TUK→YT	-0,15	0,04	-3,7	0,00
IYOLE→YT	0,3	0,04	7,01	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tüm değişkenlere ait ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Modelden de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde katsayısının azalmasına rağmen anlamlılığını koruması nedeniyle ($p=0,00$) kısmi aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak, geleneksel çalışanlar bakımından işin yaşama olumlu etkisinin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluş ve tükenmişliğin kısmi aracılık rolü vardır. Yaşam tatmininin hem yaşamın işe olumlu etkisinden hem de psikolojik iyi oluş ve tükenmişlikten etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Müteakip bölümde hibrit çalışmaya ait bulgular incelenecektir.

4.3. Hibrit Çalışma Bulguları

Hibrit çalışmaya ait bulgular İYD ölçeğinin alt boyutları olan yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE), işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE) ve işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE) bağlamlarında bağımsız değişkenler olarak ele alınmaktadır. Yaşam tatmini (Y) bağımlı değişken ve psikolojik iyi oluş (M_1) ile tükenmişlik (M_2) aracı değişkenler olarak değerlendirilmektedir.

Baron ve Kenny (1986) araştırmasına göre aracı değişken (M) olduğu iddia edilen bir değişkenin aracı olarak kabul edilebilmesi bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar; X M'yi (a yolu) ve Y'yi (c yolu) anlamlı olarak etkilemelidir. Ayrıca M analize dahil edildiğinde Y'yi de anlamlı olarak etkilemez. Böylelikle, X ve Y arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık (full mediation), X ve Y arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) söz konusu olmaktadır (c' yolu) (Gürbüz, 2021: 54).

Modelleri incelemeye geçmeden önce verilere ait normallik test sonuçlarına ait değerler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 20: Model 5-6-7-8 Kolmogorov-Smirnov Testi Normallik Sonuçları

	YIOSE	IYOESE	YIOLE	IYOLE	YT	PİO	TUK
Kolmogorov-Smirnov Z	2,70	1,91	2,58	1,87	1,96	1,98	1,37
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04

Tablodan da görüldüğü üzere başta yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE) olmak üzere, işin yaşama olumsuz etkisi (IYOESE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE), işin yaşama olumlu etkisi (İYOLE), yaşam tatmini (YT), psikolojik iyi oluş (PİO) ve tükenmişliğe (TUK) ait Kolmogorov-Smirnov test değerlerinden hareketle ve buna ilaveten p değerlerinin 0,00 ($p < 0,05$) olmasından ötürü verilerin normal dağılmadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle Spearman korelasyon analizi yapılmış olup ilgili değerler modeller bağlamında sunulmaktadır.

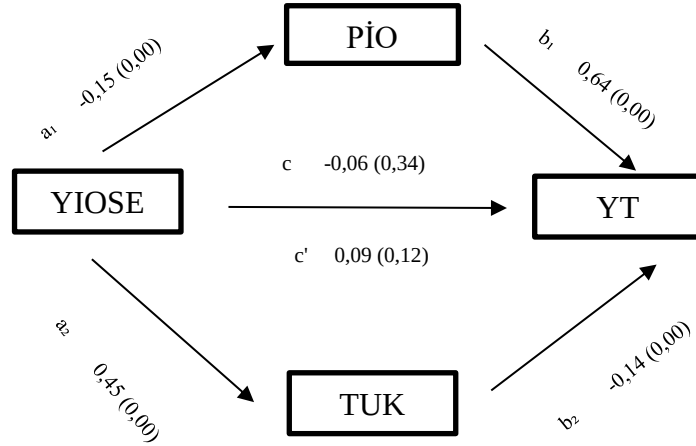
İlk boyut olan yaşamın işe olumsuz etkisine ait Spearman korelasyon sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 21: Model 5 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,25**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,40**	-0,35**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,08	0,49**	-0,26**

** $p < 0,01$

Yukarıda Model 5'e ait Spearman korelasyon değerleri yer almaktadır. Bu tablodan görüldüğü üzere yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmektedir. Aşağıda yaşamın işe olumsuz etkisine ait model yer almaktadır.



Şekil 20: Model 5 Hibrit Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Modeli

Model 5 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumsuz etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. YIOSE-PİO arasındaki katsayı -0,15, YIOSE-TUK katsayısı ise 0,45 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında her iki aracı değişkenin yaşam tatmini ile anlamlı ilişkide ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. PİO-YT katsayısı 0,64, TUK-YT katsayısı ise -0,14 şeklindedir. C yolu incelendiğinde p değeri 0.34 ($p > 0,05$) olarak tespit edildiğinden modelde yaşamın işe olumsuz etkisinin (YIOSE) yaşam tatmini (Y) ile ilişkili olmadığı görülmektedir. c yoluna ait doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle hibrit çalışanlar bakımından yaşamın işe olumsuz etkisinin yaşam tatminine etkisinde aracılık modelinin kurulması mümkün gözükmemektedir.

Aşağıda model 5'e ait yaşamın işe olumsuz etkisi değişken ilişki değerleri yer almaktadır.

Tablo 22: Model 5 Yaşamın İşe Olumsuz Etkileri Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
YIOSE→PİO	-0,15	0,05	-3,01	0,00
YIOSE→TUK	0,45	0,07	5,92	0,00
PİO→YT	0,64	0,09	6,70	0,00
TUK→YT	-0,14	0,06	-2,20	0,00
YIOSE→YT	-0,06	0,06	-0,94	0,34

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşam tatmini arasındaki c yoluna ait p değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Bu durum aracılık modelinin kurulmasının önünde bir engel teşkil etmektedir.

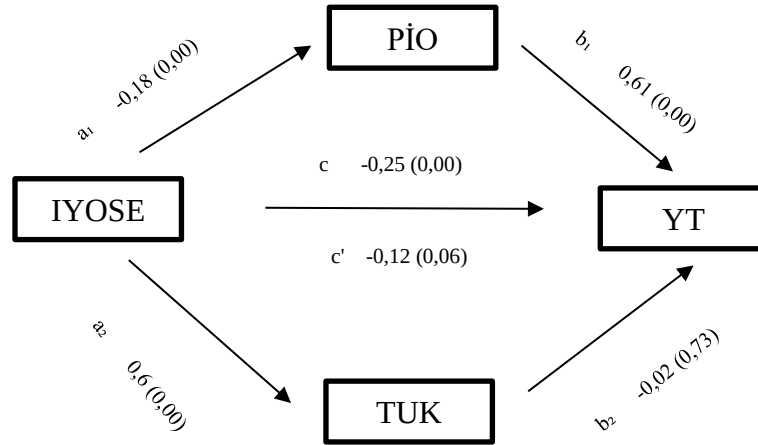
Hibrit çalışanlar bakımından ikinci alt boyut olarak *işin yaşama olumsuz etkisi* (YIOSE) bağlamında ilgili modele ait bulgular ele alınacaktır. Veriler normal dağılım göstermediği için Spearman korelasyon testi yapılmış olup bulunan değerler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 23: Model 6 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (YIOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,25**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,58**	-0,35**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,28**	0,49**	-0,26**

**p<0.01

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 6 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aşağıda işin yaşama olumsuz etkisine ait ilgili model yer almaktadır.



Şekil 21: Model 6 Hibrit Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli

Model 6 incelendiğinde a yolunda işin yaşama olumsuz etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. IYOSE-PİO arasındaki katsayı -0,18, IYOSE-TUK katsayısı ise 0,60 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun yaşam tatmini ile anlamlı TUK'un ise anlamlı ilişkide olmadığı tespit edilmektedir değişkenin yaşam tatmini ile anlamlı ilişkide ($p < 0,05$) olduğu görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,61, TUK – YT katsayısı ise -0,02 şeklindedir. Aşağıda söz konusu yapıya ait aracılık sonuçları yer almaktadır.

Tablo 24: Model 6 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	-0,11	0,03	-0,18	-0,05
Tükenmişlik	-0,01	0,04	-0,10	0,06
Toplam	-0,12	0,05	-0,23	-0,02

F: 23,01; $p=0,00$, Sobel Z (PİO)= -3,74; $p=0,00$, Sobel Z(Tuk)= -0,28; $p=0,77$

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 23,01; $p=0,00$) ve modelin açıklayıcılık gücü

(R2: 0,31) %31 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki psikolojik iyi oluş değişkeni bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Başol, 2017) aracılık etkisi anlamlı olmakla birlikte tükenmişlik için aynı sonucu söylemek mümkün değildir. Bu aracılık etkisinde psikolojik iyi oluşa ait sobel test değeri istatistiksel olarak anlamlı iken, tükenmişliğe ait değer istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,12 olduğu görülmektedir. Tükenmişlik değişkeninin devre dışı kalması nedeniyle bu toplam etkinin 0,11'i psikolojik iyi oluştan kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin tamamı olan %92'si iyi oluş kaynaklıdır. Aşağıda ilgili modele ait değişken ilişkileri verilmektedir.

Tablo 25: Model 6 İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
IYOSE→PİO	-0,18	0,04	-4,02	0,00
IYOSE→TUK	0,6	0,05	10,1	0,00
PİO→YT	0,61	0,09	6,42	0,00
TUK→YT	-0,02	0,07	-0,33	0,73
IYOSE→YT	-0,25	0,05	-4,3	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin haricinde diğer tüm değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. İşin yaşama olumsuz etkisi ve yaşam tatmini arasındaki ilişki de anlamlı olduğundan modelin kurulmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Model 6'dan görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde anlamsız hale gelmesi nedeniyle (p=0,06) psikolojik iyi oluş bakımından tam aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak geleneksel çalışanların yaşam tatmininde hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik aracılık etkisi gösterirken, hibrit çalışanlar açısından yaşam tatmininde sadece psikolojik iyi oluş tam aracılık rolü oynamaktadır. Sonuç olarak hibrit çalışanların tükenmişlikten etkilenmediğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

Hibrit çalışma bağlamında üçüncü alt boyut olan *yaşamın işe olumlu etkisi* bakımından bulguların incelenmesine devam edilmektedir.

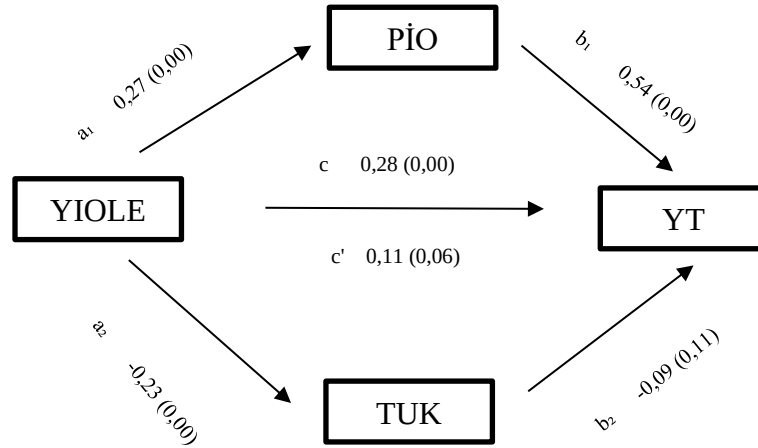
korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan aracılık sonuçları ve model ele alınacaktır. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili değerler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 26: Model 7 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	0,44**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,23**	-0,35**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	0,35**	0,49**	-0,26**

**p<0.01

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 7 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aşağıda model 7'ye ait görsel aşağıda yer almaktadır.



Şekil 22: Model 7 Hibrit Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Modeli

Model 7 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumlu etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. YIOLE-PİO arasındaki katsayı 0,27, YIOLE-TUK katsayısı ise -0,23 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun YT ile anlamlı TUK'un ise

anlamli iliskide olmadigi gorulmektedir. Dogrudan etkiyi ifade eden c yolunda YIOLE-TUK iliskisi anlamlı, katsayı ise 0,28'dir.

YIOLE psikolojik iyi olusu olumlu yonde etkilerken, tukenmisliğin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle herhangi bir etkisi söz konusu değildir. Aşağıda söz konusu modelin aracılık sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 27: Model 7 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	0,15	0,03	0,09	0,22
Tükenmişlik	0,02	0,01	-0,00	0,06
Toplam	0,17	0,03	0,11	0,25

F: 23; p=0,00, Sobel Z (PİO)= 4,21; p=0,00, Sobel Z(Tuk)= 1,57; p=0,11

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 23; p=0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü (R²: 0,30) %30 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki psikolojik iyi oluş değişkeni bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna & Basol, 2017) aracılık etkisi anlamlı olmakla birlikte, tükenmişlik için aynı sonucu söylemek mümkün değildir. Bu aracılık etkisine ait psikolojik iyi oluş sobel test değeri istatistiksel olarak anlamlıyken, tükenmişliğe ait değer istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,17 olduğu görülmektedir. Tükenmişlik değişkeninin devre dışı kalması nedeniyle bu toplam etkinin 0,15'i psikolojik iyi oluştan kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin tamamı olan %88'i iyi oluş kaynaklıdır. Aşağıda modele ait değişkenler arası ilişki sonuçları yer almaktadır.

Tablo 28: Model 7 Yaşamın İşe Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
YIOLE→PİO	0,27	0,04	6,78	0,00
YIOLE→TUK	-0,23	0,07	-3,22	0,00
PİO→YT	0,54	0,1	5,18	0,00
TUK→YT	-0,09	0,05	-1,6	0,11
YIOLE→YT	0,28	0,05	4,99	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişki hariç olmak üzere diğer tüm değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. YIOLE ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişki (c yolu) de anlamlı olduğundan modelin kurulmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Yukarıda model 7'den de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde anlamsız hale gelmesi nedeniyle ($p=0,06$) psikolojik iyi oluş bakımından tam aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak geleneksel çalışanların yaşam tatmininde hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik aracılık etkisi gösterirken, hibrit çalışanlar açısından yaşam tatmininde sadece psikolojik iyi oluş tam aracılık rolü oynamaktadır. Sonuç olarak hibrit çalışanların tükenmişlikten etkilenmediğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

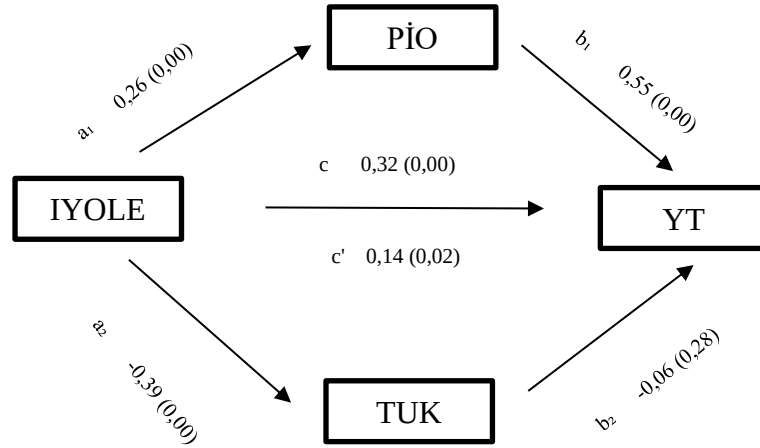
Hibrit çalışmayla ilgili olarak son boyut olan *işin yaşama olumlu etkisi* ile ilgili bulgulara yer verilerek bu bölümün tamamlanması planlanmaktadır. Öncelikle korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan aracılık sonuçları ve model ele alınacaktır. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili sonuçlar aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 29: Model 8 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	0,39**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,35**	-0,35**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	0,38**	0,49**	-0,26**

** $p<0.01$

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 8 bünyesinde yer alan değişkenler arası korelasyon değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Aşağıdaki ilgili modele ait görsel yer almaktadır.



Şekil 23: Model 8 Hibrit Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi Modeli

Model 8 incelendiğinde a yolunda işin yaşama olumlu etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. IYOLE-PİO arasındaki katsayı 0,26, IYOLE-TUK katsayısı ise -0,39 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun YT ile ilişkisinin anlamlı TUK'un ise anlamlı olmadığı tespit edilmektedir. PİO – YT katsayısı 0,55, TUK-YT katsayısı ise -0,06 şeklindedir. İYOLE psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilerken, tükenmişliğin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle herhangi bir etkisi söz konusu değildir. Aşağıda söz konusu modele ait aracılık sonuçları verilmektedir.

Tablo 30: Model 8 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	0,15	0,03	0,08	0,23
Tükenmişlik	0,02	0,02	-0,01	0,08
Toplam	0,17	0,04	0,09	0,26

F: 23,9; p=0,00, Sobel Z (PİO)= 4,19; p=0,00, Sobel Z(Tuk)= 0,98; p=0.32

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 23,9; p=0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü (R²: 0,31) %31 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki psikolojik iyi oluş değişkeni bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Basol, 2017) aracılık etkisi anlamlı olmakla birlikte, tükenmişlik için aynı sonucu söylemek mümkün değildir. Bu aracılık etkisine ait psikolojik iyi oluş sobel test değeri istatistiksel olarak anlamlıyken, tükenmişliğe ait değer istatistiksel olarak anlamlı gözükmemektedir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,17 olduğu görülmektedir. Tükenmişlik değişkeninin devre dışı kalması nedeniyle bu toplam etkinin 0,15'i psikolojik iyi oluştan kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin tamamı olan %88'i iyi oluş kaynaklıdır. Modelde yer alan değişkenler arası ilişkilere ait sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 31: Model 8 İşin Yaşama Olumlu Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
IYOLE→PİO	0,26	0,04	5,91	0,00
IYOLE→TUK	-0,39	0,07	-5,29	0,00
PİO→YT	0,55	0,1	5,53	0,00
TUK→YT	-0,06	0,06	-1,07	0,28
IYOLE→YT	0,32	0,06	2,33	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişki hariç olmak üzere diğer tüm değişkenler arası ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. İYOLE ve yaşam tatmini arasındaki doğrudan ilişki (c

yolu) de anlamlı olduğundan modelin kurulmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Yukarıda model 8 de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde istatistiksel olarak anlamlılığını koruması ($p=0,02$) nedeniyle psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık etkisi söz konusudur. Modelle ilgili olarak geleneksel çalışanların yaşam tatmininde hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik aracılık etkisi gösterirken, hibrit çalışanlar açısından yaşam tatmininde sadece psikolojik iyi oluş kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Sonuç olarak hibrit çalışanların tükenmişlikten etkilenmediğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

Buraya kadar geleneksel ve hibrit çalışmaya ait bulgular değerlendirilmiş olup müteakip bölümde uzaktan çalışmaya ait bulgular ele alınacaktır.

4.4. Uzaktan Çalışma Bulguları

Uzaktan çalışmaya ait bulgular İYD ölçeğinin alt boyutları olan yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE), işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE) ve işin yaşama olumlu etkisi (IYOLE) bağlamlarında bağımsız değişkenler olarak ele alınmaktadır. Yaşam tatmini (Y) bağımlı değişken ve psikolojik iyi oluş (M_1) ile tükenmişlik (M_2) aracı değişkenler olarak değerlendirilmektedir.

Baron ve Kenny (1986) araştırmasına göre aracı değişken (M) olduğu iddia edilen bir değişkenin aracı olarak kabul edilebilmesi için bazı özellikleri taşıması gerekmektedir. Bunlar; X M'yi (a yolu) ve Y'yi (c yolu) anlamlı olarak etkilemelidir. Ayrıca M analize dahil edildiğinde Y'yi de anlamlı olarak etkilemez. Böylelikle, X ve Y arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık (full mediation), X ve Y arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) söz konusu olmaktadır (c' yolu) (Gürbüz, 2021: 54).

Modelleri incelemeye geçmeden önce verilere ait normallik test sonuçlarına ait değerler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 32: Model 9-10-11-12 Kolmogorov-Smirnov Testi Normallik Sonuçları

	YIOSE	IYOSE	YIOLE	IYOLE	YT	PİO	TUK
Kolmogorov-Smirnov Z	2,70	1,91	2,58	1,87	1,96	1,98	1,37
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04

Tablodan da görüldüğü üzere başta yaşamın işe olumsuz etkisi (YIOSE) olmak üzere, işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE), yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE), işin yaşama olumlu etkisi (İYOLE), yaşam tatmini (YT), psikolojik iyi oluş (PİO) ve tükenmişliğe (TUK) ait Kolmogorov-Smirnov test değerlerinden hareketle ve buna ilaveten p değerlerinin 0,00 ($p < 0,05$) olmasından ötürü verilerin normal dağılmadığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle Spearman korelasyon analizi yapılmış olup ilgili değerler modeller bağlamında sunulmaktadır.

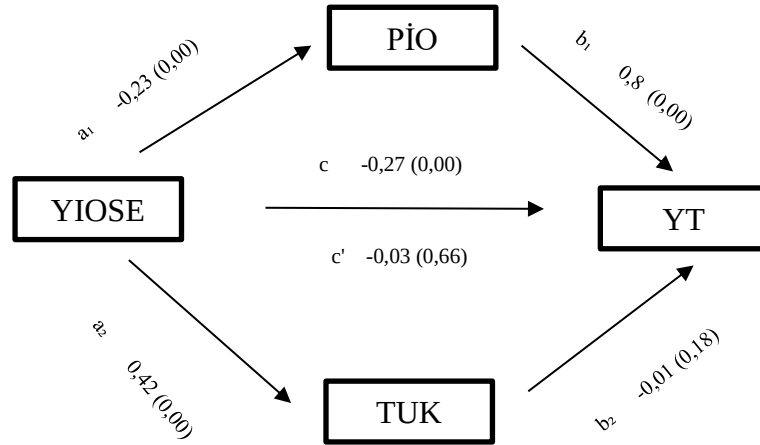
İlk boyut olan yaşamın işe olumsuz etkisi modelinde verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon testi uygulanmış olup sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Tablo 33: Model 9 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi (YIOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,36**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,37**	-0,24**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,24**	0,53**	-0,22

** $p < 0,01$

Yukarıdaki tabloda spearman korelasyon değerleri yer almaktadır. Bu tablodan görüldüğü üzere yaşam tatmini ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmektedir. Aşağıda yaşamın işe olumsuz etkisine ait model 9 yer almaktadır.



Şekil 24: Model 9 Uzaktan Çalışmada Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Modeli

Model 9 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumsuz etkisinin psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olduğu görülmektedir. YIOSE-PİO arasındaki katsayı -0,23, YIOSE-TUK katsayısı ise 0,42 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun YT ile anlamlı TUK'un ise anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,80, TUK – YT katsayısı ise -0,01 şeklindedir. Doğrudan etkiyi ifade c yolunda ise YIOSE-YT ilişkisi anlamlı olup katsayı -0,27'dir.

Yaşamın işe olumsuz etkisi psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkilemektedir. Tükenmişliğin yaşam tatmini ile ilişkisinin anlamlı olmaması nedeniyle herhangi bir etkisi yoktur. Söz konusu modelin aracılık sonuçlarına ait değerler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 34: Model 9 Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Aracılık Sonuçları

	Dolaylı etki tahmini	Standart hata	Alt %95 güven aralığı	Üst %95 güven aralığı
Psikolojik iyi oluş	-0,19	0,07	-0,35	-0,05
Tükenmişlik	-0,04	0,04	-0,15	0,02
Toplam	-0,23	0,09	-0,42	-0,06

F: 17,88; p=0,00, Sobel Z (PİO)=-3,25; p=0,00, Sobel Z(Tuk)= -1,33 ; p=0,18

Tabloda aracılık modeline ait sonuçlar yer almaktadır. Buna göre kurulan model anlamlıdır (F: 17,88; p=0,00) ve modelin açıklayıcılık gücü (R²: 0,43) %43 düzeyindedir. Bununla birlikte kurulan aracılık modelindeki psikolojik iyi oluş değişkeni bakımından alt ve üst güven aralıkları sıfır değerini içermediğinden (Karatuna ve Başol, 2017) aracılık etkisi anlamlı olmakla birlikte, tükenmişlik için aynı sonucu söylemek mümkün değildir. Psikolojik iyi oluşun sobel testi istatistiksel olarak anlamlıyken tükenmişliğin sobel testine ait p değeri istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aracılık etkisi sonuçları incelendiğinde toplam aracılık etkisinin 0,23 olduğu görülmektedir. Tükenmişlik değişkeninin devre dışı kalması nedeniyle bu toplam etkinin 0,19'u psikolojik iyi oluştan kaynaklanmaktadır. Yüzdesel olarak ele alındığında toplam etkinin tamamı olan %83'ü iyi oluş kaynaklıdır. Model 9'a ait değişkenler arası ilişkilerin sonuçları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 35: Model 9 Yaşamın İşe Olumsuz Etkisi Değişken İlişkileri

İlişkiler	β	SE	t değeri	p değeri
YIOSE→PİO	-0,23	0,06	-3,59	0,00
YIOSE→TUK	0,42	0,11	3,73	0,00
PİO→YT	0,8	0,13	5,89	0,00
TUK→YT	-0,1	0,07	-1,33	0,18
YIOSE→YT	-0,27	0,09	-2,93	0,00

Tablodan da görüldüğü üzere tükenmişlik ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin haricinde diğer tüm değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır. Yaşamın işe olumsuz etkisi ve yaşam tatmini arasındaki

ilişki de anlamlı olduğundan modelin kurulmasının önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Modelden de görüleceği üzere c yoluna ait p değerinin c' yoluna dönüştüğünde anlamsız hale gelmesi nedeniyle ($p=0,66$) psikolojik iyi oluş bakımından tam aracılık söz konusudur. Modelle ilgili olarak geleneksel çalışanların yaşam tatmininde hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik aracılık etkisi gösterirken, uzaktan çalışanlar açısından tıpkı hibrit çalışanlarda olduğu gibi yaşam tatmininde sadece psikolojik iyi oluş tam aracılık rolü oynamaktadır. Sonuç olarak uzaktan çalışanların tükenmişlikten etkilenmediğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

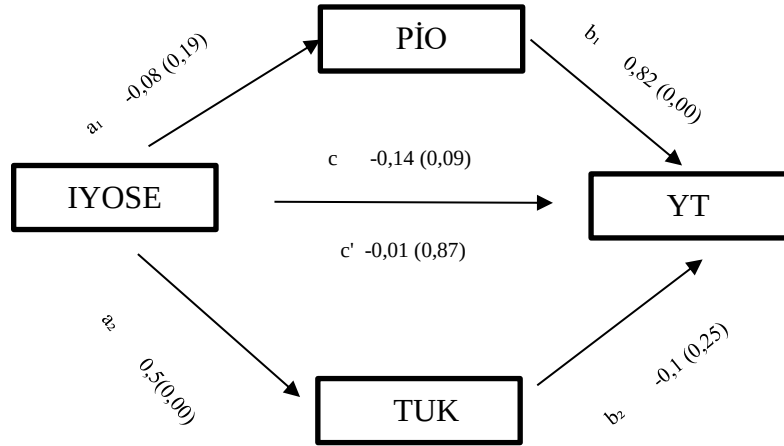
Uzaktan çalışanlar bakımından ikinci alt boyut olarak *işin yaşama olumsuz etkisi* (IYOSE) bağlamında ilgili modele ait bulgular ele alınacaktır. Verilerin normal dağılmaması nedeniyle Spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili bulgular aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo 36: Model 10 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumsuz Etkisi (IYOSE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PIO)	-0,12	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	0,61**	-0,24**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,15	0,53**	-0,22

** $p<0.01$

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 10 bünyesinde yer alan değişkenlerden psikolojik iyi oluş - işin yaşama olumsuz etkisi, yaşam tatmini – işin yaşama olumsuz etkisi ve yaşam tatminiyle tükenmişlik arasındaki korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlemlenmektedir. Aşağıda işin yaşama olumsuz etkisine ait ilgili model yer almaktadır.



Şekil 25: Model 10 Uzaktan Çalışmada İşin Yaşama Olumsuz Etkisi Modeli

Model 10 incelendiğinde a yolunda işin yaşama olumsuz etkisinin tükenmişlik ile anlamlı, psikolojik iyi oluş ile anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. IYOSE-PİO arasındaki katsayı -0,08, IYOSE-TUK katsayısı ise 0,50 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun YT ile anlamlı TUK'un ise anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,82, TUK – YT katsayısı ise -0,10 şeklindedir. Doğrudan etkiyi ifade c yolunda ise IYOSE-YT ilişkisi anlamlı olmamakla birlikte katsayı -0,14'tür.

Sonuç olarak işin yaşama olumsuz etkisi (IYOSE) ve yaşam tatmini (Y) arasında doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle uzaktan çalışanlar bakımından işin yaşama olumsuz etkisinin yaşam tatminine etkisinde aracılık modelinin kurulması mümkün gözükmemektedir. Uzaktan çalışanlar bu noktada hem geleneksel hem de hibrit çalışanlardan farklılaşmaktadır.

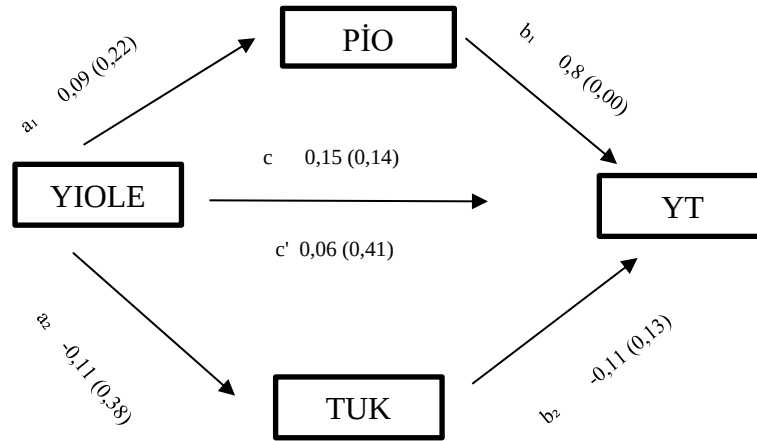
Uzaktan çalışma bağlamında üçüncü alt boyut olan *yaşamın işe olumlu etkisi* bakımından bulguların incelenmesine devam edilmektedir. Öncelikle korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan sonuçlar ve model ele alınacaktır. Veriler normal dağılmadığı için Spearman korelasyon testi yapılmış olup ilgili sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 37: Model 11 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. Yaşamın İşe Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	0,29**	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,16	-0,24**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	0,21	0,53**	-0,22

**p<0.01

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 11 bünyesinde yer alan tükenmişlik – yaşamın işe olumlu etkisi, yaşam tatmini – yaşamın işe olumlu etkisi ve yaşam tatmini – tükenmişlik değişkenleri arası korelasyon değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Aşağıda model 11’e ait görsel yer almaktadır.



Şekil 26: Model 11 Uzaktan Çalışmada Yaşamın İşe Olumlu Etkisi

Model 11 incelendiğinde a yolunda yaşamın işe olumlu etkisinin hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. YIOLE-PİO arasındaki katsayı 0,09, YIOLE-TUK katsayısı ise -0,11 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO’nun YT ile anlamlı TUK’un ise anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. PİO-YT katsayısı 0,80, TUK-YT katsayısı ise -0,11 şeklindedir. Doğrudan etkiyi ifade c yolunda ise YIOLE-YT ilişkisi anlamlı olmamakla birlikte katsayı 0,15’tir.

Yukarıda yer alan uzaktan çalışma bakımından kurulan yaşamın işe olumlu etkisi modeline ait doğrudan etki (c yolu) incelendiğinde p değeri 0,14 ($p>0,05$) olarak tespit edildiğinden modelde yaşamın işe olumlu etkisinin (YIOLE) yaşam tatmini (Y) ile ilişkili olmadığı görülmektedir. Aracı değişkenler psikolojik iyi oluş (M_1) ve tükenmişlik (M_2) a yolunda istatistiksel olarak anlamlı olmadıkları için YIOLE ile ilişkilendirilemezken, psikolojik iyi oluş (M_1) b yolunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu için yaşam tatmini ile ilişkilendirilebilmektedir. Tükenmişlik (M_2) ise aynı yolda istatistiksel olarak anlamlı olmadığından ötürü yaşam tatmini ile ilişki kurulması söz konusu değildir.

Sonuç olarak yaşamın işe olumlu etkisi (YIOLE) ve yaşam tatmini (Y) arasında doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle uzaktan çalışanlar bakımından yaşamın işe olumlu etkisinin yaşam tatminine etkisinde aracılık modelinin kurulması mümkün gözükmemektedir. Bu bağlamda uzaktan çalışanlar hem geleneksel hem de hibrit çalışanlardan farklılaşmaktadır.

Uzaktan çalışmayla ilgili olarak son boyut olan *işin yaşama olumlu etkisi* bulgularına yer vererek bu bölümün tamamlanması planlanmaktadır. Öncelikle korelasyonlar incelenecek olup ortaya çıkan sonuçlar ve model ele alınacaktır. Verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle Spearman korelasyon testi uygulanmış olup tespit edilen değerler aşağıda görselleştirilmektedir.

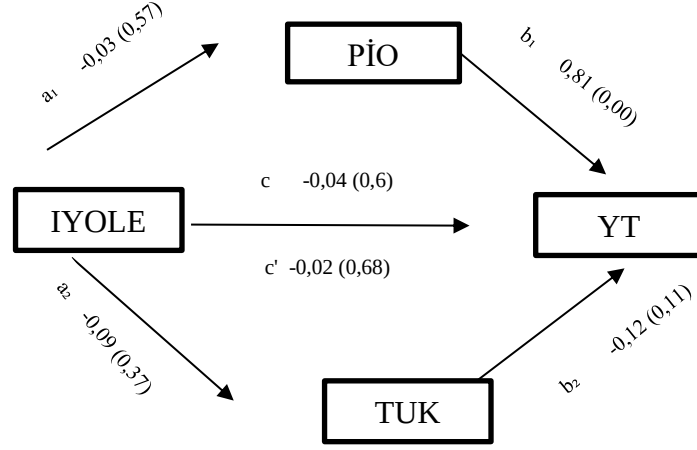
Tablo 38: Model 12 Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Korelasyonlar		
	1	2	3
1. İşin Yaşama Olumlu Etkisi (YIOLE)	-		
2. Psikolojik İyi Oluş (PİO)	-0,00	-	
3. Tükenmişlik (TUK)	-0,15	-0,24**	-
4. Yaşam Tatmini (YT)	-0,01	0,53**	-0,22

** $p<0,01$

Yukarıda yer alan tablo incelendiğinde model 12 bünyesinde yer alan psikolojik iyi oluş – işin yaşama olumlu etkisi, tükenmişlik – işin yaşama olumlu etkisi, yaşam tatmini – işin yaşama olumlu etkisi ve yaşam tatmini – tükenmişlik değişkenleri arası korelasyon değerlerinin istatistiksel olarak

anlamli olmadığı görülmektedir. Aşağıdaki ilgili modele ait görsel yer almaktadır.



Şekil 27: Model 12 Uzaktan Çalışmada İşin Yaşama Olumlu Etkisi

Model 12 incelendiğinde a yolunda işin yaşama olumlu etkisinin hem psikolojik iyi oluş hem de tükenmişlik ile anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. IYOLE-PİO arasındaki katsayı -0,03, IYOLE-TUK katsayısı ise -0,09 olarak bulunmuştur. B yoluna bakıldığında PİO'nun YT ile anlamlı, TUK'un ise anlamlı ilişkili olmadığı görülmektedir. PİO – YT katsayısı 0,81, TUK – YT katsayısı ise -0,12 şeklindedir. Doğrudan etkiyi ifade c yolunda ise IYOLE-YT ilişkisi anlamlı olmamakla birlikte katsayı -0,04'tür.

Yukarıda yer alan uzaktan çalışma bakımından kurulan işin yaşama olumlu etkisi modeline ait doğrudan etki (c yolu) incelendiğinde p değeri 0,6 ($p > 0,05$) olarak tespit edildiğinden modelde işin yaşama olumlu etkisinin yaşam tatmini (Y) ile ilişkili olmadığı görülmektedir. Aracı değişkenler psikolojik iyi oluş (M_1) ve tükenmişlik (M_2) a yolunda istatistiksel olarak anlamlı olmadıkları için İYOLE ile ilişkilendirilemezken, psikolojik iyi oluş (M_1) b yolunda istatistiksel olarak anlamlı olduğu için yaşam tatmini ile ilişkilendirilebilmektedir. Tükenmişlik (M_2) ise aynı yolda istatistiksel olarak anlamlı olmadığından ötürü yaşam tatmini ile ilişki kurulması söz konusu değildir.

Sonuç olarak işin yaşama olumlu etkisi ve yaşam tatmini (Y) arasında doğrudan etkinin anlamlı olmaması nedeniyle uzaktan çalışanlar bakımından işin yaşama olumlu etkisinin yaşam tatminine etkisinde aracılık modelinin kurulması mümkün gözükmemektedir.

Uzaktan çalışanlar bakımından yukarıda incelenen modellerden hareketle hem geleneksel hem de hibrit çalışanlar bakımından ayrıştıkları görülmektedir. Sadece ilk boyut olan yaşamın işe olumsuz etkisinde psikolojik iyi oluşun tam aracılık rolü oynadığı tespit edilmektedir. Aşağıdaki şekilde kurulan tüm modellemelere ait tanımlayıcı tablolar ve tüm modelleri bir arada ele alan toplu görsel yer almaktadır.

Tablo 39: Araştırma Modelleri Tanımlayıcı Tablo

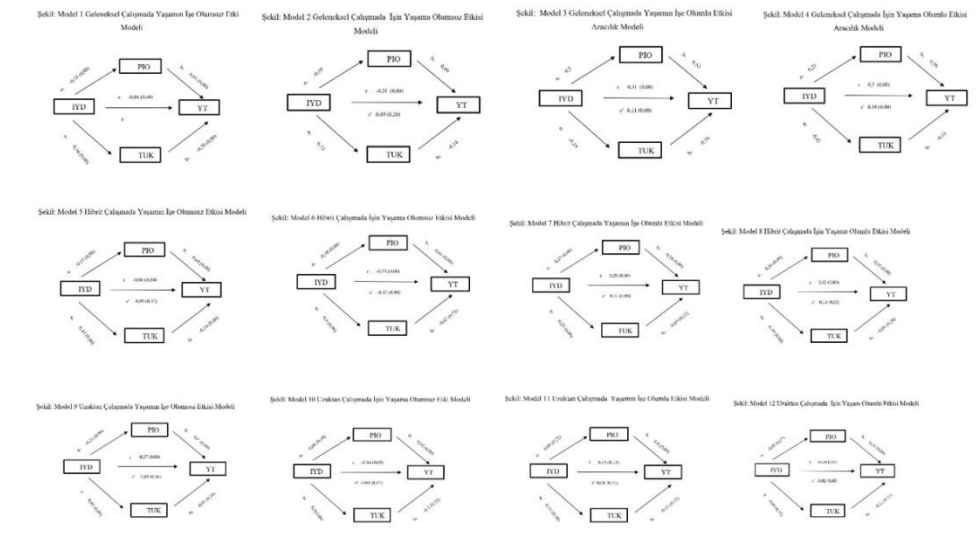
Model No	Model Adı	Model Özelliği
1	Geleneksel çalışmada yaşamın işe olumsuz etkisi	Model kurulamaz
2	Geleneksel çalışmada işin yaşama olumsuz etkisi	Tam aracılık
3	Geleneksel çalışmada yaşamın işe olumlu etkisi	Kısmi aracılık
4	Geleneksel çalışmada işin yaşama olumlu etkisi	Kısmi aracılık
5	Hibrit çalışmada yaşamın işe olumsuz etkisi	Model kurulamaz
6	Hibrit çalışmada işin yaşama olumsuz etkisi	Psikolojik iyi oluş tam aracılık
7	Hibrit çalışmada yaşamın işe olumlu etkisi	Psikolojik iyi oluş tam aracılık
8	Hibrit çalışmada işin yaşama olumlu etkisi	Psikolojik iyi oluş kısmi aracılık
9	Uzaktan çalışmada yaşamın işe olumsuz etkisi	Psikolojik iyi oluş tam aracılık
10	Uzaktan çalışmada işin yaşama olumsuz etkisi	Model kurulamaz
11	Uzaktan çalışmada yaşamın işe olumlu etkisi	Model kurulamaz
12	Uzaktan çalışmada işin yaşama olumlu etkisi	Model kurulamaz

Aşağıdaki tabloda modeller ve özelliklerine ait genel bilgilendirmeler yer almaktadır.

Tablo 40: Modeller ve Özellikleri

Model	Geleneksel Çalışma	Hibrit Çalışma	Uzaktan Çalışma
1 YIOSE	Aracılık Yok	Aracılık Yok	PİO tam aracılık
2 IYOSE	PİO ve TUK tam aracı	PİO tam aracılık	Aracılık yok
3 YIOLE	PİO ve TUK kısmi aracılık	PİO tam aracılık	Aracılık yok
4 IYOLE	PİO ve TUK kısmi aracılık	PİO kısmi aracılık	Aracılık yok

Tablolardan da görüldüğü üzere geleneksel çalışanlar bakımından yaşamın işe olumsuz etkisi noktasında model kurulamadığı, diğer boyutlarda ise aracı değişkenler bakımından tam ve kısmi aracılığın ortaya çıktığı görülmektedir. Hibrit çalışanlarda da yaşamın işe olumsuzluğu söz konusu olduğunda benzer bir yapının ortaya çıktığı diğer boyutlarda psikolojik iyi oluşun tam ve kısmi aracılığı söz konusudur. Uzaktan çalışanlara gelindiğinde diğer iki çalışma modelinden farklı bir yapı gözlemlenmektedir. Yaşamın işe olumsuz etkisinde psikolojik iyi oluşun tam aracılığı ortaya çıkmaktadır. Ancak, diğer boyutlarda herhangi bir modelleme yapılamamaktadır. Aşağıda şu ana kadar yapılan tüm modellere ait toplu gösterim şekli yer almaktadır.



Şekil 28: Araştırma Modellerinin Toplu Gösterimi

Yukardaki şekilde incelenen tüm çalışma modellerine ait ortaya çıkan modellere yer verilmektedir. Genel resme bakıldığında ve modellemeler ele

alındığında geleneksel çalışanların iş yaşam dengeleri ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide iki aracılık modelinin çıkması nelerin etki edebileceğine dair fikir vermektedir. Hibrit çalışanlarda aracılık etkisinin sadece psikolojik iyi oluş bakımından ortaya çıkması, gelenekseller kadar net olmasa da bir tutum ortaya koymaktadır. Fakat uzaktan çalışanlarda tek bir modelde sadece psikolojik iyi oluş bakımından bir aracılığın çıkması, iş yaşam dengeleri ve yaşam tatminleri noktasında nelerin etkili olduğuna dair bir tahmin yapmayı zorlaştırmaktadır.

Buraya kadar olan kısımda araştırma kapsamında toplanan veriler ışığında geleneksel, hibrit ve uzaktan çalışmaya ait modellemelere yer verilerek gruplar arasında nasıl bir farklılığın ortaya çıktığı incelenmiştir. Müteakip bölümünde araştırmanın sonuçlarının ele alınacağı bölüme yer verilecektir.

SONUÇ

Pandemiyle birlikte iş yaşamında daha fazla gündeme gelmeye başlayan esnek çalışma modelleri ile ilgili olarak avantaj ve dezavantajlar noktasında henüz kesin bir sonuç elde edilememektedir. Araştırmanın bulgularında tespit edildiği üzere geleneksel çalışma modelinde iş görenleri hangi faktörlerin olumlu ya da hangilerinin olumsuz etkilediğine dair bir fikir yürütmek mümkün gözükmemektedir. İlgili modelde hem psikolojik iyi oluşun hem de tükenmişliğin aracılık etkisi söz konusudur.

Hibrit ve uzaktan çalışma modelleri aracılık etkisi bakımından geleneksel çalışmadan farklılaşmaktadır. Hibrit modelde psikolojik iyi oluş aracılık etkisi gösterirken tükenmişliğin herhangi bir etkisi söz konusu değildir. Yani hibrit çalışanların tükenmişlikten etkilenmedikleri söylenebilir. Bu durum az da olsa hibrit model hakkında bir fikir vermektedir. Ancak uzaktan çalışmaya gelindiğinde aracılık etkileri bakımından modelleme yapılamaması nedeniyle söz konusu model hakkında henüz bir tespit mümkün gözükmemektedir. Araştırmanın bu sonuç bölümünde belirsizlik kaynaklı muğlaklığın giderilmesi adına birtakım öneriler sunulmaktadır.

Yazında ifade edildiği gibi esnek çalışma modelleri kendi bünyelerinde üstünlükleri ve zayıflıkları barındırmaktadır. Esneklik bağlamında değişimin başlangıcı Toffler (2008)'in de ifade ettiği üzere üçüncü dalga olarak kabul edildiğinde bu çözülmenin ortaya çıktığı dönem olarak ele alınabilir. Bu dönem itibarıyla yeni bir yaşam biçiminin ortaya çıkmaya başladığı Toffler tarafından yapılan önemli bir tespittir.

Yaşam biçimlerinde ortaya çıkan dönüşüm, çözülmenin ortaya çıktığı bağlam olarak kabul edildiğinde, Kurt Lewin (1947)'in *magnum opus**' u olan değişim modeline göre çözülmeden (unfreeze) sonra değişme (change) gelmekte olup onu da yeniden dondurma (refreeze) takip etmektedir (Schein, 2010: 299). Covid-19 pandemisiyle birlikte değişme aşamasına geçildiği düşünülmektedir. Bu sürecin bir müddet daha devam edeceği

* Yazarın en önemli, en bilinen eseri.

düşünülerek, sonraki aşama olan yeniden dondurmaya geçiş için bir öngöründe bulunmak henüz mümkün gözükmemektedir. Belki de bu yeniden dondurmaya geçiş beklendiğinden geç olacak ve durumda belirsizlik ortamında aksiyon alarak, belirsizliğe alışarak hareket etme gerekliliği söz konusu olacaktır.

Belirsizlik söz konusu olduğunda iş görenler açısından tükenmişlik kavramına yol açması mümkün gözükmemektedir. Daha önce ilişkiler ağı başlığı altında açıklandığı üzere işe adanmışlık ve tükenmişlik birbirleriyle yakından ilişkilendirilmektedir. Adanmışlık düzeyi arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Bu noktada yapılan işe atfedilen anlam kritik rol oynamaktadır. Anlam ve adanmışlıkla ilgili yaklaşımlar ödomonik bağlamda yakından ilişkili olan psikolojik iyi oluşu anlamaya yöneliktir. Burada anlamdan kastedilen, çalışanın işiyle ilgili hissettikleri ve yaptıkları eylemlerin amaçlarını anlamaya yönelik olduğu belirtilmektedir (Wrzesniewski, Dutton ve Debebe, 2003: 94).

Amaçsız olarak yapılan işte başarı ihtimali düşüktür. Oysa başarı varoluşsal bir anlam duygusunu temsil etmekte olup bu anlam duygusunun kaybedilmesi halinde başarısızlığın, tükenmişliğin temel nedenlerinden biri olarak ortaya çıkması kaçınılmazdır (Pines, 1994: 383). Şayet meslekle yapılan iş arasında bir bağ kurulursa ve aşkın bir amaç uğruna işin yapıldığı düşünülürse ortaya *otantik mutluluk* kavramının çıktığı ifade edilmektedir (Seligman, 2022; Wrzesniewski ve öte., 1997).

Deloitte (2024) tarafından 44 farklı ülkeden 14,468 Z kuşağı katılımcısıyla yapılan bir araştırmaya göre, Z kuşağına mensup her 10 kişiden 9'u (%86) yapılan işe bir amaç atfetmenin hem iş tatmininde hem de iyi oluşta kilit rol oynadığını ifade etmektedir. Söz konusu kuşağa mensup bireylerin iş tercihinde iş-yaşam dengesinin ve esnekliğin öne çıktığı düşünüldüğünde yeni çalışma modellerinde tasarımın amaç odaklı ve anlam oluşturmaya dönük yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

İş görenin tükenmişlik durumunda yapması tavsiye edilen hususlara ana hatlarıyla yer verilmesi gerekirse bunlar; Kabul ve Adanmışlık Terapisi (Acceptance and Commitment Therapy), Bilgece Farkındalık (Mindfulness) gibi teknikler ön plana çıkmaktadır. Üçüncü nesil davranış terapilerinden

öne çıkan kabul ve adanmışlık, bireyin kendisini zorlayan düşünce ve duygular arasındaki ilişkiyi dönüştürerek psikolojik esneklik sayesinde yeni bir bağlam oluşturmaya imkân vermektedir (Hayes ve öte., 2006). Psikolojik esneklik, şimdiki *an* (be present at the moment) ile temas halinde olduğunda ve birey tarafından değer verilen hedeflere ulaşmaya hizmet ettiğinde davranışları değiştirmekle elde edilmektedir. Haz ve hızın giderek arttığı güncel bağlamda *an*'da kalmanın terapisinin en önemli bileşeni olduğu düşünülmektedir. Csikszentmihalyi (2022) *an*'da kalabilmeyi akış (flow) kavramı üzerinden ele alarak, bireyin işini yaparken zamanın dahi nasıl geçtiği anlamadan tam odaklanması şeklinde betimlemektedir. Söz konusu bağlamın tesis edilmesi noktasında örgütlere büyük sorumluluk düşmektedir.

Kabul ve adanmışlıkla birlikte öne çıkan diğer bir kavram olan bilgece farkındalık (Mindfulness) tekniğini tükenmişlik kaynaklı olumsuzlukların giderilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Seney ve Mishou, 2018). Söz konusu teknik, Budist ve meditasyon geleneklerinden türetilmiş olup farkındalığın bireyler tarafından doğal olarak elde edilebilen bir zihin özelliği olduğunu öne sürmektedir (Hülsheger ve öte., 2014). Bilgece farkındalıkta da akışa benzer bir şekilde bireylerden dikkatlerini yaptıkları işlere odaklamaları ve zihinlerinin düşüncelere, anılara veya hayallere nasıl dalabileceğini fark etmeleri istenmektedir (Shapiro ve öte., 2011).

Gerek kabul ve adanmışlık terapisi gerek bilgece farkındalık tahmin edileceği üzere bireysel bağlamda alınabilecek önlemler olup esnek çalışma modellerinin daha işlevsel hale getirilmesi adına örgütlerin ve yasa koyucuların da birtakım aksiyonlar alması gerekmektedir.

Pandemiyle birlikte uzaktan çalışmaya geçilmesi ve bu modelin kalıcı olacağı yönündeki beklenti yazında pek çok çalışmada ifade edilmektedir. Esneklik söz konusu olduğunda öne çıkan dezavantajlardan birisi iş ve yaşam alanları arasındaki bulanıklaşma (blurring) sorunudur. Uzaktan çalışma aynı zamanda iş yükünü de artırabilmektedir. İş gören üzerindeki zamandan kaynaklanan baskıyı (zaman kıtlığı, zaman açlığı) azaltabilme adına örgütlerin *güvene dayalı çalışma saatleri* (trust-based working hours) yaklaşımını benimsemeleri faydalı olacaktır.

Kıta Avrupa'sında uzun bir süredir yaygın olarak kullanılan güvene dayalı saat modeline göre işverenler, çalışanlarının çalışma saatlerini kontrol etmediğinden zaman ikincil bir öneme sahip olmaktadır. Bunun yerine, çalışanlar görevleri yerine getirmek ve hedeflere ulaşmaktan birincil derecede sorumlu hale gelerek, odak noktası zamandan ziyade sonuç (çıktı) olmaktadır (Singe ve Croucher, 2003; Ilsøe, 2010). Söz konusu araştırmalarda güvene dayalı çalışma saatlerinin çalışanların iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediği, iş ve yaşam tatminlerini artırdığı ve çalışma saatleri ile iş yükleri arasında bir uyum sağlandığı tespit edilmiştir.

Örgütler bağlamında benimsenebilecek diğer bir yaklaşım da Sadece Sonuç Odaklı Çalışma Ortamı (ROWE – Results Only Working Enviroment) olarak öne çıkmaktadır (Nash, 2021). Bu yaklaşımda iş gören fiziksel olarak ofiste bulunduğu saatlerden ziyade çıktıları ile değerlendirilmektedir. Sağladığı esneklik ve özerlik çalışan bağlılığını olumlu yönde etkileyerek dikkat dağıtıcı unsurlardan uzak, daha odaklanmış çalışma ortamı sunmaktadır. İşe gidip gelme hususunda ise zaman kazanımı sağlaması öne çıkan başka bir özelliğidir.

Hem örgütler hem de iş görenler bakımından esnek çalışma modelleri ile ilgili önemli bir tartışma konusu da *haftalık dört gün çalışma* (the four – day workweek) şeklinde yazında kendine yer bulmaktadır (Zhao, 2024; Bersin, 2023). Haziran 2022'de, Birleşik Krallık merkezli 61 şirketin dört günlük çalışma haftasını test etmek için bir pilot programa katıldığı belirtilmektedir. Şubat 2023'te gelen ilk sonuçlara göre, şirketlerin %92'si pilot uygulamaya devam ettiklerini, %29'u ise uygulamanın kalıcı olacağını ifade etmişlerdir. Araştırmaya göre şirket gelirlerinde %1,4 artış, iş gören devir oranında %57 ve izin kullanım sürelerinde %65 azalma tespit edilmiştir.

Türkiye'de haftada dört günlük çalışma modelini ilk kez uygulayan firma Aksa Akriliktir. 2023 yılı içerisinde pilot uygulama olarak başlatılan model 225 çalışan için kalıcı hale getirilmiştir. Alınan geri bildirimlere göre verimliliğin, örgüte olan bağlılığın ve motivasyonun arttığı, iş-yaşam dengesinin iyileştiği tespit edilmiştir. Çalışanların %93'ü tarafından desteklenen modelin iş – yaşam dengesini %94 oranında iyileştirdiği

saptanmıştır (Dünya Gazetesi, 2023; Yılmaz , 2024). Burada hareketle, kavramın yeni bir gerçeklik olarak kendine yer edeceği görünmektedir. Gelecek projeksiyonu adına konunun daha iyi ele anlaşılabilmesi bakımından ampirik çalışmaların yapılması tavsiye edilmektedir.

Esnek çalışma modelleri bağlamında öne çıkan bir başka olgu da *ofise geri dönüş* (RTO – Return to Office) tartışmalarıdır. Yazında farklı görüşler olmakla birlikte kavramın iş görenler üzerinde hem olumlu hem de olumsuz yansımalarının olduğu belirtilmektedir (Deloitte, 2024). Tsipursky (2024) incelemesinde de ifade edildiği üzere üst yönetim tarafından geri dönüş kararının verilme aşamasında iş görenlerin görüşlerinin alındığı geniş katılımlı bir bağlamın benimsenmesi tavsiye edilmektedir. Gartner tarafından yapılan bir araştırmaya göre son bir yıl içerisinde çalışanlardan ofise geri dönmeleri yönünde beklentide bir artış olduğu belirtilmektedir. Birçok örgüt, işyerinde çalışmayı teşvik etmelerine rağmen bu taleplerinin karşılıksız kalması nedeniyle geri dönüş çağrılarına başvurmaktadır. Ancak, insan kaynakları yöneticilerinin %74'ü bu çağrılar bir çatışma kaynağı olarak görmektedir (Collins, 2024). Böyle bir durumda yetenekli iş gücünü kaybetme riskini de dikkate alarak sürecin daha kapsayıcı bir şekilde tasarlanması tavsiye edilmektedir.

Yasa koyucular açısından ele alındığında Türkiye’de her ne kadar uzaktan çalışma ile ilgili olarak bir yönetmelik yayınlanmış olsa da (Resmî Gazete, 2021) konunun henüz istenilen düzeyde ele alınmadığı düşünülmektedir. Bu noktada Malta Başbakanlığı Baş Müsteşarlık Birimi tarafından hazırlanan *iş – yaşam dengesi tedbirlerine ilişkin el kitabı* iyi bir örnek teşkil etmektedir (Malta Baş Müsteşarlık Birimi, 2023). İlgili el kitabı incelendiğinde uzaktan çalışmaya ayrı bir başlık açıldığı görülmektedir. Uzaktan çalışmayla ilgili standartlar, kimlerin uzaktan çalışabileceği, verilerin korunması, mahremiyet, sağlık ve çalışma saatlerinin belirlenerek bağlantıyı kesme hakkı gibi hayati hususlar detaylı bir şekilde ele alınmaktadır.

Esnek çalışma modellerinin iş – yaşam dengesi üzerindeki olumsuz etkilerinden birisi mekânsal özgürlüğün beraberinde getirmiş olduğu *her zaman bağlı olma* (always on culture) sorunsalıdır. Bu durum bilgi ve

iletişim araçlarının kullanımı nedeniyle iş ve yaşam arasındaki geçişkenliği ifade etmektedir (Kecklund ve te., 2017).

Her zaman bağlı olma durumunun olumsuz etkilerini azaltabilme adına *bağlantıyı kesme hakkı* (right to disconnect) hareketinin dünya genelinde giderek önem kazandığı ve Avustralya, Fransa, İtalya, Slovakya, Lüksemburg, Portekiz ve Kanada'nın Ontario eyaleti olmak üzere iş görenlerin çalışma saatleri dışında kalan yaşamlarını düzenleme noktasında yasaların çıkarıldığı ifade edilmektedir (Jiang ve te., 2024). Türkiye'de de ilgili ülkelerde çıkarılan yasaların incelenerek söz konusu uygulamanın hayata geçirilmesi yasa koyucuları nezdinde tavsiye edilmektedir.

Bu tez çalışmasında çalışma modellerinin incelenmesi ve aralarında bir kıyaslamanın yapılması iş – yaşam dengesi ve yaşam tatmini ilişkisi üzerinden ele alınmıştır. Gelecek alışmalar bakımından konu; *iş – aile olumlu taşması* (work – family positive spillover), *iş – aile zenginleşmesi* (work – family enrichment), *iş – aile kolaylaştırması* (work – family facilitation), *iş – aile etkileşimi* (work – family interface), *iş – aile dengesi* (work – family balance) ve *iş – aile uyumu* (work – family fit) yazını perspektifinden incelenmesi tavsiye edilmektedir. Yaşam tatmini iş – yaşam dengesinin bir çıktısı olup gelecek çalışmalar bakımından öncüller arasından bir değişkenin seçilmesi suretiyle konuya farklı bir açıdan bakılabileceği düşünülmektedir. İş – yaşam dengesi kavramına alternatif olarak konunun yine *portfolyo yaşam* (portfolio life) (Wallace, 2023) nosyonu üzerinden araştırılması faydalı olacaktır.

Bulgular bölümünde de ifade edildiği üzere uzaktan çalışmada iş göreni henüz nelerin tam olarak etkilediği hakkında bir fikir yürütmek mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle esnek çalışma modellerinin olmazsa olmazı teknoloji kullanımının karanlık taraflarının (dark sides) (Taraftar ve öte., 2015) araştırılması çalışmanın geleceğinin tasarımı noktasında katkı sağlayacaktır. İyi oluş ve tükenmişlik kavramlarına alternatif olarak da *iyileşme* (recovery) (Sonnetag ve Fritz, 2015) olgusu bakımından karanlık tarafın etkilerinin ne olduğuna dair bir modelleme mümkün gözükmemektedir.

Sonuç olarak esnek çalışma modelleri ile ilgili olarak yazın geleişme aşamasında olup hem nicel hem de nitel araştırmalara ihtiyaç

duyulmaktadır. Araştırmacıların bu hususu gözeterek, yukarıda getirilmeye çalışılan öneriler doğrultusunda konuyu ele almalarının hem iş görenler hem örgütler ve hem de yasa koyucular nezdinde katkı sağlayacağı düşünölmektedir.



KAYNAKÇA

- Aamir, A., Hamid, A., Haider, M. ve Akhtar, C. (2016). "Work-Life Balance, Job Satisfaction and Nurses Retention: Moderating Role of Work Volition", *International Journal of Business Excellence*, C. 10, S.(4), ss. 488-501.
- Abubaker, M. ve Bagley, C. (2016). "Work-Life Balance and the Needs of Female Employees in the Telecommunications Industry in a Developing Country: A Critical Realist Approach to Issues in Industrial and Organizational Social Psychology", *Comprehensive Psychology* S.5, ss. 1-12. <https://doi:10.1177/2165222816648075>
- Adobe Communications Team. (2022, 11 02). *Learn About Hybrid Work Models and How to Transition Effectively*. <https://business.adobe.com/blog/basics/what-is-hybrid-work#types-of-hybrid-work-models> adresinden alındı
- Agamenon Oliviera, R. (2014). *A History of the Work Concept: from Physics to Economics*. Dordrecht: Springer.
- Akkoç, İ. Ve Tunç, H. (2015). "Örgüt Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması: Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği", *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.18, S.34, Ss. 1-21.
- Aksoy, C., Barrero, J., Bloom, N., Davis, S., Dolls, M. Ve Zarate, P. (2023). *Working From Home Around The Globe: 2023 Report*. Munich: Econpol Policy Brief.
- Akyüz, M. (2018). "Duygusal Emek Örgüt Temelli Öz-Saygı ve Yaşam Tatminini Etkiler Mi?", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 10, S.4, ss. 170-186.
- Alagaraja, M. (2020). Wellbeing in the Workplace: A New Conceptual Model and Implications for Practice. S. Dhiman içinde, *The Palgrave Handbook of Workplace Well-Being* (s. 1-22). Cham: Palgrave Macmillan. https://doi:10.1007/978-3-030-02470-3_69-1

- Alarcon, G. (2011). "A Meta-Analysis Of Burnout With Job Demands, Resources, And Attitudes", *Journal Of Vocational Behavior*, C.79, S.2, ss. 549-562. <https://doi:10.1016/J.Jvb.2011.03.007>.
- Ali, A., Allam, Z. ve Malik, A. (2021). "Antecedents and Consequences of Work-Life Balance: A Study on Selected Organizational Factors Among Women Bank Employees", *Review of International Geographical Education Online*, C.11, S.10, ss. 933-947.
- Allan, B., Duffy, R. Ve Douglass, R. (2015). "Meaning İn Life And Work: A Developmental Perspective", *The Journal Of Positive Psychology*, C.10, S.4, Ss. 323-331. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.950180>.
- Allen, T., Golden, T. ve Shockley, K. (2015). "How Effective Is Telecommuting? Assessing The Status Of Our Scientific Findings", *Psychological Science İn The Public İnterest*, C. 16, S.2, ss. 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. ve Sutton, M. (2000). "Consequences Associated With Work-To-Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research", *Journal Of Occupational Health Psychology*, C. 5, S.2, ss. 278-308. <https://doi:10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Altın Gülova, A. ve Çelik, E. (2022). "İş Yaşam Dengesinin Bağlamsal Performans ve İş Tatmini ile İlişkisinde Yönetici Desteğinin Rolü: Samsun'da Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", 30. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 748-758). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Andrews, F. ve Withey, S. (1976). *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenum Press.
- Andrews, F. ve Withey, S. (1978). *Social Indicators of Well-being: Americans' Perceptions of Life Quality*. New York: Plenum Press.

- Appadurai, A. (1990). "Disjuncture and Difference In The Global Cultural Economy. *Theory, Culture & Society*, C. 7, S. 2-3, ss. 295-310. <https://doi.org/10.1177/026327690007002017>
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., Van De Water, A., Weijs-Perrée, M. Ve Verhaegh, J. (2022). "How To Attract Employees Back To The Office? A Stated Choice Study On Hybrid Working Preferences", *Journal Of Environmental Psychology* S. 81, ss. 101784. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>.
- Aristoteles, (2020). *Nikhomakos'a Etik*. Ankara: Bilgesu Yayıncılık.
- Aryee, S., Srinivas, E. ve Tan, H. (2005). "Rhythms Of Life: Antecedents And Outcomes Of Work-Family Balance In Employed Parents", *Journal Of Applied Psychology*, C. 90, S. 1, ss. 132-146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>.
- Ashforth, B., Kreiner, G. ve Fugate, M. (2000). "All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *Academy of Management Review*, C. 25, S. 3, ss. 472-491. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3363315>.
- Athanasiadou, C. ve Theriou, G. (2021). "Telework: Systematic Literature Review And Future Research Agenda", *Heliyon*, C. 7, S. 10, ss. 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08165>
- Australian Government. (2021). *Working From Home. Commission Research Paper*. Canberra: The Productivity Commission.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. (2011). "Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı Ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler", *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, S. 9, ss. 13-26.
- Baadel, S., Kabene, S. ve Majeed, A. (2020). "Work-Life Conflict Costs: A Canadian Perspective", *International Journal Of Human Resources Development And Management*, C. 20, S. 2, ss. 178-186.
- Babapour, C., Hultberg, A. ve Bozic Yams, N. (2021). "Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges And Opportunities For A Sustainable Work Environment", *Sustainability*, C. 14, S. 1, ss. 294-314. <https://doi.org/10.3390/su14010294>.

- Bacharach, S. (1989). "Organizational Theories: Some Criteria for Evaluation", *The Academy of Management Review*, C. 14, S.4, ss. 496-515.
- Bade, F. ve Legrand, M. (2023). *Rethinking the Workplace. Hybrid work in the Future of Work*. Luxembourg: Deloitte.
- Bailey, D. ve Kurland, N. (2002). "A Review Of Telework Research: Findings, New Directions, And Lessons For The Study Of Modern Work", *Journal of Organizational Behavior*, C. 23, S. 4, ss. 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>.
- Bakkeli, N. (2021). "Health, Work, And Contributing Factors On Life Satisfaction: A Study In Norway Before And During The COVID-19 Pandemic", *SSM-population Health*, S. 14, ss. 100804. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100804>.
- Bakker, A. ve Costa, P. (2014). "Chronic Job Burnout And Daily Functioning: A Theoretical Analysis", *Burnout Research*, C. 1, S. 3, ss. 112-119. <https://doi:10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bakker, A. ve Demerouti, E. (2017). "Job Demands–Resources Theory: Taking Stock And Looking Forward", *Journal Of Occupational Health Psychology*, C. 22, S. 3, ss. 273-285. <https://doi:10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A., Demerouti, E. ve Verbeke, W. (2004). "Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance", *Human Resource Management*, C. 43, S. 1, ss. 83-104. <https://doi:10.1002/hrm.20004>.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. ve Taris, T. (2008). "Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology", *Work & stress*, C. 22, S. 3, ss. 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem.
- Bales, R. ve Parsons, T. (2014). *Family: Socialization and Interaction Process*. Abingdon: Routledge.

- Ballas, D. ve Dorling, D. (2007). "Measuring the impact of major life events upon happiness", C. 36, S. 6, ss. 1244-1252. <https://doi:10.1093/ije/dym182>
- Baltaş, A. (2022). *Hayatın Hakkını Vermek. Sağlıklı, Uzun Ve Mutlu Yaşamak*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Banjo, S., Yap, L., Murphy, C. ve Chan, V. (2020). *Coronavirus Outbreak Has Become The World's Largest Work-From-Home Experiment*. Time: <https://time.com/5776660/coronavirus-work-from-home>.
- Barber, D. (2023). *Why your workforce doesn't want to go back To work*. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/02/07/why-your-workforce-doesnt-want-to-go-back-to-work/?sh=7d0fac725ba9>
- Barger, S., Donoho, C. ve Wayment, H. (2009). "The relative contributions of race/ethnicity, socioeconomic status, health, and social relationships to life satisfaction in the United States", *Quality of Life Research*, S. 18, ss. 179-189. <https://doi:10.1007/s11136-008-9426-2>
- Barnett, R. (1999). "A New Work-Life Model for The Twenty-First Century", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, C. 562, S. 1, ss. 143-158.
- Baron, R. ve Kenny, D. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations", *Journal Of Personality And Social Psychology*, C. 51, S. 6, ss. 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>.
- Bartlett, L. (2022). "Specifying Hybrid Models Of Teachers' Work During COVID-19", *Educational Researcher*, C. 51, S. 2, ss. 152-155. <https://doi.org/10.3102/0013189X211069399>.
- Başol, O. (2013). "Kitap değerlendirmesi. Karakter aşınması (Richard Sennett)", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 1, ss. 55-58.
- Baumeister, R. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford Press.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş (Amos Uygulamaları)*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Beauregard, T. ve Henry, L. (2009). "Making The Link Between Work-Life Balance Practices And Organizational Performance", *Human Resource Management Review*, C. 19, S. 1, ss. 9-22. <https://doi:10.1016/j.hrmr.2008.09.001>.
- Beck, U. (2014). *Risk toplumu: Başka bir modernliğin doğru*. (K. Özdoğan, ve B. Doğan, Çev.) İstanbul: İthaki Yayınları.
- Bekmezci, M., Mert, İ. ve Abubakar, M. (2021). "İş-Yaşam Dengesinin Yaşam Tatminini Yordamasında Çalışılan Sektörün Düzenleyici Etkisi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 21, S. 1, ss. 1-22.
- Beno, M., Hvorecky, J. ve Caganova, D. (2021). "An Optimal E-Working Environment: Online Survey Results", *International Journal of Business and Applied Social Science*, C. 7, S. 2, ss. 1-10. <https://doi:10.33642/ijbass.v7n2p1>.
- Bentein, K. ve Panaccio, A. (2021). "Servant Leadership: Influence on Well-Being. P. Brough, E. Gardiner ve K. Daniels içinde, *Handbook on Management and Employment Practices* (s. 1-23). Cham: Springer International Publishing.
- Berber, A. (2013). *Klasik Yönetim Düşüncesi*. İstanbul: Alfa İşletme.
- Bersin, J. (2023). *How to Actually Execute a 4-Day Workweek*. Harvard Business Review: <https://hbr.org/2023/12/how-to-actually-execute-a-4-day-workweek>.
- Beutel, M., Glaesmer, H., Wiltink, J., Marian, H. ve Brähler, E. (2010). "Life Satisfaction, Anxiety, Depression And Resilience Across The Life Span Of Men", *The Aging Male*, C. 13, S. 1, ss. 32-39.
- Black, S. ve Porter, L. (2000). *Management*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Blanchflower, D. ve Oswald, A. (2004). "Well-Being Over Time In Britain And The USA", *Journal Of Public Economics*, C. 88, S. 7-8, ss. 1359-1386. [https://doi:10.1016/s0047-2727\(02\)00168-8](https://doi:10.1016/s0047-2727(02)00168-8).
- Blazovich, J., Smith, K. ve Smith, L. (2014). "Employee-Friendly Companies and Work-Life Balance: Is There an Impact on Financial Performance and Risk Level?", *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, S. 18, ss. 1-13.

- Block, J. (1995). "A Contrarian View Of The Five-Factor Approach To Personality Description", *Psychological Bulletin*, C. 117, S. 2, ss. 187-215. <https://doi:10.1037/0033-2909.117.2.187>.
- Bloom, N., Barrero, J., Davis, S., Meyer, B. ve Mihaylov, E. (2023). "Survey: Remote Work Isn't Going Away — and Executives Know It". *Harvard Business Review* .
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. ve Ying, Z. (2015). "Does Working From Home Work? Evidence From A Chinese Experiment", *The Quarterly Journal of Economics*, C. 130, S. 1, ss. 165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>.
- Bolat, T., Seymen, O. ve Bolat, O. (2006). "Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 8, S. 1, ss. 1-30.
- Bowling, N., Eschleman, K. ve Wang, Q. (2010). "A Meta-Analytic Examination Of The Relationship Between Job Satisfaction And Subjective Well-Being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 83, S. 4, ss. 915-934. <https://doi:10.1348/096317909x478557>.
- Bozkurt, V. (2000). *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*. Bursa: Alesta Basım Yayın.
- Brenner, B. (1975). "Quality of Affect and Self-Evaluated Happiness", *Social Indicators Research*, S. 2, ss. 315-332.
- Britt, T., Adler, A. ve Bartone, P. (2001). "Deriving Benefits From Stressful Events: The Role Of Engagement In Meaningful Work And Hardiness", *J. Occup. Health Psychol*, S. 6, ss. 53-63. <https://doi:10.1037/1076-8998.6.1.53>.
- Brown, B. ve Heitner, K. (2023). "Organizational Transformation: The Way to Sustainability". A. De Moraes içinde, *Strategic Management and International Business Policies for Maintaining Competitive Advantage* (s. 34-75). Hershey: IGI Global.
- Brown, J. ve Dutton, K. (1995). "Truth And Consequences: The Costs And Benefits Of Accurate Self-Knowledge", *Personality and Social*

- Psychology Bulletin*, C. 21, S. 12, ss. 1288-1296.
<https://doi.org/10.1177/01461672952112006>.
- Bulger, C. ve Fisher, G. (2012). "Ethical Imperatives of Work/Life Balance", Reilly P., Sirgy J. Ve Gorman C. içinde, *Work and Quality of Llife* (s. 181–202). Dordrecht: Springer.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*, çev. Erguvan Sarioğlu, İ. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burgess, E. (1948). "The Family in a Changing Society", *American Journal of Sociology*, C. 53, S. 6, ss. 417-422.
- Burke, P. ve Reitzes, D. (1991). "An Identity Theory Approach to Commitment", *Social Psychology Quarterly*, C. 54, S. 3, ss. 239-251. <https://doi.org/10.2307/2786653>.
- Burke, R. (1998). "Work And Non-Work Stressors And Well-Being Among Police Officers: The Role Of Coping", *Anxiety, Stress and Coping*, C. 11, S. 4, ss. 345-362.
<https://doi.org/10.1080/10615809808248319>
- Callero, P. (1985). "Role-Identity Salience", *Social Psychology Quarterly*, C. 48, S. 3, ss. 203-215.
- Camacho, S. ve Barrios, A. (2022). "Teleworking And Technostress: Early Consequences Of A COVID-19 Lockdown", *Cognition, Technology & Work*, C. 24, S. 3, ss. 441-457. <https://doi.org/10.1007/s10111-022-00693-4>.
- Carlotto, M. ve Câmara, S. (2019). "Prevalence And Predictors Of Burnout Syndrome Among Public Elementary School Teachers", *Análise Psicológica*, C. 37, S. 2, ss. 135-146.
<https://doi.org/10.14417/ap.1471>.
- Carlson, D. ve Perrewé, P. (1999). "The Role Of Social Support In The Stressor-Strain Relationship: An Examination Of Work-Family Conflict", *Journal Of Management*, C. 25, S. 4, ss. 513-540.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00013-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00013-6)
- Carlson, D., Grzywacz, J., Ferguson, M., Hunter, E., Clinch, C. ve Arcury, T. (2011). "Health And Turnover Of Working Mothers After Childbirth Via The Work–Family Interface: An Analysis Across

- Time”, *Journal of Applied Psychology*, C. 96, S. 5, ss. 1045-1054.
<https://doi.org/10.1037/a0023964>.
- Carrigan, M. ve Duberley, J. (2013). “Time Triage: Exploring The Temporal Strategies That Support Entrepreneurship And Motherhood”, *Time & Society*, C. 22, S. 1, ss. 92-118.
<https://doi.org/10.1177/0961463X11402314>.
- Carvalho, V., Santos, A., Ribeiro, M. ve Chambel, M. (2021). “Please, Do Not Interrupt Me: Work–Family Balance And Segmentation Behavior As Mediators Of Boundary Violations And Teleworkers’ Burnout And Flourishing”, *Sustainability*, C. 13, S. 13, ss. 7339.
<https://doi.org/10.3390/su13137339>.
- Chatzea, V., Sifaki-Pistolla, D., Vlachaki, S., Melidoniotis, E. ve Pistolla, G. (2018). “PTSD, Burnout And Well-Being Among Rescue Workers: Seeking To Understand The Impact Of The European Refugee Crisis On Rescuers”, *Psychiatry Research* S. 262, ss. 446-451.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.09.022>.
- Chen, C. (2003). “Revisiting The Disengagement Theory With Differentials In The Determinants Of Life Satisfaction”, *Social Indicators Research*, C. 64, S. 2, ss. 209-224.
- Chen, Z., Powell, G. ve Greenhaus, J. (2009). “Work-To-Family Conflict, Positive Spillover, And Boundary Management: A Person-Environment Fit Approach”, *Journal of Vocational Behavior* S. 74, ss. 82-93. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.009>.
- Clark, S. (2000). “Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance”, *Human Relations*, C. 53, S. 6, ss. 747-770.
- Clark, S. (2001). “Work Cultures and Work/Family Balance”, *Journal of Vocational Behavior*, C. 58, S. 3, ss. 348-365.
- Coenen, M. ve Kok, R. (2014). “Workplace Flexibility And New Product Development Performance: The Role Of Telework And Flexible Work Schedules”, *European Management Journal*, C. 32, S. 4, ss. 564-576. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.003>.

- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research Methods in Education. 5th Edition.* London: Routledge Falme.
<http://dx.doi.org/10.4324/9780203224342>.
- Collins, J. (2024). *The Data Is In: Return-to-Office Mandates Aren't Worth the Talent Risks.* Gartner: <https://www.gartner.com/en/articles/the-data-is-in-return-to-office-mandates-aren-t-worth-the-talent-risks>.
- Colvin, G. (2023). *Remote work guru Nick Bloom thinks we'll never go back to the office full-time—but 'maintaining discipline is important'.* Fortune: <https://fortune.com/2023/11/06/remote-work-nicholas-bloom-hybrid-creativity-metaverse>.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem.* San Francisco : W. H. Freeman and Company.
- Cordes, C. ve Dougherty, T. (1993). "A Review And An Integration Of Research On Job Burnout", *Academy Of Management Review*, C. 18, S. 4, ss. 621-656. <https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210153>.
- Costa Jr, P., Busch, C., Zonderman, A. ve McCrae, R. (1986). "Correlations Of MMPI Factor Scales With Measures Of The Five Factor Model Of Personality", *Journal Of Personality Assessment*, C. 50, S. 4, ss. 640-650.
- Costa, P. ve McCrae, R. (1992). "The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance to Personality Disorders", *Journal of Personality Disorders*, C. 6, S. 4, ss. 343-359. <https://doi:10.1521/pedi.1992.6.4.343>.
- Crawford, E., LePine, J. ve Rich, B. (2010). "Linking Job Demands And Resources To Employee Engagement And Burnout: A Theoretical Extension And Meta-Analytic Test", *Journal Of Applied Psychology*, C. 95, S. 5, ss. 834-848. <https://doi:10.1037/a0019364>.
- Csikszentmihalyi, M. (2022). *Akış: Mutluluk Bilimi.* Ankara: Buzdağı.
- Curle, A. (1949). "Incentives To Work: An Anthropological Appraisal", *Human Relations*, C. 2, S. 1, ss. 41-47.
- Cüceloğlu, D. (2006). *İnsan ve Davranışı, 15. Baskı.* İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çakır, Ö. (2005). Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar. A. Keser içinde, *Çalışma yaşamında dönüşümler: Örgütsel bakış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çetin, F. ve Varoğlu, A. (2009). “Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü”, *Savunma Bilimleri Dergisi*, C. 8, S. 2, ss. 51-66.
- Çınar, Ö. ve Özyılmaz, F. (2019). “İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Bayburt Üniversitesinde Bir Uygulama”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 17, ss. 533-556.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve LISREL Uygulamaları (Vol. 2)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dağlı, A. ve Baysal, N. (2016). “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 15, S. 59, ss. 1250-1262.
- Dalkey, N. (1972). *Studies in the Quality of Life: Delphi and Decision-Making*. Lexington: Lexington Books.
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. ve Karlsson, J. (2018). *Toplumu Açıklamak Sosyal Bilimlerde Eleştirel Realizm*, çev. Ü. Tatlıcan. Ankara: Phonenix.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. ve Grady, G. (2012). “Work–Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis Of The Differential Effects Of Career Stage”, *European Management Journal*, C. 30, S. 2, ss. 111-120.
- Deci, E. ve Ryan, R. (2008). “Hedonia, Eudaimonia, And Well-Being: An Introduction”, *Journal Of Happiness Studies* S. 9, ss. 1-11. <https://doi:10.1007/s10902-006-9018-1>.
- Deloitte. (2024). *2024 Gen Z and Millennial Survey. Living and working with purpose in a transforming world*. Deloitte . <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cn/Documents/about-deloitte/deloitte-cn-2024-genz-millennial-survey-en-240529.pdf> (Erişim: 20.05.2024).

- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. (2000). "A Model Of Burnout And Life Satisfaction Amongst Nurses", *Journal Of Advanced Nursing*, C. 32, S. 2, ss. 454-464. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. (2001). "The Job Demands Resources Model Of Burnout", *Journal of Applied Psychology*, C. 86, S. 3, ss. 499-512. <https://doi:10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Diener, E. (1984). "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, C. 95, S. 3, ss. 542-575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>.
- Diener, E. (1994). "Assessing Subjective Well-Being: Progress And Opportunities", *Social Indicators Research*, C. 31, S. 2, ss. 103-157.
- Diener, E. (2000). "Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index", *American Psychologist*, C. 55, S. 1, ss. 34-43. <https://doi:10.1037/0003-066X.55.1.34>.
- Diener, E. ve Ryan, K. (2009). "Subjective Well-Being: A General Overview", *South African Journal Of Psychology*, C. 39, S. 4, ss. 391-406.
- Diener, E. ve Seligman, M. (2004). "Beyond Money: Toward An Economy Of Well-Being", *Psychological Science In The Public Interest*, C. 5, S. 1, ss. 1-31.
- Diener, E. ve Suh, E. (1997). "Measuring Quality Of Life: Economic, Social And Subjective Indicators", *Social Indicators Research*, C. 40, S. 1-2, ss. 189-216. <https://doi:10.1023/A:1006859511756>.
- Diener, E. ve Suh, E. (1999). "National Differences in Subjective Well-Being". D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz, *Well-being: The foundations of hedonic psychology* ss. 434-450. New York: Russell Sage Foundation.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. ve Griffin, S. (1985). "The Satisfaction With Life Scale", *Journal Of Personality*, C. 49, S. 1, ss. 71-75. https://doi:10.1207/s15327752jpa4901_13.
- Diener, E., Ng, W., Harter, J. ve Arora, R. (2010). "Wealth And Happiness Across The World: Material Prosperity Predicts Life Evaluation,

- Whereas Psychosocial Prosperity Predicts Positive Feeling”, *Journal of Personality And Social Psychology*, C. 99, S. 1, ss. 52-61. <https://doi:10.1037/a0018066>.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. C. Snyder, ve S. Lopez, *The handbook of positive psychology* ss. 63-73. New York: Oxford University Press.
- Diener, E., Suh, E. ve Oishi, S. (1997). “Recent Findings On Subjective Well-Being”, *Indian Journal Of Clinical Psychology*, S. 24, ss. 25-41.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. ve Smith, H. (1999). “Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress”, *Psychological Bulletin*, C. 125, S. 2, ss. 276-302.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S. ve Biswas-Diener, R. (2010). “New Well-Being Measures: Short Scales To Assess Flourishing And Positive And Negative Feelings”, *Social Indicators Research*, S. 97, ss. 143-156.
- Digman, J. (1990). “Personality Structure: Emergence Of The Five-Factor Model”, *Annual Review Of Psychology*, C. 41, S. 1, ss. 417-440.
- Dizaho, K. ve Othman, F. (2013). Antecedents of work life balance and its impact on loyalty, satisfaction and performance. *Proceedings of the Global Conference on Business, Economics and Social Sciences (GBSR 2013)* ss. 467-480. Kuala Lumpur: World Research Conference.
- Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. ve Sanders, L. (2012). “The Challenge Of Defining Wellbeing”, *Int J Well Being* S. 2, ss. 222-235. <https://doi:10.5502/ijw.v2i3.4>.
- Donnelly, R. ve Johns, J. (2021). “Recontextualising Remote Working And Its HRM In The Digital Economy: An Integrated Framework For Theory And Practice”, *The International Journal of Human Resource Management*, C. 32, S. 1, ss. 84-105. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737834>.

- Duralı, Ş. (2022). *Aklın Anatomisi Salt Aklın Eleştirisinin Teşrihi*. İstanbul: Dergah.
- Durkheim, E. (2005). *Suicide: A study in sociology*. London: Routledge.
- Dünya Gazetesi. (2023). *Aksa Akrilik'te 4 günlük mesai kalıcı hale geldi*. Dünya Gazetesi: <https://www.dunya.com/sirketler/aksa-akrilikte-4-gunluk-mesai-kalici-hale-geldi-haberi-690309> (Erişim: 15.05.2024).
- Dyrbye, L., West, C., Halasy, M., O'Laughlin, D., Satele, D. ve Shanafelt, T. (2020). "Burnout And Satisfaction With Work-Life Integration Among Pas Relative To Other Workers", *JAAPA*, C. 33, S. 5, ss. 35-44. <https://doi.org/10.1097/01.JAA.0000660156.17502.e6>.
- Earle, H. (2003). "Building A Workplace Of Choice: Using The Work Environment To Attract And Retain Top Talent", *Journal Of Facilities Management*, C. 2, S. 3, ss. 244-257. <https://doi.org/10.1108/14725960410808230>.
- Edgell, S. (2012). *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*, 2. ed. . London: Sage.
- Efron, B. (1987). "Better Bootstrap Confidence Intervals", *Journal Of The American Statistical Association*, C. 82, S. 397, ss. 171-185.
- Eger, R. ve Maridal, J. (2015). "A Statistical Meta-Analysis Of The Wellbeing Literature", *International Journal Of Wellbeing*, C. 5, S. 2, ss. 45-74. <https://doi.org/10.5502/ijw.v5i2.4>.
- Ekinci, H. ve Sabancı, A. (2021). "İş-Yaşam Dengesi Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Trakya Eğitim Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 151-163.
- Erdoğan, B., Bauer, T., Truxillo, D. ve Mansfield, L. (2012). "Whistle While You Work: A Review Of The Life Satisfaction Literature", *Journal of Management*, C. 38, S. 4, ss. 1038-1083.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Ernst Kossek, E. ve Ozeki, C. (1998). "Work-Family Conflict, Policies, And The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review And Directions For Organizational Behavior-Human Resources Research", *Journal Of Applied Psychology*, C. 83, S. 2, ss. 139-149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>.

- Ertuğrul, T. (2023). Jacques Derrida'dan Hareketle Teknik ve Teknoloji. T. Ertuğrul içinde, *Çağdaş Felsefe ve Teknik* ss. 203-253. Pinhan Yayıncılık.
- ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP. (2002). *Framework agreement on telework*. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (Erişim: 18.04.2024).
- Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EUROSTAT. (2022). *Eurostat data explorer*. Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Erişim: 15.03.2024).
- Felstead, A. ve Henseke, G. (2017). “Assessing The Growth Of Remote Working And Its Consequences For Effort, Well-Being And Work-Life Balance”, *New Technology, Work And Employment*, C. 32, S. 3, ss. 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. ve Smith, G. (1998). “The Health Effects Of Major Organisational Change And Job Insecurity”, *Social Science & Medicine*, C. 46, S. 2, ss. 243-254. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(97\)00158-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(97)00158-5).
- Fisher, C. (2010). “Happiness At Work”, *International Journal Of Management Reviews*, C. 12, S. 4, ss. 384-412. <https://doi:10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>.
- Fisher, C. (2014). Measuring Wellbeing at Work. P. Chen ve L. Cary içinde, *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III* ss. 9-33. New Jersey: John Wiley & Sons. <https://doi:10.1002/9781118539415.wbwell018>.
- Fisher, G., Bulger, C. ve Smith, C. (2009). “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement”, *Journal of Occupational Health Psychology*, C. 14, S. 4, ss. 441-456. <https://doi:10.1037/a0016737>.

- Fleetwood, S. (2007). "Why Work–Life Balance Now?" *The International Journal Of Human Resource Management*, C. 18, S. 3, s.s. 387-400. <https://doi.org/10.1080/09585190601167441>.
- Frankl, V. (1959). *Man's search for meaning*. Boston: Beacon Press.
- Freudenberger, H. (1974). "Staff Burn Out", *Journal Of Social Issues*, C. 30, S. 1, ss. 159-165. <https://doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>.
- Freudenberger, H. (1975). "The Staff Burn-Out Syndrome In Alternative Institutions", *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, C. 12, S. 1, ss. 73-82. <https://doi:10.1037/h0086411>.
- Fromm, E. (1981). "Primary And Secondary Process In Waking And In Altered States Of Consciousness", *Academic Psychology Bulletin*, C. 3, S. 1, Ss. 29-45.
- Frone, M. (2000). "Work–Family Conflict And Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey", *Journal Of Applied Psychology*, C. 85, S. 6, ss. 888-895. <https://doi:10.1037/0021-9010.85.6.888>.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. J. Quick, ve L. Tetrick içinde, *Handbook of Occupational Health Psychology* ss. 143-162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Russell , M., & Lynne Cooper , M. (1997). "Relation Of Work–Family Conflict To Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study Of Employed Parents", *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, C. 70, S. 4, ss. 325-335. <https://doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>.
- Fuller, S. ve Hirsh, C. (2019). "Family-Friendly Jobs And Motherhood Pay Penalties: The Impact Of Flexible Work Arrangements Across The Educational Spectrum", *Work And Occupations*, C. 46, S. 1, ss. 3-44.
- Gallagher, M., Lopez, S. ve Preacher, K. (2009). "The Hierarchical Structure Of Well-Being", *Journal Of Personality*, C. 77, S. 4, ss. 1025-1050. <https://doi:10.1111/j.1467-6494.2009.00573.x>.

- Gallup. (2024). *2024 Employee Engagement Strategies Checklist*. Gallup workplace: https://www.gallup.com/workplace/388685/2024-guide-employee-engagement.aspx?utm_source=linkedin&utm_medium=p_social&utm_campaign=li-wk_ee-us-g1&thank-you-report-form=1 (Erişim: 10.02.2024).
- Gambles, R., Lewis, S. ve Rapoport, R. (2006). *The Myth Of Work-Life Balance: The Challenge Of Our Time For Men, Women And Societies*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Garrett, R. ve Danziger, J. (2007). "Which Telework? Defining And Testing A Taxonomy Of Technology-Mediated Work At A Distance", *Social Science Computer Review*, C. 25, S. 1, ss. 27-47. <https://doi.org/10.1177/0894439306293819>.
- George Jr., C. (1968). *The History Of Management Thought*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. .
- Gerçek, M., Atay, S. ve Dünder, G. (2015). "Çalışanların İş-Yaşam Dengesi ile Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kafkas University Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, C. 6, S. 11, ss. 67-86.
- Gibson, C., Gilson, L., Griffith, T. ve O'Neill, T. (2023). "Should Employees Be Required To Return To The Office?", *Organizational Dynamics*, C. 52, S. 2, Ss. 100981. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.100981>.
- Giddens, A. (1990). *The Consequences Of Modernity*. Stanford: Stanford University Press.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayracı Yayınevi.
- Glass, D. ve McKnight, J. (1996). "Perceived Control, Depressive Symptomatology, And Professional Burnout: A Review Of The Evidence", *Psychology And Health*, C. 11, S. 1, ss. 23-48. <https://doi.org/10.1080/08870449608401975>.
- Glubczynski, J., Kossek, E. ve Lambert, S. (2003). "Question of Leadership: What can Managers Do to Promote Work-Life Balance for Themselves and Others?", *Leadership in Action: A Publication of*

- the Center for Creative Leadership and Jossey-Bass*, C. 23, S. 4, ss. 12-13. <https://doi:10.1002/lia.1030>.
- Godelier, M. (1980). "Work And Its Representations: A Research Proposal", *History Workshop Journal*, C. 10, S. 1, ss. 164-174. <https://doi.org/10.1093/hwj/10.1.164>.
- Goldbeck, L., Schmitz, T., Besier, T., Herschbach, P. ve Henrich, G. (2007). "Life Satisfaction Decreases During Adolescence", *Quality Of Life Research* S. 16, ss. 969-979. <https://doi:10.1007/s11136-007-9205-5>.
- Goldberg, A., McCormick, N. ve Virginia, H. (2021). "Parenting in a pandemic: Work–family arrangements, well-being, and intimate relationships among adoptive parents", *Family Relations*, C. 70, S. 1, ss. 7-25.
- Golden, T. ve Veiga, J. (2008). "The Impact Of Superior–Subordinate Relationships On The Commitment, Job Satisfaction, And Performance Of Virtual Workers", *The Leadership Quarterly*, C. 19, S. 1, ss. 77-88.
- Goode, W. (1960). "A Theory Of Role Strain", *American Sociological Review*, S. 25, ss. 483-496.
- Goode, W. (1963). *World Revolution and Family Patterns*. New York: The Free Press.
- Goode, W. (2003). "Family Changes Over the Long Term: A Sociological Commentary", *Journal of Family History*, C. 28, S. 1, ss. 15-30.
- Gorz, A. (2007). *İktisadi Aklın Eleştirisi. Çalışmanın Dönüşümleri, Anlam Arayışları*, çev. I. Ergüden. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Grant, A., Christianson, M. ve Price, R. (2007). "Happiness, Health, Or Relationships? Managerial Practices And Employee Well-Being Tradeoffs", *Academy Of Management Perspectives*, C. 21, S. 3, ss. 51-63.
- Gratton, L. (2022). *Çalışma Yaşamını Yeniden Tasarlamak. Organizasyonu Dönüştürerek Hibrit Çalışmayı Verimli Kılmak*. İstanbul: Optimist.
- Greenhaus, J. ve Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. Quick ve L. Tetrick içinde, *Handbook*

- of occupational health psychology ss. 165-183. Washington D.C.: American Psychology Association.
- Greenhaus, J. ve Beutell, N. (1985). "Sources Of Conflict Between Work And Family Roles", *Academy Of Management Review*, C. 10, S. 1, ss. 76-88. <https://doi:10.2307/258214>.
- Greenhaus, J., Collins, K. ve Shaw, J. (2003). "The relation between work–family balance and quality of life", *Journal of vocational behavior*, C. 63, S. 3, ss. 510-531.
- Grinth, K. (1998). *Çalışma Sosyolojisi*. İstanbul: Alfa.
- Grzegorzczak, M., Mariniello, M., Nurski, L. ve Schraepen, T. (2021). *Blending the physical and virtual: a hybrid model for the future of work*. Bruxelles: Bruegel Policy Contribution.
- Guest, D. (2002). "Perspectives On The Study Of Work-Life Balance", *Social Science Information*, C. 41, S. 2, ss. 255-279.
- Guzman Padron, S., Ulloa Unanue, E. ve Iglesias-Onofrio, M. (2020). "The Changing Conceptions Of Time In The Social Scheme Of Daily Life: A Work-Life Balance Approach", *Journal Of Family Studies*, C. 28, S. 2, ss. 611-628.
- Güler, M. ve Nalbant, F. (2022). "Evden Çalışma Uygulamasının Çalışanlar Üzerinde Yaratabileceği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 11, S. 1, ss. 530-549. <https://doi:10.15869/itobiad.972737>.
- Gümüş, İ. ve Türkyılmaz, B. (2017). "Güney Avrupa ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 6, S. 1, ss. 64-88.
- Günay, A. (2021). "İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C. 30, S. 1, ss. 142-149.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici Ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin.
- Haar, J. (2013). "Testing A New Measure Of Work-Life Balance: A Study Of Parent And Non-Parent Employees From New Zealand", *The*

- International Journal Of Human Resource Management*, C. 24, S. 17, ss. 3305-3324.
- Haar, J., Russo, M., Suñe, A. ve Ollier-Malaterre, A. (2014). “Outcomes Of Work–Life Balance On Job Satisfaction, Life Satisfaction And Mental Health: A Study Across Seven Cultures”, *Journal Of Vocational Behavior*, C. 85, S. 3, ss. 361-373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Hakanen, J. ve Schaufeli, W. (2012). “Do Burnout And Work Engagement Predict Depressive Symptoms And Life Satisfaction?” *Journal Of Affective Disorders*, C. 141, S. 2-3, ss. 415-424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>.
- Halford, S. (2005). “Hybrid workspace: Re-Spatialisations Of Work, Organisation And Management”, *New Technology, Work and Employment*, C. 20, S. 1, ss. 19-33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>.
- Harvey, D. (1989). *The Condition Of Postmodernity*. Oxford: Blackwell.
- Haybron, D. (2007). “Life Satisfaction Ethical Reflection and the Science of Happiness”, *Journal of Happiness Studies*, C. 8, S. 1, ss. 99-138.
- Haybron, D. (2008). Philosophy and the science of subjective well-being. M. Eid, ve R. Larsen içinde, *The science of subjective well-being* ss. 17-43. New York: The Guilford Press.
- Hayes, S., Luoma,, J., Bond, F., Masuda, A. ve Lillis, J. (2006). “Acceptance And Commitment Therapy: Model, Processes And Outcomes”, *Behaviour Research And Therapy*, C. 44, S. 1, ss. 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2005.06.006>.
- Heckmann, F. (2005). *Integration And Integration Policies: IMISCOE. Network Feasibility Study*.
- Heller, D., Judge, T. ve Watson, D. (2002). “The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction”, *Journal of Organizational Behavior*, C. 23, S. 7, ss. 815-835.
- Heller, D., Watson, D. ve Ilies, R. (2004). “The Role Of Person Versus Situation In Life Satisfaction: A Critical Examination”,

- Psychological Bulletin*, C. 130, S. 4, ss. 574-600.
<https://doi:10.1037/0033-2909.130.4.574>.
- Hewitt, P. (1993). *About Time: The Revolution in Work and Family Life*. London : IPPR.
- Hill, E. (2005). "Work-Family Facilitation And Conflict, Working Fathers And Mothers, Work-Family Stressors And Support", *Journal Of Family Issues*, C. 26, S. 6, ss. 793-819.
<https://doi.org/10.1177/0192513X05277542>.
- Hill, E., Ferris, M. ve Mårtinson, 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*, C. 63, S. 2, ss. 220-241. [https://doi:10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi:10.1016/S0001-8791(03)00042-3).
- Hobfoll, S. (1989). "Conservation Of Resources: A New Attempt At Conceptualizing Stress", *American Psychologist*, C. 44, S. 3, ss. 513.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. London: Piatkus.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home And Home Becomes Work*. Macmillan.
- Hochschild, A. (1997). "When Work Becomes Home And Home Becomes Work", *California Management Review*, C. 39, S. 4, ss. 79-97.
- Hochschild, A. ve Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and The Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Holland, M., Brock, S., Oren, T., & van Eckhardt, M. (2022). *Burnout and Trauma Related Employment Stress*. Cham: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-030-83492-0>.
- Holmbeck, G. (1997). "Toward Terminological, Conceptual, And Statistical Clarity In The Study Of Mediators And Moderators: Examples From The Child-Clinical And Pediatric Psychology Literatures", *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, C. 65, S. 4, ss. 599-610.
<https://doi.org/10.1037/0022-006X.65.4.599>.

- Hombrados-Mendieta, I. ve Cosano-Rivas, F. (2011). "Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction And Life Satisfaction Among Social Workers In Spain: A Structural Equation Model", *International Social Work*, C. 56, S. 2, ss. 228-246. <https://doi.org/10.1177/0020872811421620>.
- Hong, S. ve Giannakopoulos, E. (1994). "The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics", *The Journal of Psychology*, C. 128, S. 5, ss. 547-558.
- Huczynski, A. ve Buchanan, D. (2001). *Organizational Behaviour, Fouth Edition*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Hulin, C. (2002). Lessons from industrial and organizational psychology. J. Brett, & F. Drasgow içinde, *The psychology of work: Theoretically based empirical research* ss. 3-22. New York: Psychology Press. Taylor & Francis Group.
- Huppert, F. (2014). The state of wellbeing science. Concepts, measures, interventions, and policies. F. Huppert, ve C. Cooper içinde, *Interventions and Policies to Enhance Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume VI* (s. 1-49). UK: John Wiley & Sons. <https://doi:10.1002/9781118539415.wbwell036>.
- Huppert, F. ve So, T. (2013). "Flourishing Across Europe: Application Of A New Conceptual Framework For Defining Well-Being", *Social Indicators Research* S. 110, ss. 837-861. <https://doi10.1007/s11205-011-9966-7>.
- Hülshager, U., Lang, J., Depenbrock, F., Fehrmann, C., Zijlstra, F. ve Alberts, H. (2014). "The Power Of Presence: The Role Of Mindfulness At Work For Daily Levels And Change Trajectories Of Psychological Detachment And Sleep Quality", *Journal Of Applied Psychology*, C. 99, S. 6, ss. 1113-1128. <https://doi.org/10.1037/a0037702>.
- Ilsøe, A. (2010). "Between Trust And Control: Company-Level Bargaining On Flexible Working Hours In The Danish And German Metal Industries", *Industrial Relations Journal*, C. 41, S. 1, ss. 34-51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2009.00552.x>.

- Inkeles, A. (2019). *One World Emerging? Convergence And Divergence In Industrial Societies*. Abingdon: Routledge.
- International Labour Organization (2020). *COVID-19 And The World Of Work: Impact And Policy Responses*. International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf (Erişim: 30.11.2023).
- IPSOS. (2022). *Hibrit alışma devam ediyor mu?* IPSOS: <https://www.ipsos.com/tr-tr/hibrit-calisma-devam-ediyor-mu> (Erişim: 08.12.2023).
- Irawanto, D., Novianti, K. ve Roz, K. (2021). “Work From Home: Measuring Satisfaction Between Work–Life Balance And Work Stress During The COVID-19 Pandemic In Indonesia”, *Economies*, C. 9, S. 3, ss. 96.
- Jayakody, R., Thornton, A. ve Axinn, W. (2008). *International Family Change: Ideational Perspectives*. New York : Routledge.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J. ve Baer, J. (2012). “How Does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation Of Mediating Mechanisms”, *Academy Of Management Journal*, C. 55, S. 6, ss. 1264-1294.
- Jiang, W., Mortensen, M., Yap , A. ve Harrison , S. (2024). *How to Combat an “Always On” Work Culture*. Insead Knowledge: <https://knowledge.insead.edu/leadership-organisations/how-combat-always-work-culture> (Erişim: 30.05.2024).
- Johns, G. (2006). “The Essential Impact Of Context In Organizational Behavior”, *Academy Of Management Review* S. 31, ss. 386-408. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006>.
- Johnson,, A., Dey, S., Nguyen, H., Groth, M., Joyce, S., Tan, L. ve Harvey, S. (2020). “A Review And Agenda For Examining How Technology-Driven Changes At Work Will İmpact Workplace Mental Health And Employee Well-Being”, *Australian Journal Of Management*, C. 45, S. 3, ss. 402-424.

- Joshanloo, M. (2021). "Centrality And Dimensionality Of 14 Indicators Of Mental Well-Being In Four Countries: Developing An Integrative Framework To Guide Theorizing And Measurement", *Social Indicators Research*, C. 158, S. 2, ss. 727-750. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02723-6>.
- Judge , T., Bono, J., Erez, A. ve Locke, E. (2005). "Core Self-Evaluations And Job And Life Satisfaction: The Role Of Self-Concordance And Goal Attainment", *Journal Of Applied Psychology*, C. 90, S. 2, ss. 257-268. <https://doi:10.1037/0021-9010.90.2.257>.
- Judge, T., Locke, E., Durham, C. ve Kluger, A. (1998). "Dispositional Effects On Job And Life Satisfaction: The Role Of Core Evaluations", *Journal Of Applied Psychology*, C. 83, S. 1, ss. 17-34. <https://doi:10.1037/0021-9010.83.1.17>.
- Jyothi Sree, V. ve Jyothi, P. (2012). "Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence And Role Efficacy Of Career Women", *Advances in Management*, C. 5, S. 6, ss. 35-43.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. ve Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kahn, W. (1990). "Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work", *Academy Of Management Journal*, C. 33, S. 4, ss. 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>.
- Kahneman, D. (1999). Objective Happiness. D. Kahneman, E. Diener ve N. Schwarz içinde, *Wellbeing: Foundations of Hedonic Psychology* ss. 3-25. New York: Russell Sage Foundations.
- Kahneman, D., Diener, E. ve Schwarz, N. (1999). *Well-Being: Foundations Of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). "Work–Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct", *Journal of Management & Organization*, C. 14, S. 3, ss. 323-327. <https://doi:10.1017/S1833367200003308>.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). "Work–Life Balance: A Review Of The meaning Of The Balance Construct", *Journal of Management &*

- Organization*, C. 14, S. 3, ss. 323-327.
<https://doi.10.5172/jmo.837.14.3.323>.
- Kansoun, Z., Boyer, L., Hodgkinson, M., Villes, V., Lançon, C. ve Fond, G. (2019). “Burnout in French physicians: A systematic review and meta-analysis”, *Journal of affective disorders* C. 246, ss. 132-147.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.12.056>.
- Kantak, D., Futrell, C. ve Sager, J. (1992). “Job Satisfaction And Life Satisfaction In A Sales Force”, *Journal Of Personal Selling & Sales Management*, C. 12, S. 1, ss. 1-7.
<https://doi.org/10.1080/08853134.1992.10753893>.
- Kanter, R. (1989). “Work And Family In The United States: A Critical Review And Agenda For Research And Policy”, *Family Business Review*, C. 2, S. 1, ss. 77-114.
- Kanwar, Y., Singh, A., ve Kodwani, A. (2009). “Work—Life Balance And Burnout As Predictors Of Job Satisfaction In The IT-ITES Industry”, *Vision*, C. 13, S. 2, ss. 1-12.
- Karaca, Ç. (2021). “Schrödinger’in Yaşam Nedir? Kitabı, Gen-Merkezcilik ve Biyolojik Organizasyon”, *Kilikya Felsefe Dergisi*, S. 1, ss. 33-51.
- Karasek, J. (1979). “Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign”, *Administrative Science Quarterly*, C. 24, S. 2, ss. 285-308. <https://doi.10.2307/2392498>.
- Karatepe, O., ve Bekteshi, L. (2008). “Antecedents And Outcomes Of Work–Family Facilitation And Family–Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees”, *International Journal of Hospitality Management*, C. 27, S. 4, ss. 517-528.
<https://doi:10.1016/j.ijhm.2007.09.004>.
- Karatepe, O., ve Tekinkus, M. (2006). “The Effects Of Work-Family Conflict, Emotional Exhaustion, And Intrinsic Motivation On Job Outcomes Of Front-Line Employees”, *International Journal of Bank Marketing*, C. 24, S. (3), ss. 173-193.
<https://doi.org/10.1108/02652320610659021>.
- Karatuna, I., ve Basol, O. (2017). “Job Satisfaction Of Part-Time Vs. Full-Time Workers In Turkey: The Effect Of Income And Work Status

- Satisfaction”, *International Journal of Value Chain Management*, C. 8, S. 1, ss. 58-72. <https://doi.org/10.1504/IJVC.M.2017.082686>.
- Kecklund, G., Beckers, D., Leineweber, C. ve Tucker, P. (2017). How Does Work Fit With My Life? The Relation Between Flexible Work Arrangements, Work-Life Balance And Recovery From Work. An Introduction To Work And Organizational Psychology. N. Chmiel, F. Fraccaroli ve M. Sverke, *An Introduction To Work And Organizational Psychology. An International Perspective. Third Ed.* s. 430-447. Hoboken, NJ: Wiley Balckwell.
- Kekes, J. (1982). “Happiness”, *Mind*, C. 91, S. 363, ss. 358-376.
- Kelland, J., Lewis, D. ve Fisher, V. (2022). “Viewed With Suspicion, Considered Idle And Mocked-Working Caregiving Fathers And Fatherhood Forfeits”, *Gender, Work & Organization*, C. 29, S. 5, ss. 1578-1593.
- Kelly, J., Kelleher, L., Guo, Y., Deegan, C., Larsen, B., Shukla, S., ve Collins, A. (2022). “Assessing Preference And Potential For Working From Anywhere: A Spatial Index For Ireland”, *Environmental And Sustainability Indicators*, S. 15, ss. 100190.
- Kelly, M. (1985). “The next workplace revolution: telecommuting”, *Supervisory Management*, C. 30, S. (10), ss. 2-7.
- Kernis, M. (2003). “Author's Response: Optimal Self-Esteem And Authenticity: Separating Fantasy From Reality”, *Psychological Inquiry*, C.14, S. 1, ss. 83-89.
- Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Keser, A. (2012). Teknoloji ve çalışma yaşamı. Z. Sungur, *Çalışma Sosyolojisi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın.
- Keyes, C. (1998). “Social Well-Being”, *Social Psychology Quarterly*, C. 61, S. 2, ss. 121-140. <https://doi:10.2307/2787065>.
- Keyes, C. (2002). “The Mental Health Continuum: From Languishing To Flourishing In Life”, *Journal Of Health And Social Behavior*, C. 43, S. 2, ss. 207-222. <https://doi.org/10.2307/3090197>.
- Keyes, C., Shmotkin, D. ve Ryff, C. (2002). “Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions”, *Journal Of Personality*

- And Social Psychology*, C. 82, S. 6, ss. 1007-1022.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>.
- Kim Pang, A. (2016). *Rest. Why You Get More Done When You Work Less*. New York: Basic Books.
- King, L. (2008). Interventions for enhancing subjective well-being. Can we make people happier and should we? M. Eid, ve R. Larsen, *The science of subjective well being*, ss. 431-448. The Guilford Press.
- Kinnunen, U. ve Mauno , S. (1998). “Antecedents And Outcomes Of Work Family Conflict Among Employed Women And Men In Finland”, *Human Relations*, C. 51, S. 2, ss. 157-177.
<https://doi.org/10.1023/A:1016962202639>.
- Kirchmeyer, C. (2000). “Work-Life Initiatives: Greed Or Benevolence Regarding Workers' Time”, *Trends In Organizational Behaviour S. 7*, ss. 79–94.
- Knecht, M., Bauer, G., Gutzwiller, F. ve Hämmig, O. (2011). “Persistent work-life conflict and health satisfaction-A representative longitudinal study in Switzerland”, *BMC Public Health*, C. 11, S. 1, ss. 1-8. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-271>.
- Kniffin, K., Narayanan, J., Anseel, F. ve Antonakis, J. (2021). “COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action”, *American Psychological Association*, C. 76, S. 1, ss. 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>.
- Kocabaş, F. (2004). “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 10, ss. 33-53.
- Kogan, L., Wallace, J., Schoenfeld-Tacher, R., Hellyer, P. ve Richards, M. (2020). “Veterinary Technicians And Occupational Burnout”, *Frontiers In Veterinary Science S. 7*, ss. 1-9.
<https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00328>.
- Kopelman, R., Greenhaus, J. ve Connolly, T. (1983). “A Model Of Work, Family, And Interrole Conflict: A Construct Validation Study”, *Organizational Behavior And Human Performance*, C. 32, S. 2, ss. 198-215.

- Kopsov, I. (2019). "A New Model Of Human Needs", *London Journal Of Research In Science: Natural And Formal*, C. 19, S. 6, ss. 17-28.
- Köksoy, F. (2017). "Ölümcül Kimlikler Kitap İncelemesi", *Sosyoloji Dergisi*, S. 36, ss. 243-249.
- Kwan, V., Bond, M. ve Singelis, T. (1997). "Pancultural Explanations For Life Satisfaction: Adding Relationship Harmony To Self-Esteem", *Journal Of Personality And Social Psychology*, C. 73, S. 5, ss. 1038-1051. <https://doi:10.1037/0022-3514.73.5.1038>.
- LaB, I. ve Wooden, M. (2023). "Working from Home and Work–Family Conflict", *Work, Employment and Society*, C. 37, S. 1, ss. 176-195.
- Lachmann , B., Sariyska, R., Kannen, C., Błaszkiwicz, K., Trendafilov, B., ve Andone, I. (2018). "Contributing To Overall Life Satisfaction: Personality Traits Versus Life Satisfaction Variables Revisited—Is Replication Impossible?", *Behavioral Sciences*, C. 8, S. 1, ss. 1-23.
- Larson, J. (1998). "The Measurement Of Social Well-Being", *Social Indicators Research* S. (28), ss. 285-296. <https://doi.org/10.1007/BF01079022>.
- Lebel, A. ve Zahidi, S. (2024). *The Rise of Global Digital Jobs*. Cologny: World Economic Forum.
- Leete, L. ve Schor, J. (1994). "Assessing The Time-Squeeze Hypothesis: Hours Worked In The United States, 1969–89", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, C. 33, S.1, ss. 25-43. <https://doi:10.1111/j.1468-232x.1994.tb00325.x>.
- Leiter, M. (1992). "Burn-Out As A Crisis In Self-Efficacy: Conceptual And Practical Implications", *Work & Stress*, C. 6, S. 2, ss. 107-115. <https://doi.org/10.1080/02678379208260345>.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (1988). "The Impact Of Interpersonal Environment On Burnout And Organizational Commitment", *Journal Of Organizational Behavior*, C. 9, S. 4, ss. 297-308. <https://doi.org/10.1002/job.4030090402>.
- Leiter, M. ve Maslach, C. (2017). "Burnout And Engagement: Contributions To A New Vision", *Burnout research* S. 5, ss. 55-57. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.003>.

- Lenka, R. (2021). "Unique Hybrid Work model-The future of remote work". *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, C. 18, S. 7, ss. 2687-2697.
- Leonhard, G. (2020). *Teknolojiye Karşı İnsanlık. İnsan İle Makinenin Yaklaşan Çatışması*. İstanbul: Siyah Kitap.
- Lepisto, D. ve Pratt, M. (2017). "Meaningful Work As Realization And Justification: Toward A Dual Conceptualization", *Organizational Psychology Review*, C. 7, S. 2, ss. 99-121. <https://doi.org.10.1177/2041386616630039>.
- Lesener, T., Gusy, B. ve Wolter, C. (2019). "The Job Demands-Resources Model: A Meta-Analytic Review Of Longitudinal Studies", *Work & Stress*, C. 33, S. 1, ss. 76-103. <https://doi.org10.1080/02678373.2018.1529065>.
- Lewin, K. (1947). "Frontiers In Group Dynamics: II. Channels Of Group Life; Social Planning And Action Research", *Human relations*, C. 1, S.2, ss. 143-153. <https://doi.org/10.1177/001872674700100201>.
- Lewis, S. ve Beauregard, T. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. R. Johnson, W. Shen, & K. Shockley, *The Cambridge handbook of the global work-family interface* ss. 720-732. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lewis, S., Gambles, R. ve Rapoport, R. (2007). "The Constraints Of A 'Work-Life Balance' approach: An International Perspective", *The International Journal Of Human Resource Management*, C. 18, S. 3, ss. 360-373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>.
- Lewis, V. ve Borders, L. (1995). "Life Satisfaction Of Single Middle-Aged Professional Women", *Journal Of Counseling & Development*, C. 74, S. 1, ss. 94-100.
- Lizano, E. ve Barak, M. (2015). "Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child Welfare Workers", *Children and Youth Services Review* S. 55, ss. 18-28. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2015.05.005>.

- Lloyd, C., King, R. ve Chenoweth, L. (2002). "Social Work, Stress And Burnout: A Review", *Journal Of Mental Health*, C. 11, S. 3, ss. 255-265. <https://doi.org/10.1080/09638230020023642>.
- Lockwood, N. (2003). "Work/life balance. Challenges and Solutions", *SHRM Research, USA*, C. 2, S. 10, ss. 1-12.
- Lordoğlu, K., Törüner, N. ve Özkaplan, N. (2014). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Beta.
- Lozares, C. ve Miguélez, F. (2006). "Working Time Flexibility Against Time of Life Inflexibility", *Transfer: European Review of Labour and Research*, C. 12, S. 3, ss. 389-406.
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T., van Der Wel, K. ve Dragano, N. (2014). "A Balancing Act? Work–Life Balance, Health And Well-Being In European Welfare States", *The European Journal of Public Health*, C. 24, S. 3, ss. 422-427. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cku010>.
- Lyness, K. ve Judiesch, M. (2014). "Gender Egalitarianism And Work–Life Balance For Managers: Multisource Perspectives In 36 Countries", *Applied Psychology*, C. 63, S. 1, ss. 96-129. <https://doi.org/10.1111/apps.12011>.
- Maalouf, A. (2010). *Ölümcül Kimlikler*, çev. T. Çelik. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- MacCallum, R., Widaman, K., Zhang, S. ve Hong, S. (1999). "Sample Size In Factor Analysis", *Psychological Methods*, C. 4, S. 1, ss. 84-99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>.
- Macdermid, S. (2005). (Re) considering conflict between work and family. E. Kossek, & S. Lambert, *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives* ss. 19-40. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Malta Baş Müsteşarlık Birimi. (2023). *Manual on Work-Life Balance Measures*. Public Service : https://publicservice.gov.mt/Media/PSMC%20Documents/Manual_on_Work-Life_Balance_Measures.pdf.(Erişim: 30.03.2024).

- Marks, S. ve MacDermid, S. (1996). "Multiple Roles And The Self: A Theory Of Role Balance", *Journal Of Marriage And The Family*, C. 58, S. 2, ss. 417-432.
- Marsh, E., Vallejos, E. ve Spence, A. (2022). "The Digital Workplace And Its Dark Side: An Integrative Review", *Computers in Human Behavior* C. 128, ss. 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>.
- Marshall, G. (2009). *Sosyoloji Sözlüğü*, çev. O. Akınhay Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Martela, F. ve Pessi, A. (2018). "Significant Work is About Self-Realization And Broader Purpose: Defining The Key Dimensions Of Meaningful Work", *Frontiers in Psychology* C. 9, S. 36, ss. 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>.
- Martin, L., Hauret, L. ve Fuhrer, C. (2022). "Digitally Transformed Home Office Impacts On Job Satisfaction, Job Stress And Job Productivity. COVID-19 Findings", *Plos One*, C. 17, S. 3.
- Maslach, C. (1976). "Burned-out", *Human Behavior* S. 5, ss. 16-22.
- Maslach, C. (2003). "Job burnout: New directions In research and Intervention", *Current Directions In Psychological Science*, C. 12, S. 5, ss. 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>.
- Maslach, C. (2006). Understanding job burnout. A. Rossi, P. Perrewé ve S. Sauter, *Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health* ss. 37-52. Charlotte: Information Age Publishing.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). "Prevention Of Burnout: New Perspectives", *Applied And Preventive Psychology*, C. 7, S. 1, ss. 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X).
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). "The Measurement Of Experienced Burnout", *Journal Of Organizational Behavior*, C. 2, S. 2, ss. 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C. ve Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Maslach, C. ve Leiter, M. (2016). "Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry", *World Psychiatry*, C. 15, S. 2, ss. 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Maslach, C., Jackson, S. ve Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual. 3rd ed.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. ve Leiter, M. (2001). "Job burnout", *Annual Review of Psychology*, C. 52, S. 1, ss. 397-422.
- Maslow, A. (1943). "A Theory Of Human Motivation", *Psychological Review*, C. 50, S. 4, ss. 370-396.
- Masterson, V. (2023). *The world's best countries for remote working.* World Economic Forum Future of Work: <https://www.weforum.org/agenda/2023/11/global-remote-work-index-2023> (Erişim: 23.11.2023).
- Matteson, M. ve Ivancevich, J. (1987). "Individual Stress Management Interventions: Evaluation Of Techniques", *Journal of Managerial Psychology*, C. 2, S. 1, ss. 24-30. <https://doi.org/10.1108/eb043388>.
- Maturana, H. ve Varela, F. (1980). Autopoiesis and Cognition: The Realization of the Living. R. Cohen, & M. Wartofsky, *Boston Studies in the Philosophy of Science*. Boston & London: D. Reidel Publishing Company.
- Mauno, S., Kinnunen, U. ve Ruokolainen, M. (2007). "Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study", *Journal of Vocational Behavior*, C. 70, S. 1, ss. 149-171. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>.
- Mazurkiewicz, R., Korenstein, D., Fallar, R. ve Ripp, J. (2012). "The Prevalence And Correlations Of Medical Student Burnout In The Pre-Clinical Years: A Cross-Sectional Study", *Psychology, Health & Medicine*, C. 17, S. 2, ss. 188-195. <https://doi.org/10.1080/13548506.2011.597770>.
- McCall, G. ve Simmons, J. (1978). *Identities and Interactions. Revised Edition*. New York: Free Press.

- McDowell, I. (2006). *Measuring Health: A Guide To Rating Scales And Questionnaires*. Oxford: Oxford University Press.
- McEwen, B. ve Wingfield, J. (2010). “What’s In A Name? Integrating Homeostasis, Allostasis And Stress”, *Hormones and Behavior*, C. 57, S. 2, ss. 105-120. <https://doi.org/10.1016/j.yhbeh.2009.09.011>.
- McGregor, I. ve Little, B. (1998). “Personal Projects, Happiness, And Meaning: On Doing Well And Being Yourself”, *Journal of Personality and Social Psychology*, C. 74, S. 2, ss. 494-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.2.494>.
- Meda, D. (2010). *Le travail: Une valeur en voi de disparition?* Paris: Flammarion Champs Essais.
- Meiksins, P. ve Whalley, P. (2002). *Putting Work In Its Place: A Quiet Revolution*. New York: ILR Press.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. ve Fugl-Meyer, A. (2003). “Life Satisfaction In 18-To 64-Year-Old Swedes: In Relation To Education, Employment Situation, Health And Physical Activity”, *Journal Of Rehabilitation Medicine*, C. 35, S. 2, ss. 84-9.
- Menkü , B. ve Coşar, B. (2022). Allostatik Yük ve Ruh Sağlığı. S. Aslan, *Türkiye Klinikleri - Stres, Tıp ve Psikiyatri Özel Sayısı* ss. 9-14. Ankara: Türkiye Klinikleri.
- Merrill, R. ve Merrill, R. (2006). *Dengeli Yaşam*, çev. F. Nayır ve O. Deniztekin. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Meyer, C., Mukerjee, S. ve Sestero, A. (2001). “Work-Family Benefits: Which Ones Maximize Profits?”, *Journal Of Managerial Issues*, ss. 28-44.
- Michaelson, J., Mahony, S. ve Schifferes, J. (2012). *Measuring Well-being: A guide for practitioners*. London: New Economics Foundation.
- Michalos, A. (1985). “Multiple Discrepancies Theory (MDT)”, *Social Indicators Research*, C. 16, S. 4, ss. 347-413.
- Michel, J., Clark, M. ve Jaramillo, D. (2011). “The Role Of The Five Factor Model Of Personality In The Perceptions Of Negative And Positive Forms Of Work–Nonwork Spillover: A Meta-Analytic Review”, *Journal Of Vocational Behavior*, C. 79, S. 1, ss. 191-203.

- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M. ve Baltes, B. (2011). "Antecedents Of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review", *Journal Of Organizational Behavior*, C. 32, S. 5, ss. 689-725.
- Miernicka, I. (2024). The Right to Disconnect as a Tool to Tackle Inequalities Resulting from Remote Working. T. Addabbo, E. Ales, Y. Curzi, T. Fabbri, O. Rymkevich, ve I. Senatori, *Work Beyond the Pandemic*. Cham: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-39951-0_8
- Mirowsky, J. ve Ross, C. (1989). *The Social Causes Of Psychological Distress*. New York: Aldine de Gruyter.
- Moens, E., Lippens, L., Sterkens, P., Weytjens, J. ve Baert, S. (2022). The COVID-19 Crisis And Telework: A Research Survey On Experiences, Expectations And Hopes. *The European Journal of Health Economics*, C. 23, S. 4, ss. 729-753. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01392-z>.
- Molino, M., Ingusci, E., Signore, F., Manuti, A., Giancaspro, M., Russo, V. ve Cortese, C. (2020). "Wellbeing Costs Of Technology Use During Covid-19 Remote Working: An Investigation Using The Italian Translation Of The Technostress Creators Scale", *Sustainability*, C. 12, S. 15, ss. 5911. <https://doi.org/10.3390/su12155911>.
- Montero-Marin, J., Zubiaga, F., Cereceda, M., Piva Demarzo, M., Trenc, P. ve Garcia-Campayo, J. (2016). "Burnout Subtypes And Absence Of Self-Compassion In Primary Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study". *Plos One*, C. 11, S. 6, ss. 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0157499>.
- Morrow, E. ve Scorgie-Porter, L. (2017). *An Analysis of Robert D. Putnam's Bowling Alone*. London: Macat Int. Ltd.
- Muindi, F. (2016). "The Influence Of Personality On The Relationship Between Quality Of Work Life And Job Satisfaction Among Academic Staff in Kenyan Public Universities", *British Journal of Economics, Management & Trade* , C. 15, S. 2, ss. 1-11. <https://doi:10.9734/BJEMT/2016/28334>.

- Munn, S. (2013). "Unveiling The Work–Life System: The Influence Of Work–Life Balance On Meaningful Work", *Advances in Developing Human Resources*, C. 15, S. 4, ss. 401-417.
<https://doi.org/10.1177/1523422313498567>.
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I. ve Goštautaitė, B. (2019). "Working From Home: Characteristics And Outcomes Of Telework" *International Journal Of Manpower*, C. 40, S. 1, ss. 87-101.
<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>.
- Nash, C. (2021). *Design Your Life: An Architect's Guide To Achieving A Work/Life Balance*. London: RIBA Publishing .
- Neal, M. ve Lyons, M. (2020). "Burnout And Work-Life Balance In Neurosurgery: Current State And Opportunities", *Surgical Neurology International*, C. 456, S. 11, ss. 1-5.
https://doi.org/10.25259/SNI_736_2020.
- Neugarten, B., Havighurst, R. ve Tobin, S. (1961). "The Measurement Of Life Satisfaction", *Journal of Gerontology* S. 16, s. 134-143.
<https://doi.org/10.1093/geronj/16.2.134>.
- Newell, J. ve MacNeil, G. (2010). "Professional Burnout, Vicarious Trauma, Secondary Traumatic Stress, And Compassion Fatigue", *Best Practices In Mental Health*, C. 6, S. 2, s. 57-68.
- Newman, A., Mole, K., Ucbasaran, D., Subramania, N. ve Lockett, A. (2018). "Can Your Network Make You Happy? Entrepreneurs' Business Network Utilization And Subjective Well-Being", *British Journal Of Management*, C. 29, S. 4, ss. 613-633.
<https://doi.org/10.1111/1467-8551.12270>.
- Nilles, J. (1975). "Telecommunications And Organizational Decentralization", *IEEE Trans. Commun* S. 23, ss. 1142-1147.
- Nilles, J. (1998). *Managing Telework: Strategies For Managing The Virtual Workforce*. New York: John Wiley & Sons.
- Nilles, J., Carlson, F., Gray, P. ve Hanneman, G. (1974). *Telecommunications-Transportation Tradeoffs*. Los Angeles: University of Southern California.

- Ninaus, K., Diehl, S. ve Terlutter, R. (2021). "Employee Perceptions Of Information And Communication Technologies in Work Life, Perceived Burnout, Job Satisfaction And The Role Of Work-Family Balance. *Journal Of Business Research* S. 136, ss. 652-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>.
- Ninaus, K., Diehl, S. ve Terlutter, R. (2021). "Employee Perceptions Of Information And Communication Technologies in Work Life, Perceived Burnout, Job Satisfaction And The Role Of Work-Family Balance", *Journal of Business Research*, S. 136, ss. 652-666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Noll, H. (2011). "The Stiglitz-Sen-Fitoussi-Report: Old Wine in New Skins? Views From A Social Indicators Perspective", *Social Indicators Research* S. 102, ss. 111-116. <https://doi.org/10.1007/s11205-010-9738-9>.
- NordLayer. (2023). *Global Remote Work Index* NordLayer: <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/#countries-score-table> (Erişim: 30.03.2024).
- Nussbaum, M. (2001). "Symposium On Amartya Sen's Philosophy: 5 Adaptive Preferences And Women's Options", *Economics & Philosophy*, C. 17, S. 1, ss. 67-88. <https://doi.org/10.1017/S0266267101000153>.
- OECD. (2023). *DAC List of ODA Recipients for reporting 2022-23-flows*. OECD Dac financing sustainable development : <https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/DAC-List-of-ODA-Recipients-for-reporting-2022-23-flows.pdf> (Erişim: 20.02.2024).
- Office for National Statistics. (2021). *Business and individual attitudes towards the future of homeworking, UK: April to May 2021*. Office for National Statistics: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/businessandindividualattitudestowardsfutureofhomeworkinguk/apriltomay2021#:~:text=Of%2>

- 0working%20adults%20currently%20homeworking,their%20usual
%20place%20 (Erişim: 10.01.2024).
- Ohno, M. (2018). *Balance is Beautiful*. University of San Diego:
<https://sites.sandiego.edu/solesadmissions/2018/12/11/balance-is-beautiful/> (Erişim: 16.03.2023).
- Oishi, S. ve Koo, M. (2008). Two New Questions about Happiness “Is Happiness Good?” and “Is Happier Better?”. M. Eid ve R. Larsen, *The Science of Subjective Well-Being* s. 290-306) New York: The Guilford Press.
- Öncü, A. ve Weyland, P. (2005). *Mekan, Kùltür, İktidar. Küreselleřen Kentlerde Yeni Kimlikler*. İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Öz, B. ve Çeviren, S. (2017). “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tùkenmişlik Sendromu: Mersin Örneği”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakùltesi Dergisi*, C. 10, S. 3, ss. 41-59. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.309785>.
- Özkalp, P. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgùtsel Davranış*. Bursa: Ekin Yayınevi 5. Baskı.
- Padraig Consulting (2019). *How Your Disc Personality Style Affects Work-Life Balance*. Padraig: <https://padraig.ca/disc-style/>(Erişim: 09.04.2023).
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. ve Granrose, C. (1992). “Role Stressors, Social Support, And Well-Being Among Two-Career Couples”, *Journal of Organizational Behavior*, C. 13, S. 4, ss. 339-356. <https://doi.org/10.1002/job.4030130403>.
- Parfit, D. (1984). *Reasons And Persons*. Oxford: Oxford University Press.
- Parsons, T. (1942). “Age And Sex in The Social Structure Of The United States”, *American Sociological Review*, C. 7, S. 5, ss. 604-616. <https://doi.org/10.2307/2085686>.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). “Review Of The Satisfaction With Life Scale”, *Psychological Assessment*, C. 5, S. 2, ss. 164-172.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). “The Satisfaction with Life Scale and the Emerging Construct of Life Satisfaction”, *The Journal of Positive*

- Psychology*, C. 3, S. 2, ss. 137-152.
<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2013). Happiness experienced: The science of subjective well-being. S. David, I. Boniwell, ve A. Ayers, *The Oxford handbook of happiness* ss. 134-151. Oxford: Oxford University Press.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. ve Sandvik, E. (1991). "Further Validation Of The Satisfaction With Life Scale: Evidence For The Cross-Method Convergence Of Well-Being Measures", *Journal of Personality Assessment*, C. 57, S. 1, ss. 149-161.
- Pedulla, D. ve Thébaud, S. (2015). "Can We Finish The Revolution? Gender, Work-Family Ideals, And Institutional Constraint", *American Sociological Review*, C. 80, S. 1, ss. 116-139.
- Pendleton, D., Derbyshire, P. ve Hodgkinson, C. (2021). *Work-Life Matters*. Cham: Springer International Publishing.
- Perlman, B. ve Hartman, E. (1982). "Burnout: Summary And Future Research", *Human Relations*, C. 35, S. 4, ss. 283-305.
<https://doi.org/10.1177/001872678203500402>.
- Perrigino, M., Dunford, B. ve Wilson, K. (2018). "Work-family backlash: The "dark side" of work-life balance (WLB) policies", *Academy of Management Annals*, C. 12, S. 2, ss. 600-630.
- Peters, P., Den Dulk, L. ve Van Der Lippe, T. (2009). "The Effects Of Time-Spatial Flexibility And New Working Conditions On Employees' Work-Life Balance: The Dutch Case", *Community, Work & Family*, C. 12, S. 3, ss. 279-297.
<https://doi.org/10.1080/13668800902968907>.
- Petty, R., Wegener, D. ve Fabrigar, L. (1997). "Attitudes and Attitude Change", *Annual Review Of Psychology*, C. 48, S. 1, ss. 609-647.
- Pines, A. (1994). "Burnout in Political Activism: An Existential Perspective", *Journal of Health and Human Resources Administration*, C. 16, S. 4, ss. 381-394.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes And Cures*. New York: Free Press.

- Pratt, J. (1984). "Home Teleworking: A Study Of its Pioneers", *Technological Forecasting And Social Change*, C. 25, S. 1, ss. 1-14. [https://doi.org/10.1016/0040-1625\(84\)90076-3](https://doi.org/10.1016/0040-1625(84)90076-3).
- Preacher, K. ve Hayes, A. (2004). "SPSS And SAS Procedures For Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models", *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, S. 36, ss. 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>.
- Preacher, K. ve Hayes, A. (2008). "Asymptotic And Resampling Strategies For Assessing And Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models", *Behavior Research Methods*, C. 40, S. 3, ss. 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>.
- Price Waterhouse Coopers. (2021). *It's time to reimagine where and how work will get done.* PWC: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html#:~:text=Given%20the%20trends%20accelerated%20by,effective%20in%20any%20work%20environment> (Erişim: 30.11.2023).
- Price, D. ve Murphy, P. (1984). "Staff Burnout in The Perspective Of Grief Theory", *Death Education*, C. 8, S. 1, ss. 47-58. <https://doi.org/10.1080/07481188408251381>.
- Puranik, H., Koopman, J. ve Vough, H. (2020). "Pardon The Interruption: An Integrative Review And Future Research Agenda For Research On Work Interruption", *Journal Of Management*, C. 46, S. 6, ss. 806-842. <https://doi.org/10.1177/0149206319887428>.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse And Revival Of American Community*. New York: Simon & Schuster.
- PWC. (2021). *Hopes & fears: Future of work.* PWC Turkey: <https://www.pwc.com.tr/tr/Hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/gelecegin-calisma-hayatinda-umutlar-endiseler-arastirmasi-2021.pdf> (Erişim: 08.12.2023).
- PWC. (2021). *It's time to reimagine where and how work will get done.* PWC: <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business->

transformation/library/covid-19-us-remote-work-survey.html
(Erişim:25.11.2023).

Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A., Da Silva, C. ve Pereira, A. (2020). “Burnout And Stress Measurement in Police Officers: Literature Review And A Study With The Operational Police Stress Questionnaire”, *Frontiers in Psychology* S. 11, ss. 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>.

Rabatin, J., Williams, E., Baier Manwell, L., Schwartz, M., Brown, R., ve Linzer, M. (2016). “Predictors And Outcomes Of Burnout in Primary Care Physicians”, *Journal Of Primary Care & Community Health*, C. 7, S. 1, ss. 41-43. <https://doi.org/10.1177/2150131915607799>.

Rapoport, R. ve Rapoport, R. (1965). “Work And Family in Contemporary Society”, *American Sociological Review*, C. 30, S. 3, ss. 381-394.

Rashmi, K. ve Kataria, A. (2022). “Work–life balance: a systematic literature review and bibliometric analysis”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, C. 42, S. 11/12, ss. 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>.

Reizer, A. (2015). “Influence Of Employees’ Attachment Styles On Their Life Satisfaction As Mediated By Job Satisfaction And Burnout”, *The Journal Of Psychology*, C. 149, S. 4, ss. 356-377. <https://doi:10.1080/00223980.2014.881312>.

Resmi Gazete. (2021). *Resmi Gazete Yönetmelik* . Resmi Gazete : <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm>
(Erişim: 09.12.2023).

Rice, R. (1984). “Organizational Work And The Overall Quality Of Life”, *Applied Social Psychology Annual*, S. 5, ss. 155-178.

Rittel, H. ve Webber, M. (1973). “Dilemmas in A General Theory Of Planning”, *Policy Sciences*, C. 4, S. 2, ss. 155-169.

Rosso, B., Dekas, K. ve Wrzesniewski, A. (2010). “On The Meaning Of Work: A Theoretical Integration And Review”, *Research In Organizational Behavior* S. 30, ss. 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>.

- Røysamb, E., Harris, J., Magnus, P. ve Vittersø, J. (2002). "Subjective Well-Being. Sex-Specific Effects Of Genetic And Environmental Factors", *Personality And Individual Differences*, C. 32, S. 2, ss. 211-223.
- Rupert, P., Miller, A. ve Dorociak, K. (2015). "Preventing Burnout: What Does The Research Tell Us?", *Professional Psychology: Research and Practice*, C. 46, S. 3, ss. 168-174. <https://doi.org/10.1037/a0039297>.
- Rutli, E. (2016). "Derrida'nin Yapisökümü", *Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi* S. 5, ss. 49-68.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2000). "Self-Determination Theory And The Facilitation Of Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being", *American Psychologist*, C. 55, S. 1, ss. 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2001). "On Happiness And Human Potentials: A Review Of Research On Hedonic And Eudaimonic Well-Being", *Annual Review Of Psychology*, C. 52, S. 1, ss. 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>.
- Ryan, R., Huta, V. ve Deci, E. (2008). "Living Well: A Self-Determination Theory Perspective On Eudaimonia", *Journal Of Happiness Studies* S. 9, ss. 139-170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>.
- Ryff, C. (1989). "Happiness is Everything, Or is it? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being", *Journal Of Personality And Social Psychology*, C. 57, S. 6, ss. 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>.
- Ryff, C. ve Singer, B. (1998). "The Contours Of Positive Human Health", *Psychological Inquiry*, C. 9, S. 1, ss. 1-28. https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1.
- Ryff, C. ve Singer, B. (2008). "Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach To Psychological Well-Being", *Journal Of Happiness Studies* S. 9, ss. 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>.
- Sadat, A. (1978). *In Search of Identity*. London: Collins.

- Sahut, J. ve Lissillour, R. (2023). "The Adoption Of Remote Work Platforms After The Covid-19 Lockdown: New Approach, New Evidence", *Journal Of Business Research*, S. 154, ss. 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113345>.
- Sandberg, J. ve Alvesson, M. (2011). "Ways of Constructing Research Questions: Gap-Spotting or Problematization?", *Organization*, C. 18, S. 1, ss. 23-44. <https://doi.org/10.1177/13505084103721>.
- Santana, M. ve Cobo, M. (2020). "What is The Future Of Work? A Science Mapping Analysis", *European Management Journal*, C. 38, S. 6, ss. 846-862. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.010>.
- Sato, M. (2018). "Running Involvement and Life Satisfaction: The Role Of Personality", *Journal of Leisure Research*, C. 49, S. 1, ss. 28-45. <https://doi.org/10.1080/00222216.2018.1425051>.
- Sayın, A. ve Gelbal, S. (2016). "Yapısal Eşitlik Modellemesinde Parametrelerin Klasik Test Kuramı Ve Madde Tepki Kuramına Göre Sınırlandırılmasının Uyum İndekslerine Etkisi". *Uluslararası Eğitim Bilim ve Teknoloji Dergisi*, C. 2, S. 2, ss. 51-71.
- Schaufeli, W. ve Enzmann, D. (2020). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W. ve Taris, T. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. G. Bauer. ve O. Hämmig, *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* s. 43-68. Dordrecht: Springer Dordrecht. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3>.
- Schaufeli, W., Bakker, A. ve Van Rhenen, W. (2009). "How Changes in Job Demands And Resources Predict Burnout, Work Engagement, And Sickness Absenteeism", *Journal of Organizational Behavior*, C. 30, S. 7, ss. 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>.
- Schein, E. (1992). *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*. Boston: Addison-Wesley.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Wiley.

- Schimmack, U. (2008). The structure of subjective well-being. M. Eid. ve R. Larsen, *The science of subjective well-being* ss. 97-123. New York: The Guilford Press.
- Schmitt, J., Breuer, J. ve Wulf, T. (2021). "From Cognitive Overload To Digital Detox: Psychological Implications of Telework During The COVID-19 Pandemic", *Computers in Human Behavior* S. 124, ss. 106899.
- Schor, J. (1991). *The Overworked American: The Unexpected Decline Of Leisure*. New York: Basic Books.
- Schwartz, N. ve Strack, F. (1991). Evaluating One's Life: A Judgment Model of Subjective Well-being. F. Strack, M. Argyle ve N. Schwarz, *Subjective Well-being: An Interdisciplinary Perspective* ss. 27-47. Oxford: Pergamon Press.
- Schwartz, S., Adair, K., Bae, J., Rehder, K., Shanafelt, T., Profit, J. ve Sexton, J. (2019). "Work-Life Balance Behaviours Cluster in Work Settings And Relate To Burnout And Safety Culture: A Cross-Sectional Survey Analysis", *BMJ Quality & Safety*, C. 28, S. 2, ss. 142-150. <https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933>.
- Scitovsky, T. (1978). *The Joyless Economy*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sears, S., Urizar, G. ve Evans, G. (2000). "Examining A Stress-Coping Model Of Burnout And Depression in Extension Agents", *Journal of occupational health psychology*, C. 5, S. 1, ss. 56-62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.56>.
- Seeman, M. (1959). "On The Meaning Of Alienation", *American Sociological Review*, C. 24, S. 6, ss. 783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>.
- Seeman, M. (1983). "Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity Of The Classic Themes", *Social Psychology Quarterly*, C. 46, S. 3, ss. 171-184. <https://doi.org/10.2307/3033789>.
- Seligman, M. (2022). *Authentic Happiness: Using The New Positive Psychology To Realize Your Potential For Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.

- Sen, A. (1993). Capability and well-being. M. Nussbaum ve A. Sen , *The quality of life* ss. 30-53. Oxford: Clarendon Press.
<https://doi.org/10.1093/0198287976.003.0003>.
- Seney, R. ve Mishou, M. (2018). "The Importance Of Mindfulness Training For Teachers", *Gifted Education International*, C. 34, S. 2, ss. 155-161. <https://doi.org/10.1177/0261429417716349>.
- Sennett, R. (2008). *Karakter Aşınması*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Sennett, R. (2009). *Zanaatkar*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Shanafelt, T., Balch, C., Bechamps, G., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., ve Freischlag, J. (2009). "Burnout and Career Satisfaction Among American Surgeons", *Annals of Surgery*, C. 250, S. 3, ss. 463-471.
- Shanafelt, T., Hasan, O., Dyrbye, L., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J. ve West, C. (2015). "Changes in Burnout And Satisfaction With Work-Life Balance in Physicians and The General US Working Population Between 2011 And 2014", *Mayo Clinic Proceedings*, C. 90, S. 12, ss. 1600-1613. <http://dx.doi.org/10.1016/j.mayocp.2015.08.023>.
- Shapiro, A. ve Keyes, C. (2008). "Marital Status and Social Well-Being: Are the Married Always Better Off?" *Soc Indic Res*, ss. 329-346. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9194-3>.
- Shapiro, S., Brown, K., Thoresen, C. ve Plante, T. (2011). "The Moderation Of Mindfulness-Based Stress Reduction Effects By Trait Mindfulness: Results From A Randomized Controlled Trial", *Journal Of Clinical Psychology*, C. 67, S. 3, ss. 267-277. <https://doi.org/10.1002/jclp.20761>.
- Shin, D. ve Johnson, D. (1978). "Avowed Happiness As An Overall Assessment Of The Quality Of Life", *Social Indicators Research* S. 5, ss. 475-492.
- Shockley, K. ve Singla, N. (2011). "Reconsidering Work—Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis", *Journal of Management*, C. 37, S. 3, ss. 861-886. <https://doi.org/10.1177/0149206310394864>.

- Sieber, S. (1974). "Toward A Theory Of Role Accumulation", *American Sociological Review*, C. 39, S. 4, ss. 567-578. <https://doi.org/10.2307/2094422>.
- Siegrist, J. (2005). "Social Reciprocity and Health: New Scientific Evidence and Policy Implications", *Psychoneuroendocrinology*, C. 30, S. 10, ss. 1033-1038. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.03.017>.
- Singe, I. ve Croucher, R. (2003). "The Management Of Trust-Based Working Time in Germany", *Personnel Review*, C. 32, S. 4, ss. 492-509. <https://doi.org/10.1108/004834480310477551>.
- Sinsky, J., Margolis, R. ve Vinson, A. (2022). "The Wicked Problem Of Physician Well-Being", *Anesthesiology Clinics*, C. 40, S. 2, ss. 213-223. <https://doi.org/10.1016/j.anclin.2022.01.001>.
- Sirgy, M. ve Lee, D. (2018). "Work-Life Balance: An Integrative Review", *Applied Research in Quality Of Life* S. 13, ss. 229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>.
- Sonnentag, S. ve Bayer, U. (2005). "Switching Off Mentally: Predictors and Consequences Of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time", *Journal Of Occupational Health Psychology*, C. 10, S. 4, ss. 393-414. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>.
- Sonnentag, S. ve Fritz, C. (2007). "The Recovery Experience Questionnaire: Development And Validation Of A Measure For Assessing Recuperation And Unwinding From Work", *Journal Of Occupational Health Psychology*, C. 12, S. 3, ss. 204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>.
- Sonnentag, S. ve Fritz, C. (2015). "Recovery From Job Stress: The Stressor-Detachment Model As An Integrative Framework", *Journal Of Organizational Behavior*, C. 36, S.1, ss. S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E. ve Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, No. 2020/05. Seville: European Commission, Joint Research Centre (JRC).

- Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life Satisfaction. J. Worell, *Encyclopedia of Women and Gender: Sex Similarities and Differences and the Impact of Society on gender*, ss. 667-676. San Diego, CA: Academic Press.
- Spector, P. (2006). "Method Variance in Organizational Research: Truth Or Urban Legend?", *Organizational Research Methods*, C. 9, S. 2, ss. 221-232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>.
- Spector, P. ve Jex, S. (1991). "Relations Of Job Characteristics From Multiple Data Sources With Employee Affect, Absence, Turnover Intentions and Health", *Journal Of Applied Psychology*, C. 76, S. 1, ss. 46-53. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.46>.
- Srivastava, R. ve Tang, T. (2022). "The Matthew Effect in Talent Management Strategy: Reducing Exhaustion, Increasing Satisfaction and Inspiring Commission Among Boundary Spanning Employees", *Journal of Business & Industrial Marketing*, C. 37, S. 3, ss. 477-496. <https://doi.org/10.1108/JBIM-06-2020-0296>.
- Statistica Research Department. (2023). *What's the biggest benefit you see to working remotely?* Statistica: <https://www.statista.com/statistics/1111309/biggest-benefits-to-working-remotely-worldwide/> (Erişim: 24.11.2023).
- Steel, P., Schmidt, J. ve Shultz, J. (2008). "Refining The Relationship Between Personality and Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, C. 134, S. 1, ss. 138-161. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.1.138>.
- Steger, M. (2016). Creating meaning and purpose at work. L. Oades, M. Steger, A. Delle Fave ve J. Passmore, *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* ss. 60-81. West Sussex: Wiley Blackwell.
- Steger, M. ve Dik, B. (2009). "If One is Looking For Meaning in Life, Does it Help To Find Meaning in Work?", *Applied Psychology: Health and Well-Being*, C. 1, S. 3, ss. 303-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>.

- Steger, M., Dik, B. ve Duffy, R. (2012). "Measuring Meaningful Work: The Work And Meaning Inventory (WAMI)", *Journal Of Career Assessment*, C. 20, S. 3, ss. 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>.
- Steger, M., Frazier, P., Oishi, S. ve Kaler, M. (2006). "The Meaning in Life Questionnaire: Assessing The Presence of and Search for Meaning in Life", *Journal Of Counseling Psychology*, C. 53, S. 1, ss. 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>.
- Stenbacka, C. (2001). "Qualitative Research Requires Quality Concepts of its Own", *Management Decision*, C. 39, S. 7, ss. 551-555.
- Stevanovic, P. ve Rupert, P. (2009). "Work-Family Spillover and Life Satisfaction Among Professional Psychologists", *Professional Psychology: Research And Practice*, C. 40, S. 1, ss. 62-68. <https://doi.org/10.1037/a0012527>.
- Stich, J., Tarafdar, M. ve Cooper, C. (2018). "Electronic Communication in The Workplace: Boon Or Bane?", *Journal Of Organizational Effectiveness: People And Performance*, C. 5, S. 1, ss. 98-106. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2017-0046>.
- Stiegler, B. (2015). *La Société Automatique, 1: L'Avenir Du Travail*. Paris: Fayard.
- Stiglitz, J., Sen, A. ve Fitoussi, J. (2009). *Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress*. Paris. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf> (Erişim: 30.12.2023).
- Sudak, M. ve Zehir, C. (2013). "Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 11, S. 22, ss. 141-165.
- Sumner, L. (1996). *Welfare, Happiness and Ethics*. New York: Clarendon Press.
- Sumner, L. (1996). *Welfare, Happiness, and Ethics*. New York: Oxford University Press.
- şahin, B., Gökmen, G. ve Büyüktopcu, E. (2022). "COVID-19 Salgını Sürecinde Evden Çalışan Birey-lerin Mekânsal Müdahaleleri ve

- Deneyimleri”, *İdealkent*, C. 13, S. 36, ss. 880-911.
<https://doi.org/10.31198/idealkent.962142>.
- Şan, E. (2022). “Bernard Stiegler’in Teknoloji Felsefesi Problemleri: Algoritmik Yönetimsellik ve Bilişsel Proleterleşme”, *ViraVerita E-Dergi: Disiplinlerarası Karşılaşmalar* S. 15, ss. 105-135.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi. (2003). *Uzaktan çalışma yönetmeliği*. Mevzuat:
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
(Erişim: 21.11.2023).
- T.C. Sağlık Bakanlığı. (2020). *Hayat eve sığar*. Hayat Eve Sığar:
<https://hayatevesigar.saglik.gov.tr/> (Erişim: 16.11.2023).
- Tarafdar, M., D’arcy, J., Turel, O. ve Gupta, A. (2015). “The Dark Side Of Information Technology”, *MIT Sloan Management Review*, C. 56, S. 2, ss. 61-70.
- Tatlier Baş, M. (2011). Uzmanlık Tezi. *Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan Ve Politikalara Yerleştirilmesi : Hollanda, Romanya Ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi : Uzmanlık Tezi*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Tayşir, E. (2020). *Bu Tez Nasıl Bitecek?: Lisansüstü Öğrencileri İçin Araştırma Kılavuzu*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Telef, B. (2013). “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C. 28, S. 3, ss. 374-384.
- Thébaud, S. ve Pedulla, D. (2022). “When Do Work-Family Policies Work? Unpacking The Effects Of Stigma And Financial Costs For Men And Women”, *Work and Occupations*, C. 49, S. 2, ss. 229-263.
- Thilagavathy, S. ve Geetha, S. (2021). “Work-Life Balance-A Systematic Review”, *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, C. 20, S. 2, ss. 258-276. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>.

- Thoits, P. (2011). "Mechanisms Linking Social Ties and Support to Physical and Mental Health", *Journal of Health and Social Behavior*, ss. 145-161. <https://doi.org/10.1177/0022146510395592>.
- Thomas, D. (1968). "Happiness", *The Philosophical Quarterly*, C. 18, S. 71, ss. 97-113. <https://doi.org/10.2307/2217508>.
- Thornton, A. (2001). "The Developmental Paradigm, Reading History Sideways and Family Change", *Demography*, C. 38, S. 4, ss. 449-465. <https://doi.org/10.1353/dem.2001.0039>.
- Todd, S. (2023). *Five Types of Hybrid Work Models (And How to Implement)*. Open Sourced Workplace: <https://opensourcedworkplace.com/news/types-of-hybrid-work-models> (Erişim: 15.05.2024).
- Toffler, A. (2008). *Üçüncü Dalga. Bir Fütürist Ekonomi Analizi Klasığı*. İstanbul: Koridor Yayıncılık.
- Tone Innstrand, S., Melbye Langballe, E., Arild Espnes, G., Falkum, E., ve Gjerl w Aasland, O. (2008). "Positive and Negative Work-Family Interaction and Burnout: A Longitudinal Study Of Reciprocal Relations", *Work & Stress*, C. 22, S. 1, ss. 1-15. <https://doi.org/10.1080/02678370801975842>.
- Tortumlu, M. (2022). Evden, Ofisten ve Hibrit Çalışanlar Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma: İş Yaşamında Yalnızlık, İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş, Lider Üye Etkileşimi Ve Çalışma Arkadaşları Etkileşimi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tsipursky, G. (2024). *Four Steps to the Perfect RTO Strategy*. Disaster Avoidance Experts: <https://disasteravoidanceexperts.com/four-steps-to-the-perfect-rto-strategy/> (Erişim: 19.05.2024).
- Tunçel, Ö. (2022). "İş-Yaşam Dengesinin Dinamiklerine Yönelik Çok Boyutlu Model Önerisi: Bir Tematik İçerik Analizi", *8. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* ss. 547-558. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Yayınları.

- Turban, D. ve Yan, W. (2016). "Relationship of Eudaimonia and Hedonia With Work Outcomes", *Journal of Managerial Psychology*, C. 31, S. 6, ss. 1006-1020. <https://doi.org/10.1108/jmp-07-2015-0271>.
- Uzun, A. (2020). "Kötü Huylu Problemlerle Mücadele Stratejileri: Problem Odaklı Ve Durumsal Bir Perspektif", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* S. 57, ss. 145-170.
- Valcour, M. (2007). "Work-Based Resources As Moderators Of The Relationship Between Work Hours And Satisfaction With Work-Family Balance", *Journal of Applied Psychology* S. 92, ss. 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>.
- Van Bendegem, J. (1988). "Book Reviews : Gould, Stephen Jay, Time's Arrow, Time's Cycle: Myth And Metaphor in The Discovery Of Geological Time", *Cultural Dynamics*, C. 1, S 4, ss. 454-474. <https://doi.org/10.1177/092137408800100404>.
- Van De Voorde, K., Paauwe, J. ve Van Veldhoven, M. (2012). "Employee Well-Being and The HRM-Organizational Performance Relationship: A Review Of Quantitative Studies", *International Journal of Management Reviews*, C. 14, S. 4, ss. 391-407.
- Van den Broeck, A., Ferri, D., Chang, C. ve Rosen, C. (2016). "A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs At Work", *Journal Of Management*, C. 42, S. 5, ss. 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>.
- Vanhala, S. ve Tuomi, K. (2006). HRM, "Company Performance and Employee Well-being", *Management Revue*, C. 17, S. 3, ss. 241-255. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2006-3-241>.
- Veal, A. (2004). Perspectives on the leisure-work relationship. Work and leisure. J. Haworth ve A. Veal, *Work and Leisure* ss. 107-120. London: Routledge.
- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Netherlands: Springer.
- Veenhoven, R. (1996). "Developments in Satisfaction-Research", *Social Indicators Research*, C. 37, S. 1, ss. 1-46.
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. W. Saris, R. Veenhoven, A. Scherpenzeel ve B. Bunting, *A comparative study of*

- satisfaction with life in Europe* ss. 11-48. Budapest: Eotvos University Press.
- Veenhoven, R. (2008). "Healthy Happiness: Effects Of Happiness On Physical Health And The Consequences For Preventive Health Care", *Journal of Happiness Studies*, C. 9, S. 3, s. 449-469.
- Veenhoven, R. (2012). Happiness: Also known as "Life Satisfaction" and "Subjective Well-being". K. Land, A. Michalos ve M. Sirgy, *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research* ss. 63-77. Dordrecht: Springer.
- Veenhoven, R. (2013). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of good life. A. Delle Fave, *The Exploration of Happiness* ss. 195-226. Springer.
- Vidhyaa, B. ve Ravichandran, M. (2022). "A Literature Review On Hybrid Work Model", *International Journal of Research Publication and Reviews*, C. 3, S. 7, ss. 292-295.
- Vidojevic, A. (2021). *Types of hybrid and remote work models for your business*. Pumble: <https://pumble.com/blog/hybrid-remote-work-models/> (Erişim:12.10.2023).
- Viñas-Bardolet, C., Guillen-Royo, M. ve Torrent-Sellens, J. (2020). "Job Characteristics and Life Satisfaction in The EU: A Domains-Of-Life Approach", *Applied Research in Quality of Life*, S. 15, ss. 1069-1098. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09720-5>.
- Vyas, L. (2022). "New normal" at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets", *Policy and Society*, C. 41, S. 1, ss. 155-167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>.
- Wajcman, J. (2015). *Pressed For Time. The Acceleration Of Life in Digital Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Wallace, C. (2023). *The Portfolio Life: Future-proof Your Career and Craft a Life Worthy of You*. New York: Random House.
- Walsh, A. (1994). "Meaningful Work As A Distributive Good", *The Southern Journal Of Philosophy*, C. 32, S. 2, ss. 233-250. <https://doi.org/10.1111/j.2041-6962.1994.tb00713.x>.

- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. ve Parker, S. (2021). "Achieving Effective Remote Working During The COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective", *Applied Psychology*, C. 70, S. 1, ss. 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>.
- Wang, J. ve Verma, A. (2012). "Explaining Organizational Responsiveness To Work-Life Balance Issues: The Role Of Business Strategy and High-Performance Work Systems", *Human Resource Management*, C. 51, S. 3, ss. 407-432.
- Wang, W., Albert, L. ve Sun, Q. (2020). "Employee Isolation and Telecommuter Organizational Commitment", *Employee Relations*, C. 42, S. 3, ss. 609-625. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2019-0246>.
- Warr, P. (1994). "A Conceptual Framework For The Study Of Work And Mental Health", *Work & Stress*, C. 8, S. 2, ss. 84-97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>.
- Waterman, A. (1984). *The Psychology Of Individualism*. New York: Praeger.
- Waterman, A. (1993). "Two Conceptions Of Happiness: Contrasts Of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment", *Journal Of Personality And Social Psychology*, C. 64, S. 4, ss. 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>.
- Watson, D. ve Hubbard, B. (1996). "Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in The Context Of The Five-Factor Model", *Journal Of Personality*, C. 64, S. 4, ss. 737-774.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J., & Tellegen, A. (1999). "The Two General Activation Systems Of Affect: Structural Findings, Evolutionary Considerations, and Psychobiological Evidence", *Journal Of Personality And Social Psychology*, C. 76, S. 5, ss. 820-838. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.5.820>.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). "Considering The Role Of Personality in The Work-Family Experience: Relationships Of The Big Five To Work-Family Conflict And Facilitation", *Journal Of Vocational Behavior*, C. 64, S. 1, ss. 108-130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6).

- Weber, M. (1999). *Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu*, çev. Z. Gürata. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Wexley, K. ve Latham, G. (2002). *Developing and Training Human Resources In Organizations*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Wharton, A. (1993). "The Affective Consequences Of Service Work: Managing Emotions On The Job", *Work and Occupations*, C. 20, S. 2, ss. 205-232.
- Wheatley, D. (2017). "Employee Satisfaction and Use Of Flexible Working Arrangements", *Work, Employment And Society*, C. 31, S. 4, ss. 567-585. <https://doi.org/10.1177/0950017016631447>.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. ve Smeaton, D. (2003). "High-Performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance", *British Journal of Industrial Relations* S. 41, ss. 175-195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>.
- Whyman, P., Baimbridge, M., Buraimo, B. ve Petrescu, A. (2015). "Workplace Flexibility Practices and Corporate Performance: Evidence From The British Private Sector", *British Journal of Management*, C. 26, S. 3, ss. 347-364. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12051>.
- Wickranaratchi, D. ve Perera, G. (2016). "Impact Of Big Five Personality On Work Family Balance Among Academics Of Selected Public Universities In Western Province, Sri Lanka", *Human Resources Management Journal*, C. 4, S. 1, ss. 53-71.
- Wilson, M., Dejoy, D., Vandenberg, R., Richardson, H. ve McGrath, A. (2004). "Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test Of A Model Of Healthy Work Organization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C. 77, S. 4, ss. 565-588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>.
- Wilson, W. (1967). "Correlates of Avowed Happiness", *Psychological Bulletin*, C. 67, S. 4, ss. 294-306. <https://doi.org/10.1037/h0024431>.
- Wolf, E., Harrington, K., Clark, S. ve Miller, M. (2013). "Sample Size Requirements For Structural Equation Models: An Evaluation Of Power, Bias and Solution Propriety", *Educational and psychological*

- measurement, C. 73, S. 6, s. 913-934. <https://doi.org/10.1177/0013164413495237>.
- Wolf-Wendel, L., Twombly, S. ve Rice, S. (2004). *The Two-Body Problem: Dual-Career-Couple Hiring Practices in Higher Education*. Baltimore: JHU Press.
- Wong, K., Chan, A. ve Teh, P. (2020). "How is Work–Life Balance Arrangement Associated With Organisational Performance? A Meta-Analysis", *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, C. 17, S. 12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>.
- Wood, J. (1996). "What is Social Comparison and How Should We Study It?", *Personality and Social Psychology Bulletin*, C. 22, S. 5, ss. 520-537. <https://doi.org/10.1177/0146167296225009>.
- Work, D., Parker, S., Turner, N. ve Griffin, M. (2003). Health and Safety In Organizations: A Multi-Level Perspective. D. Hofmann Ve L. Tetrick, *Health And Safety In Organizations: A Multi-Level Perspective*, ss. 91-130. California: Jossey-Bass.
- World Health Organisation. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. World Health Organisation: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (Erişim:30.11.2023)
- World Health Organization. (2014). *Basic documents forty-eighth edition*. World Health Organization: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-en.pdf> (Erişim: 10.02.2023)
- World Health Organization. (2022). Well-Being and Health Promotion. *Seventy-Fifth World Health Assembly*, ss. 1-5. Geneva.
- World Health Organization. (2023). *ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. QD 85 Burnout . <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281> (Erişim: 20.04.2023).

- Wright, T. ve Cropanzano, R. (2000). "Psychological Well-Being and Job Satisfaction As Predictors Of Job Performance", *Journal Of Occupational Health Psychology*, C. 5, S. 1, ss. 84-94.
- Wright, T., Cropanzano, R. ve Bonett, D. (2007). "The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance", *Journal of Occupational Health Psychology*, C. 12, S. 2, ss. 93-104.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. ve Debebe, G. (2003). "Interpersonal Sensemaking and The Meaning of Work", *Research In Organizational Behavior* S. 25, ss. 93-135. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(03\)25003-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(03)25003-6).
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. ve Schwartz, B. (1997). "Jobs, Careers and Callings: People's Relations to Their Work", *Journal of Research in Personality*, C. 31, S. 1, ss. 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>.
- Wu, T., Yuan, K., Yen, D. ve Yeh, C. (2023). "The Effects of JDC Model on Burnout and Work Engagement: A Multiple Interaction Analysis", *European Management Journal*, C. 41, S. 3, ss. 395-403. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.02.001>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. ve Ilies, R. (2012). "Everyday Working Life: Explaining Within-Person Fluctuations in Employee Well-Being", *Human Relations*, C. 65, S. 9, ss. 1051-1069. <https://doi.org/10.1177/0018726712451283>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., Taris, T. ve Schreurs, P. (2007). "When Do Job Demands Particularly Predict Burnout? The Moderating Role of Job Resources", *Journal of Managerial Psychology*, C. 22, S. 8, ss. 766-786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>.
- Yankelovich, D. (1974). The Meaning of Work. J. M. Rosow, *The Worker and the Job*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Yılmaz, U. (2024). *Turkey Meets Four-Day Work Week With Aksa's Landmark Decision*. Bloomberg: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-04-08/company-embraces-4-day-work-week-makes-no-pay-changes> (Erişim: 10.05.2024).
- Zhang, Y., Han, W., Qin, W., Yin, H., Zhang, C., Kong, C. ve Wang, Y. (2018). "Extent of Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue and Burnout in Nursing: A Meta-Analysis", *Journal of Nursing Management*, C. 26, S. 7, ss. 810-819. <https://doi.org/10.1111/jonm.12589>.
- Zhao, C. (2024). *Why your company should embrace the four-day workweek*. Fast Company : <https://www.fastcompany.com/91092650/dead-internet-theory-true-tiktok-ai-influencers>(Erişim:25.05.2024).

EKLER

EK 1: Anket Formu

"İş Yaşam Dengesi" Araştırması Anket Formu
Sayın Katılımcı,

Bu araştırma "İŞ YAŞAM DENGESİ BAĞLAMINDA ÇALIŞMA MODELLERİ: GELENEKSEL, HİBRİT VE UZAKTAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR İNCE-LEME" başlıklı doktora tezi kapsamında yürütülmektedir.

Beyaz yaka çalışanlara yönelik olan bu çalışmada katılımcılara ait kimlik ve işyeri bilgileri sorulmamaktadır. Verilen yanıtlar tamamen gizli tutulacak olup elde edilen veriler **üçüncü şahıslara ve kamuoyuna açık değildir**. Kişisel verilerin gizliliğine önem gösterileceğini ve katılımcının bilgisi olmadan üçüncü kişilerle özel verilerin paylaşılmayacağını, katılımcıların düşüncelerinden vazgeçtiğini araştırmacıya beyan etmesi durumunda verilerinin analiz öncesinde çıkarılarak imha edileceğini belirtmek isterim.

Anketi yanıtlamanız en fazla **5 dakikanızı** alacaktır. Formda yer alan soruları doğru bir şekilde, **eksiksiz** olarak ve tercihen tek oturumda cevaplamamız beklenmektedir. Cevaplandırmayı istediğiniz zaman sonlandırma hakkınız saklı tutulmaktadır ancak araştırma kapsamında tam olarak cevaplanmayan formlar değerlendirilmeye alınmayacaktır.

Elde edilen veriler sadece **bilimsel amaçlı** bir çalışmada kullanılacak olup sonuçlar genel ifadelerle, etik ve istatistiksel kurallarla değerlendirilecektir. Bilimsel bir çalışmanın başarısına katkıda bulunarak zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Bu çalışma Kırklareli Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 24/04/2023 tarih ve E-35523585-302.99-83804 sayılı izni ile gerçekleştirilmektedir.

Saygılarımla
Doktora Öğrencisi

Mehmet YETKİN
myetkin@outlook.com

Bu anketin "İŞ YAŞAM DENGESİ BAĞLAMINDA ÇALIŞMA MODELLERİ: GELENEKSEL, HİBRİT VE UZAKTAN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR İNCE-LEME" ile ilgili olduğunu anlamış bulunmaktayım. Kişisel verilerimin gizliliğine araştırmacı tarafından önem verileceğini, bilgim olmadan üçüncü kişiler ile paylaşılmayacağını, araştırmaya katılmaktan vazgeçmem halinde bu durumu araştırmacıya beyan ettiğimde verilerimin analiz öncesinde çıkarılarak imha edileceğini onaylıyorum.

Evet
Hayır

Aşağıdaki soruları mevcut işinizi düşünerek cevaplandırın.

Bu bölümde yer alan her ifade için aşağıda belirtilen ölçekte mevcut l'den (Kesinlikle Katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar sizin için en uygun olan durumu seçerek işaretleyebilirsiniz;

- 1: Kesinlikle Katılmıyorum
- 2: Katılmıyorum
- 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum
- 4: Katılıyorum
- 5: Kesinlikle Katılıyorum

1. İstediğim eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.	1	2	3	4	5
2. İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3. İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.	1	2	3	4	5
4. Özel hayatımı işimden dolayı zarar görüyorum.	1	2	3	4	5
5. İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiriyorum.	1	2	3	4	5

6. Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.	1	2	3	4	5
7. Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.	1	2	3	4	5
8. Özel hayatımda istediğim şeyler olmasa, işe daha fazla zaman ayırırdım.	1	2	3	4	5
9. Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.	1	2	3	4	5
10. İsteyişim, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.	1	2	3	4	5
11. Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.	1	2	3	4	5
12. İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.	1	2	3	4	5
13. İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.	1	2	3	4	5
14. İş yerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.	1	2	3	4	5
15. Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
16. Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.	1	2	3	4	5
17. Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeye ve kendimi hazırlamamı yardımcı oluyor.	1	2	3	4	5
18. İdealime yakın bir yaşamım var.	1	2	3	4	5
19. Yaşam koşullarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
20. Yaşamımdan memnunuz.	1	2	3	4	5
21. Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeylere sahip oldum.	1	2	3	4	5
22. Tekrar dünyaya gelsem hayatımdaki hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5
23. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum.	1	2	3	4	5
24. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir.	1	2	3	4	5
25. Günlük aktivitelere bağlı ve ilgiliyim.	1	2	3	4	5
26. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5

1	2	3	4	5
27. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim.				
1	2	3	4	5
28. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum.				
1	2	3	4	5
29. Geleceğim hakkında iyimserim.				
1	2	3	4	5
30. İnsanlar bana saygı duyar.				
1	2	3	4	5
31. İşimden dolayı duygusal olarak tükenmiş hissediyorum.				
1	2	3	4	5
32. İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum.				
1	2	3	4	5
33. Sabah kalkmaktan ve iş yerinde yeni bir günle yüzleşmek zorunda olmaktan yıldı.				
1	2	3	4	5
34. İşimden dolayı psikolojik olarak yıpranmış hissediyorum.				
1	2	3	4	5
35. İşimden dolayı hayal kırıklığına uğramış hissediyorum.				
1	2	3	4	5
36. İşimde çok çalıştığımı hissediyorum.				
1	2	3	4	5
Nüfusbilimsel Özellikler				
Yaşınız				
Cinsiyet				
Kadın		Erkek		
Medeni Durum				
Evli		Bekar		
Eğitim Düzeyi				
İlköğretim		Ortaöğretim		Lise
Üniversite		Lisansüstü		
Çalıştığınız Sektör				
Tarım		Sanayi		Hizmet
Diğer				
Halen çalıştığınız kuruluştaki çalışma süreniz.				
Çalıştığınız pozisyonda yöneticilik göreviniz var mı?				
Evet		Hayır		
Güncel çalışma şekliniz aşağıdakilerden hangisidir?				
Geleneksel çalışma		Hibrit çalışma		Uzaktan çalışma
Yukarıda seçmiş olduğunuz çalışma türünde (geleneksel, hibrit veya uzaktan) ne kadar süredir çalışmaktasınız?				

EK 2: Etik Kurul İzni



T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : E-35523585-302.99-83804
Konu : Etik Kurul İzni Hk. (Mehmet YETKİN)

24.04.2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreterliği 23.03.2023 tarihli ve E-82006232-399-81794 sayılı yazısı.

İlgi yazınız gereği, İşletme Doktora programı 1208154008 öğrenci nolu Mehmet YETKİN'in yürütmeyi planladığı "**Hibrit Çalışma Modellerinde İş Görenlerin İş-Yaşam Dengelerinin İncelenmesi**" adlı çalışması Bilimsel Araştırmalar ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda; Kurulumuzca çalışmanın etik açıdan sakınca içermediğine karar verilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ünal ÇAĞLAR
Kurul Başkanı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : 4UTV-7BUM-SLOT Belge Doğrulama Adresi : <https://ebysorgu.klu.edu.tr>

Adres: Kırklareli Üniversitesi Rektörlüğü Kayalı Yerleşkesi
Telefon No : 0 2882129670 Fax No : 0 288 2129679
e-Posta : Internet Adresi : <http://www.klu.edu.tr>
Kep Adresi : kirkclareliuniversitesirektorlugu@hs01.kep.tr

Bilgi İçin :Seher USKE
Bilgisayar İşletmeni
Dahili No:



EK 3: Özet

ÖZET

Covid-19 pandemisi sonrasında esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla, bu modellerin kalıcı olacağına dair genel bir kanaat oluşmuştur. Bu modeller üzerine pek çok araştırma yapılmaya devam etmektedir. Hem yerli hem de yabancı literatüre göre, esnek çalışmanın kendi içinde avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu tez çalışmasında, olumlu ve olumsuz yapıları birlikte irdeleyebilme adına iş-yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasındaki ilişki, iyi oluş ve tükenmişlik mercekleri üzerinden incelenmiştir. Hibrit ve uzaktan çalışma ile geleneksel çalışmayı da kapsama dâhil ederek iş gören açısından bütüncül bir yapının ortaya konması ve üç farklı çalışma modelinin nasıl farklılaştığının kıyaslanarak literatüre bir katkı sağlaması beklenmektedir.

Hibrit ve uzaktan çalışma özelinde ele alındığında söz konusu çalışma modelleri henüz gelişme aşamasında olduklarından örneklem bakımından herhangi bir sektör kısıtlamasına gidilmemiştir. Nicel araştırma deseninin benimsendiği bu çalışmada toplamda 562 beyaz yaka çalışan ile yapılan çevrimiçi anket suretiyle veriler toplanmıştır.

Anketler neticesinde elde edilen bulgulara göre; geleneksel çalışmada psikolojik iyi oluş ve tükenmişlik bakımından iş-yaşam dengesi ve yaşam tatmini arasında aracılık etkisi bulunurken, hibrit çalışanlarda bu aracılık etkisi sadece psikolojik iyi oluş düzeyinde tespit edilmiştir. Uzaktan çalışanlar ise aracılık etkileri bakımından diğer çalışma modellerinden farklılık göstermektedir. Bu nedenle, uzaktan çalışanların iş-yaşam dengeleri ve yaşam tatminleri açısından gelecekte nasıl bir yol izleneceğini şimdiden tahmin etmek zor gözükmemektedir. Sürecin literatürde de vurgulandığı üzere kolektif olarak yasa koyucular, örgütler ve iş görenlerin katılımıyla zaman içerisinde şekilleneceği tahmin edilmektedir.

Araştırma bulgularından hareketle esnek çalışma modelleri noktasında gelecek tasarımının yapılabilmesi adına bu çalışma hem yasa koyuculara hem örgütlere hem de iş görenlere birtakım öneriler sunmaktadır. Bunlardan öne çıkan ilk öneri haftalık dört gün çalışma şeklidir. Dünyanın pek çok ülkesinde yaygın olarak kullanılmaya başlayan uygulamadan olumlu

sonuçlar elde edilmiştir. İş-yaşam dengesinin olumlu yönde etkilendiği ve tükenmişliğin azaldığı yazında farklı araştırmalarda ifade edilmektedir.

Geleceğin çalışma modellerinin tasarımı noktasında önemli çıkan diğer yaklaşım ise sonuç odaklı çalışma çevresi (*result oriented working enviroment*) olarak belirtilmektedir. Baltık ülkelerinde benimsenen bu yaklaşıma göre iş görenin ne kadar çalıştığından ziyade, kendisinden elde edilen çıktının önemine vurgu yapılmaktadır. Uzaktan çalışma özelinde iş veren ve iş gören arasında ortaya çıkması muhtemel güven sorununa söz konusu uygulamanın katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Yasa koyucular bakımından esnek çalışma modellerinde iş görenlerin bağlantıyı kesme hakkı (*right to disconnect*) noktasında yasal düzenlemelerin yapılması önerilmektedir. Her zaman bağlı olma kültürü (*always on culture*) kaynaklı olumsuz çıktıların azaltılması tükenmişliğin önüne geçilmesi noktasında büyük önem arz etmektedir. Kıta Avrupa'sında yapılan uygulamaların incelenmesi faydalı olacaktır.

İş görenler bakımından kabul ve adanmışlık terapileri ve bilgece farkındalık teknikleri gibi uygulamalar da tükenmişlik kaynaklı olumsuzlukların azaltılmasında yazında tavsiye edilmektedir. Örgütlerin söz konusu yaklaşımları dikkate alarak bir tasarım yapmaları geleceğin çalışma modellerine katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın geleceği ile alakalı net bir çıkarımda bulunmak mümkün değildir. Sürecin birlikte öğrenme hassasiyetiyle tüm paydaşların katılımına özen göstererek tasarlanması, ortaya çıkması muhtemel sorunların çözümüne katkı sağlayacaktır.

EK 4 : Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Yetkin

EĞİTİM

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

İşletme Ana Bilim Dalı Doktora

Kırklareli, 2020- 2024

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ

İşletme Yüksek Lisans

Kırklareli, 2018-2020

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

İşletme Lisans

Eskişehir , 2005 – 2017

İHSAN DOĞRAMACI BİLKENT ÜNİVERSİTESİ

Muhasebe Bilgi Sistemleri Ön Lisans

Ankara, 1999-2003

İŞ TECRÜBESİ

Mustaş İnşaat A.Ş.

Genel Müdür Asistanı

Becaya, Cezayir, 2015-2016

Sufi Dış Tic. Ltd. Şti

Yönetici

Manisa, 2010-2015

Yetkinler San. Ve Tic. Ltd. Şti

İş Geliştirme Koordinatörü

Manisa, 2003-2010

YAYINLAR

- Aile İşletmelerinin Kuşaklararası Devri: Vârisler Üzerine Bir Araştırma
- Ahilik, Weber'in Protestan Ahlakı ve Ying & Yang: Uluslararası Pazarlama Etiği Bağlamında Bir Yakınsama Analizi
- Pazarlamada Yapay Zekâ Uygulamaları
- Birlikte Yalnız Çalışmak: Co – Working (Paylaşımlı Ofis) Ekosistemi