



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI

**UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞ-
AİLE ÇATIŞMASININ VE İŞE YABANCILAŞMANIN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Abdulsamet DURAN

Danışman: Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

TOKAT-2025

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Musa Said DÖVEN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Uzaktan Çalışmanın İş Performansına Etkisinde İş-Aile Çatışmasının ve İşe Yabancılaşmanın Rolü” adlı Doktora tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

24/01/2025

Abdulsamet Duran

JÜRİ KABUL VE ONAY

Abdulsamet Duran tarafından hazırlanan “**Uzaktan Çalışmanın İş Performansına Etkisinde İş-Aile Çatışmasının ve İşe Yabancılaşmanın Rolü**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 24.01.2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği / Oy Çokluğu ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan) :	
Üye :	
Üye :	
Üye :	
Üye :	

ONAY

...../...../.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü



*Merhum Eniştem Sinan Yılmaz’a,
Dr. Enes El-Kanu’ya ve
Vatan Uğruna Canını Feda Eden Tüm Şehitlerimize...*

TEŞEKKÜR

Öncelikle, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim hayatım boyunca, bana değer katan tüm öğretmenlerime, hocalarıma şükranlarımı sunarım. Doktora sürecinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen başta danışman hocam Doç. Dr. Musa Said Döven'e ve katkı sunan tüm hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Doktora tez sürecimde, tez izleme kurulunda yer alan, çok kıymetli katkılar sunan Prof. Dr. Yücel Erol ve Doç. Dr. Alptekin Develi hocalarıma, tez savunmamda yer alan, önerileriyle tezime değer katan, Dr. Öğr. Üyesi Osman Akarsu ve Dr. Öğr. Üyesi Metin Günay hocalarıma da ayrıca ederim. Tez sürecimde uzun dönem danışmanlığımı yürütmüş olan ve çok kıymetli katkılar sunan, Prof. Dr. Kubilay Özyer hocama en içten şükranlarımı sunarım.

Çalışma hayatımda ve doktora tez sürecinde desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli dostum Doç. Dr. İlker Kılıç'a ve Yozgat Bozok Üniversitesindeki değer katan her bir mesai arkadaşşıma teşekkür ederim.

Son olarak bana her zaman tüm şartlarda destek olan, sabrını ve emeğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli eşim Öğr. Gör. Emine Duran'a, yaşam ısıltım canım kızım Meryem Zümra Duran'a; bugünlere gelmemde desteklerini her zaman hissettiğim annem Hatice Duran ve babam Ali Duran'a şükranlarımı sunarım.

ÖZET

UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ VE İŞE YABANCILAŞMANIN ROLÜ

Duran, Abdulsamet

Doktora, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Musa Said Döven

Ocak 2025, xvii + 160 sayfa

Günümüz gelişen teknolojisi sosyal hayat tarzını şekillendirdiği gibi ekonomik yaşam ve iş yapış biçimini de dönüştürmektedir. İşverenler ve insan kaynakları profesyonelleri de bu değişime ayak uydurmakta ve gün geçtikçe post-fordist politikaları uygulamaya koymaktadır. Bu bağlamda teknolojinin sunduğu altyapıdan da yararlanılarak esnek çalışma biçimleri ve özelde uzaktan çalışma, iş hayatında giderek daha sık uygulanan bir çalışma biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışma biçimlerinin; çalışanlar, işverenler ve toplum açısından önemli kazanımları olduğu gibi doğası gereği ya da doğru dizayn edilmediği takdirde bazı sakıncaları da olabilmektedir.

Araştırmada uzaktan çalışmanın iş performansına etkisinde, işe yabancılaşma ve iş-aile çatışmasının aracılık etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede “Uzaktan Çalışma Tutumu”, “İşe Yabancılaşma”, “İş-Aile Çatışması”, “İş Performansı” ölçekleri ve “Kişisel Bilgi Formu”ndan oluşan çevrimiçi ortamda anket hazırlanmıştır. Araştırma grubunun belirlenmesinde kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Anket, yalnızca uzaktan ya da hibrit (karma) çalışma biçimiyle çalışan bireylere uygulanmış ve toplam 394 geçerli anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS, AMOS ve PROCESS Macro paket programları yardımıyla analiz edilmiştir. Teorik arka plan doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri, Hayes’in PROCESS Macro Model 4’ü kullanarak aracılık etkisi modeli ile test edilmiştir.

Analizler sonucu elde edilen bulgular, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisinde işe yabancılaşma ve iş-aile çatışmasının aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Ayrıca kurulan hipotezlerle paralel olarak uzaktan çalışma tutumunun, işe yabancılaşmayı ve iş-aile çatışmasını negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öte yandan iş performansını, işe

yabancılaşmanın negatif, iş-aile çatışmasının ise pozitif olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Uzaktan çalışma tutumu ile iş performansı arasındaki doğrudan ve toplam etkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Genel olarak literatüre paralellik gösteren sonuçlar, kuramsal temelde sosyal mübadele ve iş özellikleri yaklaşımları çerçevesinde, uzaktan çalışma uygulamalarının dizaynı konusuna dikkat çekilerek tartışılmıştır. Son olarak araştırma bulgularının uygulamaya ve literatüre katkılarına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Uzaktan Çalışma Tutumu, İş-Aile Çatışması, İşe Yabancılaşma, İş Performansı



ABSTRACT

THE ROLE OF WORK-FAMILY CONFLICT AND WORK ALIENATION ON THE EFFECT OF REMOTE WORKING ON JOB PERFORMANCE

Duran, Abdulsamet

Doctorate's Degree, Management and Organization Scientific

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Musa Said Döven

January 2025, xvii + 160 page

Today's developing technology not only shapes the social lifestyle, but also transforms economic life and ways of doing business. Employers and human resources professionals are also keeping up with this change and implementing post-Fordist policies day by day. In this context, flexible working styles and especially remote working, taking advantage of the infrastructure provided by technology, are emerging as a way of working that is increasingly being implemented in business life. While remote working methods have significant benefits for employees, employers and society, they can also have some disadvantages due to their nature or if they are not designed correctly.

The research aimed to determine the mediating effect of work alienation and work-family conflict on the effect of remote working on job performance. In this context, an online survey consisting of the scales “Remote Working Attitude”, “Work Alienation”, “Work-Family Conflict”, “Work Performance” and a “Personal Information Form” was prepared. Convenience sampling method was preferred in determining the study group. The survey was applied only to individuals working remotely or hybridly, and a total of 394 valid survey data were obtained. The data obtained was analyzed with the help of SPSS, AMOS and PROCESS Macro package programs. The research hypotheses created in line with the theoretical background were tested with the mediation effect model using Hayes' PROCESS Macro Model 4.

Findings from the analysis showed that work alienation and work-family conflict have a mediating role in the effect of remote working on job performance. In addition, in parallel with the established hypotheses, it has been determined that the remote working attitude

negatively affects work alienation and work-family conflict. On the other hand, it was observed that work alienation negatively affected work performance, while work-family conflict positively affected work performance. It was concluded that the direct and total effect between remote working attitude and work performance was positive and significant. The results, which are generally parallel to the literature, are discussed within the framework of theoretically based social exchange and job characteristics approaches, drawing attention to the design of remote working applications. Finally, the contributions of the research to practice and literature are mentioned.

Keywords: Remote Work, Remote Working Attitude, Work-Family Conflict, Work Alienation, Job Performance

İÇİNDEKİLER

	Sayfa.
Bilimsel Etik Sayfası	i
Jüri Kabul ve Onay	ii
İthaf	iii
Teşekkür	iv
Özet	v
Abstract	vii
İçindekiler	ix
Tablolar Listesi	xiii
Şekiller Listesi	xv
Kısaltmalar	xvi
 GİRİŞ	 1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
1.1. Uzaktan Çalışma	7
1.1.1. Esnek Çalışma Modelleri ile Uzaktan Çalışma İlişkisi	7
1.1.2. Esnek Çalışma Kavramı ve Esnek Çalışma Modelleri	8
1.1.3. Esnek Çalışma Modelleri ve Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak	
Uzaktan Çalışma	10
1.1.4. Uzaktan Çalışma Kavramı	11
1.1.5. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantajları ve	
Dezavantajları	14
1.1.5.1. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Avantajları .	14
1.1.5.2. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Dezavantajları	
.....	15
1.1.6. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Avantajları ve	
Dezavantajları	17
1.1.6.1. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Avantajları .	17
1.1.6.2. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Dezavantajları	
.....	19
1.1.7. Uzaktan Çalışmanın Toplumsal Faydaları ve Potansiyel Zararları	
.....	21

1.1.8. Uzaktan Çalışma Üzerine Yapılan Araştırmalar	25
1.2. İş-Aile Çatışması.....	27
1.2.1. Çalışma Tarihi ve Ailenin Çalışma Hayatındaki Yeri	27
1.2.2. Çatışma Kavramı, Çatışma Teorileri ve Örgütsel Çatışma	29
1.2.3. İş-Aile Çatışması Kavramı	31
1.2.3.1. Davranış Temelli Çatışma	33
1.2.3.2. Zaman Temelli Çatışma	33
1.2.3.3. Duygu Temelli Çatışma	34
1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Öncülleri ve Ardılları	35
1.2.5. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçlarını Yönetmeye Yönelik Uygulamalar	38
1.3. İş Yabancılaşma	39
1.3.1. Yabancılaşma Kavramı ve İş Yabancılaşma	39
1.3.2. Yabancılaşmanın Boyutları	40
1.3.2.1. Güçsüzlük Boyutu	42
1.3.2.2. Anlamsızlık Boyutu	42
1.3.2.3. Normsuzluk (Kuralsızlık) Boyutu	43
1.3.2.4. Soyutlanma (Sosyal İzolasyon Boyutu)	43
1.3.2.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu	44
1.3.3. İş Yabancılaşma Kaynakları	44
1.3.4. İş Yabancılaşmanın Sonuçları	46
1.4. İş Performansı	47
1.4.1. İş Performansı Kavramı	47
1.4.2. İş Performansı Boyutları	48
1.4.2.1. Görev Performansı	49
1.4.2.2. Bağlamsal Performans	50
1.4.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler	51
1.4.3.1. Bireysel Faktörler	51
1.4.3.2. Örgütsel Faktörler	53
1.4.3.3. İş Özgü Faktörler	55
1.4.3.4. Çevresel Faktörler	55

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ	57
2.1. Uzaktan Çalışma ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki.....	57
2.2. Uzaktan Çalışma ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişki	59
2.3. İş-Aile Çatışması ile İş Performansı Arasındaki İlişki.....	62
2.4. İşe Yabancılaşma ile İş Performansı Arasındaki İlişki	65
2.5. Uzaktan Çalışma ile İş Performansı Arasındaki İlişki	66
2.6. Aracı Değişkenlerin Bağımsız ve Bağımlı Değişkenlerle İlişkisi	70
 BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	 73
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	73
3.2. Evren ve Örneklem	74
3.3. Veri Toplama Araçları	75
3.3.1. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği	76
3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği	79
3.3.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği.....	81
3.3.4. İş Performansı Ölçeği.....	83
3.4. Verilerin Toplanması	85
3.5. Verilerin Analizi	85
3.5.1. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Yapılacak Analizler.....	86
3.5.2. Model Uyumu İçin İncelenecek Değerler	86
 BÖLÜM 4: BULGULAR	 89
4.1. Demografik Bulgular	89
4.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulgular	94
4.2.1. Ölçüm Modeli Sonuçları	94
4.2.2. Ön Testler, Normalliğin Test Edilmesi ve Değişkenler Arası İlişkiler	96
4.2.3. Hipotez Testleri	98
 SONUÇ VE ÖNERİLER.....	 101

KAYNAKLAR	110
EKLER	153
ÖZGEÇMİŞ	160



TABLolar LİSTESİ

Tablo No.....	Sayfa
Tablo 1.1. Uzaktan Çalışmanın Tüm Kesimler Yönünden Faydaları ve Sakıncaları....	24
Tablo 3.1 Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları.....	76
Tablo 3.2 Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları	77
Tablo 3.3 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (UCT)	78
Tablo 3.4 İş-Aile Çatışması Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları.....	80
Tablo 3.5 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (IAC)	80
Tablo 3.6 İşe Yabancılaşma Birinci Ölçeği Düzey DFA Sonuçları	82
Tablo 3.7 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (IY)	82
Tablo 3.8 İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları	84
Tablo 3.9 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (IP).....	84
Tablo 3.10 Model Uyum İyiliği Değer Aralıkları.....	88
Tablo 4.1 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları	89
Tablo 4.2 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları	89
Tablo 4.3 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	90
Tablo 4.4 Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımları	90
Tablo 4.5 Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımları.....	91
Tablo 4.6 Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları	91
Tablo 4.7 Katılımcıların Yaşadıkları Evde Yaşayan Birey Sayısına Göre Dağılımları .	92
Tablo 4.8 Katılımcıların Yaşadıkları Evin Oda Sayısına Göre Dağılımları	92
Tablo 4.9 Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Yaşadıkları Şehrin Aynı/Farklı Olma Durumuna Göre Dağılımları	93
Tablo 4.10 Katılımcıların Aynı İşin Daha Önce Geleneksel Şekilde Yürütülme Durumuna Göre Dağılımları	93
Tablo 4.11 Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri.....	95

Tablo 4.12 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik ve Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri	95
Tablo 4.13 Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler.....	97
Tablo 4.14 Gizli ve Gözlenen Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri	97
Tablo 4.15 PROCESS Macro Hipotez Testlerinin Sonuçları	98
Tablo 4.16 Araştırma Hipotezlerinin Testi Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo	100



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.....Sayfa

Şekil 3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler 73



KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AGFI	Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
AMOS	Analysis of Moment Structures
AVE	Açıklanan Ortalama Varyans
B	Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı
BCA	Hata Düzeltilmiş Güven Aralığı
BI	Güven Aralığı
BM	Birleşmiş Milletler
BT	Bilgi Teknolojileri
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
CI	Güven Aralığı
CR	Birleşik Güvenirlik
D²	Mahanalobis Uzaklık Değeri
DR.	Doktor
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
F	F değeri
GA	Güven Aralığı
GFI	İyilik Uyum İndeksi
GWA	Global Workplace Analytics
H	Hipotez
HBR	Harvard Business Review
IBM	International Business Machines
IFI	Arttırmalı Uyum İndeksi
İAC	İş-Aile Çatışması
İK	İnsan Kaynakları
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
İP	İş Performansı
İY	İşe Yabancılaşma
N	Örneklem Sayısı
NFI	Normlaştırılmış Uyum İndeksi

OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development
ORD	Ordinaryüs
P	Anlamlılık Değeri
PROF.	Profesör
r	Korelasyon Katsayısı
R²	Çoklu Korelasyon Karesi
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
s.	Sayfa
sd	Serbestlik Derecesi
SKA	Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
ss.	Sayfa Sayısı
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SMRM	Standartlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması
t	T Değeri
TDK	Türk Dil Kurumu
TLI	Tucker-Lewis İndeksi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UCT	Uzaktan Çalışma Tutumu
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
yy.	Yüzyıl
α	Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı
λ	Madde Faktör Yüğü
χ^2	Ki-Kare
$\bar{x}$	Ortalama
β	Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı

GİRİŞ

İçinde yaşadığımız dönem, “post-modern” dönem olarak adlandırılmakta ve gerçekte yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümler itibariyle II. Dünya Savaşı sonrasında itibaren günümüze kadar uzanmaktadır. Aslında post-modernlik kavramı yaşam biçimi, sosyal ilişkiler, ekonomik gelişmeler, siyasi yönelimler vb. alanlar için bir durum tespiti olarak anlaşılabilir. Nitekim Marx, post-modern dönemin daha çok bu yönlerine dair kuramlar ortaya koyarken (Jameson, 1989), Freud ise Psikanaliz Kuramıyla döneme ait felsefi boyuta dair düşünceler ortaya koymaktadır (Movahedi, 2009). Dolayısıyla genel olarak post-modern durum ile sosyo-ekonomik yaşam, postmodernizm yönüyle ise güzel sanatlar, edebiyat, mimari, felsefe vb. disiplinlerin akımları olan bir kavramdan bahsedilmektedir. Elbette post-modern durum ya da postmodernizm alanında başka yazar, düşünür, akademisyen, sanatçı gibi alanında otorite kabul edilen birçok kişinin de görüşleri mevcuttur.

İş hayatını daha yakından ilgilendiren post-modern durumla ilgili, özellikle 1950’lilerden sonra teknolojinin hızla ilerlemesine paralel olarak işletmelerin teknolojik dönüşümü ve iş yapış biçimlerinin değişimi göze çarpmaktadır (Bell, 1973; Giddens, 1980; Gorz, 1973; akt. Eriş, Timurcanday-Özmen ve Yanar-Bayam, 2020). Birinci sanayi devrimi ile birlikte çalışan sayıları hızla artan işletmeler, o dönem için literatürde “mavi yaka” olarak adlandırılan ve daha çok makine kullanmasını bilen, fiziksel-teknik becerisi ve yetkinliği yüksek çalışanları yoğun şekilde istihdam etmektedir. Sonrasında ise teknolojik ilerlemeler sayesinde emek-yoğun iş yapış biçimleri yerini, makine-yoğun iş modellerine bırakmıştır. Bilgisayarların ve otomasyon sistemlerinin işletmelerde kullanılmasının yoğunlaşmasıyla birlikte zihinsel bilgi-beceri gerektiren ve “beyaz yaka” olarak adlandırılan çalışanlar iş hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır (Eriş, Timurcanday-Özmen ve Yanar-Bayam, 2020). Dahası, söz konusu sistemlerin kullanımının yaygınlaşabilmesi ve geliştirilmesi adına çalışanların kendi mesleki bilgi ve tecrübelerinin yanı sıra bilişim alanında da belli düzeyde bilgi-beceriye sahip olması beklenen ve “altın yaka” olarak isimlendirilen çalışanların, işgücü pazarında işletmelerin daha fazla istihdam etmek istediği personel profilini oluşturmaya başladığı söylenebilir (Holland, Hecker ve Steen, 2002).

Son dönemlerde ise uluslararası literatürde “*artificial intelligence*” olarak adlandırılan üretken yapay zekânın insan hayatına girmesiyle birlikte insan beyninin

çalışma prensibine benzer bir şekilde üretilen zekânın; eğitim, sağlık, güvenlik, iş yaşamı, sosyal yaşam, sanat gibi hayatın birçok alanında kullanılmaya başlanması, insan yaşamında birçok dönüşümün meydana gelmesine yol açmıştır (Chen, Chen ve Lin, 2020; Holzinger, Langs, Denk, Zatloukal ve Müller, 2019; Loureiro, Guerreiro ve Tussyadiah, 2021). Üretken yapay zekânın yaşamın her alanına girişi ve kullanımı 2010’lu yıllardan sonra hızlansa da gerçekte üretken yapay zekâ ile ilgili öncü çalışmaların 1950’lere dayandığı bilinmektedir. McCarthy ve diğerleri (1955) yayımladıkları bir makalede üretken yapay zekâdan ilk kez söz etmiş ve McCarthy üretken yapay zekâyı, “*akıllı makineler yapma bilimi ve mühendisliği*” olarak tanımlamıştır (McCarthy, Minsky, Rochester ve Shannon, 1955). Buna ek olarak dünyaca ünlü Türk matematikçi bilim insanı Ord. Prof. Dr. Cahit Arf’in de 1959 yılında “*Makineler düşünebilir mi ve nasıl düşünebilir?*” başlıklı bir sunum gerçekleştirdiği bilinmektedir (Arf, 1959). Sonuç olarak üretken yapay zekâ tam olarak; insan yerine düşünen, öğrenen, çıkarımda bulunan, üretken bir zekâ olarak tarif edilebilir.

Teknolojinin bu denli ilerlediği bir ortamda ve makineleşmenin zihinsel faaliyetlerde dahi kullanılmaya başlandığı günümüzde iş yapış biçimlerinin de eskiye nazaran oldukça değişmiş olmasını çok da şaşırtıcı bir durum olarak nitelendiremeyiz. Bilgi iletişim teknolojilerinin bu kadar ilerlemesi, iş gereklerini dolayısıyla da iş yapış biçimlerini değiştirmiş, örgütlerin de bu anlamda yönetim biçimlerini, karar alma stratejilerini doğrudan etkilemiştir (Göktürk, 2007). Dahası işletmeler, rekabet avantajı elde etme, rekabet avantajını elde tutma, varlığını sürdürebilme ve büyüme sağlayabilmek adına teknolojik gelişmelere ayak uydurma konusunda birbirleriyle adeta bir yarış içindedir ve buna mecburdur denebilir (Üzmez ve Büyükmeşe, 2021).

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte, bilgi teknolojileri (BT), finans-bankacılık, eğitim gibi sektörler başta olmak üzere birçok sektörde, esnek çalışma biçimleri işletmeler tarafından uygulanmaya başlamıştır. Kuzey Amerika ve Avrupa ülkelerinde nispeten daha hızlı yayılan esnek çalışma, günümüzde tüm dünyada yaygın bir şekilde uygulanmaya başlamıştır. Gelecek perspektiflerinin ise esnek çalışma uygulamalarından özellikle uzaktan çalışma biçiminin giderek yaygın bir çalışma biçimi olacağını göstermektedir. Gerçekte, uzaktan çalışma uygulamalarının yaygınlaşmasını, Kovid-19 salgınının hızlandığı da söylenebilir.

Kovid-19 salgınının sağlık sektöru başta olmak üzere, ekonomi, işgücü piyasası, iş hayatı, sosyal yaşam ve iş yapış şekillerine önemli etkileri olmuştur (Gallagher, 2020). Hem teknolojik gelişmeler ve altyapının hazır hâlde olması, hem de salgın dolayısıyla gerek hükümetlerin gerekse şirketlerin uyguladığı yeni politikalarla birlikte uzaktan çalışma uygulamaları giderek fazlalaşmıştır. Nitekim Us Census'un yayınladığı bir rapora göre 2021 yılında, hibrit (ofisten ve uzaktan) çalışma olanaklarını iyileştirmek amacıyla teknolojik altyapı sağladığını belirten işverenlerin, toplam işverenlere oranı %38 olarak gerçekleşmiştir (Owl Lab, 2021). İşverenler hızla değişen ve dönüşen iş yaşamına ve iş yapış biçimlerine ayak uydurmaya çalışırken, çalışanlar da işverenlerinden daha esnek çalışma biçimlerini talep etmekte ve uzaktan ya da hibrit çalışma uygulamalarını hayata geçirmelerini beklemektedir. Çünkü çalışanlar teknolojinin sunduğu iş yapış biçimlerini kolaylaştıran, mesafeleri önemsizleştiren ve her anlamda sosyal hayatlarına katkısı olacağını düşündüğü çalışma politikalarının uygulamaya konmasını beklemektedir. Öte yandan bazı işverenler ise, teknofobi, kontrol zaafı ihtimali, değişime olan olumsuz bakış açısı vb. neden ya da kaygılarla bu tür uygulamaları hayata geçirme konusunda çekinceli davranabilmektedir. Nitekim, bir araştırmaya göre çalışanlara, işverenlerinin neden ofis kullanımını zorunlu tuttuğu sorulduğunda, %69'u "*işverenlerin geleneksel iş taleplerinin varlığı*" cevabını vermektedir (Owl Lab., 2023).

İstatistiksel araştırmalar (Harvard Business Review Türkiye, 2021; Global Workplace Analytics, 2021; Owl Lab., 2023) gösteriyor ki, uzaktan çalışma biçimleri iş hayatında kendisine yer bulmaya devam edecek ve sektörlerdeki farklı pozisyon ve iş gereklerine uygun hâle geldikçe işgücü piyasasında giderek daha fazla uygulama alanı bulacaktır. Örneğin, Endeavor Türkiye ve Talentmelon iş birliği ile gerçekleştirilen bir araştırmaya göre 2022 yılında çalışanlarının en az yarısını uzaktan/hibrit olarak çalıştırmayı planlayan işverenlerin oranı %67 olarak tespit edilirken, uzaktan/hibrit çalışanların %30'u işverenlerin tamamen ofisten çalışmaya geçilmesini beklediği takdirde iş değişikliği yapacağını belirtmişlerdir (Harvard Business Review-HBR Türkiye, 2021). Global Workplace Analytics'in (GWA), salgınla birlikte uzaktan çalışmaya zorunlu olarak geçiş yapanlar üzerine gerçekleştirdiği bir araştırma raporuna göre ise salgın sonrasında yani zorunlu olmadığı durumlarda da uzaktan çalışma niyeti/isteği sorulduğunda çalışanların %82'sinin en az 1 gün uzaktan çalışmayı istemekte olduğu, %19'unun ise tamamen uzaktan çalışmayı istediği tespit edilmiştir (GWA, 2021).

Son olarak araştırmanın odağını oluşturan ve bağımsız değişkeni olan uzaktan çalışmanın, “freelancer” çalışma şekli ile iş gören bireyler aracılığıyla, son zamanlarda gig ekonomisi olarak adlandırılan iş gücü piyasasının etkinliğini artıran model için önemli fırsatlar sunduğu söylenebilir (Günsan, 2024).

Araştırma modelinde incelenecek temel ilişki, uzaktan çalışma ile iş performansı arasındaki ilişkidir. İşletmelerin her hamlesinin sonucunda çalışanlarından beklediği değişmez kriter performanslarıdır denebilir. İşletmelerin var olduğundan beri en temel amaçlarının sonuç olarak kâr elde etmek ve büyümek olduğu bilinmektedir. İşletmelerin bu amaçları yakalamasında çalışanların performansları da en önemli yardımcılarından biridir (Çiçek ve Işık, 2019; Gosselin, 2005). İş performansı, uzaktan çalışma bağlamında da ele alınan ve geçmişten günümüze araştırmacıların en çok merak ettiği ve incelediği konular arasında yer almaktadır (Elshaiekh, Hassan ve Abdallah, 2018; Ferrara, Pansini, Vincenzi, Buonomo ve Benevene, 2022; Rebolledo, Vega ve Belmar, 2021; Toscano ve Zappala, 2021). Gerçekte işverenlerin esnek çalışma uygulamaları ve özellikle uzaktan çalışma biçiminde en çok kaygı duydukları konu, çalışanların verimlilikleri noktasında yaşanabilecek olumsuzluklar ve çalışan kontrolü konusudur denilebilir. Bu konuda hatırı sayılır düzeyde araştırma bulunmaktadır (Fitzer, 1997; Rebolledo, Vega ve Belmar, 2021; Takahashi, Yokoya ve Higuchi, 2023). Uzaktan çalışmanın iş performansı dışında, iş-aile-yaşam dengesi ile iş-aile çatışması, sosyal izolasyon ve sınırlı iletişim gibi birçok konuyla beraber sıkça ele alınmasından (Duran ve Hussein, 2022) hareketle, araştırma modeli yapılandırılmasına devam edilmiştir.

Kadınların işgücüne katılımı konusunda, esnek çalışma biçimleri ve özellikle uzaktan çalışma önemli bir katkı sağlamakta ve nitelikli işgücü kaybının önlenmesinde bu tür uygulamalar hem hükümetler hem de işverenler tarafından sıklıkla uygulanabilmektedir. Evden çalışma olanağı da sunan uzaktan çalışmaya kadın çalışanlar tarafından bakıldığında ekonomik hayata giriş ve aile rollerini terk etmek zorunda kalmadan kariyerlerini devam ettirebilme adına önemli bir fırsat olarak görülebilir (Kardam ve Toksöz, 2004). Ebeveynlerden ikisinin de çalıştığı ve literatürde çift kariyerli aile olarak anılan aile tipi başta olmak üzere tüm ailelerde iş-aile çatışması yaşanabilmektedir. Çalışanlar, zaman zaman işin, ailevi sorumlulukların yerine getirilmesinde, zaman zaman ise ailevi yükümlülüklerin iş gereklerinin yerine getirilmesinde zorlanabilir ki; bir nevi rol çatışması olarak adlandırılabilen bu çatışma

literatürde iş-aile çatışması olarak adlandırılmaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Bu bağlamda iş-aile çatışması da mevcut araştırmada ele alınmaktadır.

Uzaktan çalışmanın birtakım örgütsel handikaplara da yol açabildiği bilinmektedir. Uzaktan çalışma biçimi birtakım bilgi iletişim teknolojilerinin de kullanılmasını gerektirdiği için çalışanlar, uzun süreler teknolojik araçlarla haşır neşir olmak durumunda kalabilmektedir. Bu durum bazen işin kendisinden çok teknolojiyle vakit geçirmeye neden olabilir. Böylelikle çalışanlarda; zoom yorgunluğu, teknofobi ve bunlara bağlı, psikolojik zorlanma, stres, ruh sağlığı problemleri vb. durumlar ile (Van Zoonen ve diğerleri, 2021; Van Zoonen ve Sivunen, 2022; Zhang, Yu ve Marin, 2021) bu durumlarla da ilişkili olarak örgüt kültüründen kopuş, izole hissetme, iş yeri yalnızlığı, kurumsal aidiyet ve örgütsel bağlılık problemleri gibi birçok olumsuz duruma kapı açabilmektedir (Afota, Provost Savard, Ollier-Malaterre ve Léon, 2023; Becker, Belkin, Tuskey, ve Conroy, 2022; Chambel, Castanheira ve Santos, 2023; Hafermalz ve Riemer, 2021; Van Eck ve Jammaers, 2021; Van Zoonen ve Sivunen, 2022). Literatürde uzaktan çalışmanın işe yabancılaşma ile birlikte ele alındığı sınırlı sayıda araştırma olsa da (Çakır ve Seymen, 2023; Mahmoud ve diğerleri, 2024) yukarıda anılan uzaktan çalışmanın örgütsel davranış bağlamındaki bazı olumsuz etkilerinden yola çıkarak bu faktörlere yakın ilişkisi olan işe yabancılaşma da araştırmaya dâhil edilmiştir.

Uzaktan çalışmaya dair yapılan araştırmalar (Elshaiekh, Hassan, Abdallah ve 2018; Ferrara, Pansini, Vincenzi, Buonomo ve Benevene, 2022; Rebolledo, Vega ve Belmar, 2021; Eddleston ve Mulki, 2017; Lange ve Kayser, 2022; Toscano ve Zappala, 2021; Van Zoonen ve diğerleri, 2021; Van Zoonen ve Sivunen, 2022; Zhang, Yu ve Marin, 2021) göz önüne alınarak literatüre dayanak olabilecek ve katkı yapabilecek bir araştırma modeli belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmada, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisinde iş-aile çatışması ve işe yabancılaşmanın rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma amacından hareketle öncelikle modelde yer alan değişkenlere ilişkin kuramsal ve kavramsal çerçeveyi içeren bölüm oluşturulmuştur. Daha sonra ise söz konusu değişkenlerin literatürde beraber çalışıldığı araştırmalara değinilmiş ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi amacıyla değişkenlere ilişkin araştırma amacına uygun ölçekler belirlenmiş ve anket yardımıyla belirlenen örneklemden veriler elde edilmiştir. Söz konusu verilerin analizi için, araştırma modeline uygun olarak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), Analysis of Moment

Structures (AMOS) ve PROCESS Macro paket programları yardımıyla hipotezler test edilmiş ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Son olarak elde edilen bulgular, literatüre dayalı olarak tartışılmıştır.



BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Tezin ilk bölümünde araştırmaya konu olan uzaktan çalışma, iş-aile çatışması, işe yabancılaşma ve iş performansı değişkenlerinin kuramsal ve kavramsal yapıları incelenecektir. Böylece literatür taraması ile araştırma modeli yapılandırılması öncesinde, araştırmanın teorik altyapısı sunulmuş olacaktır.

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMA

Uzaktan çalışma kavramının tanımı, çalışma hayatındaki yeri ve önemi, çalışanlar, işverenler ve toplumlar açısından faydaları ile potansiyel zararlarından bahsedilecek bu başlıkta, tüm bunlardan önce söz konusu çalışma biçiminin aslında bir esnek çalışma türü olduğundan söz etmek yerinde olacaktır. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) amaçları doğrultusunda, son yıllarda sıkça tercih edilen insan kaynakları (İK) uygulamalarından biri olan esnek çalışma biçimleri ve bu kapsamda uzaktan çalışma modelleri olmuştur (Groen, Van-Triest, Coers ve Wtenweerde, 2018). Bilindiği gibi İKY, nitelikli işgücünü işletmeye kazandırmak ve elde tutmak, çalışanların örgüte bağlılığını ve motivasyonunu artırmak, iş tatminlerini yükseltmek ve performanslarını artırmak üzere birçok uygulamayı hayata geçiren bir işletme fonksiyonudur (Hoeg, 1987; Bingöl, 2019, s.5).

Gelişen teknoloji, iş yapış biçimlerinin değişimi ve yeni sosyal yaşam tarzıyla birlikte, esnek çalışma biçimlerinden olan uzaktan çalışma, aile dostu bir İK politikası olarak işverenlerce daha yaygın bir şekilde uygulanmaya devam etmektedir. Bu tür uygulamaların savaş, doğal afet, salgın vb. durumlarda işgücü kaybının önlenmesi adına oldukça yararlı olduğu da bilinmektedir (Sütlü ve Keleş-Tayşır, 2022). Öyle ki, tüm dünyada ve ülkemizde etkisini gösteren Kovid-19 pandemisi ile çok sayıda ilimizi etkileyen 6 Şubat 2023 tarihindeki Kahramanmaraş merkezli depremlerde bu tür uzaktan çalışma biçimleri devlet eliyle ve işverenlerce uygulamaya konulmuştur.

1.1.1. Esnek Çalışma Modelleri ile Uzaktan Çalışma İlişkisi

Esnek çalışma ve uzaktan çalışma kavramlarının literatürde birbirleri yerine kullanıldıkları sıkça görülmektedir. Özellikle de Türkçe kaynaklarda “uzaktan çalışma” kavramı yerine “esnek çalışma” kavramı kullanıldığı gözlemlenmektedir. Allen, Golden ve Shockley (2015) ise, bu iki kavram haricinde, yani “flexible work” ve “remote work” terimlerinin dışında “telecommuting, telework, virtual work, flexplace, distributed work,

distance work,” ve diğer bazı kavramların aynı çalışma biçimini ifade edecek şekilde kullanıldığını belirtmiştir. Ayrıca yerli ve yabancı literatür incelendiğinde esnek ya da uzaktan çalışma sistemini ifade etmek üzere “work from home (evden çalışma), out-of-office work (ofis dışından çalışma)” gibi kavramların kullanıldığı da görülmektedir (Allen ve diğerleri., 2015; Ayyıldız ve Arslan, 2023). Terimler incelendiğinde bu kavramların; “esnek çalışma”, “tele çalışma”, “uzaktan çalışma” ve “evden çalışma” olarak dört başlık altında toplandığı söylenebilir. Ancak özellikle esnek çalışmada hem mekân hem de zaman esnekliği olabileceğinden dolayı yalnızca zaman esnekliğinin olduğu bir çalışma biçiminde uzaktan, evden, tele ya da ofis dışı çalışma gibi durumlar mevcut olmayabilir. Bu anlamda başta bahsedilen esnek çalışma ve uzaktan çalışma kavramlarının ikisi birbirinden farklı kavramlardır ve farklı tanımları bulunmaktadır. Hem bu kavram kargaşasını bertaraf etmek hem de iki kavramın birbiri ile ilişkisini ortaya koymak faydalı olacaktır. Ancak kısaca belirtmek gerekirse “uzaktan çalışma”, esnek çalışma modellerinden bir tanesidir ve günümüzde sıklıkla kullanılan bir esnek çalışma biçimidir (Hunter, 2019).

1.1.2. Esnek Çalışma Kavramı ve Esnek Çalışma Modelleri

Türk Dil Kurumu (TDK), ‘esnek’ kelimesinin sözcük anlamı olarak; *“bir dış gücün etkisi altında uzamak, kısalmak, eğrilmek gibi biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkmasıyla eski biçimini alabilme özelliğinde olan, elastiki”* tanımlaması yapmıştır (TDK, 1998, s.730). Sosyal bilimlerde ve özelde yönetim bilimleri ile iş dünyasında ise esneklik, yeniliklere ve çevreye uyum kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır (Öztürkoğlu, 2013).

Literatürde ise esneklik, özellikle post-fordist bakış açısıyla bağlantılı olarak, ekonomi, iş yapış biçimi, sosyal ve teknolojik çevrelerdeki değişimlere ve gelişmelere ayak uydurma olarak tanımlanmaktadır (Karakoyunlu, 2003). Bir diğer ifadeyle esneklik kavramı, katı fordist yaklaşımların aksine, iş gücü piyasalarında, istihdam şekillerinde, iş uygulamalarında ve işte kullanılan teknolojilerde aşırı standardizasyonun azaltılması, işletmelerin çevikleştirilmesi anlamına gelmektedir (Sayer, 1989). Fordist iş organizasyonu büyük iş yerlerinde, 1970’lere kadar çok sayıda işçinin, kitle ya da seri üretimi gerçekleştirdiği organizasyonlardır (Jackson, 2006; Saklı, 2013). Binddiği üzere bu tip organizasyonlarda yoğun iş bölümü ve uzmanlaşma hâkimdi. Sonrasında ise

organizasyonlarda daha çok kişiye özel üretim, çok çeşitlilik arz eden ürün, esnek üretim biçimi ve esnek işgücü olarak post-fordizm kavramı ortaya çıkmıştır (Jessop, 1992, s.48).

Esnek çalışma sistemi de post-fordist anlayışla organizasyonlarda uygulamaya geçilen bir iş yapış biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Esnek çalışma tanımı için literatürde, mevzuatta ya da ulusal/uluslararası kuruluşların düzenlediği çeşitli raporlarda, birçok farklı ifadeye rastlanmaktadır. Çalışan açısından değerlendirildiğinde literatürde esnek çalışma; çalışanın, yasalar çerçevesinde, bir kuruluş bünyesinde başlangıç ve bitiş saatleri önceden belirlenmiş bir biçimde çalışması yerine, işverenin ve çalışanın toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi enstrümanları da kullanarak iş koşullarını ihtiyaçlara göre farklı biçimlerde oluşturulabilmesine olanak sağlayan iş yapış biçimidir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010). Ülkemizde esnek çalışmanın mevzuata girmesi 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkarılmasıyla olmuştur. Kanunda yapılan düzenlemelerle uygulamada var olan; geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma ve kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma biçimleri mevzuata da girmiştir (Kaya ve Doğan, 2016).

Esnek çalışma modellerine ilişkin ise literatürde farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Örneğin, Baltes ve diğerleri (1999), yaygın olarak kullanılan esnek çalışma stillerini “*flextime – esnek zamanlı çalışma*”, “*compressed work week – haftalık sıkıştırılmış çalışma*”, “*part time – kısmi zamanlı çalışma*”, “*telecommuting – uzaktan çalışma*” gibi dört temel ekseninde toplamıştır. Öte yandan Gökbayrak (2005), esnek çalışmayı; “iş yeri esnekliği, iş süresi esnekliği ve iş yasaları esnekliği” olarak üç ana başlıkta toplamıştır. Giannikis ve Mihail (2011) ise esnek çalışma çeşitlerini; “saatlerin programlanmasında esneklik” (esnek zaman, haftalık sıkıştırılmış çalışma, vardiyalı çalışma vb.), “çalışılan saat süresinde esneklik” (part-time çalışma, iş paylaşımı vb.), “iş yerinde esneklik” (evden çalışma, uydu ofis uygulamaları vb.), “izin düzenlemelerinde esneklik” (ebeveyn izinleri, özel izinler, ücretsiz izinler vb.) olarak dört ana başlığa ayırmıştır. Öztürkoğlu (2013), ise daha detaylı bir ayırım ve kavramsallaştırma çalışması yaparak esnek çalışmayı 11 başlığa ayırmıştır. “kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, kayan (esnek) iş süresi, çağrı üzerine çalışma, evde çalışma, tele (uzaktan) çalışma, ödünç iş ilişkisi, yoğunlaştırılmış iş haftası modeli, yıllık iş süreleri modeli, emekliliğe yumuşak geçiş modeli ve vardiya modeli” olarak yapılan ayırımı ayrıca, Tele (Uzaktan) Çalışma stillerini; *evde büro*, *uydu büro*, *komşu büro* ve *gezici büro* olarak 4 başlık halinde sınıflandırmıştır.

Tüm bu ayrımlar ve gruplandırmaların yanı sıra Avcı ve Yavuz (2020), literatürde yapılan esnek çalışma stillerine dair gruplandırmalardan yola çıkarak, esnek çalışma biçimlerini altı başlıkta gruplandırmıştır:

1. Kısmi Zamanlı Çalışma
2. İş Paylaşımı
3. Esnek Zamanlı Çalışma
4. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma Haftası
5. Emekliliğe Yumuşak Geçiş
6. Uzaktan Çalışma (Avcı ve Yavuz, 2020).

1.1.3. Esnek Çalışma Modelleri ve Bir Esnek Çalışma Biçimi Olarak Uzaktan Çalışma

Esnek çalışma biçimlerine dair tek bir doğru gruplandırma olamayacağı gibi literatürde yapılan çeşitli gruplandırmaların varlığı ile birlikte yukarıda Avcı ve Yavuz (2020)'un yaptığı gruplandırma, makul gruplandırmalardan biri olarak görülebilir. Esnek çalışma biçimlerinin altı başlıkta toplandığı bu görüşe göre oluşan başlıkları kısaca açıklamak, sonrasında ise mevcut araştırmaya konu olan ve esnek çalışma biçimlerimden biri olan uzaktan çalışma kavramını açıklamak yerinde olacaktır.

Kısmi Zamanlı Çalışma: Uluslararası literatürde “*part-time work*” olarak adlandırılan kısmi zamanlı çalışmada üç temel unsur mevcuttur. Bunlar; azaltılmış çalışma süresi, süreklilik ve ihtiyari durum unsurlarıdır (Aydoğdu, 2012). Özetle normal (uluslararası standartlar ya da ilgili mevzuatta yer alan süreler) çalışma sürelerinden önemli derecede kısa, süreklilik arz eden ve isteğe bağlı olan bir çalışma düzenidir.

İş Paylaşımı: Bu çalışma stilinde bir iş, birden fazla kısmi süreli çalışan tarafından yerine getirilmektedir. Tam zamanlı çalışma gerektiren bir işin, kısmi zamanlı çalışanlar tarafından hem kendi çalışma saatlerine hem de iş yerinin düzenine uygun şekilde planlanarak yürütüldüğü bir sistemdir (Öztürkoğlu, 2013).

Esnek Zamanlı Çalışma: Esnek zamanlı çalışma uygulamasında günlük çalışma süresinin belirlenerek, günün hangi saatlerinde çalışılacağına ilişkin değişken olduğu ya da çalışanın belirlediği bir sistem kurulabileceği gibi, hangi saatlerde çalışılacağı serbestliğinin yanı sıra günlük kaç saat çalışılacağı da çalışan tarafından belirlenen bir sistem oluşturulabilir (Avcı ve Yavuz, 2020). İkinci sistemde iş yeri haftalık ya da aylık çalışması gereken bir saat belirleyebilir ve ücret buna göre ödenebilir. Bir başka deyişle

saatlik ücret üzerinden bir ödeme gerçekleştirilebilir. İş sözleşmelerinde yer alan hususlar bu konuları düzenlemektedir.

Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) Çalışma Haftası: Temelde 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen haftalık 45 saatlik çalışma zamanını (bu sınırı aşan kısmının fazla mesai olarak ücretlendirilmesi gerekir) 5 ya da 6 güne yayılması esasının dışında haftalık çalışma saati olarak öngörülen 45 saati 3-4 günlük zaman diliminde gerçekleştirilmesine dayanan çalışma biçimidir. Bu tipteki bir çalışma modelinin hem işveren hem de çalışan açısından çeşitli getirileri bulunmaktadır (Öztürkoğlu, 2013).

Emekliliğe Yumuşak Geçiş: Hem çalışan hem de işveren açısından çeşitli faydalar sağlayan bir çalışma tipi de emekliliğe yumuşak geçiş modelidir. Çalışanların tam manasıyla emekli olmadan önce çalışma yoğunluklarını azaltıp iş yerlerine daha az gelmelerini sağlayan bu modelde çalışan açısından, emekli olunca tamamen işten uzaklaşmanın yaşatabileceği “şok etki” sinin azaltılması amaçlanır. Aynı zamanda söz konusu geçiş döneminde çalışanın, başka bir çalışana işi devretmesi açısından ve kurumsal hafızanın doğru bir şekilde korunması açısından işverenlere ve işletmeye katkı sunan bir model teşkil edilmektedir (Göçer, 1994).

Uzaktan Çalışma: Esnek çalışma türlerinden sonuncusu olan uzaktan çalışma biçimi ise temelde, zaman esnekliği sağlayan bir model olmanın yanı sıra çalışanlara mekânsal bir esneklik de sağlayan bir iş modelidir. Uzaktan çalışma kavramının tanımına, uzaktan çalışmanın, çalışan ve işveren açısından sağladığı faydalar ya da söz konusu gruplar açısından sakıncaları vb. konulara, birinci bölümün bundan sonraki kısımlarında detaylı bir biçimde yer verilecektir.

1.1.4. Uzaktan Çalışma Kavramı

Uzaktan çalışma kavramına ilişkin tanımlamalar, yukarıda da bahsedildiği üzere hem yerli ve yabancı literatürde hem de ülkemiz mevzuatında çeşitli biçimlerde yer almaktadır. Kavram, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinde,

“Uzaktan çalışma; işçinin, 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 ilişkisidir”

şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu iş sözleşmesi için, işin tanımı ve yapılış biçimi, yeri ve süresi, ücretler, işin yürütülmesinde gerekli olan ve işveren tarafından sağlanacak

ekipman, altyapı, işveren-çalışan iletişim kanalları ve kuralları gibi hususlara da aynı maddede, sözleşmede bulunması gereken unsurlar olarak yer verilmiştir.

Öte yandan uluslararası boyutta uzaktan çalışmaya ilişkin yazılı bir sözleşme niteliğini haiz tek yazılı metin olma özelliği taşıyan Tele (Uzaktan) Çalışma Avrupa Çerçeve Anlaşması imza altına alınmıştır. Kamu kesiminin, çeşitli meslek kuruluşları ve sendikaların taraf olduğu sözleşmede uzaktan çalışma;

“bir iş sözleşmesi çerçevesinde işletmeye ait ofislerde de gerçekleştirilebilen bir işin, teknolojik iletişim araçları kullanılarak ve rutin bir biçimde belirlenmiş zaman çerçevesinde (tamamen uzaktan ya da haftalık belirli saatlerde uzaktan) işletmeye ait bir iş yeri dışında gerçekleştirilen iş yapma biçimi”

olarak tanımlanmıştır (Aydın, 2008, s.352). Ayrıca International Labour Organization- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), uzaktan çalışmayı, işin tamamı ya da bir kısmının klasik iş yerleri dışında bir lokasyonda gerçekleştirilmesi olarak tanımlamaktadır (ILO, 2020, s.5).

Görüldüğü gibi uzaktan çalışma ve bu çalışma biçimine ait kapsamlı detaylar, uygulamada yaygın kullanılmasının yanı sıra ulusal mevzuata da girmiş durumdadır. Ayrıca bu çalışma biçimine dair hukuki çalışmalar Kovid-19 pandemisinden de çok öncelere dayanmaktadır. Zira ilgili maddenin kanun metnine girmesi ve çeşitli değişikliklerin yapılması 2016 yılında gerçekleştirilmiştir.

İş Kanunu’nun 14. maddesinde yer alan ve yukarıda anılan hususların yanı sıra, uzaktan çalışmaya dair diğer detayların düzenlenmesine ilişkin Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (mevzuatın çıkarıldığı tarih itibarıyla olan ismi) tarafından çıkarılan yönetmeliğe atıf yapılmaktadır. İlgili yönetmelik çerçevesinde ise yukarıda sayılan, uzaktan çalışma sözleşmesinde yer alması gereken birçok hususa değinilmektedir.

Mevzuatta yer alan tanımlama ve tariflerin yanı sıra, uzaktan çalışma kavramına dair ulusal ve uluslararası literatürde de çeşitli tanımlara yer verilmiştir. Kavrama ilişkin tanımlara geçmeden önce literatürde yer alan uzaktan çalışmaya ilişkin farklı ifadelerle açıklık getirmek yerinde olacaktır. Allen ve diğerleri (2015), yaptıkları bir araştırmada uzaktan çalışma kavramının yanı sıra literatürde yer alan; tele çalışma, evden çalışma, mobil çalışma, sanal çalışma vb. kavramları da ayrı ayrı değerlendirmişlerdir. Örneğin U.S. Office of Personnel Management (2013) yayınladığı bir resmi raporda uzaktan çalışma, yazılı bir sözleşme kapsamında çalışanların ofis dışında iş yapmasının

planlandığı ve bir çalışanın düzenli ve yinelenen bir şekilde ofiste fiziken bulunmasının beklenmediği esnek bir çalışma düzeni olarak tanımlanmıştır.

Bu kavramlardan tele çalışma ise Fonner ve Roloff (2010) tarafından, çalışanların iş yerleri dışında çeşitli bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla iş edimlerini gerçekleştirdiği bir çalışma düzeni olarak tanımlanmıştır. Sanal çalışma ekipleri ya da sanal çalışma olarak bilinen çalışma yöntemi ise Tworoger, Ruppel, Gong ve Pohlman (2013) tarafından, coğrafi olarak dağınık bir şekilde bulunan çalışanların, teknoloji yardımıyla ve yüz yüze iletişim kurmaksızın bir işi ortaklaşa gerçekleştirmeleri olarak tanımlanmıştır.

Evden çalışma ise, uzaktan çalışmanın temel koşullarına uygun bir çalışma biçimidir; ancak bu modelde, çalışma mekânı yalnızca çalışanın yaşadığı evdir (Morganson, Major, Oborn, Verive ve Heelan, 2010). Diğer bir deyişle, esasen uzaktan çalışma biçiminde olması gereken, çeşitli teknolojik iletişim araçları sayesinde çalışanın evi de dahil olmak üzere, ofis dışı herhangi bir yerden işlerin yürütülmesi söz konusu olduğuna göre evden çalışma, uzaktan çalışmanın bir alt türü olarak kabul edilebilir (Şakar ve Erkan-Şahin, 2021).

Gerek mevzuatta gerekse literatürde yer alan tanımlardan yola çıkarak, evden çalışma, tele çalışma, sanal çalışma, dağıtılmış (coğrafi konum olarak dağınık yerlerden) çalışma, hibrit çalışma, mobil çalışma vb. kavramlarla aslında genel olarak “remote work” yani “uzaktan çalışma” anlaşılmaktadır (Bellmann ve Hübler, 2021). Dolayısıyla mevcut araştırmada tüm bu çalışma sistemlerinin yerine en kapsayıcı kavram olarak değerlendirilen, uzaktan çalışma kavramı kullanılacaktır. Uzaktan çalışmanın ilişkili olduğu, parçası olduğu ya da parçaları olan diğer kavramlardan ayıracak şekilde net bir sınır çizmek zor olsa da (Castleman ve Adie, 1997) literatür ve hukuki metinlerdeki tanımlardan yola çıkarak uzaktan çalışma kavramına dair genel bir tanım yapmak yerinde olacaktır. Uzaktan Çalışma: Geleneksel şekilde, iş sözleşmesiyle bağlı bulunan şirketin ofisinden yürütülebilecek bir işin, bilgi iletişim teknolojili araçların yardımıyla şirket ofisleri dışındaki ev, kiralık hap ofis vb. mekanlarda, düzenli olarak tamamen ya da günlük-haftalık-aylık belirli saatlerle sınırlı olarak yürütülmesidir.

Uzaktan çalışmanın, çalışanlar ve işverenler açısından ayrı ayrı avantajları ve dezavantajlarından bahsetmek mümkündür. Literatürde her iki kesim açısından da uzaktan çalışma biçiminin getirilerinden ya da birtakım olumsuz etkilerinden söz eden

alışmalar mevcuttur. Öncelikle alışanlar açısından sonra da işverenler açısından uzaktan çalışmanın neden olduğu olumlu ve olumsuz etkilerden bahsetmek yerinde olacaktır.

1.1.5. Uzaktan çalışmanın alışanlar Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Bu bölümde uzaktan çalışma biçiminin, çalışanların gerek iş hayatları gerekse genel olarak sosyal hayatlarına dair olumlu ve olumsuz etkilerine yer verilecektir.

1.1.5.1. Uzaktan çalışmanın alışanlar Açısından Avantajları

Uzaktan alışma her şeyden önce geleneksel çalışma biçimine alternatif bir esnek çalışma biçimi olarak görülebilir. Alternatif olması da esasında iş yeri, çalışan, iş talepleri, işletme stratejileri, iş gerekleri ile teknolojik altyapının uyumu vb. faktörlerin işin, geleneksel yöntemlerle yapılmasından çok, uzaktan yapılmasının daha etkin ve verimli olması halinde uzaktan çalışmanın tercih edilebileceği anlamına gelmektedir.

Literatür incelendiğinde çalışanın iş özerkliği ve buna bağlı olarak gelişen iş motivasyonuna yansıyan olumlu etki, uzaktan çalışmanın çalışanlara sağladığı önemli avantajlardan biri olarak görülmektedir (Mattarelli ve Tagliaventi, 2010). Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların, uzaktan çalışmaları sayesinde daima bir kontrol altında olmama durumları, onlara “bağımsız olma” duygusunu yaşatmakta ve otokontrol zorunluluğu hissettirerek inisiyatif geliştirmelerinde yardımcı olmaktadır (Bellman ve Hübler, 2021). Çalışanların kendisini özerk hissetmesi de motivasyonlarını olumlu etkileyerek öznel iyi oluş ve iş tatmini düzeylerini artırmaktadır (Dolan, Peasgood ve White, 2008; Ryan ve Deci, 2001; Wheatley, 2017).

Öte yandan çeşitli çalışma raporları incelendiğinde oldukça artış gösteren başka bir durumun varlığı da göze çarpmaktadır ki bu; ailedeki her iki ebeveynin de çalışmasıdır (Bloom, Liang, Roberts ve Ying, 2015). Örneğin 2015 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Ekonomik Danışmanları Konseyinin yayımladığı bir raporda, mevcut ekonomik koşulların her iki ebeveynin birlikte çalışma zorunluluğuna işaret etmektedir (Council of Economic Advisors, 2015). Aynı kuruluşun 2010 yılında yayınladığı bir başka raporda ise anne-babaların birlikte çalışma zorunluluğu göz önüne alınarak geleneksel çalışma biçimlerinden uzaktan-hibrit çalışma düzenlemelerine geçmenin iş-aile-yaşam dengesi açısından teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Council of

Economic Advisors, 2010). Yapılan araştırmalarda da söz konusu raporlara paralel olarak uzaktan çalışma uygulamalarının iş-aile ve aile-iş çatışmalarını azaltmakta etkili bir yöntem olarak görölmektedir (Bloom ve diğeri., 2015; Nadiv, 2022; Otonkorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta ve Kaittila, 2022; Sullivan, 2012).

Uzaktan çalışmanın, çalışan bireyler açısından etkilerini ele alan makaleler incelendiğinde çalışanların iş sözleşmelerine bağılı olarak ulaşım, yemek vb. bazı maliyetlerin çalışanlar tarafından sağlandığı durumlarda bu tür maliyetlerden kurtulması gibi faydalardan söz edilmektedir (Baruch, 2000; Harpaz, 2002; Linden, 2014). Yine bazı araştırmalarda çeşitli sosyal becerilerin gelişmesi, zaman yönetiminin iyileşmesi, performans yükselişi, üretkenlikte iyileşme, ulaşım harcanan zamanın azalması, bireyin sosyal hayatına daha fazla zaman ayırması ve işle ilgili stres kaynaklarının azalması gibi birçok faydası sıralanmış ve bazı bireysel özelliklere (belirli yaşlardaki çocuk sahibi anneler, engelli bireyler vb.) (Linden, 2014) göre bir işte çalışmanın en uygun hatta tek yolunun uzaktan çalışma olduğı belirtilmiştir (Baruch, 2000). Ayrıca fiziksel bir ofise ulaşma zorunluğunun olmaması, özellikle büyük metropollerde, trafik yoğunluğı olan ve seyahat sürelerinin nispeten fazla olduğı bölgelerde, işe-ofise gitmek yerine evinden ya da farklı lokasyonlarda bulunan kiralık ofis konseptlerinden çalışma özgürlüğü, çalışanlar için ciddi zaman tasarrufu sağlayabilmektedir (Stiles ve Smart, 2021).

1.1.5.2. Uzaktan Çalışmanın Çalışanlar Açısından Dezavantajları

Önceki alt başlığın girişinde ifade edildiğı gibi, esnek bir çalışma düzeni olarak örgütlerin sistemlerinde olduğı kadar çalışanların hayatlarında da birçok değışikliğe yol açabilen bir çalışma düzeni olarak kabul edilen uzaktan çalışma biçiminin, avantajlarının yanı sıra potansiyel dezavantajları da mevcuttur. Nitekim uzaktan çalışma en azından geleneksel çalışma biçimine göre yeni bir çalışma sistemidir ve yeniliklerin getirdiğı avantajlar olduğı gibi bazı olumsuz ‘sürpriz’leriyle karşılaşıma olasılığı da vardır. Aynen International Business Machines (IBM)’in kişisel bilgisayarları geliştirmesiyle birlikte ortaya çıkan bazı yeni problemler gibi (Chesbrough ve Teece, 2002).

Uzaktan çalışma biçiminde ortaya çıkabilecek, çalışanların birbiriyle sınırlı ya da eksik iletişimi, sosyal ortamların azalması gibi koşullar (Sproull ve Kiesler, 1986) çalışanlarda yalnızlık hissi oluşturabilmekte ve ekip ruhunun oluşmasında zorluklar meydana getirebilmektedir (Baruch, 2001). Ayrıca söz konusu sosyal iletişim azlığı çalışanların kendilerini izole hissetmesine, akran (eř statü) desteğı yetersizliğı ve buna

bağlı stres kaynaklarının artmasına neden olabilmektedir (Prasad, Vaidya ve Mangipudi, 2020).

Uzaktan çalışmanın, bir esnek çalışma biçimi olduğu daha önce ifade edilmişti. Söz konusu esneklik çalışanlara mekân esnekliği sağladığı gibi çalışma zamanı esnekliği de sağlayabilmekteydi. Bu konudan hareketle uzaktan çalışma biçiminin çalışanlara sağladığı zaman esnekliği, bazen çalışanların başında “dert” açabilmektedir. Bazı araştırmalarda çalışanların mesai saatlerindeki belirsizlikten yakındıkları ve söz konusu mesai saati sınırlarındaki belirsizlik durumunun iş hayatı dışındaki sosyal hayatlarını olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Mann ve Holdsworth, 2003). Bunun aksi de mümkündür. Öyle ki, sosyal yaşam ve ailevi sorumlulukların mesai saati mefhumunun belirsizliğinden kaynaklı olarak kimi zaman iş yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesinde engel teşkil edebilmektedir. Uzaktan çalışıyor olmanın ve mesai saatlerindeki esnekliğin çalışanlar açısından bir diğer olumsuz yanı da presenteizm olarak karşılırlarına çıkabilmektedir. Özellikle evden çalışanlar için işverenler, çalışanları hasta da olsa onlardan işe devam etmelerini bekleyebilmektedir (Montreuil ve Lippel, 2003).

Çalışanların uzaktan çalışma durumlarını yeterince desteklemeyen, özellikle de teknik altyapı konusunda çalışanların işini kolaylaştırıcı uygulamalardan kaçınan işyerleri de çalışanlar için önemli bir handikap sayılabilir (Gray, 1995). Ayrıca uzaktan çalışma sırasında teknolojik altyapının kullanılması, işveren tarafından gerekli önlemlerin alınmaması durumunda siber güvenlik risklerine kapı açarak çalışanlar üzerinde teknoloji temelli strese yol açabilmektedir (Medina-Rodríguez, Casas-Valadez, Faz-Mendoza, Castañeda-Miranda, Gamboa-Rosales ve López-Robles, 2020).

Son olarak uzaktan çalışma, çevrimiçi toplantıların yapılmasını hatta bu türden toplantıların çok sık yapılmasını gerektirebilir. Özellikle bankalarda ya da işletmelerin çeşitli satış-pazarlama departmanlarında müşterilerle görüntülü görüşmeler yapılmasını gerektirebilmektedir (Das, Tang, Ringland ve Piper 2021). Son zamanlarda bu tip görüntülü ya da görüntüsüz görüşmeler, bireylerde zoom yorgunluğu adı verilen bir tür tükenmişliğe yol açabilmektedir (Yaman ve Hocaoglu, 2022).

Zoom yorgunluğu, Wiederhold (2020) tarafından çevrimiçi platformların bireyler tarafından çok sık bir şekilde kullanılmasından dolayı ortaya çıkan bir tür yılgınlık, yorgunluk olarak ifade edilmiştir. Uzaktan çalışma uygulamalarının BT sektörü, çevrimiçi satış-pazarlama, çağrı hizmetleri, bankacılık vb. sektörlerde daha yoğun

kullanıldığı bilinmektedir. Uzaktan çalışılan sektörlerde örgüt içi iletişim sağlanması yine çevrimiçi toplantılar başta olmak üzere bilgisayar teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanılmasını gerektirdiği göz önüne alınacak olursa zoom yorgunluğu, uzaktan çalışan bireylerde ortaya çıkması beklenen bir olgudur (Bailenson, 2021).

1.1.6. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Avantajları ve Dezavantajları

Çalışanlar açısından uzaktan çalışmanın yararları ve potansiyel zararları olduğu gibi işverenler açısından da uzaktan çalışmanın pozitif yanlarının olduğu gibi “karanlık” taraflarından da söz etmek mümkündür. Bu bölümde de işverenler açısından her iki yön ele alınacaktır.

1.1.6.1. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Avantajları

Çalışanların toplu taşıma harcamaları, araç yakıt ve bakım-onarım harcamaları, park ücretleri vb. maliyetlerin işverenlerce karşılandığı iş sözleşmelerinde, işletmeler anılan bu maliyetlerden kurtulmuş olurlar (Daniels, Lomond ve Standen, 2000, s.3). Gerçekte iş sözleşmesi kapsamında yemek, ulaşım vb. tali giderlerin işverenler tarafından karşılandığı durumlarda bu tür maliyetler, işletmeler açısından oldukça zorlayıcı olabilmektedir. Özellikle emek yoğun bir şekilde işleyen kurumlarda bu türden maliyetler, işletmelerde üzerinde durulması gereken ve işletmeye getirdiği yükün olabildiğince azaltılması gereken hususlardır (Özdemir ve Akpınar, 2002). İşletmeler, uzaktan çalışma sayesinde dijitalleşmenin avantajlarından yararlanarak ulaşım ve yemek gibi birçok maliyeti azaltma veya ortadan kaldırma imkânı elde etmektedir (Faulds ve Raju, 2021).

Bir diğer maliyet avantajı ise ofise yapılan harcamaların minimize edilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Geleneksel çalışma modelinin aksine çalışanlar için fiziki bir ofise ihtiyaç duyulmaması ya da çok daha küçük alanların yeterli olabilmesi işverenlerin ofisler için harcayacağı birçok maliyet kalemine yapacağı harcamaları ortadan kaldırabilmekte ya da azaltabilmektedir. Örneğin, arsa, arazi, bina vb. alanlar için ödenecek kiralardan ve söz konusu yerler için yapılacak enerji (aydınlatma, ısınma vb. ihtiyaçlar için) harcamalarından işverenler, tamamen ya da kısmen kurtulabilmektedir (Bloom ve diğerleri, 2015).

Uzaktan çalışmanın, çalışanların işe devamlarını kolaylaştırması açısından işverenlere birtakım faydaları olduğu da bilinmektedir. Çalışanların trafik aksamaları, ailevi problemleri, sosyal yaşamlarındaki bazı gereksinimlerine rağmen işe devam edebilmeleri, uzaktan çalışma yöntemleri sayesinde sağlanabilmektedir. Uzaktan çalışma biçimi çalışanların işe gidip gelme zorunluluğunu ortadan kaldırdığı için iş yerindeki bazı stres, kaygı vb. faktörlerden uzak olarak işe devamını sağlayarak absenteizmi azaltabilmektedir (Gerich, 2022; Nowrouzi-Kia ve diğerleri, 2024). Bazen bu durum presenteizme de yol açabilmektedir. Dolayısıyla buradaki dengenin iyi belirlenmesi gerekir. Zira uzaktan çalışanlar hasta olduklarında ya da geçerli başka bir mazeretleri olsa da işe devam baskısına ve mobbinge maruz kaldıklarında iş stresi vb. olumsuzluklar yaşayabilmektedir (Montreuil ve Lippel, 2003; Nowrouzi-Kia ve diğerleri, 2024).

Esnek çalışmanın bir türü olan uzaktan çalışmanın zaman ve mekân esnekliği sağlaması, çalışanlarda özerklik hissi ve planlamalarında özgürlük sağlarken, üretkenliklerini de artırmaktadır (Aksoy, Güney, Aslan, İnel ve Akdağ, 2021). Bununla birlikte işe devamsızlığı düşüren de bir etkiye sahiptir (Chiru, 2017). Nitekim uzaktan çalışma, olumsuz hava koşulları ya da bazı hastalık durumlarında çalışanların iş görmelerine olanak tanıyan bir çalışma biçimidir. Ayrıca bu kolaylık işletmeye coğrafi olarak uzak ve vasıfları nadir bulunan işgücünün istihdamı konusunda da olanak sağlamaktadır (Chiru, 2017). Böylece işletmeler, işgücü piyasasının tamamından, dünyanın her yerinden donanımlı profesyonellerle çalışma olanağı bulurlar. Aslında herhangi bir şirkete bağlı olmaksızın serbest meslek erbabı ya da günümüzde daha yoğun kullanılan ismiyle “freelancer” olarak işletmelere tam zamanlı bir iş sözleşmesiyle bağlı olmadan işletmeler adına iş yapan ve işgücüne bu yolla katılan çalışanlar, gig ekonomisi olarak adlandırılan çalışma sistemine dahil olmaktadır (Lepanjuuri, Wishart ve Cornick, 2018). Bu sayede işgücü piyasasında, çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomileri adına önemli ölçüde verimlilik artışı sağlanmaktadır (Şen ve Bütün, 2021).

Ayrıca zamansal ve mekânsal esneklikler, çalışanlara iş hayatları haricinde kalan ailevi ve sosyal hayatlarına daha fazla zaman ayırabilme imkânı sunar. Genel olarak işgücü piyasasında ortalama çalışma saatleri halen oldukça uzun sayılabilir ve ülkemiz de bu konuda Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) verilerine göre 2021 yılı itibarıyla (en güncel veri) Kolombiya’dan sonra en uzun çalışma saatlerine sahip 2. ülke konumundadır. (OECD Raporu, 2022). Aslında insan ömrünün

önemli bir kısmı çalışma hayatı ile geçiyor denebilir. Ancak insan olmanın gereği olarak aile ve sosyal yaşam doyumu da oldukça önemli unsurlardır. Uzaktan çalışma sayesinde elde edilen esneklik ve özerklik ile bireyler, çalışma hayatı dışındaki yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilmekte ve iş-aile-yaşam dengesini daha sağlıklı bir şekilde kurabilme fırsatını elde edebilmektedirler (Choudhury, Foroughi ve Larson, 2021).

Son olarak en somut örneği, Kovid-19 sürecinde görülen iş güvenliği ve sürdürülebilirlik ya da iş görme eyleminin sürekliliği konularındaki avantajdan bahsedilebilir. Uzaktan çalışma, doğal afetler ve salgın hastalıklar gibi olağanüstü durumlarda uzaktan çalışma sistemini benimsemiş işletmeler için işlerin aksamamasına olanak tanımakta ve süreklilik noktasında ciddi bir rekabet avantajı sağlamaktadır (Sütlü ve Keleş-Tayşir, 2022). Günümüzde hızla değişen koşullar nedeniyle ise rekabet avantajı konusu, işletmelerin stratejik yönetim bağlamında en fazla üzerinde durması gereken konular arasında yer almaktadır (Gürpınar ve Döven, 2007). Uzaktan çalışma biçimini normal şartlarda benimsemeyen şirketler ise bazı olağanüstü durumlarda işlerin büyük ölçüde devamını sağlayabilmek adına uzaktan çalışma sistemine geçerek iş kaybını önlemeye çalışırlar (Adhikari ve diğerleri, 2020). Nitekim, Kovid-19 döneminde kamu-özel fark etmeksizin tüm sektörlerde, 6 Şubat Kahramanmaraş depremlerinde ise özellikle eğitim-öğretim hizmetlerinde ülkemizde bu tür örnekler yaşanmıştır.

Salgın hastalıklar veya bazı özel güvenlik tehditlerinin olduğu koşullarda hem işlerin devamını hem de çalışan sağlığını ve güvenliğini sağlamak adına işletmeler, geçici olarak uzaktan çalışma biçimine geçmekte ya da uzaktan çalışma sistemini benimsemiş işletmeler sağlık ve güvenlik tehditlerinin olduğu durumlarda işin devamlılığı ya da çalışan güvenliği konularından olumsuz olarak etkilenmemektedirler (Özer, 2018).

1.1.6.2. Uzaktan Çalışmanın İşverenler Açısından Dezavantajları

Uzaktan çalışanların kontrol edilmesi, performans değerlendirmesi ve özellikle evden çalışanlarda konsantrasyon ve motivasyon konularında zorluklar yaşanabilmektedir (Baruch, 2000). Sabit bir ofiste yürütülmeyen işlerde sabit bir iş akışı olamayacağından hareketle yöneticiler iş gereklerine yönelik kontrol faaliyetlerini de etkin bir biçimde yerine getiremeyebilir (Takahashi ve diğerleri, 2023). Bu anlamda kontrol faaliyetlerinin yetersizliğinden kaynaklı bireysel ve örgütsel performans ölçümleri yetersiz kalabilmekte ve önlem alınmadığı takdirde bu durum hem bireysel hem de örgütsel performansın düşmesine neden olabilmektedir. Literatür incelendiğinde

uzaktan çalışma uygulamalarının denetimi için bireysel ve örgütsel kontrol üzerine odaklanmış birçok çalışmanın bulunması (Becker ve diğerleri, 2022; Burbano ve Chiles, 2022; Leclercq-Vandelannoitte, 2021; Li, Zheng ve Xia, 2023) hem akademide hem de sahada bu konunun fazlasıyla önemsendiği ve konuya çözüm bulunmaya çalışıldığının önemli bir göstergesi sayılabilir.

Bazı kurumlarda çalışanlar, pozisyonları, iş tanımları, kurum tercihleri, kişisel tercihler vb. nedenlerle bir kısmı uzaktan çalışma bir kısmı ise geleneksel çalışma yöntemleriyle çalışıyor olabilir. Bazı kurumlarda ise çalışanların tamamı uzaktan çalışmakta ve bu yöntem kuruluş tarafından tümüyle benimsenmiş durumdadır. Her iki durumda da örgütler, takım çalışması ve takım ruhunun getirdiği sinerjik faydalardan mahrum kalabilmektedir (Zhang, Yu ve Marin, 2021). Tamamen uzaktan çalışma biçiminin benimsendiği örgütlerde çalışanlar, çeşitli sebeplerle sıklıkları değişmekle birlikte farklı sıklıklarda ve ancak çevrimiçi toplantılarda bir araya gelmektedir. Söz konusu toplantılarda yukarıda da belirtildiği gibi sınırlı iletişim, sınırlı sosyalleşme vb. nedenlerle “takım ruhunun” oluşması konusunda zafiyetler meydana gelebilmektedir. Öte yandan kısmi bir uzaktan çalışma durumunda da (gerek hibrit çalışma gerekse çalışanların bir kısmı ile ilgili) benzer sorunlardan dolayı çalışanların bir kısmı ya da tamamı açısından örgüt içi birliktelik ve takım çalışması faydaları konusunda olumsuz birtakım durumlar ortaya çıkabilir (Özen-Güzel ve Ağlargo , 2024). Takım çalışması ve takım ruhu anlayışının eksikliği ise performans açısından istenmeyen durumları ortaya çıkarabilmektedir (Ardıç, Akbolat ve Irk, 2021). Nitekim iş yeri arkadaşlığının iş performansını olumlu etkilediği de ( zyer, Irk ve Anaç, 2015) göz önünde bulundurulacak olursa, birlikte hareket etmenin sinerjik faydalarından işyerleri ve işverenler uzaktan çalışma nedeniyle faydalanamayabilir.

Çalışanların birlikteliği konusunda ortaya çıkan bu yetersizlik aynı zamanda örgüt kültürünün oluşmasında zorluklar meydana getirebilir (Youngblood, 2009, s. 23-24). Bu durum güçlü örgüt kültürünün, içsel bir denetim mekanizması oluşturması sebebiyle çalışanların motivasyonun artması ( ahin, 2010),  alışma ortamında minimum çatışma ( zkara ve Tunç, 2020) gibi potansiyel olumlu etkilerinden örgütleri mahrum bırakabilmektedir (Bilgino lu, 2021). Örgüt kültüründen yoksun kalan çalışanların örgütsel bağlılığı ve buna bağlı olarak motivasyonları, i  tatminleri ve i  performanslarında azalışlar meydana gelebilir ( akan, 2021). Ancak yeni i  modellerine

ve değişen sosyolojik duruma ayak uydurmak, örgütler için bir zorunluluktur. Bu anlamda teknolojidaki gelişmeler ve bilgi iletişim teknolojilerinin iş yapış biçimlerini ve dolayısıyla sosyal hayata etkileri neticesinde işverenlerin bu yeni şartlara uygun bir biçimde örgüt yapılarını değiştirmeleri gerekmektedir. Bunu başaran işverenler, güçlü örgüt kültürü oluşturulması yolunda olumsuz etkilenmemekle birlikte olumlu kazanımlar dahi elde edebilir (Makarius, Larson ve Vroman, 2021).

Son olarak uzaktan çalışmanın gerektirdiği teknoloji kullanımlarının, sistem altyapısı, veri depolama, siber güvenlik vb. durumların işletmelere bazı zorluklar çıkarabileceğinden söz etmek gerekir. Uzaktan çalışmada kullanılması gereken teknoloji; veri güvenliği, siber saldırılar, teknik aksaklıklar vb. birçok riski beraberinde getirebilmektedir (Malecki, 2020). Bu durum, işletmelerin kendisine rekabet avantajı sağladığı kimi bilgi ve belgelerin rakiplerinin, aleyhinde kullanacak kişi ya da kurumların eline geçmesine ya da ortadan kaybolmasına neden olabilir. Öte yandan gerçekleştirilebilecek siber saldırılar ya da ortaya çıkabilecek teknik aksaklıklar, kişisel verilerin (personel özlük bilgisi vb.) de aynı şekilde üçüncü kişilerin eline geçmesine ya da veri depolarından silinmesine neden olabilmektedir.

1.1.7. Uzaktan Çalışmanın Toplumsal Faydaları ve Potansiyel Zararları

Uzaktan çalışma biçimi, bireyler ve işletmeler dışında toplumsal düzeyde katkıları da olan bir çalışma biçimidir. Bunlardan bir kısmı bireyler ya da işletmeler düzeyindeki katkılarının topluma olumlu yansımaları iken, bazıları da doğrudan toplumsal katkılardır denebilir. Diğer taraftan uzaktan çalışmanın toplumda, ortaya çıktığı gözlenebilen ya da ortaya çıkması muhtemel bazı sakıncalarından söz edilebilir.

Toplumsal faydalarından öne çıkan olumlu yansımalarından bazıları, işe gidip-gelme ya da ofise ulaşımın ortadan kaldırılmasıyla sağlanan faydalardır (Bailey ve Kurland, 2002). Uzaktan çalışma biçiminin doğası gereği, evden çalışma ya da ikamet edilen yere yakın, “konsept ofis” kullanımları yoluyla iş gören çalışanlar, evlerinden hiç çıkmayarak, ulaşım aracı kullanmayarak ya da çok kısa yolculuklar yaparak trafik sıkışıklığının, akaryakıt kullanımının ve karbon salınımının azalmasına katkı sağlamaktadır (Asgari ve Jin, 2018; Harpaz, 2002). Bu sayede şehirlerin daha temiz hava sahasına sahip olmalarının yanı sıra daha gürültüsü az ve yaşanabilir olmalarına katkı sağlanabilecektir. Trafikte sıkışıklığın azalması; şehir yönetiminde iyileşmeyi, şehir yönetiminin etkinliği için ayrılması gereken kaynak düzeyi ile trafik kazalarının

azalmasını (Harpaz, 2002) sağlayarak toplumsal refah düzeyinin artmasına katkıda bulunabilir. Özellikle trafik kazalarındaki azalma, sigorta maliyetleri, tazminat ödemeleri, tamir masrafları vb. birçok kalemden bireysel anlamda azalma sağladığı gibi ekonomik olarak da toplumsal faydaya dönüşmektedir (Kaplanhan, 2021).

Ayrıca uzaktan çalışma özelinde evden çalışma ve “konsept ofis”, “sanal ofis” ya da “hazır ofis” isimleriyle bilinen kiralık ofislerden çalışma sayesinde, ofisler için ayrıca bina, arazi, enerji (aydınlatma, ısınma vb.), internet, bilgisayar vb. harcamaların da ya hiç yapılmaması ya da çok daha azının yapılmasını sağlayarak yaşanabilir şehirlere katkı sunulmaktadır (Tan, Erhart ve Tereci, 2021). Uzaktan çalışma sistemlerini uygulayan işletmeler bu sayede, şehir (yerel yönetimler), ülke ve yeryüzü kaynaklarının daha etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasını sağlayarak toplumsal fayda sunmaktadırlar.

Öte yandan işgücüne katılım ve nitelikli işgücünden maksimum yararlanma konusunda da uzaktan çalışmanın önemli getirileri bulunmaktadır. Özellikle yeni anne olmuş çalışanların, uzaktan çalışmanın getirdiği esneklikten yararlanılarak işe katılım ve devamının sağlanması çok daha kolay hale gelebilmektedir ve bu anlamda cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesinde önemli yararları da olmaktadır (Baruch, 2000). Yine uzaktan çalışmanın çalışma hayatında ‘mesafeleri’ ortadan kaldırması, işgücü piyasasının tam anlamıyla efektif kullanılmasını sağlamakta ve hem çalışan hem de işveren tarafında tam rekabet koşullarının kapısını açmaktadır (Koca, 2020). Böylece aslında işletmelerde en önemli konulardan biri olan kapasite kullanım oranlarının artması ve verimlilik artışıyla işletmelerin en temel iki amacından bir olan kârlılığın artırılması neticesinde toplumsal refah düzeyinin yükselmesine de katkı sunulmaktadır.

Toplumsal katkı noktasında uzaktan çalışmanın bir diğer getirisi de bireylerde ve özellikle ebeveynlerde iş-aile-yaşam dengesine olumlu etkileridir. Çalışan anne-babalar başta olmak üzere uzaktan çalışmanın özelde de evden çalışmanın iş ve aile sorumluluklarının aynı anda ve çatışmayı minimize ederek sürdürülmesi mümkün olabilmektedir (Putnam, Myers ve Gailliard, 2014). Bu sayede mutlu bireyler, mutlu aileler aracılığıyla hem ekonomik hem de psikolojik iyi oluş anlamında refah düzeyi daha yüksek bir toplumun oluşmasına katkı sunulmaktadır (Tolan, 1991, s.227).

Uzaktan çalışmanın toplumsal bazda, uzun dönemli zararlı etkileri açısından istatistiki ve bilimsel veri anlamında yeterince çalışmanın bulunmuyor olmasından ötürü konuyu uzaktan çalışmanın “potansiyel olarak topluma zararları” olarak ele almanın daha

doğru olacağı değerlendirilmektedir. Nitekim birçok akademik yayında da söz konusu etkiler muhtemel ya da potansiyel kavramlarıyla dile getirilmiştir (Baruch, 2000; Anderson, Kaplan ve Vega, 2015). Bu etkilerden en öne çıkanı sosyal izolasyon sonucu ortaya çıkabilecek etkilerdir. Uzaktan çalışma, daha az sosyal etkileşim ve sınırlı iş yeri arkadaşlığına yol açabileceğinden dolayı çalışanlar, gün geçtikçe yalnızlaşmaya ve iletişim becerileri açısından zayıflamış bireylerin oluşmasına, bunun ise toplumun giderek sınırlı iletişime sahip, “bireyselleşen” bir toplum olmasına neden olabileceği ifade edilmektedir (Lundberg ve Lindfors, 2002). Dolayısıyla sosyal bir varlık olan ve sosyalleşme ihtiyacı olan insanlarda uzun dönemde çeşitli ruhsal problemler ortaya çıkması beklenebilir (Zhang, Yu ve Marin, 2021).

Uzaktan çalışmanın uzun süreler bilgisayar başında kalmayı gerektirdiği düşünüldüğünde bir başka potansiyel tehdidin ise teknoloji bağımlılığı olduğu söylenebilir. Teknoloji bağımlılığı geniş bir kavram olup, internet bağımlılığı, oyun bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı, akıllı telefon bağımlılığı, ekran bağımlılığı gibi birçok bağımlılık türünü içinde barındırmaktadır (Yam ve İlhan, 2020). Uzaktan çalışanlar, teknostres düzeyini artıran iş toplantıları, sistem işlemleri, mail vb. iletişim kanallarını, iş yaparken devamlı kullandıkları için iş ve iş harici pek çok teknolojik olguyla iç içe olabilmektedir. Fazlaca maruz kaldıkları bu durum, bağımlılık boyutunda teknoloji kullanımına yol açabilmektedir. Teknoloji bağımlılığı ise, sosyal bağların ve iletişim becerilerinin zayıflamasına, bireysel ve toplumsal bazda birtakım sosyal bozulmalara yol açabilmektedir (Gerhart, 2017).

Son olarak uzaktan çalışmanın çalışanlar-işverenler-toplum üçgeninde olumlu ve olumsuz yönlerini bir şekil yardımıyla özetlemek yerinde olacaktır. Bunun için 3 farklı odak noktası ile faydalar ve zararlar/tehditler aşağıdaki matris yardımıyla özetlenebilir:

Tablo 1.1 Uzaktan Çalışmanın Tüm Kesimler Yönünden Faydaları ve Sakıncaları

	Faydaları	Sakıncaları
Çalışanlar	• İş özerkliği (Mattarelli ve Tagliaventi, 2010; Bellman ve Hübler, 2021) • Öznel iyi oluş ve iş tatmini (Ryan ve Deci, 2001; Wheatley, 2017) • İş-aile-yaşam dengesine katkı (Bloom ve diğerleri., 2015; Sullivan, 2012) • İş gidiş-geliş maliyetinden kurtulma (Harpaz, 2002; Linden, 2014) • Zaman yönetimine katkı (Stiles ve Smart, 2021) • Stresi düşürme (Linden, 2014) • Dezavantajlı bireylere çalışma olanağı (Baruch, 2000)	• İşe devam baskısı (mobbing) (Montreuil ve Lippel, 2003) • İşyeri yalnızlığı ve izolasyon (Baruch, 2001) • Yetersiz iletişim, sınırlı sosyalizasyon (Sproull ve Kiesler, 1986) • İş stresi (Prasad, Vaidya ve Mangipudi, 2020) • Normsuzluk kaynaklı zaman yönetimi problemleri (Mann ve Holdsworth, 2003) • Presenteizm (Montreuil ve Lippel, 2003) • Teknostres (Medina-Rodríguez ve diğerleri, 2020) • Zoom yorgunluğu (Das ve diğerleri, 2021; Bailenson, 2021)
İşverenler	• Yemek, Ulaşım ve Bunlara Bağlı Maliyetlerde Azalma (Daniels ve diğerleri, 2000; Faulds ve Raju, 2021) • Ofis (Kira, Kırtasiye vb.) Maliyetlerinde Azalma (Bloom ve diğerleri, 2015) • Absenteizmin Düşmesi (Gerich, 2022; Nowrouzi-Kia ve diğerleri, 2024) • Üretkenlik Artışı (Aksoy ve diğerleri, 2021) • İşe Devamda İyileşme (Chiru, 2017) • İş-Aile-Yaşam Dengesindeki İyileşme Kaynaklı Performans Artışı (Choudhury ve diğerleri, 2021) • Nitelikli İşgücüne Erişim (Chiru, 2017) • İş Güvenliği Konusunda Kolaylıklar (Adhikari ve diğerleri, 2020; Özer, 2018)	• Odaklanma ve motivasyon sorunları (Baruch, 2000) • Kontrol yetersizlikleri (Becker ve diğerleri, 2022) • Takım çalışmasından yoksunluk (Zhang ve diğerleri, 2021) • Sinerjik faydalardan mahrumiyet (Zhang ve diğerleri, 2021) • Sınırlı örgüt kültürü (Youngblood, 2009; Bilginoğlu, 2021) • Örgütsel çatışmalara elverişlilik (Youngblood, 2009) • Örgütsel bağlılığın azalması (Muttar ve diğerleri, 2019) • İşe yabancılaşma (Muttar ve diğerleri, 2019) • Siber güvenlik tehditleri (Malecki, 2020)
Toplum	• İşgücü piyasasında etkinlik ve verimlilik (Koca, 2020; Tolan, 1991) • Dezavantajlı grupların istihdamı (Koca, 2020) • Sürdürülebilir doğaya katkı (Harpaz, 2022) • Karbon salımının azalması (Asgari ve Jin, 2018) • Trafik yoğunluğunun düşmesi (Bailey ve Kurland, 2002) • Şehir yönetimlerinde kolaylık (Tan ve diğerleri, 2020) • Cinsiyet eşitliğine katkı (Putnam ve diğerleri, 2014)	• Sosyal izolasyon (Lundberg ve Lindfors, 2002) • Aşırı bireyselleşme (Lundberg ve Lindfors, 2002) • Ruhsal problemler (Zhang, Yu ve Marin, 2021) • Teknoloji bağımlılığı (Yam ve İlhan, 2020; Gerhart, 2017)

Kaynak: Matris formatındaki bu tablo, yazar tarafından ilgili literatürden yola çıkarak oluşturulmuştur.

1.1.8. Uzaktan Çalışma Üzerine Yapılan Araştırmalar

Son olarak uzaktan çalışmaya dair yapılan araştırmalardan söz etmek ve hangi değişkenlerle birlikte çalışıldığını ortaya koymak yerinde olabilir. Kavrama dair daha geniş çerçevede bir bakış açısı elde etmek ve mevcut araştırma modelinin kurgusunun önemine dikkat çekmek amacıyla bu çalışmalara kısaca değinilecektir. Uzaktan çalışmanın araştırma modeline dahil edilmeyen bazı değişkenlerle beraber ele alındığı araştırmaların derlemesine aşağıda yer verilmiştir.

Duran ve Döven (2024), uzaktan çalışanlar üzerine yapmış oldukları araştırmada, uzaktan çalışma tutumunun, çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşmasını incelemişlerdir. Araştırmaya göre, çalışanların uzaktan çalışma tutumunun, yaş, medeni durum, aynı işi daha önce geleneksel olarak yürütme durumları, çalışma biçimi tercihleri, haftalık ortalama uzaktan çalışma süreleri ve toplam uzaktan çalışma tecrübelerine göre farklılaşmakta olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan araştırma bulgularına göre, çalışanların cinsiyeti, uzaktan çalışma tutumuna göre farklılaşmamaktadır.

Li, Zheng ve Xia (2023), yaptıkları araştırmada, Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan çalışmaya geçen Çinli çalışanların artan stres düzeyinin hangi İK uygulamaları ile nasıl azaltılabileceğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmada İK uygulaması olarak araştırmacılar tarafından eklenen faktörler; kariyer geliştirme, işgücü güvencesi, performans teşvikleri, iş güvenliği ve oryantasyon gibi uygulamalardır. Araştırmada çevrimiçi bir platform üzerinden yapılan anketlerden, geçerli toplam 511 adet veri elde edilmiştir. Veriler, yapısal eşitlik modeli yardımıyla analiz edilmiştir. Bulgulara göre, İK uygulamalarının, uzaktan çalışanların stresini azaltmakta etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu etkide stres kaynakları ile kontrol duygusunun aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Sonuç olarak araştırmada, uygulanan İK politikalarının, stres kaynaklarını azaltarak, kontrol duygusunu ise artırarak uzaktan çalışanların iş stresini azalttığı ortaya konmuştur.

Chaudhuri, Chatterjee, Vrontis ve Alessio (2022) araştırmalarında, genel olarak ofis dışından çalışma esnekliğinin çalışanların psikolojik iyi oluşlarına etkisini incelemiştir. Ayrıca bu etkide, İK ekip liderlerinin, İK uygulamalarının, şirket altyapısının düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, post-fordist şirketler yaklaşımı ve dinamik yetenekler teorisi üzerine temellendirilmiştir. Araştırmaya Asya ve Avrupa kıtalarından 22 uluslararası işletme dâhil edilmiş ve burada çalışan 471

kişiden anket yöntemiyle elde edilen veriler, en küçük kareler YEM modeli ile analiz edilmiştir. Bulgulara göre, ofis dışından çalışmanın, psikolojik iyi oluş ve psikolojik güvenliğe pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi tespit edilmiştir. Psikolojik iyi oluş ve psikolojik güvenlik hissinin yüksek düzeyde olmasının, iş tatminini artırdığına ve dolaylı olarak firma performansına olumlu yansıdığına dair tespitler, bulgular arasındadır. Ayrıca ofis dışından çalışmanın psikolojik iyi oluşa etkisinde, esnek İK politikaları ile İK liderlik desteğinin olumlu ve düzenleyici etkisi tespit edilmiştir.

Başol ve Çömlekçi (2021), uzaktan çalışma tutumunun sosyal ve demografik bazı değişkenlere göre farklılaşma durumunu inceledikleri araştırmada, 415 beyaz yakalı çalışandan veri toplamıştır. Daha önce uzaktan çalışmayı deneyimlemiş çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada eğitim düzeyleri daha yüksek olan çalışanların uzaktan çalışma tutumunun anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uzaktan çalışma esnasında iş yükü artan çalışanların, uzaktan çalışma tutumunun anlamlı düzeyde azalmış olduğu tespit edilmiştir.

Zhang ve Yu ve Marin (2021), Kovid-19 pandemisi sürecinde zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçilen bir zaman diliminde Twitter (dönemdeki ismi) sosyal medya platformunda atılan ‘tweet’ler üzerinden bir araştırma gerçekleştirmiştir. Toplam 1.364.742 tweet, doğal dil işleme tekniğiyle içerik analizine tabi tutulmuştur. Tema belirleme çalışmasından sonra ortaya çıkan kategoriler sonucu, tweetler en çok uzaktan çalışma ile ilgili olarak, siber güvenlik, ruh sağlığı, iş-yaşam dengesi, evdeki ofis şartları takım çalışması ve liderlik konularında atılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularından yola çıkarak yazarlar, uzaktan çalışma yaygınlaştıkça işletmelerin çalışma biçiminin getirdiği zorluklarla daha iyi mücadele edebileceğini değerlendirmektedir.

Bennet, Campion, Keeler ve Keener (2021), uzaktan çalışanların tükenmişlik ve zoom yorgunlukları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Karma (nicel-nitel) yöntem kullanılan araştırmada 55 çalışandan 5 iş günü boyunca nicel ve nitel veriler toplanmıştır. İncelenen toplam 279 videokonferans verisi, fark analizi, içerik analizi, yapısal eşitlik modeli ile çoklu yol analizi yöntemiyle test edilmiştir. Bulgular, gruba aidiyetin yükseldikçe tükenmişliğin ve zoom yorgunluğunun azaldığını göstermiştir. Ayrıca videokonferans boyunca mikrofonun kapalı kalma süresi arttıkça çalışanların zoom yorgunluğunun düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Uzaktan çalışmaya dair araştırmalar salgın döneminde önemli bir artış göstermiştir. Araştırmaların iş-aile-yaşam dengesi, psikolojik faktörler (psikolojik zorlanma, ruh sağlığı, stres, psikolojik güvenlik, psikolojik esneklik, depresyon, psikolojik iyi oluş vb.), teknolojik faktörler (altyapı, siber güvenlik, zoom yorgunluğu vb.), performans, iletişim ve İK uygulamaları ekseninde yoğunlaştığı görölmektedir (Duran ve Hussein, 2022). Özellikle stres, depresyon vb. psikolojik faktörlerin sıklıkla ele alınmasının nedeni Kovid-19 salgını sürecinde araştırmaların sıklaşması ve salgın faktörlerinin insan-çalışan üzerindeki etkileri olabilir.

Öte yandan uzaktan çalışmayı hukuk, mevzuat ekseninde (Countouris ve DeStefano, 2023; Dulay-Yangın, Baycık, Yay ve Doğan, 2021) ve sosyal güvenlik, iş sağlığı, işçi güvenliği, iş güvenesi temelinde (Angelucci, Angrisani, Bennet, Kapteyn ve Schaner, 2020; Barton, 2002; Demir, 2021; Şakar ve Şahin, 2021) ele alan araştırmalar da literatürde bulunmaktadır. Bu anlamda uzaktan çalışma konusunun birçok disiplin tarafından ilgi çekmeye ve incelenmeye devam edeceği söylenebilir.

1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

İş yaşamı, bireylerin hayatlarında önemli bir konuma sahip yaşam alanlarından biridir. Öyle ki, iş yaşamı kişinin günlük zamanının büyük bölümünü geçirdiği bir alan olup, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi açısından da bir gereksinimdir. Bilinen en eski insanlık tarihinde dahi sosyal hayattaki yükümlölüklerle ayrı roller eşlik etmiştir. Ücretli-ücretsiz işler, aile sorumlulukları, yakın ilişkiler, boş zaman vb. insanoğlunun en temel amacı olan “hayatta kalma” hedefine (Koçel, 2018, s.43) yönelik düzenlenmiştir. Hâl böyleyken öncelikle çalışma tarihi ve ailenin çalışma tarihindeki yeri, çatışma kavramı, örgütlerde çatışma ve yönetimine kısaca değindikten sonra iş-aile çatışması kavramına yer vermenin daha faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

1.2.1. Çalışma Tarihi ve Ailenin Çalışma Hayatındaki Yeri

İnsanoğlunun günümüze ulaşan kaynaklar neticesinde bilinen en eski zamanlarında avcı-toplayıcı bir düzende yaşadıkları ve bu sayede yeme-içme gibi en temel ihtiyaçlarını karşıladıkları tahmin edilmektedir. Tarım ve hayvancılığın henüz gelişmediği bu toplumlarda insanlar günümüz tabiriyle geçimini sağlamak, ya da o günün şartlarında hayatta kalabilmek adına yabani otları toplayarak ve doğada yaşayan hayvanları avlayarak beslenmekteydi (Britannica, 1994, s.575). Tarımın gelişmesiyle

birlikte ekip-biçerek elde ettikleri gıda ürünleri de hayatlarını kolaylaştıran ve göçebe hayattan yerleşik hayata geçmeyi sağlayacak önemli bir medeniyetler kurma adımı olarak görülmektedir (Akın ve Esgici, 2015; Uyumaz ve İlhan, 2018). Her ne kadar avcı toplayıcı dönemde genellikle erkeğin sorumluluğunda olan avcılık ile genellikle kadında olan toplayıcılık ücretsiz çalışma hayatının ilk örneği olarak adlandırılrsa da tarım toplumuyla birlikte gelişen takas ekonomisi sayesinde oluşan başka birinden somut bir eşya, yiyecek vb. şeyler alınmaya başlanması sınırlı da olsa çalışma hayatına dair ilk gelişmeler sayılabilir (Ören ve Yüksel, 2012). Modern anlamda sözleşme esaslı çalışma hayatı ise tam anlamıyla I. Sanayi Devrimi sonrası başlamıştır (Toptaş-Arslan, 2018).

I. Sanayi Devrimi ile birlikte işletmelerde çalışanların sayısı artmaya başlamış ve özellikle ‘mavi yaka’ olarak tanımlanan daha çok fiziksel güç ya da beceri gerektiren işlerin öne çıktığı bu dönemde, erkek çalışanlar yoğun bir şekilde istihdam alanı bulmuşlardır (Eriş ve diğerleri, 2020). Ancak teknolojik gelişmeler ve kültürel dönüşüm sonrasında ‘beyaz yaka’ olarak adlandırılan çalışanlar yeni iş yapış biçimlerinde ön plana çıkmaya başlamıştır (Aktan ve Tunç, 1998). Beyaz yaka olarak bilinen çalışanlar fiziksel güç/beceriden ziyade ekonomik ve teknolojik gelişmeler çerçevesinde dönüşen yeni iş yapış biçimlerine uygun olarak daha çok zihinsel faaliyetler içeren bilgi-becerilerini kullanmaktadırlar. İş hayatında yaşanan bu gelişmeler sonrasında kadın çalışanlar daha fazla iş hayatında yer almaya başlamış olup, kadın-erkek çalışma oranları giderek daha dengeli bir konuma doğru ilerlemektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre ülkemizde 2023 yılı Ekim-Aralık döneminde erkek istihdam oranı %65,8 iken kadın istihdamı %31,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK Haber Bülteni, 2024, Şubat).

Kadın ve özellikle anne figürünün iş hayatında daha aktif rol almaya başlamasıyla birlikte iş-aile, aile-iş çatışması durumlarının hem erkekler hem de kadınlar için önemli bir olgu olarak ortaya çıktığı görülmektedir (Gallie ve Russell, 2009). Çünkü ailede eşlerin her ikisinin de çalışmasıyla birlikte, önceki dönemlerde klasik kadının ev içi rolleri üstlenip, erkeğinse geçim sağlamak amacıyla ücretli bir işte çalışması ya da kendi girişimi üzerinden para kazanması anlayışı ortadan kalkmaya başlamıştır. Modern ve post-modern dönemde bunun yerine eşlerden ikisinin de geçim sağlamaya katkı verdiği, ev içi rollerin de paylaşıldığı bir yaşam biçimi oluşmaya başladığı bilinmektedir. Ancak halen ülkeler arasında boyutları farklılaşmakla birlikte çalışan kadınların evle ilgili sorumlulukları daha fazla yüklendikleri ve çatışmayı daha derinden hissettikleri söylenebilir (Kim ve Ling,

2001). Böylece iş-aile ve aile-iş çatışması gibi durumlar gün yüzüne çıkmıştır. Bu yüzden öncelikle iş-aile çatışması kavramının ortaya konması ve bu durumun çalışanlar üzerindeki etkilerinin neler olduğunu belirtmek yerinde olacaktır. Ayrıca iş-aile çatışmasının optimal bir seviyeye düşürülmesi için ortaya konan İK uygulamaları ya da yeni çalışma biçimlerinden bahsetmek faydalı olabilir.

1.2.2. Çatışma Kavramı, Çatışma Teorileri ve Örgütsel Çatışma

İş-aile çatışması kavramını açıklamadan önce, çatışma kavramına değinmek ve literatürdeki çatışma teorilerinden söz etmek, iş-aile çatışması kavramının daha iyi anlaşılmasına imkân sağlayabilir. Çatışma, TDK sözlüğüne göre savaş, askeri vuruşma vb. anlamlarının haricinde “çatışmak işi” olarak tanımlanmış ve "evdekilerle boyuna çatışmaya başlamam yüzünden evden kovuldum" şeklinde cümle içinde örneklendirilmiştir (TDK, 1998, s.445). Buradan yola çıkarak çatışma kavramı, anlaşmazlık ve uyuşmazlık sözcükleriyle açıklanabilir. Kelime anlamı itibariyle ise “en az iki taraf arasında yaşanan anlaşmazlık” şeklinde ifade edilebilir.

Literatürde yer alan ve çatışma teorilerinden en öne çıkanları ise Karl Marx ve Max Weber’in ortaya attığı çatışma teorileridir. Karl Marx’ın çatışma teorisi, 19. yy. başlarında ortaya atılmış ve aynı yüzyılın sonlarına doğru olgunlaşmış bir teori olup, sosyolojik temelde, toplum yapısının bir bütünden ziyade süreç olduğunu bir diğer ifadeyle sürekli bir değişim olduğunu vurgulamakta ve çatışmanın temelinde ise bu değişimin yer aldığı düşüncesine dayanmaktadır (Arslantürk ve Amman, 2017, s.399). Weber ise kabaca, kademeli statü gruplarından söz ederek bunlar arasındaki uyuşmazlığın çatışmaları doğurduğunu ve bir üst statüye geçiş mücadelesinin de bu çatışmayı beslediğini dile getirmektedir (Collins, 1986, s.129).

İşletmeler açısından çatışma kavramı incelediğinde ise örgüt içinde yaşanan huzursuzluk, farklı çıkar grupları arasındaki gerginlik ve çalışanların bunlara bağlı olarak ortaya çıkan tutum ve davranışları bağlamında değerlendirilmektedir (Barutçugil, 1989, s.219). Literatürdeki çatışma kavramı ile ilgili tanımlar incelendiğinde farklı açılardan çatışmanın ele alındığı görülmektedir ve birçok farklı tanıma rastlanmaktadır (Can, Aşan-Azizoğlu ve Miski-Aydın, 2015, s.191). Çatışma, en az iki taraf (birey ya da grup) arasında farklı sebeplerle ortaya çıkabilecek uyum problemi ya da anlaşmazlıklar olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2018, s.661). Bir diğer tanımda çatışma, “iki veya daha fazla birey ya da grup arasında örgütsel kaynaklar üzerinde hâkimiyet kurma sürecinde doğan

anlaşmazlık durumu” olarak ifade edilmiştir (Güney, 2017, s.297). Bir başka tanımda ise “bir örgütte çatışma bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına veya karışmasına neden olan olaylar” olarak tarif edilmiştir (Eren, 2004, s.553).

Örgütsel çatışmanın nedenlerine değinilecek olursa literatürde farklı şekillerde sıralandığı ve tarif edildiği söylenebilir. Ancak rastlanan en kapsamlılarından biri Güney (2017) tarafından yapılmıştır. Örgütsel çatışma nedenleri arasında Güney (2017), tam on dört farklı faktörden söz etmiştir. Bunlar arasında iş bölümü, fonksiyonel bağlılık (ilişki), amaçların farklılığı, kaynaklar üzerindeki hakimiyet yarışı, statü farklılıkları, eksik iletişim vb. olgular göze çarpmaktadır.

Çatışmanın kaynakları ise genel olarak altı grupta toplanabilir (Genç, 2019, s. 159). Bryans ve Cronin (1983) bireysel hedeflerdeki farklılıklar ve ortak hedef ayrışmaları, farklı birimler ya da gruplar arasındaki amaç farklılıkları, formal ve informal yapılar arasındaki uyumsuzluklar, ast-üst arasındaki fikir ayrılıkları, kişi ile yapılan iş arasındaki uyumsuzluk ve kişiler arasındaki anlaşmazlıklar gibi durumların çeşitli çatışmalara neden olabileceğine dikkat çekmiştir.

Örgütlerdeki çatışma türleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Can ve diğerleri., 2015, s.198-200):

- 1.Kişinin Kendi İçinde Yaşadığı Çatışma
- 2.Kişilerarası Çatışma
- 3.Grup İçi Çatışma
- 4.Gruplar Arası Çatışma
- 5.Örgüt İçi Çatışma
- 6.Örgütler Arası Çatışma.

Yukarıda çatışma türleri arasında doğrudan yer almayan, ancak çalışanların iş yaşamı ve aile yaşamlarındaki rollerinden ve sorumluluklarından kaynaklanan bir çatışma türü olarak nitelendirilebilecek iş-aile çatışması da bir tür kişinin kendi içinde yaşadığı çatışma türü olarak kabul edilebilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.238). Öyle ki, kişinin kendi içinde yaşadığı çatışma; rol çatışmasına düşülen, rol belirsizliği yaşanan bir olgu ve kişinin rollerinden kaynaklı, üzerinde hissettiği baskı olarak tarif edilmektedir (Can ve diğerleri., 2015, s.198; Koçel, 2018, s.665). Hissedilen bu baskı, kişinin sorumluluklarından kaynaklı olarak çevredekilerin (işveren, aile bireyleri vb.) kişiden,

beklediğini düşündüğü roller (algılanan rol) Porter ve Lawler'in (1968) Geliştirilmiş Beklenti Kuramındaki önemli kriterlerden biridir (Akdoğan ve Köksal, 2019, s.143).

Çatışma sözcüğünün kelime anlamı ve örgütsel çatışma olgusu her ne kadar yalnızca olumsuz bir duruma dair bir intiba verse de gerçekte çatışmanın bireyler ve örgütler açısından kazanımları da olabilmekte ve çatışma “yapıcı güç” olarak ortaya çıkabilmektedir (Genç, 2019, s.161). Örneğin çatışmanın tarafları çatışma ortamı sayesinde sorun çözme becerilerini geliştirir, örgütsel sorunlara daha fazla kafa yorabilir (Güney, 2017, s.305). Özellikle iletişim, grup iletişimi ve etkileşimini de getiren çatışma olgusunun örgütler için yararlı olduğunu gösteren iletişim araştırmaları da mevcuttur (Jehn, 1995). Örgütlere sağladığı yararlardan biri olarak, doğru yönetildiği takdirde çatışmaların üretkenliği artırdığı, performansları da olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Plocharczyk, 2006). Ayrıca çatışma, iş hayatındaki sıradanlığı ortadan kaldırarak çalışanların işe olan motivasyonunu artırabilir, farklı yeteneklerini ortaya çıkarabilir (Abiodun, 2014). Öte yandan örgüt içindeki çatışmalar birçok problemi de beraberinde getirebilmektedir. Özellikle çatışmalar için harcanan zaman boşa geçebilmekte ve verimsiz bir çalışma ortamına, çalışanların enerjilerinin başka işlere harcanmasına neden olup, performans düşüklüğüne yol açabilmektedir (Genç, 2015, s.161).

İş-aile çatışması ise kavramsal bir olgu ya da değişken olarak birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu anlamda iş-aile çatışmasını ilk olarak kavramsal olarak değerlendirmek ve sonrasında ise literatürde farklı değişkenlerle birlikte ele alındığı araştırmaları incelemek, kavramın anlaşılır biçimde ortaya konmasına yardımcı olabilir.

1.2.3. İş-Aile Çatışması Kavramı

Bilindiği gibi bireylerin yaşam ile aralarındaki en kuvvetli bağlardan birini yine iş hayatı oluşturmaktadır. Geçmişten bugüne çalışanların iş yaşamında da değişimler meydana gelmiş ve bu değişimler kişilerin özel hayatını ve sosyal yaşantısını etkilemiştir. İş yaşamı ile özel hayat ya da aile yaşamı arasında hem kuvvetli bir bağ hem de birbirini içine geçmiş roller bulunmaktadır. Gerçekte çatışma, tam da bu noktada ortaya çıkabilmektedir. Nitekim, Katz ve Kahn (1977) rol çatışmasını, aynı anda iki ya da daha fazla rol sorumluluklarından birine uyulması ve diğerine uymanın zorlaşması ya da uyulamaması söz konusu olduğunda ortaya çıkan bir olgu olarak tanımlamaktadır. Rol, belli bir statüde, konumda ve pozisyonunda bulunan kişiden, statü ya da pozisyonun ait

olduğu grubun beklediği davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964, s.19; Mukherjee, 2015).

Günümüz iş yaşamında kadın istihdamının artması ile birlikte çift kariyerli ailelerin ya da genel anlamda eşlerden ikisinin de çalışma hayatında yer aldığı ailelerin sayısı da artış göstermiştir (Zhang ve Liu, 2011). Nitekim çift kariyerli aileler ile eşlerin ikisinin de çalıştığı ailelerin birbirinden ayrı olarak düşünülmesi gerekir (Karadoğan, 2009). Bir önceki başlıkta da ifade edilen gelişmelerden dolayı bu tip ailelerin sayısındaki artışla birlikte aile yaşamında paylaşılan sorumlulukların da zamanla değişmek zorunda kaldığı görülmüştür. Aile yapısındaki bu tür değişimler, iş ve aile yaşamında bazı sorunların ortaya çıkması açısından da riskler oluşturmaktadır. Bu durum örgütsel davranış disiplininde iş-aile çatışması olarak yer almaktadır (Aktaş ve Gürkan, 2015). Bu tarz ailelerde iş, ev ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukların geleneksel cinsiyet rollerine göre sınıflandırılmadığı görülmektedir. Kadınların iş hayatında daha fazla yer alması ile birlikte erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı hakkındaki sorumluluklarına dair beklentileri artırmış ve bu durum iş-aile çatışmasının artmasına neden olmuştur (Nomaguchi, 2009). Ayrıca kadınların iş yaşamındaki sorumlulukları ile birlikte evdeki sorumluluklarını da yürütmeye çalışması sonucu ortaya çıkan uyumsuzluk çatışmaya sebep olmaktadır (Straut-Eppsteiner, 2021).

İş-aile ve aile-iş çatışması ile ilgili literatürde birçok tanıma yer verilmiştir. Bireylerin iş yaşamındaki rolleri ve aile içindeki rollerin taleplerinin birbiri ile uyumsuz olması ve her iki role katılımın diğer rol sebebiyle zor olduğunu hissetmesi ile ortaya çıkan roller arası çatışma biçimi, iş-aile çatışması olarak tanımlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bir başka tanımda iş-aile çatışması, kişinin hem çalışan olarak bir iş yerine bağlı olması ve oraya ait sorumluluklarının olması hem de ebeveyn olması nedeniyle ailevi sorumluluklarının olması durumunda bu iki rolün belli noktalarda yalnızca birinin tercih edilmesi zorunluluğu ve buna bağlı baskı olarak tanımlanmıştır (Dubrin, 1997, s.116). Nitekim Frone, Russell ve Cooper (1992) tarafından yapılan araştırmalarda, iş-aile çatışmasının karşılıklı, bir diğer ifadeyle çift yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş-aile çatışması, iş yaşamındaki rollerin aile içi rollere olumsuz etki etmesi sonucu ortaya çıkan bir problemken bunun tam tersi etkisi ise aile-iş çatışması olarak ifade edilmektedir. Kişinin aile içindeki rolü aynı kişinin iş yaşamındaki rolünü ve sorumluluklarını olumsuz

etkiliyor ve bozucu bir etki oluşturuyor ise bu durum aile-iş çatışması olarak adlandırılmaktadır (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004).

İş ve ailenin kesişimine dair başka yaklaşımlar mevcut olsa da iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının temeli, çatışma teorisine dayanmaktadır. Çatışma teorisi, iş ve aile alanlarının farklı kural ve sorumlulukları sebebiyle uyumsuz olduğunu savunmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu teoriye göre, iş-aile çatışması üç zeminde yaşanabilmektedir. Bu üç zemin; davranış, zaman ve duygu temelli çatışma zeminleri şeklinde belirtilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu üç tür çatışma aynı zamanda iş-aile çatışmasının boyutları olarak kabul edilmektedir (Carlson, 1999).

1.2.3.1. Davranış Temelli Çatışma

Davranış temelli çatışma; kişinin iş yaşamındaki rolü ile aile yaşamındaki rolü arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkan çatışma olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Ebeveynlerden ikisinin de çalıştığı özellikle de çift kariyerli ailelerde (iki olgunun birbirinden farklı olduğu yukarıda açıklanmıştı) bu tip bir çatışmanın yüksek olduğu görülmektedir. Bu tür çatışmalarda çalışanların sosyal ve bireysel yabancılaşıma yaşadıkları da bazı araştırmalarda gösterilmiştir (Korman, Wittig-Berman ve Lang, 1981). Dolayısıyla çift kariyerli ailelerin ebeveynleri başta olmak üzere çalışanlar bazen iş ve iş dışı yaşam rolleri arasında sıkışabilir ve bazen iş yaşamında bazen iş dışı hayatında kimi zamansa her ikisinde yabancılaşıma doğru sürüklenebilmektedir.

1.2.3.2. Zaman Temelli Çatışma

Zaman temelli çatışma; kişinin iş veya aile yaşamındaki rolüne ilişkin zaman baskısının bir diğer rolüne ayıracağı zamana zarar vermesidir. Bir alandaki rolünü yerine getirmek için harcanan vaktin diğer rolünün gerektirdiği davranışları yerine getirmesine engel olması neticesinde yaşanan çatışmalar olarak ifade edilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Zamana dayalı talepler kavramına göre zaman sabit bir değer ya da kaynak olarak düşünüldüğünde, iş yeri, aileye ayrılan vakti çaldığında ya da tam tersi bir durumda ortaya zaman temelli çatışma çıkabilmektedir (Steiber, 2009). Ancak iş ve aile dışında da zaman temelli baskı ve çatışma olabileceği de unutulmamalıdır. Zira bu iki yaşam alanı (iş ve aile) dışında farklı ihtiyaçlardan kaynaklı baskıların da diğer iki alan olan iş ve/veya aileye ayrılan zaman konusunda çatışma oluşturabildiği de bilinmektedir (Barnes, Wagner ve Ghumman, 2012). Özellikle sağlık, kolluk hizmetleri gibi vardiyalı (nöbet

gerektiren), günün 24 saati hizmet verilmesi gereken meslek gruplarında zaman temelli çatışmalar farklı açılardan da yaşanabilmektedir. Bu tür vardiyalı sistemlerde çalışanlar için uyku düzensizliği ve buna bağlı zaman yönetimi ile birey sağlığı problemlerinin de iş, aile ve sosyal yaşamlarına olumsuz yansımaları olduğu söylenebilir (Uzunbacak, 2017).

1.2.3.3. Duygu Temelli Çatışma

Duygu temelli çatışma ise, kişinin bir rolünün gerektirdiği davranışları yerine getirirken, yaşadığı olumsuz duyguların diğer rolünün gereklerini yerine getirme noktasında olumsuzluk içerdiği ve bunu zorlaştırdığı noktalarda yaşanmaktadır. Özellikle de kadın çalışanlarda bu durum oldukça sık görülmektedir (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991). İş stres kaynakları; sinirlilik, kaygı, yorgunluk, tükenmişlik, depresyon, ilgisizlik ve gerginlik şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Kılıç ve Özafşarlıoğlu-Sakallı, 2013). Ya da tam tersi aile hayatından kaynaklı aynı duygu durumları bireylerde görülebilir. Rollerden birinde bu tür duygu durumlarının yaşanması diğer rolün gerekliliklerini yerine getirememeye ya da eksik yerine getirmeye neden olduğunda ortaya çatışma durumu çıkabilmektedir. Bu tür durumlar ise rollerden kaynaklı duygudurum çatışmalarını içermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışmasının yukarıda sayılan üç boyutu temelinde (davranış, zaman ve duygu temelinde) yaşanabilecek çatışmaların iki yönlü olduğu da belirtilmektedir (Gutek, Searle ve Klepa, 1991; Frone ve diğerleri, 1992; O'Driscoll, Ilgen ve Hildreth, 1992). Bu çatışmaların bir yönü “iş-aile çatışması”, ikinci yönü ise “aile-iş çatışması” şeklindedir. Kişinin iş yaşamındaki rolü eğer aile yaşamındaki rolünü yerine getirmesini güçleştiriyor ya da engelliyorsa yaşanan bu çatışma “iş-aile çatışması” olarak adlandırılmaktadır. Ya da tam aksine aile içindeki rolünün sorumlulukları iş yaşamındaki rolüne ait sorumlulukları yerine getirmesini güçleştiriyor ya da engel oluyorsa bu durum “aile-iş çatışması” olarak adlandırılmaktadır. Kısacası, iş hayatı aile hayatına müdahale ettiğinde “iş-aile çatışması”; aile hayatı iş hayatına müdahale ettiğinde ise “aile-iş çatışması” ortaya çıkmaktadır (Frone, Yardley ve Markel, 1997).

İş-aile ve aile-iş çatışması son yıllarda daha fazla araştırılmaya başlanmıştır. Bireyin temel yaşam alanları arasında olan iş ve aile arasındaki uyum ve dengenin var olması uzun dönemli istikrar için oldukça önemlidir (Dodanwala ve Shrestha, 2021). Bu iki temel yaşam alanı, araştırmacıların iş-aile çatışmasının öncüllerini araştırmaya motive

etmiştir. İş-aile çatışmasının öncüllerine yönelik sınıflandırma üç kategori şeklinde ele alınmıştır. Bu öncüller; iş alanı değişkenleri, iş dışı alan değişkenleri ve bireysel-demografik değişkenler şeklindedir (Byron, 2005). İş alanı değişkenleri; kişinin çalıştığı yerdeki etmenlerin kişi üzerindeki etkisini dikkate alan öncüdür. İş dışı alan değişkenleri ise; kişinin çalışma hayatının haricinde kalan ailedeki rollerine ilişkin sorumlulukları (çocuk bakımına harcanan süre, çocukların yaşı), ev işleri ile aile üyelerinin beklentileri ve isteklerini dikkate almaktadır. Üçüncü öncül olan bireysel ve demografik değişkenler ise kişinin cinsiyeti, kişilik özellikleri, stresle başa çıkma biçimleri ve davranış yönetimi gibi bireysel farklılıkları ele almaktadır.

Ortaya çıkabilecek bir iş-aile ve aile-iş çatışması, bireyin hem kendisini hem de çalıştığı iş yerini olumsuz etkilemektedir. Yaşanan bu çatışmalar; aile yaşantısındaki doyumun ve yaşamdan memnun olma düzeyinin azalması, tükenmişlik ve motivasyon düşüklüğü/kaybı gibi kişisel problemlere neden olabilirken aynı zamanda işten ayrılma, iş doyumunun azalması, verimin düşmesi, işe gitmeme ve memnuniyet düşüklüğü gibi örgütsel problemlerin yaşanmasına da sebebiyet verebilmektedir (Taslak, 2007).

1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Öncülleri ve Ardılları

İş-aile çatışmasının literatürde oldukça yoğun incelendiği ve özellikle örgütsel davranış bağlamındaki değişkenlerle sıkça ilişkilendirildiği görülmektedir (Arslan, 2012; Byron, 2005; Cinamon ve Rich, 2002; Duxbury ve Higgins, 1991; French, Dumani ve Allen, 2019; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Thompson, Beauvais ve Lyness, 1999; Yüksel, 2005). Mevcut araştırma modeline aracı değişken olarak eklenen “iş-aile çatışması”nı etkileyen ve iş-aile çatışmasının etkilediği değişkenlerin ortaya konmasının, kavramsal çerçevenin tamamlanması adına faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

Görmez ve Gürlek (2022), yaptıkları araştırmada verileri, beş yıldızlı otellerdeki kadın çalışanlarından toplam 511 adet geçerli anketle elde etmiştir. Verilerin analizi en küçük kareler yapısal eşitlik modeli yöntemiyle yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, rol belirsizliği, iş yükü ve duygusal çelişki, iş-aile çatışmasını pozitif yönde; yönetici desteği ise negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. İş-aile çatışması ise iş tatmini, yaşam tatmini ve aile tatminini negatif yönde; işten ayrılma niyetini ise pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Araştırmaya dâhil edilen akran desteği ve hizmet performansı ile iş-aile çatışması arasında anlamlı etki bulunamamıştır. Özetle araştırmaya göre rol belirsizliği, duygusal çelişki, iş yükü ve yönetici desteği iş-aile çatışmasının

öncülü; iş tatmini, aile tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti ise iş-aile çatışmasının ardılı olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel stres kaynaklarının ve rol stresinin de iş-aile çatışmasına neden olan öncüller olduğuna dair araştırmalar da literatürde gözlemlenebilmektedir (Çetinkaya, 2011; Doğru, 2019; Eriş ve Kökalan, 2022; Hendra ve Made, 2019; Kılıç ve Özafşarlıoğlu-Sakallı, 2013). Araştırmalarda örgütsel stres kaynaklarının, rol stresinin ve iş stresinin iş-aile çatışmasını artırdığı gözlemlenmiştir.

Öte yandan iş-aile çatışmasının tükenmişliği, iş performansını ve depresyonu etkilediğini gösteren araştırmalar literatürde mevcuttur (Dukhaykh, 2023; Karatepe, 2013; Tayfur ve Arslan, 2012). İş-aile çatışması ile tükenmişlik ve depresyon arasında pozitif yönlü ilişki gösterilmiştir. Ancak iş-aile çatışması ile iş performansı arasında negatif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle iş-aile çatışması artarken, tükenmişlik ve depresyon artmakta ve iş performansı düşmektedir. Ayrıca sınırlı da olsa iş-aile çatışması ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişki gösterilen araştırmalar da bulunmaktadır (Ajala, 2017; Cui ve Li, 2021; Şahin ve Yozgat, 2021; Tekingündüz ve diğerleri 2016). İş-aile çatışmasının iş performansını pozitif yönde etkilediği araştırmaların ortak noktasının, Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) geliştirdikleri iş-aile çatışması ölçeğinin kullanılması olarak dikkat çekmektedir. İlgili araştırmada iş-aile-iş çatışması kavramı, iş-aile ve aile-iş çatışması olarak iki ayrı temelde ve yön olarak temsil ettiği kavramlar ayrıştırılarak ele alınmıştır. Yazarlar, bu iki çatışma türünün, farklı olguları açıkladığını ifade etmiştir. Örneğin işe ve aileye ayrılan zaman temelinde oluşabilecek iş-aile çatışması, yönü itibarıyla işten aileye doğru bir açmazda olan çalışanların, işlerine daha fazla zaman ayırıp; aileye ayırması gereken zamanı sınırlandırdıklarında meydana gelir (Netemeyer Boles ve Mc Murrian, 1996). Bu da aslında şartların iş ve aile arasında tercih yapmaya zorladığı çalışanın, işini öncelemesi anlamına gelmektedir. Bu noktada, yazarların geliştirdiği iş-aile çatışmasının iş performansını artırması beklenebilir bir durumdur.

İş-aile çatışmasının işe yabancılaşmayla ilişkili olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Akca, 2020; Aydemir ve Akdoğan, 2018). Akca (2020), lojistik işletmesi çalışanları üzerine yaptığı bir araştırmada iş-aile çatışması ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırmaya göre iş-aile çatışması arttıkça işe yabancılaşma da artmaktadır.

Son olarak iş-aile ya da aile-iş çatışmasının yüksek olması, bireysel performans ve nihayetinde işveren cephesinden işletmeye performans başta olmak üzere birçok konuda olumsuz yansımaları olabileceği için İK profesyonellerinin en çok üzerinde durması ve tedbir alması gereken hususlardan biridir. Literatürde yer alan birçok araştırma, uygulanan İK politikalarının ve tedbirlerin iş-aile çatışmasını nasıl etkilediği konusu ele alınmaktadır.

Örneğin Misra, Seitz ve Bithika (2019), rol teorisi üzerine temellendirdiği araştırmasında ücret, takım çalışması ve esnek çalışma biçimleri gibi İK uygulamaları ile cinsiyet, medeni durum ve yönetici-çalışan pozisyonu gibi sosyo-demografik özelliklerin iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre esnek çalışma uygulamalarının iş-aile çatışması üzerinde anlamlı etkileri bulunmaktadır. Bu etkide cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu ve hiyerarşik pozisyonun düzenleyici etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Çin’de kamu sektörü üzerine yapılan bir başka araştırmada ise Chang, Zhou, Wang ve Heredero (2017), iş-yaşam dengesini iyileştirmeye yönelik yapılan İK uygulamalarının (esnek çalışma uygulamaları, çalışan ve ailesine yönelik sağlık bakımı uygulamaları vb.) iş-aile çatışmasına etkilerini incelemiştir. Kamu çalışanlarından elde edilen geçerli toplam 841 anket formundan elde edilen verilerin analizi sonucunda, İK uygulamalarının iş-aile çatışmasını azalttığı tespit edilmiştir.

Özetle iş-aile çatışmasının iş tatmini (Arslan, 2012; Bruck, Allen ve Spector, 2002; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Yüksel, 2005), yaşam tatmini (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Rupert, Stevanovic ve Hartman, 2012; Taşdelen-Karçkay ve Bakalım, 2017), ve kariyer tatmini (Beutell ve Witting-Berman, 1999; Cingöz ve Çolak, 2019; Yüksel, 2005) gibi çalışanların iş ya da sosyal hayatlarına dair doyumlarına ilişkin araştırmalara konu olduğu görülmektedir. Öte yandan örgütsel bağlılık (Benligiray ve Sönmez, 2012; Casper, Martin ve Buffardi, 2002; Rehman ve Waheed, 2012), işten ayrılma niyeti (Dede, Yılmaz ve Çakınberk, 2014; Rode, Rehg ve Near, 2007), iş performansı (Ajala, 2017; Meliala ve diğerleri, 2020; Şahin ve Yozgat, 2021) ve iş stresi (An, Liu, Sun ve Liu, 2020; Fırat, 2018; Karabay, 2015) gibi örgüte dair geliştirilen bazı algı ve tutumlarla ilişkilerin incelendiği araştırmalar bulunmaktadır. Sonuç olarak bu kavramın hem çalışanlar hem işverenler açısından anlamlı veriler içerdiği ve özellikle İK profesyonelleri ile yönetim bilimi araştırmacıları için önemini sürdüreceği söylenebilir.

1.2.5. İş-Aile Çatışmasının Olumsuz Sonuçlarını Yönetmeye Yönelik Uygulamalar

İş-aile çatışmasının yukarıda da değinilen, iş tatminini düşürmesi, işe devamsızlığı artırması, işten ayrılma niyetini artırması, iş verimliliğini düşürmesi, tükenmişliğe yol açması gibi örgütsel olumsuzluklarının yanı sıra, yaşam doyumunun azalması, depresyon, boşanmaların artması vb. bireysel ve toplumsal olumsuzluklara da neden olabileceği belirtilmişti. Bu noktada işveren tarafı, örgütleri açısından olumsuz sonuçların ortaya çıkmasını önlemek amacıyla bazı politikaları uygulamakta ve kimi tedbirler almaktadır. İyi yöneticiler aslında çalışanlarının yaşadığı ya da yaşayabileceği iş-aile çatışmanın örgüte yansımalarının ciddi olabileceğinin farkındadır ve bu anlamda düzenleyici ve destekleyici politikalar uygulurlar (Yavaş, Babakuş ve Karatepe, 2008). Çalışanların hem iş hem de aile hayatlarını desteklemek amacıyla yapılan uygulamalar sosyal destek olarak çalışanlar için en önemli İK politikalarındandır (Galardo ve Trottier, 2022).

Uzaktan çalışma dahil tüm esnek çalışma uygulamaları doğru şekilde dizayn edildiği takdirde çalışanların iş-aile-yaşam dengesini düzenlemeye yönelik en önemli uygulamalardan biri olarak gösterilebilir (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014). Çalışan eşlerden kadınların iş-aile çatışmasını daha çok yaşadığı yukarıda belirtilmişti. Çalışan eşlerden özellikle kadın çalışanların istihdama katılmalarını artırmaya yönelik birçok esnek çalışma politikası hem hükümetler hem de işverenler tarafından uygulamaya konarak iş-aile çatışmasının ve etkilerinin azaltılması sağlanabilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Yapılan araştırmalar da kreş ve bakım hizmetleri ile esnek çalışma gibi bu tür uygulamalara evli kadın çalışanlar tarafından evli erkek çalışanlara göre daha çok rağbet edildiğini de göstermektedir (Sullivan ve Lewis, 2001).

İşverenler tarafından çalışanlarına yönelik çalışma saati düzenlemeleri, iş birliği ve takım çalışması uygulamaları, insan odaklı ve demokratik yönetim, zaman ve stres yönetimi eğitimleri, çalışanlarda ortaya çıkabilecek ruhsal problemlere karşı psikolog desteği, çocuklu ailelere kreş ve bakım hizmetleri (hükümetler ve yerel yönetimlerce de yapılabilir) vb. birçok uygulama iş-aile çatışmasını ve etkilerini azaltmaya yönelik önemli uygulamalar olarak sayılabilir (Aydemir ve Akdoğan, 2018). Gerçekte istihdama katılımının artırılması, nitelikli işgücünden tam anlamıyla yararlanılabilmesi ve dolayısıyla

toplumsal kalkınmaya katkının artırılabilmesi için bu türden sosyal desteklerin devlet politikaları, yerel yönetim uygulamaları ve işverenlerce desteklenmesi oldukça elzemdir.

1.3. İŞE YABANCILAŞMA

Hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da kimi zorluklarla karşılaşıldığında bunlarla mücadele etmek zor olabilmektedir. Hem bu türden zorluklar hem de kişisel özellikler ve iş gereklerinin uyumsuzlukları gibi nedenlerle çalışanlarda işe yabancılaşma görülebilir. Bu bölümde yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma olgusu, işe yabancılaşma nedenleri ve olası sonuçları ile ilgili hususlar açıklanacaktır.

1.3.1. Yabancılaşma Kavramı ve İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma sözcüğünün kökü olan ‘yaban’, TDK sözlüğünde “*yerleşim bölgeleri dışı, insan bulunmayan ıssız yer*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1998, s.2357). Yaban kökünden türeyen ‘yabancı’ kelimesinin anlamı ise yedi farklı şekilde tanımlanmaktadır. Ancak işe yabancılaşma kavramını açıklamak üzere bu kavrama en yakın tanımlama, “*tanınmayan, bilinmeyen; yad, yadırgı*” olarak görülmektedir. Yabancılaşma ise “*tanınmaz bilinmez hâle gelmek, yabancı olmak; alışmamak, yadırgamak, yabancılık çekmek*” şeklinde ifade edilmiştir (TDK, 1998, s.2358).

Kavramın gelişimi aslında daha çok felsefeciler, sosyologlar ve psikologlar tarafından ele alınarak ilerlemektedir. Felsefede yabancılaşma, öncesinde ilgi duyulan olay, kişi ya da durumlara karşı, daha olumsuz bir bakış açısına bürünme ilgisiz kalma, tavır alma, yüz çevirme ve hatta bıkkınlık ya da nefret duyguları beslemeyle açıklanmaktadır (Cevizci, 2010, s.161). Hegel ise yabancılaşmayı, bireyin fiziksel varlığı ile ruhi yapısı arasındaki kopukluk ya da mesafe olarak açıklamaktadır (Erkal, 1984, s.126). Bazen bu durum kişinin kendine karşı da hissedebildiği bir durum olarak karşımıza çıkabilmekte ve kısaca kişilerden, olaylardan, sosyal bazı ortamlardan ve hatta kişinin kendisinden uzaklaşma halidir denebilir. Karl Marx ise bir sosyolog olarak konuyu daha ziyade iş hayatı temelinde ele almış ve yabancılaşmayı, çalışanın ürettiği üründen uzaklaşması olarak tanımlamıştır. Emek üzerinden değerlendirilen yabancılaşma kavramında Karl Marx, insan ve doğayı birbirine bağlı ve muhtaç iki ana unsur olarak belirtmekte ve bu sıkı ilişki bozulduğu takdirde çalışanın kendi emeğine yabancılaşmakta olduğunu savunmaktadır (Aydoğan, 2015). Psikoloji alanında önemli araştırmacılarından olan Bell ise yabancılaşmayı sosyal psikoloji temelinde, bireyin içinde bulunduğu bir

gruptan, topluluktan ya da toplumdan kopuk hissetmesi, aidiyet duygusundan uzaklaşması olarak tanımlamaktadır (Bell, 1959). Hirschfeld ve Feild (2000) ise; işe yabancılaşmayı, çalışmaya ilgi göstermemek ve iş hayatına kayıtsız kalmak olarak ifade etmişlerdir. En güncel tanımlardan birinde işe yabancılaşma, bireyin çalışmaya dair arzusunun azalması ve iş görmeye ilgisiz ve kayıtsız kalması olarak ifade edilmektedir (Kanten ve Ülker, 2013). Melvin Seeman (1959) ise; “yabancılaşma”yı bireyin özden-özünden kopuşu olarak belirtmektedir.

İşe yabancılaşma konusunda ise literatürde oldukça tanım görülmüştür. Örneğin yabancılaşma tanımlamaları ve kuramları temelinde iş hayatında görülen işe yabancılaşma, iş yerinden, bağlamdan ya da kendinden uzaklaşma veya kopuş olarak tanımlanmıştır (Nair ve Vohra, 2009). Marxist objektivistler ise, işe yabancılaşmayı kapitalizm çerçevesinde ele alarak, bireyin iş hayatında kendine yer bulamaması, ait hissedememesi, kendini gerçekleştirememesi ve süreçlere dâhil olamaması olarak tanımlamışlardır (Tutar, 2010, s.179). Pearlin (1962) ise söz konusu işe yabancılaşma kavramını, çalışanın iş yerinde gerçekleştirdiği işlerle ilgili kendisini güçsüz, tükenmiş hissetmesi ve işe dair kontrolünü kaybetmesi olarak tanımlamıştır (Pearlin, 1962; akt. Uğur ve Erol, 2015, s.185).

Genel olarak yabancılaşma kavramı ve özelde işe yabancılaşma kavramına dair birçok tanımlama, araştırma ve uygulamalar yapılmış, kavrama dair önemli nitelendirmeler literatürde kendine yer bulmuştur. Modern zamandaki teknolojik ve ekonomik gelişmeler, iş hayatı ve genel olarak sosyal hayattaki değişimlerle birlikte bireylerdeki kopuş ve kaymaların daha sık görülmesine neden olmuş (Seeman, 1959), böylelikle araştırmacıların konuya olan ilgileri de günden güne artmıştır. Literatürde yabancılaşma kaynakları, boyutları ve özellikle de yabancılaşmanın bireyler ve örgütler açısından olumsuz sonuçlarından da oldukça sık bahsedilmiştir. Bu noktada kavramın daha net ortaya konabilmesi adına aşağıda bu noktalara da değinmek yerinde olacaktır.

1.3.2. Yabancılaşmanın Boyutları

İşe yabancılaşmayı farklı şekillerde boyutlarına ayıran çalışmalar literatürde mevcuttur. Örneğin Mottaz (1981), işe yabancılaşma özelinde ele aldığı kavramı üç alt boyutla açıklamıştır. Söz konusu araştırmada boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak gruplandırılmaktadır (Mottaz, 1981). Dean (1961) ise işe yabancılaşma boyutlarını, *güçsüzlük*, *sosyal izolasyon* ve *kuralsızlık (normsuzluk)* olmak

üzere üç alt grupta toplamıştır. Bu alt boyutlar ise çeşitli kuramlara ve kavramlara dayandırılmaktadır.

Örneğin, yabancılaşmanın güçsüzlük boyutunu Weber, Marx ve Hegel'in yabancılaşmaya dair kuram ve çalışmalarına dayandırmaktadır (Dean, 1961). Üretim faktörlerinden emek kısmının kendi işleri üzerindeki hâkimiyeti kaybetmesiyle içselleştiremediği farklı hedeflere yönelmesi ve bunun için motivasyon bulamaması, güçsüzlük boyutunu ifade etmektedir. Durkheim'in anomi teorisine dayandırdığı kuralsızlık boyutu ise, ekonomik yaşamdaki hızlı değişimler ile birlikte çalışanlar bu durumu kargaşa-kaos olarak algılamakta ve zamanla kuralların anlamsızlaştığı düşüncesinin hâkim olması olarak temellendirilmektedir. Değişime ayak uydurma noktasında çalışan, kaygı ve stres gibi duygularla normlardan uzaklaşma ve kopuş yaşamakta ve toplum ya da grupta ilişkisi zayıflamaktadır (Brown, Higgins ve Paulsen, 2003). Son olarak sosyal izolasyon, diğer bir ifadeyle yalıtılmışlık da aynı şekilde anomi kavramıyla açıklanmaktadır. Kurallardan kopuş, çevreden ve sosyal gruplardan uzaklaşma sonucuna da varabilmektedir. Bu anlamda birey, ilişki kurmakta zorlanabilmekte ve iletişim kanallarını kapatabilmektedir. Ya da bireyin çevresindekiler de kurallara uymayan bireyi dışlayabilmektedirler (Erbaşı ve Zaganjori, 2017).

Bir başka kavramsallaştırma çalışmasında Seeman (1959) tarafından nispeten daha kapsamlı olarak değerlendirilebilecek bir boyutlandırma yapılmıştır. Buna göre yabancılaşmanın beş farklı boyutunun olduğu ifade edilmiştir. Bu boyutlar; güçsüzlük, normsuzluk (kuralsızlık), soyutlanma (sosyal izolasyon, yalıtılmışlık), anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olarak sıralanabilir. Aslında bireyin işiyle, uğraşısıyla, iştigal ettiği objelerle, etkileşimde olduğu diğer bireylerle ve hatta kendisiyle olan ilişkisinin bozulmasıyla ortaya çıkan yabancılaşmanın (Sargut, 2001, s.31-35), ekonomik hayata örgütlere indirgenmesiyle ortaya çıkan işe yabancılaşmaya dair özellikle sanayi devriminden sonra oldukça fazla sayıda kavramsallaştırma çalışması yapılmıştır. İşe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık vb. boyutlarının, kavramı açıklamaktan öte, işe yabancılaşmanın nedeni ya da sonucu olabileceğini savunan yazarlar da bulunmaktadır (Nair ve Vohra, 2009; Overend, 1975).

Örgütlerde çalışan sayısı arttıkça ve özellikle teknolojik gelişmelerle birlikte iş yapış biçimleri çok daha hızlı değiştikçe insanoğlu işine ve mesleğine dair uzaklaşmaları ya da kopuşları daha sık yaşamaya başlamıştır. Böylece çalışanlara yönelik yabancılaşma

araştırmaları gittikçe artmaya başlamıştır (Tutar, 2010). Bu baēlamda en kapsamlı boyutlandırma olarak deēerlendirilen, yabancılaşmanın boyutlarını örgütlere ya da işe yabancılaşmaya indirgmeden kapsamlı bir şekilde aēıklayan Seeman (1959)'ın araştırmalarından yola çıkarak yabancılaşma kavramını aēıklamak faydalı olabilir.

1.3.2.1. Güçsüzlük Boyutu

Seeman (1959) tarafından yapılan araştırmada, yabancılaşma boyutlarına dair düzenlemedeki ilk boyut güçsüzlük boyutudur. Bu boyut, bireyin kendi çabasının ve eylemlerinin, hedefe ulaşmada belirleyici konumda olmaması ya da ne kadar iyi bir tutum ortaya koysa da başarının kendi elinde olmayan bazı faktörlerle ilişkili olasılıklara dayalı olduēunu ifade etmektedir (Seeman, 1959). Dean (1961) de bu boyut için benzer bir tanımlama yapmaktadır. Marx ve Weber'in farklı çalışmalarına dayanan bu tanımda güçsüzlük boyutu, işletmelerin üretim faktörlerinden olan işgücünün işini yaparken kontrolünün elinden çıkması, işe hükmetmedeki hâkimiyetin elinden çıkması veya aslında yapması gereken işler yerine farklı alanlarda farklı hedeflere çaba sarfetmesi olarak tanımlanmaktadır (Dean, 1961).

Gerçekte, bilgi iletişim teknolojileri başta olmak üzere birçok farklı teknolojinin gelişimiyle birlikte günümüz dünyası ve ekonomik sistemler öylesine aēık ve her faktör birbiriyle o kadar etkileşim hâlinindedir ki, örgütler dış faktörlerin etkisine oldukça aēık bir duruma gelmiştir. Bir başka deyişle örgütlerin ya da örgüt içinde çalışanların yaptıkları eylemlerin başarısı çok daha fazla dış etkenlere baēlı hâle gelmeye başlamış ve dolayısıyla kontrol ve hâkimiyet kaybı diēer bir ifadeyle güçsüzlük durumu daha sık görülür olmuştur. Bu türden kişi kontrolü dışındaki durumlar da güçsüzlük baēlamında kopuş ve yabancılaşmaya yol açabilmektedir (Yakut, 2020, s.41).

1.3.2.2. Anlamsızlık Boyutu

Anlamsızlık boyutu, kişinin sosyal olayların gidişatını özemediēi ve temel dinamiklerini kavrayamadıēı durum olarak adlandırılmaktadır (Seeman, 1959). Bir başka tanıma göre anlamsızlık, çalışanın ya da bireyin olayları, işleri, olguları anlamlandıramaması, çelişik duygular içinde olması ve bunlara uyum saēlayamaması olarak tanımlanmaktadır (Lindley, 1990; Shepard, 1972). Aslında teknolojik ilerlemenin böylesine hızlı ve yüksek olduēu modern aēda bireylerin ya da çalışanların teknolojiye baēlı bir şekilde hızla deēiřen işletme politikaları-hedefleri, iş yapış şekilleri, sosyo-

ekonomik hayat ve diğer tüm faktörlere ayak uydurmada sorunlar yaşayabildiği bilinmektedir. Ayrıca hayatın her alanında teknolojinin getirdiği kolaylıklarla birlikte yoğun bilgi akışı da bireyin kendi gündemini her an ve çok hızlı şekilde değiştirebilmektedir. Bu durum da hayatın ya da işin anlamlılığı konusunda bireyi ya da çalışanı daha fazla sorgulamaya sevk edebilmekte ya da anda kalma konusunda ve işe kendini verme noktasında çalışanlara, kopuşlar ve zorluklar yaşatabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla birçok uyarana her an maruz kalan bireyler yaptığı işle ilgili anlamsızlık bağlamında kopuşlar yaşayabilir ve hedefe odaklanma konusunda olumsuzluklar yaşayabilir (Good ve diğerleri, 2016).

1.3.2.3. Normsuzluk (Kuralsızlık) Boyutu

Norm kelimesi, “*yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural; düzgü*” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1998, s.1660). Toplumun tamamı, formal/informal tüm grup ve topluluklar, yazılı/yazısız kurallara, normlara bağlı olarak işlemektedir. Bunun dışında kuralların olmadığı, kurallara uyulmadığı ya da düzenin olmadığı yerde bireyler bazı zorluklar yaşayabilir. Seeman’ın (1959) yabancılaşmanın bir boyutu olarak tanımladığı normsuzluk boyutu ise, Durkheim’in anomi teorisi temelinde açıklanmaktadır. Anomi teorisine göre sosyal normlar bozulur ya da ortadan kalkarsa bireyin davranışlarını düzenleyen davranış kuralları ortadan kalkar. Buradan hareketle normsuzluk (kuralsızlık), toplum ya da sosyal gruplar tarafından kabul görmeyen davranışların, bireyler tarafından benimsenmesi ve sergilenmesidir (Seeman, 1959). Bu da kişiden, kişi dışındaki bireylere, sosyal gruplara ve topluma doğru yabancılaşmayı ortaya koyan anomi kavramı ile uyumlu olarak bir kavramlaşmanın olduğunu göstermektedir.

1.3.2.4. Soyutlanma (Sosyal İzolasyon) Boyutu

İzolasyon kelimesinin sözcük anlamı “*yalıtım*” olarak belirtilmektedir (TDK, 1998, s.1132). Sosyal izolasyon ise bireyin bir gruba ya da genel olarak topluma aidiyet hissini kaybettiği, çevresindekilerle iletişim ve bağlantı konusunda zorluklar yaşadığı durumlar olarak ifade edilmektedir (Olufemi, 2017). İşe yabancılaşmanın bir boyutu olarak soyutlanma olarak da ifade edilen sosyal izolasyon ise, bireyin zayıf iletişim özellikleri olması nedeniyle içinde bulunduğu grup, örgüt ya da toplumun değerlerine yabancılaşması, kurallarını içselleştirememesi ve aidiyet hissedememesi olarak

tanımlanmaktadır (Seeman, 1959). Özellikle Kovid-19 pandemisinde uzaktan çalışma araştırmalarında sosyal izolasyon ve beraberinde internet bağımlılığı, sosyal medya bağımlılığı vb. konuların birlikte incelendiğı araştırmaların da öne çıktığını belirtmek gerekir (Güleryüz, Esentaş, Yıldız ve Güzel, 2020).

1.3.2.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu

Yabancılaşmanın son boyutu olan kendine yabancılaşma ise bireylerin, kendi iç dünyalarından uzaklaşması ya da kopuşu olarak nitelenebilmektedir. Seeman (1959) kendine yabancılaşma kavramı çerçevesinde, kişinin kendini ödüllendirme, kendisini meşgul etme (kendi kendine kaliteli vakit geçirme) ya da kendini tamamlama gibi bireyin motivasyonunu olumlu olarak etkileyebilecek olgulardaki zayıflığına dikkat çekmektedir. Psikoloji disiplininde de yoğun bir şekilde ele alınan kendine yabancılaşma kavramı, bireyin içsel tatminin düşük olduğı, ideal benliği ve gerçek benliği arasında tutarsızlığın olduğı, tükenmişlik hissi ve hayatın sıradan, anlamsız, sıkıcı geldiğı durum olarak ifade edilmektedir (Otto ve Featherman, 1975). Kendine yabancılaşmayı, bireyin kendine verdiğı değer ve önemin azalmasından ziyade, her şeyden çabuk bıkmaya, amaçsız kalma, kendinden kopuş ve öz planlama yapmak yerine karşısına çıkan ve hayatın sunduğı durumlara göre cevap verme olarak tanımlayanlar vardır (Kohn, 1976). Marx'a göre ise kendine yabancılaşmanın örgütlerdeki yansıması ise kapitalizmle bağlantılıdır. Bu görüşe göre kapitalizm, emeğı metaya dönüştürerek insanı kendi emeğine, işine ve kendine yabancılaştırmaktadır.

1.3.3. İşe Yabancılaşma Kaynakları

İşe yabancılaşma kavramı, son yıllarda birçok araştırma makalesinde ele alınmış, literatürde dikkat çeken konulardan biri olma eğilimini sürdürmektedir (Uyungil-Doğan, 2023). Bu noktada kavramla ilgili oldukça detaylı ilişki, etki, neden-sonuç vb. araştırmalar bulunmaktadır. İşe yabancılaşmanın kaynakları ya da nedenleri genel olarak iki kategoride; örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak gruplandırılabilir (Salihoğlu, 2014; Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahluoğlu, 2006) bunların yanına kişisel faktörler de eklenebilir ve işe yabancılaşma kaynakları bu üç ana kategoride toplanabilir (Tokmak, 2020).

İşe yabancılaşmanın örgütsel kaynakları arasında yönetim biçimi, örgüt büyüklüğü, örgüt içi iletişim, grup özellikleri, iş bölümü vb. faktörlerin olduğı

söylenebilir (Şimşek ve diğerleri, 2006). Örgüt yapısındaki aşırı kontrol ve düşük çalışan özerkliğinin, çalışanları güçsüzlük duygusuna ittiği ve bu açıdan işe yabancılaşmalarına neden olduğu belirtilmektedir (Kohn, 1976). Çalışanlar katı yönetim biçimine, iletişim tarzının sertliğine, yalnızca etkinlik ve verimlilik beklentisine dayalı bir yönetim biçimine ve iş doyumsuzluklarına yönetim tarafından kayıtsız kalınmasına maruz kaldıklarında işe yabancılaşmaya açık hâle gelebilirler (Aydemir ve Akdoğan, 2018).

İşe yabancılaşmaya neden olan kişisel faktörlerin başında ise çalışanların cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi, çalışma süresi, yaşı vb. demografik özellikleri gelmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2006). Öte yandan işe yabancılaşmanın çevresel etkilerinde teknoloji düzeyi ile organizasyon yapısı arasındaki uyumsuzluk oldukça önemli bir faktör olarak göze çarpılmaktadır (Mottaz, 1981). Ayrıca çalışanların örgütsel adalet algılarının bozulması da işe yabancılaşmaya neden olan önemli etkenlerden biri olarak sayılmaktadır (Muttar, Abo-Keir, Mahdi ve Nassar, 2019).

Tüm bu etkenlerin dışında çalışanların sosyal hayat ile iş hayatı arasındaki denge durumu da işle ilgili birçok faktörü etkilediği gibi işe yabancılaşmaya da önemli bir kaynak oluşturabilmektedir. Çalışanların yaşadığı, iş-aile ya da aile-iş çatışmalarının da işe yabancılaşmaya neden olan önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Nabavi ve Shahryari, 2014; Toygar, Nart ve Yıldırım, 2023). Örgütlerin uygulayacağı aile dostu politikalar ise iş-aile çatışmasını azaltarak çalışanların işe yabancılaşmasını önleyebilmekte ya da asgari düzeye indirilmesine yardımcı olabilmektedir. Söz konusu politikaların, çatışmayı azaltarak işe yabancılaşmayı azalttığını gösteren araştırmaların son yıllarda çoğalmakta olduğu ve örgütlerin aile dostu politikaları gittikçe daha yoğun bir şekilde uygulamaya başladığı söylenebilir (Kanten, 2014). Ayrıca mobbing, örgütsel stres, otokratik liderlik, tükenmişlik, örgütsel sessizlik vb. faktörlerin artmasının, işe yabancılaşmayı artırdığı; iş yeri özerkliği, iş yeri arkadaşlığı, iş tatmini, olumlu örgüt iklimi, örgütsel desteğin artmasının işe yabancılaşma düzeyini düşürdüğü, araştırmalarda gözlemlenmiştir (Oruç, 2020).

Son olarak literatürdeki araştırmalar incelendiğinde örgütsel adalet algısı (Bansal, 2017; Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016; Zadeh, Kahouei ve Cheshmenour, 2016), duygusal emek (Aslan ve Mert, 2019; Mastracci ve Adams, 2018; Tokmak, 2014), tükenmişlik (Kırıcı ve Özkoç, 2017, Tümkeya, 2016), iş yeri yalnızlığı (Canbolat ve Özer, 2023; Öztürk-Çiftçi, 2021), örgütsel dışlanma (Elksas, Aziz-Mansy, Aly ve Abdo, 2024; Deniz

ve Çimen, 2024) ve iş tatmini (İnce-Ayaydın, 2021; Turan ve Parsak, 2011) gibi kavramların, işe yabancılaşmayı açıklamak için öncül olarak test edilen kavramlar olduğu görülebilmektedir.

1.3.4. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşmanın çalışanların kariyerleri ve genel yaşantısı açısından sonuçları olduğu gibi, örgütler ve toplumlar açısından da etkileri olabilir. Çünkü çalışanların işe yabancılaşma durumunu yaşıyor olması performansını, iş tatminini, yaşam tatminini vb. durumları doğrudan etkileyebilmektedir. Aynı zamanda örgütün bir parçası olarak da örgüt yapısı, takımı ve birimi, örgüt performansı gibi olgulara da etkisi olacaktır. Buradan hareketle genel olarak işe yabancılaşmanın sonuçları, bireysel sonuçlar, örgütsel sonuçlar ve toplumsal sonuçlar olarak 3 (üç) ana kategoride toplanabilir (Güngören, 2024).

Bireysel sonuçlar arasında bireyin hayata karşı plansız ve amaçsız kalması, böylece de psikolojik problemlere açık hale gelmesi sayılabilir. Çünkü yabancılaşma yaşayan birey, kendi planları ve hedeflerinden yoksun ve kendisini tamamen kendi dışındaki tüm faktörlerin kontrolüne bırakmış gibidir, diğer bir ifadeyle kendi hayatının öznesi olmaktan çıkmış, nesnesi olmuştur (Erjem, 2005). Ayrıca işe yabancılaşma sonrasında bireylerde kaygı bozukluğu, stres, depresyon, madde bağımlılığı ve intihara yatkınlık gibi birçok psikolojik bozukluğa kadar sonuçlarla da karşılaşılabilir (Sashkin, 1984).

Örgütsel açıdan ve belki de örgütlerin en çok ilgilendiği sonuç iş performansıdır denebilir. İşe yabancılaşmanın iş performansını düşürdüğüne dair literatürde oldukça yüksek sayıda araştırma bulunmaktadır (Amarat, Akbolat ve Ünal, 2019; Aydemir ve Akdoğan, 2018; Clark, Halbesleben, Lester ve Heintz, 2010; Chiaburu, Thundiyil ve Wang, 2014). İşe yabancılaşmanın olumsuz etkilediği diğer faktörler ise, iş tatmini, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel güven gibi faktörlerken; işe yabancılaşma düzeyi arttıkça, artan faktörler olarak da örgütsel sessizlik, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, sanal kaytarma vb. kavramlar sayılabilir (Muttar ve diğerleri, 2019; Oruç, 2020).

İşe yabancılaşma ve hayatında büyük kopuşlar yaşayan bireyler toplumda birçok olumsuz duruma yol açabilmekte bu tür bireyler arttıkça suç oranlarında da artışlar yaşanabilmektedir. İşe yabancılaşma, psikolojik zorluklardan kaynaklı olarak sağlık harcamalarının yükselmesi, buna bağlı olarak ekonomik ve sosyal güvenlikte

yaşanabilecek olumsuzluklar, saldırgan davranışlar, sabotaj girişimleri, terörize eylemler vb. sonuçlara yol açabilmektedir (Kanungo, 1992). Sonuç olarak işe yabancılaşma olgusunun, bireyler, örgütler ve hatta hükümetler açısından başa çıkılması önem arz eden bir durum olduğu söylenebilir.

Özetlenecek olursa işe yabancılaşmanın ardılı olarak araştırmalarda, iş performansı (Amarat, Akbolat ve Ünal, 2019; Guo, Dai ve Yang, 2016), üretkenlik karşıtı iş davranışı (Amzulescu ve Butucescu, 2021; Kanten ve Ülker, 2014; Üzüm ve Şenol, 2019), iş stresi (Çetinceli ve Mücevher, 2023; Yıldırım ve diğerleri, 2023), örgütsel bağlılık (Köz ve Seçilmiş, 2021; Rahmah, 2021) gibi kavramların sıkça incelendiği görülmektedir. Bu anlamda işe yabancılaşmanın gerek kavramsal gerekse ampirik açıdan sonuçlarının, işletmeler ve araştırmacılar için dikkate değer veriler sunmakta olduğu söylenebilir.

1.4. İŞ PERFORMANSI

Tüm örgütsel davranış araştırmaları ve İK uygulamalarının temel amacı işletmelerdeki etkinlik, verimlik ve dolayısıyla örgütsel performansın artırılmasına odaklanmaktadır. İşletmeler ise özellikle, I. Sanayi devriminden bu yana her zaman nihai olarak etkinlik ve verimliliğe odaklanmıştır. İşletmelerin genel amacı bilindiği üzere kâr elde etmek ve büyümektir. Bunun için de işletmeler etkinlik ve verimliliği yakalamak durumundadır. Etkinlik ve verimlilik de genel işletme performansının yani tüm çalışanların performanslarının makul bir düzeyde olmasıyla doğrudan ilişkilidir (Rotundo ve Sackett, 2002). Bu başlıkta iş performansının kavramsal çerçevesi, boyutları ve iş performansını olumlu ya da olumsuz etkileyen faktörler üzerinde durulacaktır.

1.4.1. İş Performansı Kavramı

Performans sözcüğünün terim anlamları dışına kalan sözcük anlamı “*kişinin yapabileceği en iyi derece, başarı*” olarak belirtilmektedir (TDK, 1998, s.1791). İş performansı ise, çalışanların işletmelerde gösterdiği başarı derecesi olarak ifade edilebilir. İş performansının, işe alım süreçlerini, çalışan kariyer planlamasını, eğitim ve geliştirmeyi de içeren ve tüm süreç boyunca motivasyon unsurunu da kapsayan bir kavram olduğu söylenebilir. Bu bağlamda genel olarak iş performansı, kurumsal hedefler, motivasyon, eğitim ve gelişim, işe alım süreçlerini kapsayan bir kavram olarak ifade

edilmektedir (Motowidlo ve Kell, 1976, s.83). İş performansı literatürde çeşitli şekillerde tanımlanmış ve genel olarak başarı kavramına yakın bir şekilde konumlandırılmıştır.

Anaç (2021) iş performansını, örgütün hedeflerine ulaşmasında çalışanların, belirli bir periyotta, planlı bir şekilde ortaya koydukları iş ve görevler marifetiyle ulaştıkları sonuçlar olarak tanımlamıştır. Rousseau ve Parks (1993), iş performansına çalışanların iş gerekleri açısından yaklaşarak kavramı, işletme tarafından verilen ücretin karşılığında çalışanların yerine getirmesi gereken işlere dair gösterdiği çaba olarak tanımlamışlardır. Kohli (1985), göreceli bir açıdan bakarak iş performansını, çalışanların kendileriyle benzer-eşdeğer görevleri yapanlara nazaran sergilediği verimlilik düzeyleri olarak tanımlamıştır. Sonentag ve Frese (2002) ise, iş performansının ölçümlenebilir olması gerektiğine dikkat çekerek iş performansını, çalışanların örgütün hedeflerine yönelik gerçekleştirdiği ölçülebilir faaliyetler olarak tanımlamıştır.

1.4.2. İş Performansı Boyutları

İş performansını Motowidlo ve Kell (1976) ilk kez farklı boyutları ile ele almış ve kavramsallaştırmayı bu boyutları üzerinden yapmıştır. Araştırmacılar tarafından boyutların farklı biçimlerde kategorize edildiği bilinmektedir. Örneğin Campbell, McHenry ve Wise (1990), iş performansını iki kategoriye ayırmıştır. İlk boyut, işe-mesleğe yönelik davranışlar, diğer boyut ise tüm meslekler ya da işler için gerekli olan yani belli bir mesleğe özgü olmayan evrensel unsurlar olarak nitelenebilir.

İlk sanayi devriminden sonra yalnızca kârlılık ve düşük maliyet ekseninde değerlendirilen iş performansı kavramı, son yıllarda verimlilik boyutunun daha önemli hâle gelmesiyle üç boyutta değerlendirilmiş ve bu gelişme literatür kapsamında da gözlemlenmiştir (Özer, 2009). İş performansına dair yapılan farklı bir boyutlandırmada ise, görev performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve üretkenlik karşıtı davranışlar olarak üç farklı boyuttan bahsedilmektedir (Robbins ve Judge, 2012, s.555). Görev performansının, üretim ya da hizmet süreçlerinde çalışanın amaca yönelik ortaya koyduğu çabaların bütünü; örgütsel vatandaşlık boyutunun, kendisinden beklenmesi bile çalışma arkadaşlarına yardımda bulunmak, vazifesi olmayan görevleri üstlenmek gibi davranışları; üretkenlik dışı davranışların ise agresyon içeren davranışlar, iş yerindeki eşyalara zarar vermek veya hırsızlık gibi eylemleri içerdiği söylenebilir. Benzer şekilde üretkenlik dışı davranışlar ve görev performansının yanına, örgütsel vatandaşlık davranışı yerine uyum performansı ile bağlamsal performans boyutlarını ekleyerek dört boyutlu bir

yaklaşım da geliştirilmiştir (Koopman, Bernaards, Hildebrandt, De-Vet ve Van-Der-Beek, 2013, s.62).

Literatürde iş performansının farklı şekillerde ve farklı faktörlerle boyutlandırıldığı görülmekte hatta boyut olmaksızın bütüncül bir yapıda ele alındığı da bilinmektedir. Ancak en yaygın ve genel olarak kabul edilen iki boyutun, görev performansı ile bağlamsal performans olduğu söylenebilir. Carlos ve Rodrigues (2015) tarafından bu iki boyut ve bu boyutlara bağlı alt boyutlar tanımlanmıştır. Görev performansı boyutuna bağlı olarak, “etkililik”, “uzmanlık” ve “örgütsel (mesleki) beceriler” varken; bağlamsal performans boyutunun alt boyutları olarak, “sürekli çaba”, “iş birliği”, “örgütsel vicdanlılık (adalet)”, “iletişim becerileri” ve “kişisel özellikler” bulunmaktadır.

1.4.2.1. Görev Performansı

Görev performansı, örgütün belirlemiş olduğu iş gereklerinin çalışanlar tarafından yerine getirilme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997). Ancak literatürde yazarlar tarafından bazen iş performansı ile görev performansı kavramlarının birbirleri yerine kullanıldığı görülebilmektedir. Ancak iş performansı seviyelerinin belirlenmesinde yalnızca mesleğe özgü davranışların olmadığı ve iş performansının görev performansındaki gibi kısa vadeli hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını ölçmediğinin farkına varılması, bu iki kavramın ayrı kavramlar ve görev performansının, iş performansının ancak bir alt boyutu olarak değerlendirilebileceği görülmüştür (Murphy ve Kroeker, 1988).

Görev performansı boyutunda öne çıkan çalışanın mesleki bilgi ve yeterlilik durumunu bazı yazarlar tek başına görev performansını oluşturduğunu savunmaktayken (Yorulmaz ve Karabacak, 2020), mesleki bilginin yanı sıra iş gerekleri, görev tanımları ve etik koşulların da görev performansı ile ilgili önemli faktör olduğunu belirten yazarlar da bulunmaktadır (Bağcı, 2014, s.61). Ayrıca kariyer tatmini ve kişisel gelişim kavramlarının, görev performansını açıklamada anlamlı etkilerinin olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Develi, Pekkan, Gökçen-Kapusuz ve Çavuş, 2022). Bu bağlamda İK yöneticilerinin personel eğitim programları açısından dikkate alması gereken bir husus olduğu söylenebilir. Campbell ve diğerleri (1990) ise, görev performansının aşağıda yer alan 5 (beş) farklı bileşenden oluştuğunu ileri sürmüşlerdir:

- Mesleğe özel görev yetkinliği
- Mesleğe özel olmayan genel görev yetkinliği
- İletişim becerileri
- Kontrol ve gözetim
- Yönetim becerileri

1.4.2.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, çalışanların iş tanımlarının ötesinde sergiledikleri ve kurumsal kimliğe ve bütünlüğe fayda sağlayan, iş performansının bir alt boyutu olarak tanımlanabilir (Ünlü ve Yürür, 2011). Gerçekte, bağlamsal performansı görev performansından ayıran en önemli faktör iş taleplerinin dışında bir katkı düzeyini açıklamasıdır. Çalışanların bağlamsal performans noktasında sergilediği eylemler, iş gereklerinin ötesinde davranışlar olmasının yanı sıra işe dair görevlerin yani görev performansı boyutunun etkisini hızlandıran, artıran bir etmen olarak organizasyonel etkinliği tamamlamaktadır (Van Scotter ve Motowidlo, 1996; Mohammed, Mathieu ve Bartlett, 2002). Ancak asıl görevin yerine getirilmesinde herhangi bir katkısı olmadığı (Öcel, 2013) ve görev performansı ile birlikte örgütün genel hedeflerine çarpan etkisi yaptığı göz ardı edilmemelidir.

Çalışanların bağlamsal performans kapsamında örgütsel vatandaşlık davranışları sergilenmesinde önemli etkenlerden birisi çalışanın, örgüt kültürü ve değerleriyle kendi değerleri ve inançlarını bağdaştırması ve örgüte ait hissetmesidir (Eryılmaz ve Altın-Gülova, 2019). Aksi bir durumda yani örgüt değerleri ile öz değerlerinin bağdaşmadığını düşünen çalışan, örgütle yalnızca karşılıklı ekonomik çıkar üzerine bir ilişki seviyesinde örgüt birlikteliğini algılamakta ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilememektedir (Kraimer, 1997). Dolayısıyla çalışanın rol ötesi davranış sergilemeye dair motivasyonu, örgüt kültürüne karşı algıladığı yakınlık seviyesiyle oldukça yakından ilgilidir (Eryılmaz ve Altın-Gülova, 2019).

Bireyin, örgüt kültürü ve değerlerini benimseme derecesinin kendi motivasyonuna böylesine etki ettiği bir zeminde, bireyin algıladığı örgüt desteğinin de motivasyonuna olumlu katkı yapabileceği de oldukça açıktır. Nitekim psikoloji disiplindeki “karşılıklılık ilkesi” gereği olarak çalışan-örgüt ilişkisi temelinde karşılıklı uyum ve

karşılıklı katkı oranında örgütten çalışana ve çalışandan örgüte olumlu bir destekleme zinciri oluşacaktır (Yıldız ve Çakı, 2018).

1.4.3. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansını etkileyen faktörler literatür temelinde incelendiğinde genel olarak iki ana kategoride değerlendirildiği görülmektedir. Bu kategorilerden biri bireysel faktörler, diğeri ise örgütsel faktörlerdir. Ancak bazı yazarlar tarafından işin doğası, iş çeşitliliği, özerklik, iş gerekleri, iş güvenliği bağlamındaki risklerin düzeyi, kariyer fırsatlarına bağlı terfi imkânları ve eğitim olanakları gibi meslek karakteristikleri, örgütsel faktörlerden ayrılarak üçüncü bir başlıkta, işe özgü faktörler olarak sınıflandırmaktadır. Öte yandan iş güvencesi, ücret beklentileri gibi ekonomik koşullar ve aile-arkadaş desteği gibi sosyal koşulları da çevresel faktörler olarak niteleyerek farklı başlıkta toplayan yayınlar da mevcuttur. Gerçekte iş performansını etkileyen faktörleri buradan yola çıkarak, *bireysel faktörler*, *örgütsel faktörler*, *işe özgü faktörler* ve *çevresel faktörler* olarak dört farklı kategoride açıklamak yerinde olabilir.

1.4.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, çalışanların iş performansını, yine çalışana ait durumların ya da özelliklerin etkilediği faktörlerin toplandığı kategorik gruptur. İş performansını etkileyen başlıca bireysel faktörler; kişisel yetenek ve bilgi düzeyi, motivasyon düzeyi, sağlık durumu vb. olarak sıralanabilir. Kişisel yetenek ve bilgi düzeyinin iş gereklerini yerine getirebilecek seviyede olması, çalışanın göstereceği performansla doğrudan ilişkili bir konudur (Lucia ve Lepsinger, 1999, s.3). Nitekim iş gerekleri ile çalışanın yetkinliklerinin birbiriyle uyumlu olmadığı bir durumda çalışanın performans düzeyinin yetersiz kalması beklenen bir durum olacaktır. Burada da İK uygulamalarından işe alım ve işe yerleştirme süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinin önemine dikkat çekilmektedir.

Çalışan motivasyon düzeyi ise işi yerine getirme ve başarıma isteği olarak adlandırılmakta ve işe dönük isteklilik ya da güdülenme seviyesi olarak da tanımlanmaktadır (Ryan ve Deci, 2000, s.56). İçsel (kişisel tatmin, kariyer gelişimi vb.) ve dışsal (ücret, terfi, ödüllendirme, takdir vb.) motivasyon unsurlarının da iş tatmini ve verimlilik üzerinden iş performansını etkileyen önemli faktörler olduğu söylenebilir (Kavuncu ve Önal-Sandal, 2010, s.33). Bilinen motivasyon teorilerinden Herzberg'in

(1959) “Çift Faktör Kuramı” (Motivasyon-Hijyen Teorisi) çalışanların motivasyonlarının iki farklı temelde şekillendiğini savunmaktadır. Birincisi, olduğunda motivasyona faydası ya da zararı olmamasına rağmen, yokluğunda ya da yoksunluğunda motivasyonu yok eden ya da olumsuz etkileyen *hijyen faktörler* olarak adlandırılan faktörlerdir (Alshmemri, Shahwan-Akl ve Maude, 2017). Hijyen faktörleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Smerek ve Peterson, 2007):

- *Ücretler*: Yapılan işe uygun ve adilane bir ücretin çalışana ödenmesi ve piyasaya uygun ya da benzer şekilde bir seviyede olması.
- *Örgüt politikaları ve yönetsel yapı*: Katı ve sert politikalar yerine adil ve öngörülebilir politikaların benimsenmesi gerekmektedir. Esnek çalışma saatleri insana yakışır ve yeterince kurallı kıyafet, çalışma molaları, tatil ve uygun izin planlamalarını içermelidir.
- *Sosyal hak ve yardımlar*: Çalışanlara sosyal güvence ve onun ötesinde özel sağlık güvenceleri ile bakım planlamalarını içerir. Aile üyelerine sağlık ve diğer sosyal hak ve desteklerin olması gibi faktörlerin gerekliliğini vurgular.
- *Fiziksel çalışma koşulları*: İş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışanların fiili olarak iş gördükleri yerler ve genel olarak işletmenin tüm alanlarının güvenli ve hijyenik olması, kullanılan araç-gereçlerin de bakımlı ve güncel teknolojiye sahip olması.
- *Statü*: Çalışanları bulundukları pozisyon ve yaptıkları iş itibarıyla hiyerarşik konumlarının, tüm çalışma arkadaşları, yöneticileri, işletme sahipleri tarafından bilinmesi ve saygı duyulması.
- *İletişim*: Çalışanların hem benzer hiyerarşik düzeydeki arkadaşları ile hem de ast-üst pozisyonlarındaki kişilerle ilişkilerinin uygun olması. Aşğılama ya da çatışma unsurlarının olmaması gerekmektedir.

“Çift Faktör Kuramı”nın ikinci ayağını ise *motivasyon faktörleri* oluşturmaktadır. Bunlar çalışanları daha çok başarıya elde etmeye yönlendiren faktörlerdir (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010). Bir diğer deyişle, söz konusu faktörlerin iyi olması çalışanların motivasyonlarını olumlu etkiler. Motivasyon faktörlerini ise aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Gökçe, Şahin ve Bulduklu, 2010):

- *Tanınırlık*: Çalışanın ortaya koyduğu başarıların yöneticiler tarafından bilinmesi ve takdir etme, dile getirme gibi yöntemlerle çalışana hissettirilmesidir.
- *Yükselme ve terfi olanakları*: Çalışanların yüksek performans göstermeleri hâlinde terfi ve yükselme alacaklarını bilmeleri onları teşvik etmektedir. Diğer bir ifadeyle hangi başarımları elde ettiğinde ya da örgüte hangi katkıları sunduğunda nasıl bir politikayla terfi verilebileceğinin önceden bilinmesidir.
- *Sorumluluk-İnisiyatif*: Çalışanların iş tanımları çerçevesinde sorumluluk alabilmelerine imkân tanınması ve kendilerini bu konuda yeterince özerk hissetmeleridir.
- *İşin anlamlılığı*: Çalışanın işle ilgili kendisini motive edecek düzeyde zorlayıcı hissetmesi, ilgi çekici ve sonuçlarının bireysel ve örgütsel açıdan anlamlı olacağını düşünmesidir.

Çalışanların sağlık durumunun da performans üzerinde etkili olduğunu belirtmek gerekir. Dünya Sağlık Örgütü-World Health Organization (DSÖ-WHO) sağlığı, “*bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyi olma hâli*” olarak tanımlamaktadır. Çalışanların da hem ruhsal hem de fiziksel sağlıklarının iş performansını etkilediği, olumsuz sağlık durumlarının iş performansına olumsuz yansıdığı; ruhsal ve fiziksel iyi oluş hâlinin yüksek olması da performanslarını olumlu etkilediği ifade edilmektedir (Ersarı ve Naktiyok, 2012; Sevimli ve İşcan, 2005).

1.4.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanlara yönelik liderlik davranışları ve yönetimin âdil olma düzeyi, örgüt kültürü ve çalışanın kendi değerleri ile örgüt değerlerini örtüştürme seviyesi, örgüt içi iletişim gibi faktörler çalışanların motivasyonlarını ve iş performanslarını etkileyen örgütsel faktörlerden sayılabilir. Adil bir yönetimi açıklarken çalışanlara sunulan tüm imkânların hakkaniyetli bir şekilde sunulmasından söz edilebilir. Çalışanın aldığı ücret, çalışma koşulları, uygulanan terfi sistemi, izinler, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında sunulan çalışma koşulları, uygulanan genel İK politikaları vb. faktörler, çalışanların âdil örgüt algısına, iş tatminine ve dolayısıyla performansına etki eden unsurlardır (Groot ve Brink, 1999). Gerçekte çalışanlara sunulan imkânların hem sektördeki diğer

uygulamalarla hem de örgüt içinde diğer çalışanlara uygulanan sistemlerle karşılaştırıldığında çalışanın örgüte dair âdil olma algısını iyileştiriyorsa örgütsel bağlılığını artıracak ve bu da performanslarını olumlu etkileyecektir (Boz, Duran ve Uğurlu, 2021).

Yöneticilerin sergilediği liderlik davranışlarına göre de çalışanların iş performansları etkilenebilmektedir (Erol ve Abdulrahman, 2022). Liderlik, insan duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyebilen, belli bir amaç etrafında insanların toplu bir şekilde hareket etmesini sağlayabilen bir yetidir (Doğanay ve Şen, 2016). Liderlerin sergilediği davranışların görev, bir diğer deyişle yalnızca iş odaklı olması ile insan odaklı olması arasında çalışanların örgüt içi tutumları bağlamında ciddi farklılıklar meydana gelmektedir (Çekmecelioglu, 2014).

Öte yandan örgüt kültürünün, çalışanların performanslarını etkilediği bilinmektedir. Aslında her örgütün kendine has bir kültürü vardır (Ugwu ve Ejikeme, 2023). Hannan ve Freeman'ın (1977), ortaya koyduğu teoride, örgütlerin birer canlı organizmaya benzetilmesinden yola çıkılarak her örgütün gelişiminde tüm paydaşlarının, bulunduğu örgüte bireysel olarak değerler, normlar, önyargılar vb. kültürel öğeleri katarak bir örgüt kültürünün oluşturulduğu söylenebilir (Şeşen ve Basım, 2008). Zaman içinde gelişen örgüt kültürü de örgütsel davranış ve tutumlarda oldukça önemli rol oynayan bir faktördür (Ugwu ve Ejikeme, 2023). Örgüt kültürü, çoğu zaman taklit edilmesi zor, değerli ve nadir olduğundan örgütlere rekabet avantajı sağlayabilir ve bu genellikle örgüt kültürünü kendi değerleri, inançları ve tutumlarıyla özdeşleştirerek örgütlerine bağlılığı artıran çalışanların üzerinden gerçekleşmektedir (Aycan, Kanungo ve Sinha, 1999). Son olarak çalışanların demokratik bir örgüt ortamında kendilerini daha rahat hissettiği, kararlara katılımı destekleyen bir yönetim sergilendiğinde yaratıcı düşüncelerinin geliştiği ve dolayısıyla performanslarının, demokratik ortam sağlayan bir örgüt kültüründe daha yüksek seyrettiğini (Sadykova ve Tutar, 2014) de belirtmek gerekmektedir.

Örgütsel iletişimin, çalışanların motivasyonuna bağlı bireysel performansları üzerinden örgütsel performans için oldukça kritik bir unsur olduğuna ve örgüt içi iletişim metotlarının da çalışanların performanslarını etkilediğine dair araştırmalar literatürde mevcuttur (Rajhans, 2009). Ayrıca örgütsel yetenekler ve örgütsel kapasite, yoğun sosyal ilişki ve iletişim süreçleri sonunda ortaya çıkan bir olgu olarak görülmektedir (Jones,

Watson, Gardner ve Gallois, 2004). Diğer bir deyişle örgütsel iletişimin sıklığı ve sağlıklı bir iletişim süreci çalışanların yetkinliklerini ve performanslarını olumlu yönde etkileyerek örgütsel performansın artmasına katkı sağlayabilir. Örgüte bağlılığı olan, örgütün hedeflerini ve işleyişini benimsemiş motivasyonu yüksek bir çalışanın, performansı da bu bağlamda yükselecektir ki; bu da büyük ölçüde örgüt içindeki kaliteli iletişimden geçmektedir (Owusu-Boateng ve Jeduah, 2014; Rajhans, 2009).

1.4.3.3. İşe Özgü Faktörler

İşin doğası, yönetim tarafından nasıl şekillendirildiği, monotonluk ya da çeşitlilik düzeyi, işteki çalışan özerkliği, iş güvenliği ve fiziksel çalışma koşulları, sunulan kariyer yolu gibi işe özgü bazı faktörlerin, çalışan performansında etkili olduğu görülmektedir.

Çalışanların işlerini daha anlamlı bulabilmeleri açısından iş zenginleştirme yönteminin örgütler tarafından hayata geçirilmesi, onlara işleri ile ilgili daha fazla özerk hissetmelerini sağlamakla birlikte, sorumluluk bilinci düzeylerini yükselterek motivasyonlarının ve dolayısıyla performanslarının yükselmesini sağlayabilir (Deci ve Ryan, 1985; Hackman ve Oldham, 1976). Öte yandan çalışma ortamının ergonomik yapısı, aydınlatma unsurları, gürültü düzeyi gibi faktörlerin de çalışan performansını etkilediği belirtilmiştir (Sundstrom, Bell, Busby ve Asmus, 1996).

Çalışanların yaptıkları işle ilgili olarak iş güvenliği açısından risk düzeyleri farklılaşabilmektedir. Ancak her çalışan için geçerli olan bir şey var ki o da kendilerini iş yerinde sağlıkları açısından güvende hissetmelerinin, performanslarına olumlu yansımakta olduğudur (Probst ve Brubaker, 2001). Ayrıca örgütlerin gelişiminde ve verimliliğinin artırılmasında çalışanların geliştirilmesi, eğitimlerine ve kariyer planlamalarına önem verilmesi dikkate değer bir etkiye sahiptir denebilir (Burke, 1997, s.7). Çalışanların kariyer gelişimine yönelik olanakların sağlanması, nitelikli işgücünün kazanılması, elde tutulması ve bu anlamda rekabet avantajı sağlanması bireysel ve örgütsel performansın yükseltilmesinde önemli katkılar da sunabilmektedir (Hirsh, 2007; Kaya, 2019, s.2; Sturges, Guest, Conway, Davey 2002).

1.4.3.4. Çevresel Faktörler

Çalışanın iş güvencesi kapsamında hak ve hukukunun korunduğunu hissetmesi, geleceğe dair kaygılarının yüksek olmaması performansına olumlu anlamda katkılar sunabilir. Özellikle genel ekonomik gidişat ve işgücü piyasasının çalışan ve işletmeler

açısından optimal düzeyde ve sağlıklı bir şekilde tesis edilmiş olması çalışanların iş görmelerinde motivasyonlarını olumlu etkilemektedir (Karakılıç ve Candan, 2019).

Ayrıca çalışanların sosyal hayatlarındaki gidişat ve genel iyi oluşları da iş performanslarını etkileyen faktörler arasındadır. Aile ve arkadaşlarının sosyal destekleri, iş hayatlarına da olumlu yansımakta ve motivasyonlarını, dolayısıyla performanslarını da artırmaktadır. Özellikle iş-aile-yaşam dengesi olumlu bir seyirde olan çalışanlar, iş-aile ya da aile-iş çatışması düşük, öznel iyi oluş seviyesi yüksek ve iş tatmini düzeyi de yüksek olup, iş performanslarının da yeterli seviyelerde olduğunu tespit eden birçok araştırma mevcuttur (Allen ve Armstrong, 2006; Çelik ve Turunç, 2010; Konrad ve Mangel, 2000).



BÖLÜM 2: ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde tez araştırma içeriğinde yer alan tüm kavramların, birlikte incelendiği çalışmalar ele alınacaktır. Literatürde bu kavramların birlikte incelendiğinde ne tür araştırma tekniklerinin kullanıldığına, hangi analiz yöntemlerinin tercih edildiğine ve hangi yönde bulguların elde edildiğine dair bir çerçeve ortaya konmaya çalışılacaktır. İlişkilerin incelendiği kısımların sonunda ise araştırma hipotezleri, literatür ve kuramsal çerçeveden yola çıkarak oluşturulacaktır.

2.1. UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Uzaktan çalışma biçiminin, bazı dezavantajlı kesimlerin yanı sıra evli ve çocuklu kadınlar başta olmak üzere kadın istihdamına ve bu anlamda daha geniş bir işgücü piyasasına ulaşmada oldukça etkili bir yöntem olduğu bilinmektedir (Koca, 2020; Tolan 1991). Ebeveynlerin her ikisinin de çalıştığı ailelerde kadının aile içindeki rolü de göz önüne alındığında özellikle bakıma muhtaç çocuğu olan annelerin çalışma hayatına katılmalarının ya da devam etmelerinin bazen uzaktan çalışma biçimi tek yolu olabilir. Bu anlamda uzaktan çalışma araştırmalarının oldukça sık ele alınan konularından biri olan iş-aile çatışması konusu ile birlikte bu kavramla yakın ilişkili iş-aile dengesi, iş-aile-yaşam dengesi ve iş-aile-yaşam çatışması konularında yapılmış araştırmaların incelenmesi, doğru hipotez kurulması açısından faydalı olacaktır.

Nadiv (2022), Kovid-19 pandemi sürecinde yaptığı bir araştırmada, bir yükseköğretim kurumunda ilk iki haftasında çevrimiçi eğitim veren 117 kişiden topladığı verilerle iş stresi, iş-aile ve aile-iş çatışmasını tespit etmeyi amaçlamıştır. Veriler, YEM yöntemiyle yol analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, iş stresi ve gerilim yüksek olsa da süreç doğru yönetildiği takdirde iş-aile ve aile-iş çatışması uzaktan çalışanlar için azalmaktadır.

Mergener ve Trübner (2022), Almanya’da kurumsal bir şirkette henüz uzaktan ya da hibrit çalışmayan; ancak yaptıkları iş gereği potansiyel olarak uzaktan ya da evden çalışabilecek kişiler üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmada 18-65 yaş arası katılımcılardan hem iş yeri hem de kişisel açıdan oldukça geniş demografik özellik sorular içeren anket formları üzerinden veriler elde edilmiştir. Sorular arasında kişiler arası sosyal ilişkiler ve evden çalışma niyetleri ile ilgili sorular da bulunmaktadır. Veriler, pandemi öncesinde (2018), 4448 kişiden toplanmış ve lojistik regresyon analizi tekniği

ile analiz edilmiştir. Bulgular, evli olanların bekârlara oranla daha fazla uzaktan çalışmaya yatkın olduğunu göstermektedir.

Chambel, Castanheira ve Santos (2022), Kaynakların Korunması Teorisi bağlamında temellendirdikleri araştırmalarında aile dostu (destekleyici) yönetici davranışlarının, uzaktan çalışanların iş-aile çatışmasını önlemedeki rolünü ve iş-aile dengesine desteğini incelemişlerdir. Karantina uygulamalarından önce ve karantina sırasında olmak üzere iki farklı zamanda veriler, 318'i bir bankadan, 290'ı başka bir bankadan olmak üzere iki farklı bankadaki uzaktan çalışanlardan elde edilmiştir. Hipotezlerin testi, YEM yöntemiyle aracılık analizi testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bulgular, aile destekleyici yönetici davranışlarının uzaktan çalışanlarda iş-aile çatışmasını azalttığını ortaya koymaktadır.

Otonkorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta ve Kaittila (2022), Finlandiyalı 18 yaşından küçük en az bir çocuğu olan ve uzaktan çalışan 348 çiftten veriler toplayarak iş-aile dengesine yönelik İK uygulamalarını ve iş-aile-yaşam dengesini inceledikleri bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada karma araştırma yöntemi kullanılmış olup, içerik analizi, fark analizi, tümdengelim ve tümevarım analiz teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eşlerden kadınların, erkeklere oranla Kovid-19 dönemindeki izolasyon kuralları çerçevesinde uzaktan çalışma sürecinde daha fazla sorumluluk yüklendiği ve zorlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca iş-aile sorumlulukları arasındaki sınırların konvansiyonel çalışma biçimine göre bulanıklaştığı hatta kısmen ortadan kalktığı sonucuna varılmıştır. Söz konusu sınırların yönetilmesinde ve aile içi sorumlulukların paylaşılmasında cinsiyet açısından belirgin bir şekilde farklılaşma olduğu görülmüştür.

Mihai, Stan, Radu ve Dumitru (2020), Kovid-19 döneminde uzaktan çalışma biçimiyle ücretli ve serbest çalışanlar üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada muhasebe-finance işi yapan 138 kişiden veriler elde edilmiş ve veriler fark analizi ve korelasyon analizi tekniğiyle incelenmiştir. Sonuçlara göre, pandemi esnasında uzaktan çalışmanın, bazı ilave stres ve tükenmişlik hislerine neden olsa da çalışanlar açısından iş-aile-yaşam dengesine olumlu katkıları olduğu tespit edilmiştir.

Bloom ve diğerleri (2015), yaklaşık 16 bin evden çalışanı olan Çin merkezli bir şirket çalışanlarına yönelik yaptıkları araştırmada iş-aile çatışması ve iş performansı, işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi konuları odağına almıştır. Evden çalışmanın ofisten

çalışmaya oranla performansı %13 artırdığı tespit edildiği gibi, iş-aile çatışması ile işten ayrılma niyetinin azaldığı bulgularına ulaşılmıştır. Ayrıca ofisten çalışanlara evden çalışma ile ilgili tercihleri sorulduğunda ofisten çalışanların büyük çoğunluğu evden çalışmayı tercih etmiş ve bu gruptakiler evden çalıştığında iş performansını %22 artırmıştır.

Sullivan ve Lewis (2001), uzaktan çalışanların iş-aile çatışması ve iş-yaşam dengesi konularındaki algılarını toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ele almıştır. Veriler uzaktan/evden çalışan 14 kişi ile onlarla birlikte yaşayan 14 kişi olmak üzere toplam 28 kişiden yarı yapılandırılmış görüşme soruları yardımıyla elde edilmiş ve nitel araştırma türlerinden içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Bulgulara göre, kişiden kişiye değişmekle birlikte ofise gidip gelmemek iş-aile sınırlarının evden çalışmayla bulanıklaşması çoğu kişi tarafından sorun edilmemektedir. Ancak sınırlı da olsa bazı çalışanlar ya da uzaktan çalışanla birlikte yaşayan kişiler iş-aile sınırlarının evden çalışma nedeniyle bulanıklaştığını düşünmekte ve bu durumu can sıkıcı olarak bildirmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde uzaktan çalışma uygulamalarının doğru bir şekilde dizayn edildiği takdirde ve özellikle küresel salgın vb. herhangi bir kriz döneminde zorunlu olarak yapılan bir çalışma biçimi olmadığı zamanlarda iş-aile-yaşam dengesine katkı sunduğu söylenebilir. Araştırmanın veri toplama aşamasında herhangi bir pandemi kısıtlaması ve zorunlu uzaktan çalışması bulunmayacağı ve katılımcıların normal şartlarda kurulan iş sözleşmeleri gereği uzaktan çalışan bir örneklem olacağından hareketle, araştırmanın birinci hipotezi,

H₁: “Uzaktan çalışma tutumu, iş-aile çatışmasını açıklamada negatif yönde katkıda bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

2.2. UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde uzaktan çalışma ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi direkt olarak inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Sınırlı da olsa uzaktan çalışan örneklemlemlerle işe yabancılaşmayı ele alan bazı araştırmalar bulunmaktadır. Öte yandan işe yabancılaşma kavramıyla incelenip sıklıkla ilişki tespit edilen bazı kavramlarla uzaktan çalışmanın birlikte incelendiği görülmektedir. İşe yabancılaşma kavramını tezin araştırma modeline dâhil edilmesinin en önemli nedenlerinden biri de aslında bu durumdur. Önceki bölümlerde de değinildiği üzere iş

yeri arkadaşlığı, iş yeri yalnızlığı (örgütsel yalnızlık) ve sosyal izolasyon gibi kavramlar söz konusu kavramlara örnek olabilir.

Mahmoud ve diğerleri (2024), Kovid-19 pandemisi sürecinde olağanüstü bağlam (salgın hastalık zamanları, savaş ortamları, doğal afet vb.) tetikleyicisi olarak bu süreçte uzaktan çalışanların işe yabancılaşmalarını kuşaklar arası (X-Y-Z kuşakları) farkları da gözeterek incelemişlerdir. Veriler, şartları taşıyan 219 çalışandan elde edilmiş ve kısmi en küçük kareler YEM ile test edilmiştir. Sonuçlara göre, olağanüstü durumlarda çalışanların kaygı düzeyinin artmasıyla işe yabancılaşmalarının arttığını ve iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir.

Çakır ve Seymen (2023), uzaktan çalışanları kişilik özellikleri ile beraber ele alarak örgütsel yalnızlıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında özel-kamu toplam 1012 katılımcıdan veriler toplanmış ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, uzaktan çalışma modeli ile iş yeri yalnızlığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Gençer-Çelik (2023), örgüt ikliminin beyaz yakalı çalışanlarda işe yabancılaşmaya etkisini araştırmıştır. Bu amaçla uzaktan çalışan 414 adet BT profesyonelinden veriler toplanmış, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, BT çalışanlarının düşük düzeyde işe yabancılaşma yaşadıkları ve olumlu örgüt iklimi algılarının işe yabancılaşma düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir.

Van Zoonen ve Sivunen (2022), Finlandiyalı uzaktan çalışanlar üzerine yüksek katılımlı bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın amacı uzaktan çalışma ve bilgi iletişim teknolojileri kullanımının kişilerin izolasyon algılarını nasıl etkilediğini belirlemek ve bu etkilerin, iş stresi, psikolojik iyi oluş gibi faktörlere etkisini tespit etmektir. Araştırmaya katılan toplamda 1164 kişiden üç aşamada elde edilen veriler, korelasyon analizi, YEM, çapraz eşleşmeli panel analizi gibi tekniklerle analiz edilmiştir. Bulgulara göre, uzaktan çalışma uygulamaları, çalışanların kendilerini daha izole hissetmesine neden olmuştur.

Keleş ve Cemaloğlu (2022), Türkiye’deki bir devlet üniversitesinin akademik ve idari çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada pandemi sürecinde, çalışanların işe yabancılaşma algılarını incelemiştir. Karma yöntemle yapılan araştırmada elde edilen 116 veri, önce fark analizine sonrasında ise içerik analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, çalışanların işe yabancılaşma algılarının düzeyi düşük ve sınırlı olarak tespit edilmiş, işe

yabancılaşma algısının, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdemlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Prasad, Vaidya ve Mangipudi (2020), Kovid-19 pandemisinde uzaktan çalışan BT profesyonellerinin, iş stresi ve psikolojik iyi oluşları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Elde edilen verilerin çoklu regresyon tekniğiyle analiz edildiği çalışmanın bulgularına göre, çalışanların akran desteğinden yoksun olması ve izole hissetmesi gibi faktörler, uzaktan çalışanların karşılaştığı birtakım zorluklar olarak tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, esnek çalışma saatleri, iş özerkliği, işe gidip gelme olmamasından kaynaklı zaman tasarrufu ve maliyet azalması gibi kazanımların da uzaktan çalışanlara kolaylık sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

DeVries, Tummers ve Bekkers (2019), yaptıkları çalışmada hibrit çalışanların uzaktan/evden ve ofisten çalıştıkları günlerde, örgütsel bağlılıkları ile mesleki izolasyonlarının ilişkilerini incelemiştir. Araştırmada, günden güne veri toplama yöntemi izlenerek uzaktan ya da ofisten çalıştıkları gün ve saatlerin hemen ardından 259 çalışandan anlık görüşler alınarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler, çoklu ve hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Bulgulara göre, uzaktan çalışılan gün ve saatlerde çalışanların kendilerini daha fazla mesleki izolasyonda ve örgütlerine daha bağlı hissettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin çalışanların kendilerini mesleki izolasyonda hissetmelerini anlamlı derecede azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde yer alan araştırmalar ışığında uzaktan çalışmanın iş yeri yalnızlığı ve sosyal-mesleki izolasyonunu artırdığı, dolayısıyla işe yabancılaşmayı artırabileceği değerlendirilmektedir. Ayrıca uzaktan çalışanların çalışma şartlarının, onlara sağlanan altyapı ve esnekliğin doğru bir şekilde dizayn edilmesinin önemine değinen araştırmaları dikkate almak son derece önemlidir. Son olarak mevcut araştırmada örnekleme yalnızca uzaktan çalışanların değil aynı zamanda hibrit çalışanların da dahil edileceği ve uzaktan çalışanların uzaktan çalışma tutumları üzerinden değerlendirileceğinden hareketle araştırmanın ikinci hipotezi;

H₂: “Uzaktan çalışma tutumu, işe yabancılaşmayı açıklamada negatif yönde katkıda bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

2.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş performansına ilişkin literatürde oldukça yüksek sayıda araştırma olduğu yukarıda ifade edilmişti. Elbette işgücünün işletmeye kattıkları düşünüldüğünde iş performansı konusunun böylesine ilgi görmesi doğal kabul edilebilir. Ayrıca iş performansı öncülleri de bu nedenle sıkça ele alınan konulardandır. Nitekim iş performansının artırılması ya da iş performansı konusundaki engellerin ortadan kaldırılması, sahada İK profesyonellerinin öncelikli konuları arasındadır. Bu anlamda iş performansının oldukça sık çalışılan öncüllerinden biri olan ve uzaktan çalışmayla da birlikte incelenen iş-aile çatışmasının iş performansı ile olan ilişkisi literatür bağlamında ele alınacaktır.

Yılmaz ve Çağatay (2023), sağlık personellerinin iş performansı ve iş tatmini üzerinde iş-aile çatışmanın etkisini araştırmıştır. Araştırmada Tokat ilindeki 495 sağlık çalışanından elde edilen veriler, korelasyon ve regresyon analizi teknikleri ile incelenmiştir. Bulgular, sağlık çalışanlarının iş-aile çatışmasının, iş tatmini ve iş performansını negatif etkilediğini göstermiştir.

Öztoprak ve Kardeş-Delil (2023), yiyecek-içecek işletmeleri odağında yaptığı bir araştırmada, iş-aile çatışmasının çalışan performansına etkisini incelemiştir. Araştırmada söz konusu işletmelerde çalışan 367 kişiden elde edilen veriler, frekans, t-testi, anova ve korelasyon analizi ile test edilmiştir. Bulgulara göre, iş-aile çatışması ile iş performansı arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Meliala ve diğerlerinin (2020) yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışmasının iş performansına etkisinde tükenmişliğin rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Veriler, Dr. Iskak Hastanesinde çalışan 70 hemşireden elde edilmiş ve yol analizi tekniği ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre iş-aile çatışmasının, iş performansını olumsuz olarak etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca söz konusu etkide tükenmişliğin de aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin ve Yozgat (2021), Türkiye’de kamu kesimindeki 432 sağlık çalışanı ve onların 61 yöneticisi üzerine yaptıkları araştırmayı iş talepleri ve iş kaynakları modelinde temellendirmişlerdir. Araştırmada iş-aile ve aile-iş çatışmasının iş performansına etkisinde işe katılımın aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma modeli olarak YEM tercih edilmiş ve hipotezlerin testi için SPSS ile AMOS paket programları

kullanılmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre iş-aile çatışması görev performansını ve bağlamsal performansı pozitif olarak etkilemekteyken aile-iş çatışması ise negatif olarak etkilemektedir. Ayrıca işe katılımın bu ilişkilere aracılık ettiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Ajala (2017), Nijerya'daki sağlık çalışanları üzerine yaptığı araştırmada iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996), geliştirdiği iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinin kullanıldığı araştırmada amaçlı ve rastgele örneklem seçimi kullanılarak 300 kişiden veriler toplanmıştır. Sonuçlar iş-aile çatışmasının, iş performansını anlamlı düzeyde pozitif; aile-iş çatışmasının ise negatif olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tekingündüz ve diğerleri (2016), Elâzığ ilindeki hastane çalışanları üzerine yaptıkları bir araştırmada iş performansı, iş tatmini, iş-aile çatışması ilişkilerini incelemiştir. Araştırmada Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) geliştirdiği iş-aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Hastanelerde görevli 662 çalışandan anket yöntemiyle ile toplanan veriler, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizi tekniği ile test edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre iş-aile çatışması ve iş tatmini iş performansını pozitif yönde etkilerken, aile-iş çatışması ise negatif olarak etkilemektedir.

Warokka ve Febrilia (2015), araştırmalarında Endonezya'da kadın çalışanların, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının; iş tatmini, işten ayrılma niyetleri ve iş performansı üzerindeki etkilerini ele almıştır. Veriler 334 kadın çalışandan elde edilmiş ve YEM kullanılarak regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, aile-iş çatışması, işten ayrılma niyetini olumlu, iş performansını olumsuz ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. İş-aile çatışmasının ise iş performansını anlamlı düzeyde etkilemediği görülmüştür. Ayrıca özellikle evli kadınlarda aile-iş çatışmasının, işten ayrılma niyetini artırdığı elde edilen sonuçlar arasındadır.

Nart ve Batur (2014), yaptıkları araştırmada iş-aile çatışması, iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş performansı ilişkilerini ele almışlardır. Veriler, 266 ilköğretmeninden elde edilmiş ve çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre iş-aile çatışmasının, iş performansını ve örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilemekte olduğu tespit edilmiştir.

Ahmad (2008), iş-aile çatışmasının tükenmişlik, iş tatmini ve iş performansına etkilerini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma, rol teorisi ile kaynakların

korunması teorisi bağlamında ele alınmıştır. Bulgulara göre iş-aile çatışması, iş performansını anlamlı düzeyde ve negatif yönde etkilemektedir.

Literatürde, iş-aile çatışmasının iş performansını negatif olarak etkilediğinin gösterildiği birçok araştırma bulunmaktadır (Ahmad, 2008; İnce, 2018; Meliala ve diğerleri, 2020; Nart ve Batur, 2014; Yılmaz ve Çağatay, 2023). Öte yandan nispeten sınırlı olmakla birlikte iş-aile çatışmasının iş performansını pozitif olarak etkilediği çalışmalar da mevcuttur (Ajala, 2017; Çelik ve Turunç, 2010; Öztoprak ve Kardeş-Delil, 2023; Şahin ve Yozgat, 2021; Tekingündüz ve diğerleri, 2016). Bu iki değişken arasında pozitif ilişki tespit edilen araştırmalar incelendiğinde Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996), geliştirdikleri iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinin ayrı ayrı kullanıldığı (Ajala, 2017; Çelik ve Turunç, 2010; Şahin ve Yozgat, 2021; Tekingündüz ve diğerleri, 2016), ya da Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) dışındaki; ancak benzer şekilde çift yönü olan iş-aile-iş çatışması ölçeğinin (Haslam ve diğerleri, 2015) kullanıldığı dikkat çekmektedir (Öztoprak ve Kardeş-Delil, 2023). Ayrıca Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) geliştirdikleri iş-aile ve aile-iş çatışması ölçeklerini ayrı iki ölçek olarak kullanmış olmasına rağmen iş-aile çatışmasından iş performansına negatif yönlü bir ilişki gösteren araştırmalar (Kızanıklı ve Koç, 2017; Warokka ve Febrilia, 2015) olduğu bilirse de bazılarında bu etkinin anlamlı düzeyde olmadığı görülmektedir (Warokka ve Febrilia, 2015).

Daha önce kavramsal çerçeve bölümünde ilgili başlık altında da değinildiği üzere iş-aile çatışması, aile sorumluluklarının yerine getirilmesinde, işle ilgili sorumlulukların engel teşkil etmesidir. Bir başka deyişle iş-aile çatışması, çalışanın işle ilgili sorumluluklarını, ailevi bazı sorumluluklarına göre öncelmesi anlamına gelmektedir. Bu durumda çalışanın iş performansı ile ilgili olumsuz bir durumun ortaya çıkmaması; aksine iş-aile çatışmasının, iş performansına olumlu yansıması beklenebilen bir durumdur.

Literatürde iş-aile çatışmasının iş performansını olumlu etkilediği araştırmaların ortak özelliği olarak, Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) geliştirdikleri ölçekte yalnızca iş-aile çatışması ölçeğini kullanmaları dikkate değerdir. Benzer şekilde iş-aile çatışmasının iş performansını olumsuz etkilediğini gösteren bir araştırmada ise aynı yazarların geliştirmiş oldukları hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasını tek çatı altında birleştirerek araştırmaya dahil ettiği de gözlemlenebilmektedir (İnce, 2018). Tüm bunlardan hareketle mevcut araştırmada kullanılacak olan Netemeyer, Boles ve

McMurrian'ın (1996) geliştirdiği yalnızca işten aileye doğru olan çatışmayı ifade eden, iş-aile çatışması ölçeğinin kullanılacağı ve benzer şekildeki iş-aile çatışmasının iş performansına etkisinin incelendiği araştırmalarda ağırlıkla pozitif yönlü bir durum tespit edildiğinden ötürü araştırmanın üçüncü hipotezi;

H₃: “İş-aile çatışması, iş performansını açıklamada pozitif yönde katkıda bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

2.4. İşE YABANCILAşMA İLE İş PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİşKİ

Çalışanlar, örgütsel ya da çevresel çeşitli nedenlerle kendilerini işlerinden kopuk hissedebilmektedir. Bu tür kopuşlar, daha önce kavramsal çerçeve bölümünde de ifade edildiği gibi anlamsızlık, güçsüzlük, soyutlanma gibi boyutlarda kendini gösterebilmektedir. İşe yabancılaşmanın çalışanlar açısından en önemli bireysel ve dolayısıyla örgütsel sonuçlarından biri de iş performansında görülen düşüşler olabilmektedir.

Abouelenien ve diğerleri (2024), yaptıkları araştırmada, iş güvencesizliğinin, iş performansına etkisinde işe yabancılaşmanın rolünü incelemiştir. Araştırmada, Mısır'daki seyahat acenteleri ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan 421 kişiden elde edilen veriler, kısmi en küçük kareler YEM ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu, iş güvencesizliğinin işe yabancılaşmayı anlamlı bir şekilde artırdığı, işe yabancılaşmanın ise iş performansını anlamlı derecede düşürdüğü görölmektedir. Ayrıca iş güvencesizliğinin, iş performansını düşürmesinde, işe yabancılaşmanın dolaylı olarak etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurdakul ve Bulgurcu-Gürel (2023), yaptıkları bir araştırmada, 255 alışveriş merkezi çalışanından veri toplamış, iş gören performansı, işe yabancılaşma ve duygusal emek arasındaki ilişkileri incelemiştir. Elde edilen veriler, faktör ve regresyon analizi ile test edilmiştir. Bulgulara göre, iş gören performansının işe yabancılaşmayı anlamlı ölçüde ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca duygusal emeğin de işe yabancılaşmayı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Garcia-Contreras ve diğerleri (2022), yaptıkları araştırmada kamu sektöründe çalışanların, işe yabancılaşma, sapkın iş davranışı ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve ilgili değişkenlerin birbirlerine etki düzeyini tespit etmeyi amaçlamıştır. Meksika'daki 10 ayrı kamu kurumunda çalışan 200 kişiden elde edilen

veriler, YEM kullanılarak yol analizi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgulara göre, işe yabancılaşıma ile sapkın iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak yazarların da beklediğinin aksine ve kurdukları hipotezi yanlışlayacak şekilde, işe yabancılaşımanın örgütsel performansı artırdığı tespit edilmiştir.

Falah-Nodehi (2020) yapmış olduğu bir araştırmada, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında İran'da bir lisede görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşıma düzeylerinin iş performansına etkisini araştırmıştır. Veriler, anket yöntemiyle ve 110 katılımcıdan elde edilmiş, doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucu ortaya çıkan bulgular, işe yabancılaşımanın, iş performansını açıklamada %19,1 oranında etkili olduğunu göstermektedir. Yine işe yabancılaşımanın, iş performansını oldukça anlamlı ölçüde ve olumsuz etkilediği tespit edilen bulgular arasında yer almıştır.

Amarat, Akbolat, Ünal ve Karakaya (2019), gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında iş yeri yalnızlığının iş performansında etkisinde işe yabancılaşımanın aracılık rolünü incelemişlerdir. Türkiye'de çalışan 138 hemşireden toplanan veriler, korelasyon ve PROCESS makro Model 4 ile test edilmiştir. Bulgulara göre, iş yeri yalnızlığının iş performansı üzerinde negatif etkisi tespit edilmiştir. İşe yabancılaşımanın ise bu ilişkiye aracılık ettiği ve ilişkideki etki düzeyini artırdığı tespit edilmiştir.

İşe yabancılaşıma ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalar göstermektedir ki, işine yabancılaştıran çalışanların iş performansı azalmaktadır. Mevcut araştırmada da literatürden yola çıkarak araştırmanın dördüncü hipotezi;

H₄: “İşe yabancılaşıma, iş performansını açıklamada negatif yönde katkıda bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

2.5. UZAKTAN ÇALIŞMA İLE İŞ PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Uzaktan çalışma, bilgi iletişim teknolojilerinin de yardımıyla sosyo-ekonomik gelişmelerle birlikte hayat biçimlerinin değişim etkisiyle günden güne yaygınlaşan bir çalışma biçimi olmaya devam etmektedir. Kovid-19 pandemisinin de uzaktan çalışma uygulamaları ile akademik çalışmalarına ayrı bir ivme kazandırdığı da bilinmektedir (Demirbağ, 2021, s.47). Ancak özellikle işveren tarafındaki en büyük kaygı çalışan performansları olmuştur ve bu nedenle literatürde bu iki konunun oldukça sık birlikte ele alındığı görülmektedir. Uzaktan çalışmanın iş performansı ile birlikte ele alındığı

çalışmalarda çalışan kontrolü ya da iş kontrolü konularının bu iki konuyla birlikte sıklıkla birlikte incelenmesi de bunun göstergelerindendir.

Capone ve diğerleri (2024), İtalya'da büyük bir üniversitenin teknik ve idari çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında korelasyon ve YEM ile yazarlar tarafından geliştirilen bir ölçek yardımıyla uzaktan çalışma algılarının, iş performanslarına etkisinde iş tatmini ve psikolojik iyi oluşun rolü belirlenmeye çalışılmıştır. Uzaktan çalışmaya ilişkin ölçüm, uzaktan çalışma ile ilgili kişilere biz öz değerlendirme formu doldurtularak yapılmış ve bu form, tekno-karmaşıklık, yönetici desteği, takım arkadaşı desteği ve uzaktan çalışma öz yeterliliği olarak dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bulgulara göre, uzaktan çalışma özyeterliliği ve takım arkadaşı desteği, iş tatmini üzerinden iş performansını olumlu etkilemektedir. Teknolojik beceri gelişmişlik düzeyinin de iş performansını pozitif etkilediği sonucuna varılmıştır.

Al (2023), ofisten ve uzaktan çalışan bankacı profesyoneller üzerine yaptığı bir araştırmada örgüt kültürü, motivasyon, iş tatmini ve iş performansı konularını ele almıştır. Nitel veri analizi yöntemlerinden tümdengelim tekniği ve nicel veri analizi yöntemlerinden fark analizi yöntemlerinin kullanıldığı araştırmada uzaktan çalışanların, ofisten çalışanlara oranla iş performanslarının daha yüksek olduğu ve iş performansının iyileşmesinin en çok örgütsel bağlılık üzerinden sağlandığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Farah ve Aydoğan (2023) Somaliland'de yaşayan uzaktan çalışan 174 katılımcıyla gerçekleştirdikleri araştırmada uzaktan çalışmanın iş performansına etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Ayrıca çeşitli demografik özelliklerin, uzaktan çalışmanın iş performansına etkisinde düzenleyici rolü olup olmadığı incelenmişlerdir. Hipotez testlerini doğrulamak için doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Bulgulara göre, çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algıları, iş performansını pozitif yönde etkilemektedir.

Takahashi, Yokaya ve Higuchi (2023), iş gerekleri ve kaynak bağımlılığı üzerine temellendirdikleri araştırmalarında Kovid-19 pandemisi sürecinde 500 Japon çalışandan elde ettikleri verileri, hiyerarşik çoklu regresyon analiz tekniğini kullanarak incelemiştir. Araştırmada çalışanlar, pandemide zorunlu olarak ve ilk kez uzaktan çalışmaya geçenler ile pandemiden önce de uzaktan çalışıyor olanlar olarak iki gruba ayrılarak değerlendirilmiştir. İki grupta da örgütsel bağlılık üzerinden iş performanslarının artış gösterdiği sonucuna ulaşmakla birlikte pandemiden önce uzaktan çalışmıyorken

pandemi sürecinde uzaktan çalışmaya zorunlu geçenlerde performans artışının daha fazla olduğu saptanmıştır.

Ayat, Ullah ve Kang (2022), Pakistan'daki inşaat sektöründe uzaktan çalışan yöneticiler üzerinde yaptıkları araştırmada görüşme tekniği yönteminde yarı yapılandırılmış görüşme soruları yardımıyla 15 kişiden veriler elde etmiş ve nitel analiz yöntemlerinden içerik analizine tabi tutmuştur. Araştırmada çalışanların proje yönetimi becerisi ve iş performansının tespit edilmesi amaçlanmıştır. İçerik analizi sonuçlarına göre proje yönetiminde esneklik ve çeviklik faktörlerinin performansların iyileştirilmesinde etkili olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Shockley, Allen, Dodd ve Waiwood (2021b), Kovid-19 sürecinden önce tam zamanlı uzaktan çalışmayan ancak sonrasında tam zamanlı uzaktan çalışmaya geçen 471 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmalarında, iletişim kalitesinin uzaktan çalışanların performanslarında etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca modele görev bağlılığı düzenleyici değişken olarak katılmış ve görev bağlılığının iletişim kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi düzenlediği saptanmıştır. Buna göre görev bağlılığı yüksek olduğu zaman iş performansı da yükselmiştir.

Hafermalz ve Rimer'in (2021) yaptıkları araştırmada daha önce Avustralya'da yüz yüze danışmanlık hizmeti veren ve Kovid-19 salgını nedeniyle bu hizmeti uzaktan sağlayan tele-hemşirelerin; kurumsal aidiyet, üretkenlik davranışları ve iş performansları incelenmiştir. Araştırmada verilerin toplanması ve analizi için, gözleme dayalı akıl yürütme ile çok aşamalı tümdengelim ve tümevarım teknikleri kullanılmıştır. Bulgulara göre takım arkadaşlığından yoksunluk, uzaktan çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyen en önemli unsurlardan biri olarak gösterilmiştir.

Shockley ve diğerleri (2021a), ABD'de uzaktan çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarında 103 kişiden 1408 günlük gözlemle veri toplamışlardır. Elde edilen verilerin analizlerinde fark analizi, korelasyon analizi ve YEM ile hiyerarşik regresyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Bulgulara göre, uzaktan çalışma gereğince yapılan videokonferans toplantıları çalışanların tükenmişlik düzeylerini artırmakta ve toplantı performanslarını düşürmektedir.

Shockley, Clark, Dodd ve King (2021c), yaptıkları bir araştırmada, ABD'de çift kariyerli ve 18 yaşından küçük en az bir çocuğu olanlardan iki aşamalı veri toplayarak iş-aile-yaşam dengesi ve iş performansı konularına odaklanmıştır. Veriler ilk etapta iş-aile-

yaşam dengesi ve çeşitli kontrol soruları üzerinden 274 çiftten toplanmış, sonraki aşamada ise bu 274 çift içinden 133 çiftten ilk aşamadan yedi hafta sonra öznel iyi oluş ve iş performansına dair veriler elde edilmiştir. Bulgulara göre, uzaktan çalışan eşin aile sorumluluklarını tamamen yüklendiğinde iş performansı ve öznel iyi oluş düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir. Ancak aileler, cinsiyet eşitsizliğinden ne kadar uzak olursa, öznel iyi oluş ve iş performansı düzeylerinin o derece iyileştiği sonuçlarına da ulaşılmıştır. Ayrıca uzaktan ya da geleneksel çalışılan değişimli günlere göre ailevi sorumluluklar paylaşıldığı taktirde çalışanların iş performanslarının olumlu olarak değiştiği görülmüştür.

Bartsch, Weber, Büttgen ve Huber (2021), araştırmalarında Almanya’da hizmet sektöründe uzaktan çalışanların iş performansı, iş stresi ve liderlik faktörlerine odaklanmışlardır. Bu kapsamda 206 hizmet çalışanından elde edilen veriler, YEM ile regresyon analizine tabi tutularak liderlik, iş stresi, iş özerkliği ve örgüt bağlılığının, iş performansında aracılık etkisi araştırılmıştır. Covid-19 döneminde yapılan araştırma dönemin şartlarına uygun olarak kriz yönetimi bağlamında ele alınmıştır. Sonuç olarak çalışanların performanslarında liderlik, iş özerkliği ve örgüt bağlılığının oldukça etkili olduğu, ancak iş stresinin anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Wu, Antone, Srinivas, DeChurch ve Contractor (2021), Çin merkezli global bir şirkette uzaktan çalışanlar üzerine araştırmalarını gerçekleştirmiştir. Veriler, 17 farklı şehirden 18 ayrı ekibin içinde şirkette çalışan toplam 200 kişiden toplanmıştır. Araştırmada, ekipler arası bağ ile iş performansı arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon ve negatif binom regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, kriz döneminde uzaktan çalışan ekipler arası bağ oluşturma, iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Leroy, Schmidt ve Madjar (2021), ABD’li uzaktan çalışanlardan elde ettiği verilerle çalışma molaları, iş-aile çatışması, tükenmişlik ve iş performansı konularına odaklanmıştır. Uzaktan çalışan 249 kişiden elde edilen veriler, fark analizi ve korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Bulgulara göre, iş yükü fazlalığı, iş-aile çatışması ve tükenmişlik, iş performansını olumsuz etkilemektedir.

Golden ve Gajendran (2019) ise, uzaktan çalışanlar ve onların yöneticilerinden topladıkları veriler yardımıyla çalışanların iş performansını ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada çalışanlardan elde edilen 273 veri, kendi yöneticilerinden elde edilen diğer

verilerle eşleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları arasında, karmaşık işlerde uzaktan çalışanlar, karşılıklı bağımlılığı düşük işlerde uzaktan çalışanlar ve düşük düzeyde sosyal destek gerektiren işlerde uzaktan çalışanlarda uzaktan çalışmanın kapsamının iş performansını pozitif etkilediğine dair sonuçlar dikkat çekmektedir.

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde birkaç çalışma (Hafermalz ve Rimer, 2021; Shockley ve diğerleri 2021a; Shockley ve diğerleri, 2021c) dışında uzaktan çalışma biçiminin çalışanların performanslarını olumlu olarak etkilediği gözlemlenmektedir. Aradaki ilişkinin negatif olduğu çalışmaların ise Kovid-19 süreci gibi bağlamsal bazı farklılıkları ve mevcut araştırmada salgın kısıtlamalarından âri bir bağlamın olduğu göz önüne alınarak araştırmanın beşinci hipotezi;

H₅: “Uzaktan çalışma tutumu, iş performansını açıklamada pozitif yönde katkıda bulunmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

2.6. ARACI DEĞİŞKENLERİN BAĞIMSIZ VE BAĞIMLI DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİSİ

Literatürde yer alan araştırmalar ışığında uzaktan çalışanların bireysel anlamda kazanımlarının (iş-aile-yaşam dengesi, bireysel bazı harcamaları azalması vb.) iş performanslarına olumlu yansıyacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca iş performansını düşürmesi muhtemel yetersiz kurumsal destek, yetersiz teknolojik altyapı vb. kimi faktörlerin işverenlerce ortadan kaldırılmasının, çalışanların uzaktan çalışmaya ilişkin algı, tutum ve davranışlarını olumlu etkileyebileceği göz önünde tutulmalıdır.

Ayrıca literatürde bu dört değişkenin birbiri ile ilişkisi incelendiğinde uzaktan çalışmanın, iş-aile çatışması, işe yabancılaşma ve iş performansına etkileri incelenirken bir ölçek üzerinden değil; genelde sorulan sosyo-demografik verilere dayalı sorular üzerinden ya da örneklemin uzaktan çalışanlar olması bağlamında fark analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Mevcut araştırmada ise genel olarak uzaktan/hibrit çalışanların uzaktan çalışmaya dair geliştirdikleri olumlu tutumu ölçen uzaktan çalışma tutumu (uzaktan çalışanlara uygulanarak) ölçeği kullanılarak iş performansına etkisi ele alınmıştır. Uzaktan çalışma ile iş performansının böyle bir bağlamda incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ayrıca diğer değişkenlerin birbiri ile olan ilişkilerinin incelendiği araştırmalar arasında iş-aile çatışması ve işe yabancılaşmanın, uzaktan

çalışma tutumu ve iş performansı arasındaki ilişkisinde dolaylı etkisini ölçen bir araştırmaya da rastlanmamıştır.

Uzaktan çalışma tutumunun iş performansını iş-aile çatışması üzerinden dolaylı olarak negatif yönlü ve anlamlı olarak etkileyebilmesinin, Sosyal Mübadele Kuramı temelinde mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. Homans (1958), Thibaut ve Kelley (1962), Gouldner (1960), Emerson (1964) ve Blau'nun (1964) çalışmalarıyla birlikte ortaya çıkan Sosyal Mübadele Kuramı özetle, bireyler arasındaki sosyal ilişkilerin karşılıklılık ilkesi üzerinden açıklanmasıdır (Toker, 2020). Bu bağlamda işverenler, çalışandan bekledikleri verimlilik ve yüksek performansı elde edebilmeleri adına aile dostu İK politikaları uygularken ve iş-aile çatışmalarını düşürebilecek tedbirleri alırken katlanacağı çeşitli süreçler ve maliyetler olacaktır. Tüm bunlara katlanırken bu türden hamlelerinin “meyve”sini de iş performansı olarak toplayabilir.

Kuram temelinde öncelikle uzaktan çalışma tutumunun iş performansına etkisinin pozitif olacağı tahmin edilmektedir. Çünkü uzaktan çalışma tutumu ölçeği, çalışan taleplerinden yola çıkarak, çalışanların söz konusu çalışma biçimine karşı geliştirdikleri olumlu tutum, beceri geliştirme, olumsuz tutuma direnç ve kurumsal destek algıları ve/veya tutumlarını belirlemektedir (Başol ve Çömlekçi, 2022a). Uzaktan-hibrit çalışan bireylerin uzaktan çalışma biçimine dair geliştirecekleri olumlu bakış açılarının, performanslarına olumlu yansıtacağı beklenmektedir.

Ayrıca aile dostu bir İK politikası olarak da uygulanan uzaktan çalışma biçiminin iş-aile çatışmasını düşürmesi, iş-aile çatışmasının ise çalışanların iş performanslarına olumlu yansıtması beklenmektedir. Sosyal Mübadele Kuramı gereği işverenlerin çalışanlarına sağlayacağı, kariyerleri ve ailevi sorumluluklarını bir arada yürütebildiği bir sistemin, çalışanların işlerine ve işverenlerine karşı duyduğu sorumluluk duygusunu artıracığı beklenebilir. Nitekim, sosyal mübadelenin tarafları, iş birliği ve karşılıklı etkileşim halinde olan iki taraf olarak görülmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005) ki yönetim bilimleri açısından bu iki taraftan biri çalışanlar diğeri ise yönetici, işveren veya örgütün kendisidir (Yürür, 2019, s.247; Wayne, Shore ve Lidden, 1997). Netemeyer, Boles ve McMurrian'ın (1996) ortaya attığı işten aileye yaşanabilecek çatışmanın temelinde yatan ana faktörün, bireylerin işle ilgili sorumluluklarını yerine getirmede ailevi sorumluluklarına nazaran tercih etmesi olarak bilinmektedir. Bu noktada çalışanların iş-aile çatışması içinde olmasının iş performansına olumlu yansıtacağına dair

araştırma hipotezi de kurulmuştu (H₃). Doğrudan etki yollarının (H₁, H₃ ve H₅) ikisinin pozitif (H₃ ve H₅), birinin negatif (H₁) olması da göz önüne alınarak ilgili literatür ve Sosyal Mübadele Kuramı çerçevesinde araştırmanın altıncı hipotezi;

H₆: “Uzaktan çalışma tutumunun iş performansını açıklamasında, iş-aile çatışması, dolaylı olarak negatif yönde katkı yapmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

Yine Sosyal Mübadele Kuramı temelinde, uzaktan çalışmanın işe yabancılaşma üzerinden iş performansına olumlu yansıması beklenmektedir. İşverenin ya da yöneticinin uzaktan çalışanları desteklemesi, kurumsal destek boyutu başta olmak üzere uzaktan çalışma tutumlarının olumlu yönde etkilenmesini sağlayacaktır (Otonkorpi-Lehtoranta ve diğerleri, 2022; Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014; Yılmaz ve Kasımoğlu, 2024). Artan uzaktan çalışma tutumu ise kuramın önerdiği karşılıklılık ilkesi gereği işverenin, çalışanı için gösterdiği bu özverinin karşılığını, çalışandan performans olarak alması beklenmektedir. Ayrıca İş Özellikleri Kuramı temelinde yatan, performansın büyük ölçüde çalışan motivasyonuna bağlı olduğundan hareketle, iş yapış biçimlerinin ve iş tasarımlarının çalışanları motive edecek biçimde dizayn edilmesi gerektiği bilinmektedir (Grant, Fried ve Juillerat, 2011; Varoğlu, 2019; Umstot, Bell ve Mitchell, 1976). Uzaktan çalışma biçimleri dizaynının, iş performansı açısından oldukça önemli olduğu göz önüne alındığında (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014; Demirbağ, 2021) uzaktan çalışma tutumunun iş performansına etkisinde işe yabancılaşmanın dolaylı etki yapması beklenebilir. Dolayısıyla literatür, sosyal mübadele ve İş Özellikleri Kuramları çerçevesinde araştırmanın yedinci ve son hipotezi;

H₇: “Uzaktan çalışma tutumunun iş performansını açıklamasında, işe yabancılaşma, dolaylı olarak pozitif yönde katkı yapmaktadır” şeklinde oluşturulmuştur.

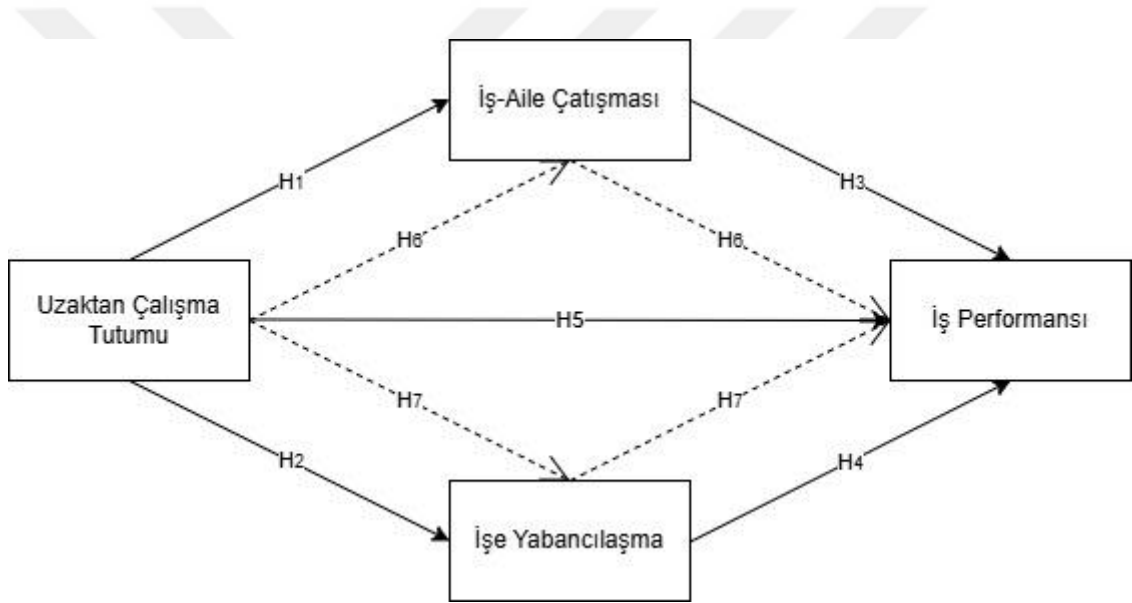
Özetlenecek olursa, uzaktan çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışanların uzaktan çalışma tutumlarını iyileştirecek ve araştırma modelindeki uzaktan çalışma tutumundan iş performansına doğru olan doğrudan ve toplam etkiye olumlu katkı yapacaktır. Bu şartların iyileştirilmesi aynı zamanda Sosyal Mübadele ve İş Özellikleri Kuramları gereğince iş-aile çatışması ile işe yabancılaşmayı düşürecek ve modelde gösterildiği üzere iki aracı değişken vasıtasıyla çalışanların iş performansına anlamlı etkilerde bulunacaktır.

BÖLÜM 3: ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu, ölçme araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz işlemleri ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden olan nedensel tarama temelinde yapılandırılmıştır. Nedensel tarama, en az bir bağımlı değişkenin bir ya da daha fazla bağımsız değişken tarafından hangi yönde etkilendiğinin tespit edilmesi amacıyla, aracı ve düzenleyici değişkenlerin de yer alabileceği bir araştırma türüdür (Gülbüz ve Şahin, 2014, s.106). Araştırma modeli ve oluşturulan hipotezler, Şekil 3.1’de sunulmuştur.



Şekil 3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler

İlgili literatür, kavramsal ve kuramsal arka plan çerçevesinde oluşturulan, araştırma amacına uygun olarak kurgulanmış hipotezler ve temsil ettiği yollar yukarıdaki modelde gösterilmiştir. Modelde yer alan, uzaktan çalışma tutumu, iş-aile çatışması, işe yabancılaşma ve iş performansı arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulan araştırma hipotezlerinin tamamı aşağıdaki gibidir:

H₁: “Uzaktan çalışma tutumu, iş-aile çatışmasını açıklamada negatif yönde katkı yapmaktadır.”

H₂: “Uzaktan çalışma tutumu, işe yabancılaşmayı açıklamada negatif yönde katkı yapmaktadır.”

H3: “İş-aile çatışması, iş performansını açıklamada pozitif yönde katkı yapmaktadır.”

H4: “İşe yabancılaşma, iş performansını açıklamada negatif yönde katkı yapmaktadır.”

H5: “Uzaktan çalışma tutumu, iş performansını açıklamada pozitif yönde katkı yapmaktadır.”

H6: “Uzaktan çalışma tutumunun iş performansını açıklamasında, iş-aile çatışması, dolaylı olarak negatif yönde katkı yapmaktadır.”

H7: “Uzaktan çalışma tutumunun iş performansını açıklamasında, işe yabancılaşma, dolaylı olarak pozitif yönde katkı yapmaktadır.”

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın amacı kapsamında katılımcıların yalnızca tamamen uzaktan ya da hibrit çalışanlar olmasını sağlamak için, veri setinin ilk bölümünde kontrol sorusu olarak katılımcılara çalışma biçimleri; geleneksel, tamamen uzaktan ve hibrit şeklinde üç seçenek halinde sunulmuştur. Geleneksel çalışma seçeneğini işaretleyen katılımcılar, veri setinin diğer bölümlerine geçiş yapamadan anket sonlandırılmıştır. Yalnızca tamamen uzaktan ve hibrit çalışma şekli ile çalışanlar, araştırma grubuna dâhil edilmiştir. Yalnızca uzaktan çalışanların ve küresel salgın ya da bölgesel afetler gibi zorlayıcı herhangi bir etkinin olmadığı bir dönemde gerçekleştirilen araştırmada birçok açıdan öncü özellikler bulunduğu için sektör ya da bölge ayrımına gidilmemiştir. Sektör ve bölge ayrımına gidilmeksizin, uzaktan/hibrit çalışan tüm beyaz yakalıların araştırmaya dâhil edilmesi ve araştırma evreninin Türkiye’de, uzaktan/hibrit çalışanların tamamı olması nedeniyle kapsayıcılık açısından araştırmanın, literatüre önemli bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın örneklemini, Türkiye’deki tamamen uzaktan ya da hibrit çalışma şekli ile iş gören 172 (%43.2) kadın ve 226 (%56.8) erkek olmak üzere toplam 398 kişi oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı 20-65 olup, yaş ortalaması 33.56’dır. Örnekleme yöntemi olarak, olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme, araştırmacının gereksinim duyduğu örneklem sayısına ulaşıncaya dek en kolay ulaşabildiği kişilerden verileri toplamaya başlamasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.130).

Son olarak yukarıda belirtildiği üzere “mevcut çalışma şekli” kontrol sorusu yardımıyla toplam 515 yanıt içinden, ilk soruya verilen cevap “geleneksel” olduğu durumlarda anket sonlandırıldığı için toplam 107 anket otomatik olarak veri havuzundan çıkarılmıştır. Uzaktan ya da hibrit çalışanlar ankete devam edebildiği için toplam 398 tamamlanmış anket verisine ulaşılmıştır.

Türkiye’de uzaktan-hibrit çalışan sayısı ile ilgili net bir veri bulunmamaktadır. Evrenin belirli olmadığı bu tür durumlarda %95 güven aralığında, örneklemin evreni temsilinde uygunsuzluk ve analizlerde yanlılık olmaması adına evrenin, 100 bin kişinin üzerinde olsa dahi ulaşılması gereken örneklem sayısı değişmeyeceğinden, 384 örneklem sayısına ulaşılması hedeflenmiştir (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010, s.135; Sekaran, 1992, s.253;). Ayrıca regresyon analizleri için yeterli sayıda örneklemin sağlanması açısından, ölçeklerde bulunan toplam 34 ifadenin, 5-10 katı kadar olması gerekmektedir (Everitt, 1975; Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014). Buna göre, yalnızca uzaktan-hibrit çalışanların yanıtladığı 398 anket verisinden mahanalobis ve basıklık-çarpıklık analizleriyle yapılan uç değer temizleme işlemlerinden sonra kalan 394 anket verisi, her iki açıdan yeterli sayıda katılımcı sayısına ulaşıldığını göstermektedir. Özet olarak 394 anket verisi, yapılacak analizler açısından ve örneklemin evreni temsili açısından yeterli düzeydedir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın veri toplama aşamasında “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği”, “İş-Aile Çatışması Ölçeği”, “İş Performansı Ölçeği”, “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan tüm ölçme araçları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve böylelikle ölçme araçlarının madde faktör yükleri ve uyum iyilik değerleri hesaplanmıştır. İlgili ölçme araçları Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1 Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Ölçme Araçları	Kaynak	Çevirenler
Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği	Başol ve Çömlekçi (2022)	-
İş-Aile Çatışması Ölçeği	Netemeyer, Boles & McMurrian (1996)	Efeoğlu (2006)
İş Performansı Ölçeği	Goris, Vaught, & Pettit (2003)	Hırlak, Çiçekçioğlu ve Taşlıyan (2017)
İşe Yabancılaşma Ölçeği	Nair ve Vohra (2009)	Nadir (2014)

3.3.1. Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği

Uzaktan çalışma tutumu ölçeği, bireylerin uzaktan çalışma tutumlarını belirlemek amacıyla Başol ve Çömlekçi (2022) tarafından geliştirilmiş ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Beşli Likert şeklinde puanlanmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek 16 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; “Olumlu Tutum”, “Beceri Geliştirme”, “Olumsuz Tutuma Direnç” ve “Kurumsal Destek” şeklindedir. Nispeten yeni geliştirilen ölçeğin, literatürde kullanımı henüz sınırlı olmakla birlikte yaşam tatmini, iş tatmini ve iş performansı gibi değişkenlerle birlikte incelendiği araştırmalar mevcuttur (Başol ve Çömlekçi, 2021; Başol ve Çömlekçi, 2022b; Farah ve Aydoğan, 2023). Tüm alt boyutları dörder maddeden oluşmakta olan ölçekte; olumlu tutum, beceri geliştirme ve kurumsal destek boyutlarının hiçbir ifadesinde ters madde bulunmamakta olup, olumsuz tutuma direnç alt boyutundaki dört ifadenin tamamı ters madde olarak yer almaktadır (Başol ve Çömlekçi, 2022). Dolayısıyla ters maddelerin çevrilmesinden sonra ölçek vasıtasıyla çalışanların uzaktan çalışmaya dair geliştirdikleri olumlu yöndeki algı ve tutumlarının ölçüldüğü ifade edilebilir.

Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği çok faktörlü bir yapıya sahip olduğu ve ölçüm modeli ikinci düzey olarak dahil edildiği için ikinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur (Karagöz, 2019, s.1104). İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizine göre faktör yükü .50’nin altında kalan bir ifade bulunmamaktadır. Bu nedenle ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin uyum iyilik değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2 Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği İkinci Düzey DFA Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Model	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Sonuç
χ^2/sd	2.174	0-3	3-5	İyi Uyum
RMSEA	.05	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	İyi Uyum
SRMR	.05	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	İyi Uyum
CFI	.96	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	İyi Uyum
TLI	.95	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	İyi Uyum
GFI	.94	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 1.0$	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	.92	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 1.0$	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	.96	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	İyi Uyum

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: İyi uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, SRMR: Standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması.

Tablo 3.2 incelendiğinde, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin uyum indeks değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca madde faktör yükleri, içsel tutarlılığın test edilmesi için birleşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach Alpha, yakınsak geçerliliğinin test edilmesi için ise açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bilgiler Tablo 3.3'te verilmiştir.

Tablo 3.3 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (UCT)

Ölçek ve Alt Ölçekler	Maddeler	λ	t değeri	α	CR*	AVE**
Uzaktan Çalışma Tutumu	UCT1	.83	21.067	.88	.95	.55
	UCT2	.74	17.280			
	UCT3	.86	22.381			
	UCT4	.87	Sabit*			
	UCT5	.65	10.238			
	UCT6	.74	11.209			
	UCT7	.69	10.706			
	UCT8	.63	Sabit*			
	UCT9	.72	10.514			
	UCT10	.87	11.253			
	UCT11	.57	9.025			
	UCT12	.59	Sabit*			
	UCT13	.63	13.767			
	UCT14	.83	13.049			
	UCT15	.80	12.968			
	UCT16	.69	Sabit*			

*CR= Composite reliability (Bileşik güvenilirlik), **AVE=Average variance extracted (Açıklanan ortalama varyans), α = Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, λ =Madde Faktör Yüğü

Tablo 3.3 incelendiğinde, uzaktan çalışma tutumu ölçeğinin bileşik güvenilirlik (CR) değerinin .95 olduğu ve .70'in üzerinde bir değer olduğu için yapı güvenilirliğinin sağlandığı söylenebilir. Ölçeğin AVE değerinin ise .55 olduğu görülmektedir. AVE değeri, .50'nin üzerinde olduğu için yakınsak geçerlik de sağlanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981).

Ölçme aracının bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayı değerlerine bakıldığında hesaplanan değer .88 olduğu görülmektedir. Bir ölçme aracının güvenilirlik katsayısının en az .70 değerinde olması gerekmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2019, s.134). Hesaplanan bu değerler iç tutarlılığın sağlandığını göstermektedir.

İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizine göre ölçme aracının bu araştırma için hesaplanan faktör yükleri .57 ile .87 aralığındadır. Ölçme aracındaki maddelerin faktör

yükleri .50'nin altında bir değer almadığı için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır (Karagöz, 2019, s. 1081).

3.3.2. İş-Aile Çatışması Ölçeği

Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek iş-aile ve aile-iş çatışması düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek toplamda 10 maddeden oluşmaktadır. Ancak ölçeğin geliştirilmesi ile ilgili makalede yazarların da belirttiği üzere gerçekte iş-aile ve aile-iş çatışmaları olarak iki ayrı ölçek geliştirilmiştir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Araştırma modeline dâhil edilen iş-aile çatışması ölçeğinde beş ifade bulunmaktadır. Ölçeğin puanlandırma şekli beşli Likerttir (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin literatürde, sıklıkla ve iş tatmini, iş stresi, iş performansı, rol stresi gibi değişkenlerle kullanıldığı görülmektedir (Doğru, 2019; İnce, 2018; Tekingündüz, Kurtuldu ve Öksüz, 2015; Öztürk ve Türk, 2020). Araştırmanın amaçlarına uygun olduğu şekilde H₁, H₃ ve H₆ hipotezlerinde yer alan yalnızca iş-aile çatışması ölçeği modele dâhil edilmiştir.

İş-Aile Çatışması Ölçeği tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine göre ölçekte faktör yükü .50'nin altında kalan bir ifade bulunmamaktadır. Bu nedenle ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin uyum iyilik değerlerine ilişkin bilgiler tablo 3.4'te sunulmuştur.

Tablo 3.4 İş-Aile Çatışması Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Model	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Sonuç
χ^2/sd	1.659	0-3	3-5	İyi Uyum
RMSEA	.04	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	İyi Uyum
SRMR	.02	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	İyi Uyum
CFI	.99	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	İyi Uyum
TLI	.99	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	İyi Uyum
GFI	.99	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 1.0$	İyi Uyum
AGFI	.97	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 1.0$	İyi Uyum
IFI	.99	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	İyi Uyum

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: İyilik uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, SRMR: Standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması.

Tablo 3.4 incelendiğinde, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin uyum indeks değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca madde faktör yükleri, içsel tutarlılığın test edilmesi için birleşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach Alpha, yakınsak geçerliliğinin test edilmesi için ise açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bilgiler Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri (IAC)

Ölçek ve Alt Ölçekler	Maddeler	λ	t değeri	α	CR*	AVE**
İş-Aile Çatışması	İAC1	.74	Sabit*	.92	.91	.68
	İAC2	.83	19.646			
	İAC3	.84	16.971			
	İAC4	.90	18.101			
	İAC5	.80	15.906			

CR= Composite reliability (Bileşik güvenilirlik), AVE=Average variance extracted (Açıklanan ortalama varyans), α = Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, λ =Madde Faktör Yüğü

Tablo 3.5 incelendiğinde, ölçeğin CR değerinin .91 olduğu ve AVE değerinin ise .68, olduğu görülmektedir. CR değeri .70'in üzerinde olduğu için yapı güvenirliliği sağlanmaktadır. AVE değeri .50'nin üzerinde bir değer olduğu için yakınsak geçerliğin sağlandığı görülmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Ölçeğin bu araştırma için hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayı değerlerine bakıldığında .92 değerinde olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler iç tutarlılığın sağlandığını göstermektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2019, s.134).

Birinci düzey faktör analizine göre ölçme aracının bu araştırma için hesaplanan faktör yükleri .74 ile .90 aralığındadır. Ölçme aracındaki maddelerin faktör yükleri .50'nin altında bir değer almadığı için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır (Karagöz, 2019, s. 1081).

3.3.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği

Bireylerin işe yabancılaşma düzeylerini belirlemek amacıyla Nair ve Vohra (2009) tarafından geliştirilmiş, Hırlak, Çiçekçioğlu ve Taşlıyan (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Tek boyutlu bir yapıya sahip olan ölçeğin toplamda sekiz maddesi bulunmaktadır. Ölçek beşli Likert şeklinde puanlanmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğin, literatürde sıklıkla kullanıldığı ve örgüt iklimi, örgütsel sağlık, iş performansı ve pozitif psikolojik sermaye ile pandemi dönemindeki araştırmalarla ilişkilendirildiği görülmektedir (Aşık, 2018; Ödemiş-Keleş ve Cemaloğlu, 2022; Tutan ve Kökalan, 2023).

İşe Yabancılaşma Ölçeği tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen sonuçlara göre ölçekte madde faktör yükü .50'nin altında değer alan herhangi bir ifade bulunmadığı için hiçbir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin uyum iyilik değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6 İşe Yabancılaşma Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Model	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Sonuç
χ^2/sd	1.515	0-3	3-5	İyi Uyum
RMSEA	.04	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	İyi Uyum
SRMR	.02	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	İyi Uyum
CFI	.99	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	İyi Uyum
TLI	.99	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	İyi Uyum
GFI	.98	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 1.0$	İyi Uyum
AGFI	.97	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 1.0$	İyi Uyum
IFI	.99	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	İyi Uyum

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: İyi uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, SRMR: Standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması.

Tablo 3.6 incelendiğinde, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin uyum indeks değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca madde faktör yükleri, içsel tutarlılığın test edilmesi için birleşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach Alpha, yakınsak geçerliliğinin test edilmesi için ise açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bilgiler Tablo 3.7’de verilmiştir.

Tablo 3.7 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenilirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri

Ölçek ve Alt Ölçekler	Maddeler	λ	T değeri	α	CR*	AVE**
İşe Yabancılaşma	İY1	.70	13.188	.91	.91	.55
	İY2	.77	14.389			
	İY3	.72	13.423			
	İY4	.80	14.931			
	İY5	.78	14.508			
	İY6	.78	14.531			
	İY7	.62	13.158			
	İY8	.72	Sabit*			

CR= Composite reliability (Bileşik güvenilirlik), AVE=Average variance extracted (Açıklanan ortalama varyans), α = Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, λ =Madde Faktör Yüğü

Tablo 3.7 incelendiğinde, ölçeğin CR, AVE, Cronbach Alpha ve madde faktör yüklerine ait değerler görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda CR değerinin .91 olduğu, AVE değerinin .55 olduğu görülmektedir. Bu durum yapı geçerliliğinin ve yakınsak geçerliliğinin sağlandığına işaret etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçeğin bu araştırma

için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayı değeri .91 olduğu için ölçeğin iç tutarlılığı sağlanmıştır (Sönmez ve Alacapınar, 2019, s.134).

Yapılan birinci düzey faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin bu araştırma için hesaplanan madde faktör yüklerinin .62 ile .80 aralığında olduğu görülmektedir. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri .50'nin altında bir değere sahip olmadığı için ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır (Karagöz, 2019, s. 1081).

3.3.4. İş Performansı Ölçeği

Goris, Vaught, ve Pettit (2003) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçek, bireylerin iş performansına ilişkin düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek tek boyulu bir yapıda olup toplamda beş maddeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe çevirisi Nadir (2014) tarafından uygulanmıştır ve ölçek beşli Likert şeklinde puanlanmaktadır (1=Kesinlikle Katılmıyorum – 5=Kesinlikle Katılıyorum). Literatür incelendiğinde ölçeğin oldukça sık kullanıldığı ve işin anlamlılığı, iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi birçok değişkenle ilişkilendirildiği gözlemlenmektedir (Akar ve Bekar, 2022; Amarat, Akbolat ve Yağcı, 2021; Cankül, Kılıç ve Doğantekin, 2018).

İş Performansı Ölçeği tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizine göre ölçekte faktör yükü .50'nin altında kalan bir ifade bulunmadığı için herhangi bir madde çıkarılmamıştır. Ölçeğin uyum iyilik değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 3.8'de verilmiştir.

Tablo 3.8 İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey DFA Sonuçları

Model Uyum İndeksleri	Model	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Sonuç
χ^2/sd	2.280	0-3	3-5	İyi Uyum
RMSEA	.06	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	Kabul Edilebilir Uyum
SRMR	.01	$0.00 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	İyi Uyum
CFI	.99	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	İyi Uyum
TLI	.98	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	İyi Uyum
GFI	.99	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 1.0$	İyi Uyum
AGFI	.97	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 1.0$	İyi Uyum
IFI	.99	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	İyi Uyum

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, GFI: İyilik uyum indeksi, NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, SRMR: Standartlaştırılmış kök artık kareler ortalaması.

Tablo 3.8'e bakıldığında, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin uyum indeks değer aralığında olduğu görülmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği için ayrıca; madde faktör yükleri, içsel tutarlılığın test edilmesi için birleşik güvenirlik (CR) ve Cronbach Alpha, yakınsak geçerliliğinin test edilmesi için ise açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen bilgiler Tablo 3.9'da verilmiştir.

Tablo 3.9 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenirlik, Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri ve Madde Faktör Yükleri

Ölçek	Maddeler	λ	t değeri	α	CR*	AVE**
İş Performansı	İP1	.82	Sabit*	.82	.83	.51
	İP2	.89	18.405			
	İP3	.74	15.465			
	İP4	.54	10.759			
	İP5	.50	9.558			

CR= Composite reliability (Bileşik güvenirlik), AVE=Average variance extracted (Açıklanan ortalama varyans), α = Cronbach Alpha İç Tutarlılık Katsayısı, λ =Madde Faktör Yüğü

Tablo 3.9 incelendiğinde, hesaplanan CR değerinin .83, AVE değerinin ise .51 olduğu görülmektedir. Yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için CR değeri .70'in üzerinde olması gerekliliği sağlanmaktadır. Ayrıca AVE değeri de .50'nin üzerinde olduğu için yakınsak geçerlik de sağlanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayı değerleri .82 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu

değer ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığının bir göstergesidir (Sönmez ve Alacapınar, 2019, s.134).

Yapılan birinci düzey faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin bu araştırma için hesaplanan madde faktör yükleri .50 ile .89 aralığında değişmektedir. Ölçekte bulunan maddelerin faktör yükleri .50'nin altında bir değer almadığı için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasına gerek duyulmamıştır (Karagöz, 2019, s. 1081).

3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmada veri toplama aşamasına geçilmeden önce yazar ve danışman tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” ile “Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği”, “İş-Aile Çatışması Ölçeği”, “İş Performansı Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği”nden oluşan veri seti çevrimiçi ortamda hazırlanmıştır. Hazırlanan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde uzaktan çalışma, iş-aile çatışması, iş performansı ve işe yabancılaşmaya ilişkin ölçek maddeleri bulunmaktadır. İkinci bölümde ise demografik özelliklere yönelik kişisel bilgi formundaki ifadeler yer almaktadır. Anketin uygulanma aşamasından önce Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu’ndan gerekli izinler alınmıştır. Çevrimiçi bir platform yardımıyla hazırlanan anket, kolayda örnekleme yöntemi çerçevesinde bağlantı linki yardımıyla çeşitli çağrı merkezleri, kiralık ofis konsepti firmaları, finans kuruluşu yetkilileri, teknoparklar ve bağlı şirketler ile çevrimiçi eğitim hizmeti veren kuruluşlar gibi birçok kuruluşun yalnızca uzaktan ya da hibrit çalışanlarına iletilmiştir. İlgili anketin yer aldığı çevrimiçi form katılımcılara, 21.08.2023 ile 24.09.2024 tarihleri arasında, gönüllülük esası ile uygulanmıştır.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırma kapsamında ölçüm modelinin test edilmesi amacıyla yapısal eşitlik programı Analysis of Moment Structures, (AMOS) kullanılmıştır. Geliştirilen araştırma modelinin test edilmesinde iki aşamalı yaklaşım benimsenmiştir (Anderson ve Gerbing, 1988). İki aşamalı yaklaşım, ölçüm modelinin test edilmesinden sonra ölçüm modeline ilişkin uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması durumunda aracılık

etkisi analizinin test edilmesi işlemine geçilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu yönde öncelikle ölçüm modeli test edilmiş, sonrasında ise aracılık etkileri analiz edilmiştir.

Araştırma değişkenleri arasındaki dolaylı etkinin tespiti Zhao, Lynch ve Chen (2010) tarafından geliştirilmiş güncel bir teori olan tipolojiye göre yapılmıştır. Dolaylı etkinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla 5000 örnekleme sayısı ile ön yükleme (bootstrap) yöntemi kullanılmıştır. Ön yükleme yöntemi, dolaylı etkinin anlamlılığını test etmede sobel testine kıyasla daha geçerli bir yöntem olarak belirtilmiştir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004; Preacher ve Hayes, 2008). İki aşamalı yaklaşımın adımlarını takip edebilmek ve belirlenen araştırma modelinin analizini yapabilmek amacıyla verilerin normal dağılması gereklidir.

Ölçüm modelinin ve araştırma modelinin analiz işlemlerine geçilmeden önce aracılık analizi için sağlanması gereken koşullardan biri olan normalliğin test edilmesi amacıyla uç değer analizi yapılmıştır. Uç değerlerin tespiti için Mahanobis uzaklık değerleri (D^2) hesaplanmıştır. Gizli ve gözlenen değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş ve çarpıklık-basıklık analizine göre uç değerler temizlendikten sonra verilerin analizine geçilmiştir. Modeldeki gizli ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve derecesinin test edilmesinde Pearson Momentler Korelasyon analizi yapılmıştır.

3.5.1. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Yapılacak Analizler

Kurulan araştırma modeli ile iş performansına, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşmanın direkt etkileri incelenmiştir. Aynı zamanda uzaktan çalışma tutumunun işe yabancılaşmaya ve iş-aile çatışmasına direkt etkisi test edilmiştir. Dolaylı etkilerde ise uzaktan çalışma tutumunun, iş performansına iş-aile çatışması üzerinden dolaylı etkisi ile uzaktan çalışma tutumunun, iş performansına işe yabancılaşma üzerinden dolaylı etkisi analiz edilmiştir.

3.5.2. Model Uyumu İçin İncelenecek Değerler

Model uyumu için bakılan değerlere ilişkin herhangi bir sınırlama bulunmamakla birlikte araştırmacının dikkat çekmek istediği değerlere göre farklılık gösterebilmektedir (Karagöz, 2019, s.1079). Bu araştırmada model uygunluğu değerlendirilirken Ki-Kare (χ^2), RMSEA, CFI, TLI ve IFI değerlerine bakılmıştır.

Ki-Kare (χ^2): Model uyumunun incelenmesinde başlangıç uyum indeksi olarak bakılan bir değerdir. Model ile araştırma verileri arasındaki uyumun test edilmesidir ve örneklem büyüklüğü değeri etkilenmektedir. Ki-karenin $0 \leq \chi^2/sd \leq 0.05$ aralığında olması modelin uyumluluğunu göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s. 329).

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA): Model ile mükemmel bir modeli kıyaslayarak uyum eksikliğini tahmin etmektedir. 0 (sıfır) a yakın bir değerde olması çok iyi uyumun bir işaretidir. Model ile örneklemin uyumluluğunu test eder ve küçük örneklem için kullanılması önerilmez. Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökünün $0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$ aralığında olması modelin çok iyi/iyi uyum gösterdiğin, $0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$ aralığında olması ise kabul edilebilir uyum gösterdiğinin işaretidir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.330; Karagöz, 2019, s. 1040).

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI): En sık kullanılan indekstir. NFI ve TLI indekslerine nazaran örneklemin küçüklüğünden daha az etkilenmektedir. Önerilen modeli alternatif modellerle test etmektedir. CFI değerinin .90 ve üzeri bir değer alması modelin iyi uyum gösterdiğine ve kabul edilebilir uyuma işaret eder (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.330).

Tucker-Lewis indeksi (TLI): Normlaştırılmış uyum indeksine (NFI) modelin serbestlik derecesi eklendiğinde elde edilen bir indekstir. Örneklem sayısının etkisini azaltmaktadır. Böylelikle küçük örnekleme sahip fakat iyi uyum gösteren modellerin reddine engel olmaktadır. TLI değeri, $0.95 \leq TLI \leq 1.00$ aralığında ise çok iyi/iyi uyumu gösterir. Eğer $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ aralığında ise kabul edilebilir uyuma işaret eder (Karagöz, 2019, s. 1039).

Arttırılmalı Uyum İndeksi (IFI): TLI indeksinden farklı olan tarafı, IFI indeksi hesaplanırken serbestlik derecesi ilave edilmemektedir. IFI indeksi, $0.95 \leq TLI \leq 1.00$ aralığında bir değer aldıysa çok iyi/iyi uyuma işaretir. Eğer $0.90 \leq CFI \leq 0.95$ aralığında bir değer aldıysa kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Karagöz, 2019, s. 1039).

Yukarda verilen bilgiler bağlamında mevcut çalışmada dikkate alınan uyum değerleri Tablo 3.10'da verilmiştir (Karagöz, 2019, s.1043).

Tablo 3.10 Model Uyum İyiliği Değer Aralıkları

Model Uyum İndeksleri	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü
χ^2/sd	0-3	3-5
RMSEA	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
TLI	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$
IFI	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, IFI: Arttırılmalı Uyum İndeksi

Tablo 3.10’da verilen uyum indeks değerleri çerçevesinde model uyumun incelenmesinden sonra dolaylı etki analizini test etmek amacıyla PROCESS Macro’da bootstrapping yöntemi ile %95 güven aralığı verilmiş (Preacher ve Hayes, 2008) ve aracılık etkisi, Model 4 yardımıyla test edilmiştir (Hayes, 2022, s.119).

BÖLÜM 4: BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan bireylerin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere, ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği ve güvenirlik sonuçlarına, gözlenen (observed) ve gizli (latent) değişkenlere ilişkin betimsel istatistiklere, değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için yapılan korelasyon analizine yönelik bulgulara ve kurulan araştırma modelini test edebilmek amacıyla yapılan aracılık etkisi analizlerine yönelik istatistiki verilere yer verilmiştir.

4.1. DEMOGRAFİK BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan, tamamen uzaktan ya da hibrit çalışan bireylerin demografik bilgilerine ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Kadın	170	43.1
Erkek	224	56.9
Toplam	394	100

Tablo 4.1 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin 170 (%43.1) kadın ve 224 (%56.9) erkek olmak üzere 394 kişiden oluştuğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımı açısından değerlendirildiğinde erkek katılımcıların daha fazla olduğu görülmektedir (%56.9). Fakat kadın ve erkek katılımcı sayılarının yakın değerinde olduğu ve bu anlamda homojenliğin sağlandığı söylenebilir.

Tablo 4.2 Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
20-24 yaş	39	9.9
25-29 yaş	109	27.7
30-34 yaş	79	20.0
35-39 yaş	69	17.5
40-44 yaş	61	15.5
45 yaş ve üzeri	37	9.4
Toplam	394	100

Tablo 4.2’de katılımcılar, yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan bireylerin 20 ile 65 yaş aralığında olduğu ve yaş ortalamasının 33.56 olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımının; 20-24 yaş aralığında olanlar %9.9,

25-29 yaş aralığında olanlar %27.7, 30-34 yaş aralığında olanlar %20.0, 35-39 yaş aralığında olanlar %17.5, 40-44 yaş aralığında olanlar %15.5 ve 45 yaş ve üzeri yaşa sahip olanlar %9.4 oranında olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların çoğunluğu 25-29 yaş aralığında bulunan bireylerden oluşmaktadır (%27.7) ve yaş aralığı gruplarındaki dağılımın dengeli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Evli	211	53.6
Bekâr	183	46.4
Toplam	394	100

Tablo 4.3 incelendiğinde, araştırmaya katılanların 211 (%53.6) evli ve 183 (%46.4) bekâr bireylerden oluştuğu görülmektedir. Medeni durum açısından incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu evli bireylerin oluşturduğu görülmektedir (%53.6). Fakat evli ve bekâr katılımcıların oranları birbirine yakındır. Araştırma kapsamında iş-aile çatışması da ele alındığından evli bireylerin sayısının yüksek olması, sonuçlara ilişkin çıkarımların güvenilirliğini artıracakı söylenebilir.

Tablo 4.4 Evli Katılımcıların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Evet	151	38.3
Hayır	60	15.2
Bekâr Katılımcılar	183	46.5
Toplam	394	100

Tablo 4.4'te evli bireylerin eşlerinin çalışma duruma ilişkin bilgiler verilmiştir. Araştırmaya katılan 211 evli bireyin, 151'inin yani %71.6'sının eşinin çalıştığı fakat 60'ının yani %28.4'ünün eşinin çalışmadığı görülmektedir. Evli olan katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmadığına dair elde edilen bilgilere bakıldığında, çoğunluğu eşlerinin de çalıştığını ifade etmektedir (%71.6). Bekâr olan katılımcıların sayısı ise 184'tür (%46.3). Bulguların yine iş-aile çatışması değişkeni temelinde önemli bilgiler sunduğu söylenebilir.

Tablo 4.5 Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayısına Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Çocuğum Yok	242	61.4
1 Çocuk	72	18.3
2 Çocuk	65	16.5
3 ve daha fazla	15	3.8
Toplam	394	100

Tablo 4.5 incelendiğinde, katılımcıların çocuk sahibi olduğu/olmadığı ya da kaç çocuğa sahip olduğuna dair bilgiler bulunmaktadır. Katılımcılardan 242 (%61.4) kişi çocuk sahibi olmadığını, 72 (%18.3) kişi bir çocuğu olduğunu, 65 (%16.5) kişi iki çocuğa sahip olduğunu ve 15 (%3.8) kişi üç ve daha fazla sayıda çocuğa sahip olduğunu belirtmiştir. Sahip olunan çocuk sayısına ait bilgilere bakıldığında, çoğunluğun çocuk sahibi olmadığı görülmektedir (%61.4). İş-aile çatışması özelinde evli ve çocuk sahibi olunması gibi unsurlar önemli bir parametre olsa da yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere çocuğu olmayan katılımcılar, çocuk sahibi olanlara oranla fazladır. Böyle olsa da bekâr ya da evli olup çocuk sahibi olmayan bireylerin de sosyal yaşama ya da ebeveynlerine yönelik ailevi sorumluluklarının olması unutulmamalıdır.

Tablo 4.6 Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
BT	108	27.5
Banka/ Finans	32	8.1
Çağrı Hizmetleri	51	12.9
Danışmanlık/ Hizmet Sektörü	37	9.4
Satış/Pazarlama/Muhasebe/Lojistik/Mühendislik	30	7.6
Eğitim	106	26.9
Diğer	30	7.6
Toplam	394	100

Tablo 4.6’da araştırmaya katılan bireylerin çalıştıkları sektöre ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Katılımcıların çalıştıkları sektöre ilişkin bilgiler incelendiğinde; bilişim teknolojileri sektöründe çalışan katılımcı sayısı 108 (%27.5), banka/finans sektöründe çalışan sayısı 32 (%8.1) çağrı merkezinde çalışan bireylerin sayısı 51 (%12.9), danışmanlık/hizmet sektöründe çalışanların sayısı 37 (%9.4), satış/pazarlama/muhasebe/lojistik/mühendislik alanında çalışanların sayısı 30 (%7.6),

eğitim sektöründe çalışanların sayısı 106 (%26.9) ve diğer sektörlerde çalışanların sayısı ise 30 (%7.6)'dur. Elde edilen bu bilgiler doğrultusunda, katılımcıların çoğunluğunun BT sektöründe olduğu görülmektedir (%27.5). Verilerin toplanması için ulaşılan mecralar göz önüne alındığında BT ve danışmanlık hizmetlerine dahil çalışanların daha çok teknopark ve bağlı şirketlerde olduğu tahmin edilmektedir. Öte yandan eğitim hizmetlerinin çevrimiçi platformlarda hızla gelişmesinin etkisiyle uzaktan çalışanların eğitim sektöründe önemli bir artış gösterdiği söylenebilir.

Tablo 4.7 Katılımcıların Yaşadıkları Evde Yaşayan Birey Sayısına Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
1 kişi	41	10.4
2 kişi	93	23.6
3 kişi	133	33.8
4 kişi	87	22.1
5 ve daha fazlası	40	10.1
Toplam	394	100

Tablo 4.7’de katılımcıların yaşadığı evde kaç kişi ile birlikte kaldıklarına dair edinilen bilgiler incelendiğinde, 41 (%10.4) katılımcı bir kişi, 93 (%23.6) katılımcı iki kişi, 133 (%33.8) katılımcı üç kişi, 87 (%22.1) katılımcı dört kişi ve 40 (%10.1) katılımcı ise beş ve daha fazla kişi cevabını vermiştir. Bu bilgiler doğrultusunda, çoğunluğun üç kişilik bir ailede yaşadığı görülmektedir (%33.8).

Tablo 4.8 Katılımcıların Yaşadıkları Evin Oda Sayısına Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
1 oda	24	6.1
2 oda	106	26.9
3 oda	196	49.7
4 oda ve daha fazlası	68	17.3
Toplam	394	100

Tablo 4.8 incelendiğinde, araştırmaya katılan bireylerin yaşadıkları evin kaç odalı olduğuna ilişkin edinilen bilgiler bulunmaktadır. Bu bilgilere bakıldığında; 24 (%6.1) katılımcı bir odalı, 106 (%26.9) katılımcı iki odalı, 196 (%49.7) katılımcı üç odalı ve 68 (%17.3) katılımcı dört ve daha fazla odalı bir evde yaşadıklarını belirtmiştir. Oranlar incelendiğinde, salon hariç olmak üzere katılımcıların genellikle üç odalı bir evde

yaşadıkları görülmektedir (%49.7). Uzaktan çalışmayı evinden yürüten bireyler açısından bu veriler iş-aile çatışması temelinde dikkate değer bilgiler sunduğu söylenebilir.

Tablo 4.9 Katılımcıların Çalıştıkları Kurum ile Yaşadıkları Şehrin Aynı/Farklı Olma Durumuna Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Evet	242	61.4
Hayır	152	38.6
Toplam	394	100

Tablo 4.9’da, katılımcıların çalıştıkları kurum ile yaşadıkları ikamet yerinin aynı olup olmadığına dair edinilen bilgilere yer verilmiştir. Katılımcılardan 242 (%61.4) kişi iş yeri ile evinin aynı ikamet yerinde olduğunu, 152 (%38.6) kişi ise iş yeri ile evinin ikamet yerinin farklı olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun çalıştıkları kurum ile yaşadıkları şehrin aynı olduğu görülmektedir (%61.4). Uzaktan çalışmanın, çalışanların bağlı oldukları kuruluşla aynı yerde ikamet etme zorunluluğunu ortadan kaldırdığı göz önüne alındığında çalışanların hayatlarını sürdürdükleri yeri seçme özgürlüğü iş-aile-yaşam dengeleri için önemli bir fırsat sunabilir. Örneklem içinde de önemli düzeyde, çalışılan iş yeri ile ikamet edilen yerin farklı olduğu çalışanlar bulunmaktadır. Buna karşın örneklem içinde hibrit çalışanların da olduğu düşünüldüğünde farklı bir ikamet yerini tercih edenlerin sayısı diğer gruba göre daha düşük olması beklenebilir bir durumdur.

Tablo 4.10 Katılımcıların Aynı İşin Daha Önce Geleneksel Şekilde Yürütülme Durumuna Göre Dağılımları

Değişken	Sayı (N)	%
Evet	290	73.6
Hayır	104	26.4
Toplam	394	100

Tablo 4.10’da araştırmaya katılan bireylerin tamamen uzaktan ya da hibrit (karma) yürüttükleri işlerini daha öncesinde geleneksel çalışma şekli ile yürütüp yürütmediklerine ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Katılımcılardan 290’ı yani %73.6’sı uzaktan ya da hibrit (karma) yürüttüğü işi daha öncesinde geleneksel olarak da yürütmüş, fakat 104 (%26.4) katılımcının aynı işi daha öncesinde geleneksel olarak yürütmemiş

olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu uzaktan ya da hibrit (karma) yürüttüğü işini daha öncesinde geleneksel olarak da yürüttüklerini belirtmiştir (%73.6). Çalışanların uzaktan çalışma tutumu çerçevesinde daha önce aynı işi geleneksel olarak yürütmesi, iki çalışma biçiminin karşılaştırılması noktasında fırsatlar sunabilir. Bu yüzden belirlenen örneklemde içinde aynı işi geleneksel şekilde deneyimleyen çalışanların oldukça yüksek oranda olması daha doğru bir veri seti ile çalışılmasına olanak tanımaktadır.

4.2. ARAŞTIRMA MODELİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tezin bu başlığında ölçüm modeline, hipotez testlerine, normallik testlerine, korelasyon analizi ile dolaylı etki testlerine ilişkin analizlere ve bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Ölçüm Modeli Sonuçları

Araştırma değişkenlerinden uzaktan çalışma tutumu çok boyutlu bir yapıda olduğu için ölçüm modeline ikinci düzey olarak dâhil edilmiştir. İkinci düzey çok faktörlü model, gözlenen değişkenlerin birden fazla ve birbiri ile bağlantısı olmayan faktör altında toplandıktan sonra, bu faktörlerin daha kapsamlı bir faktör altında birleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Karagöz, 2019, s.1104). İş performansı, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşma tek faktörlü bir yapıda oldukları için ölçüm modeline birinci düzey olarak dâhil edilmişlerdir. Tüm gözlenen değişkenlerin bir faktör altında toplandığı model birinci düzey tek faktörlü model olarak tanımlanmaktadır (Karagöz, 2019, s. 1070).

Sonuçlara göre, ölçüm modeline ilişkin değerlerin kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 1006.482$, $df = 511$, $p < .01$ $\chi^2/sd = 1.970$, $RMSEA = .050$, $CFI = .933$, $IFI=.33$, $TLI=.926$). Bu durum modelin kabul edilebilir olduğunun işaretidir. Ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11 Ölçüm Modeline İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Model Uyum İndeksleri	Model	İyi/Çok İyi Uyum Ölçütü	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütü	Sonuç
χ^2/sd	1.970	0-3	3-5	İyi Uyum
RMSEA	.05	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$	İyi Uyum
CFI	.93	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	Kabul Edilebilir Uyum
TLI	.93	$0.95 \leq TLI \leq 1.00$	$0.90 \leq TLI \leq 0.95$	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	.93	$0.95 \leq IFI \leq 1.00$	$0.90 \leq IFI \leq 0.95$	Kabul Edilebilir Uyum

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü, TLI: Tucker-Lewis indeksi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, IFI: Arttırılmalı Uyum İndeksi, sd: Serbestlik Derecesi

Tablo 4.11 incelendiğinde, ölçüm modeline ilişkin uyum iyiliği değerlerinin $\chi^2/sd=1.970$, RMSEA = .05, CFI = .93, TLI=.93, IFI=.93 şeklinde hesaplandığı ve elde edilen bu değerlerin kabul edilebilir uyum sınırları içinde olduğu görülmektedir (Karagöz, 2019, s.1043-1044). Bu durum ölçüm modelinin iyi uyum gösterdiğinin ve kabul edilebilir olduğunun işaretidir. Ayrıca ölçme araçlarına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı, bileşik güvenirlik ve ortalama açıklanan varyans değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.12’de sunulmuştur.

Tablo 4.12 İç Tutarlılık Katsayıları, Bileşik Güvenirlik ve Ortalama Açıklanan Varyans Değerleri

Ölçek	Cronbach Alpha	CR	AVE
Uzaktan Çalışma Tutumu	.88	.95	.55
İş-Aile Çatışması	.92	.91	.68
İşe Yabancılaşma	.91	.91	.55
İş Performansı	.82	.83	.51

Uyum iyiliği indisleri: ($\chi^2 = 1006.482$, $df = 511$, $p < .01$ $\chi^2/sd = 1.970$, RMSEA = .050, CFI = .933, IFI=.933, TLI=.926) CR= Composite reliability (Bileşik güvenirlik), AVE=Average variance extracted (Ortalama açıklanan varyans)

Tablo 4.12 incelendiğinde, ölçüm araçlarının mevcut çalışma için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı “Uzaktan Çalışma tutumu Ölçeği” için .88 değerindedir. “İş-Aile Çatışması Ölçeği”nin .92 iç tutarlılık değerine sahip olduğu görülmektedir. “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ölçeği için .91 ve “İş Performansı Ölçeği” için ise söz konusu değer .82 değerinde olduğu görülmektedir. Bir ölçme aracının güvenirlik katsayısının en az .70 değerinde olması gerekmektedir (Sönmez ve Alacapınar, 2019; Hair ve

diğerleri, 2014; Hair, Ringle ve Sarstedt, 2011). Hesaplanan değerlerin .70'in üzerinde değerler olması içsel tutarlılığın sağlandığının bir işaretidir.

Yapı geçerliğinin ve yakınsak geçerliliğin sağlanabilmesi amacıyla ölçeklere ilişkin CR (birleşik güvenilirlik) değerinin .70 ve AVE (ortalama açıklanan varyans) değerinin .50'nin üzerinde olması gerektiği ifade edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Hesaplanan bileşik güvenilirlik değerlerine bakıldığında .83 ile .95 aralığında olduğu görülmektedir. Elde edilen bu değerler, yapı güvenirliliğinin sağlandığını göstermektedir. Açıklanan ortalama varyans değerleri ise .55 ile .68 aralığındadır. Dolayısıyla elde edilen bulgulara göre yakınsak geçerlilik de sağlanmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981).

4.2.2. Ön Testler, Normallik Test Edilmesi ve Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmada test edilmek istenilen modelin analiz işlemlerine geçilmeden önce bazı ön analizler yapılmıştır. Çevrimiçi ortamda hazırlanan form aracılığı ile toplanan 398 veri incelendiğinde, “doğrusallık” ve “normallik” varsayımlarına olumsuz etki edecek aykırı (uç) değerlerin tespiti için Mahanobis uzaklık değerleri (D^2) hesaplanmış ve uç değer olarak tespit edilen 1 veri (102 numaralı anket) çıkarılmıştır. Ardından gizli ve gözlenen değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediği test edilmiş ve çarpıklık-basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olana kadar uç değer silme işlemi yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.207). İş performansı ölçeğinde uygun değer aralığı (-1, +1) olabilmesi için toplam 3 adet veri daha (50, 327 ve 370 numaralı anketler) silinmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlılık katsayısı, birleşik güvenilirlik, ortalama açıklanan varyans, madde faktör yükü, korelasyon, ölçüm modeli ve dolaylı etki analizlerine söz konusu uç değerlerin temizlenmesinden sonra geçilmiştir. Dolayısıyla anket analizlerine başlanmadan önce toplanan 398 veri, uç değer temizleme işleminden sonra 394'e düşürülmüştür. Ortalama, standart sapma, basıklık ve çarpıklık değerlerine ait bilgiler tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13 Değişkenlere Ait Betimsel İstatistikler

Ölçekler	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Uzaktan Çalışma Tutumu	394	3.73	0.65	-.410	-.084
İş-Aile Çatışması	394	2.68	1.08	.218	-.920
İşe Yabancılaşma	394	2.29	0.91	.576	-.310
İş Performansı	394	4.33	0.57	-.781	.589

Tablo 4.13'te ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde en yüksek ortalama iş performansının sahip olduğu görülmektedir ($\bar{x}$ = 4.33). Bunu sırasıyla uzaktan çalışma tutumu ($\bar{x}$ = 3.73), iş-aile çatışması ($\bar{x}$ = 2.68) ve işe yabancılaşma ($\bar{x}$ = 2.29) takip etmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında bu değerlerin -1 ile +1 aralığında olduğu ve gözlenen değişkenlerin dağılımlarının normalliği sağladığı görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014, s.210).

Kurulan model için diğer bir koşul olan araştırma modelinde yer alan uzaktan çalışma tutumu, iş-aile çatışması, işe yabancılaşma ve iş performansı değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkinin test edilmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 4.14'te sunulmuştur.

Tablo 4.14 Gözlenen Değişkenlere Ait Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
Uzaktan Çalışma Tutumu	1			
İş-Aile Çatışması	-.439**	1		
İşe Yabancılaşma	-.404**	.511**	1	
İş Performansı	.296**	-.160**	-.361*	1

Tablo 4.14 incelendiğinde, uzaktan çalışma tutumu ile iş-aile çatışması arasında (r = -.439, p < 0.01) negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Uzaktan çalışma tutumu ile işe yabancılaşma arasında (r = -.404, p < 0.01) negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Uzaktan çalışma tutumu ile iş performansı arasında (r = .296, p < 0.01) pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş-aile çatışması ile işe yabancılaşma arasında (r = .511, p < 0.01) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş-aile çatışması ile iş performansı arasında ise (r =

-.160, $p < 0.01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma ile iş performansı arasında ($r = -.361$, $p < 0.01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.2.3. Hipotez Testleri

Tablo 4.14 incelendiğinde yapılan korelasyon analizi sonuçları, değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Yapılan ön test sonuçlarından görüldüğü üzere, hipotez testi için ön koşullar sağlanmıştır. İş-aile çatışması ve işe yabancılaşma aracılığıyla, uzaktan çalışma tutumu ve iş performansı arasındaki dolaylı etkinin anlamlılığının test edilmesi ön yükleme yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Ön yükleme (bootstrapping) güven aralığının, dolaylı etkinin anlamlılığını belirlemede sobel testine kıyasla daha geçerli bir yöntem olduğu belirtilmiştir (MacKinnon, Lockwood ve Williams, 2004; Preacher ve Hayes, 2008). Araştırma hipotezlerinin testi için 5000 yeniden örneklem ve %95 güven aralığı seçenekleri ile PROCESS Macro Model 4 kullanılmış olup (Hayes, 2022), sonuçlar Tablo 4.15'te sunulmuştur.

Tablo 4.15 PROCESS Macro Hipotez Testlerinin Sonuçları

	IAC (M1)				IY (M2)				IP (Y)			
	B	P	Alt Sınır	Üst Sınır	B	P	Alt Sınır	Üst Sınır	B	P	Alt Sınır	Üst Sınır
H ₆ , H ₇												
UCT(X)	-.73	.000	-.88	-.58	-.57	.000	-.69	-.44	.17	.000	.08	.26
IAC(M1)	-	-	-	-	-	-	-	-	.13	.000	.07	.20
IY(M2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-.18	.000	-.25	-.11
Özet	$R^2 = .192$ F(sd=1000)=93.403				$R^2 = .163$ F(sd=1000)=76.243				$R^2 = .223$ F(sd=3000)=27.951			
UCT > IP (Toplam Etki)	B = .267, t = 6.135, p < .001, %95 BCA CI [.182, .353]											
UCT > IAC > IP (Dolaylı Etki)	B = -.096, p < .001, %95 BCA CI [-.154, -.044]											
UCT > IY > IP (Dolaylı Etki)	B = .100, p < .001, %95 BCA CI [.056, .147]											
Tamamen Standardize Edilmiş Dolaylı Etkiler	UCT > IAC > IP: $\beta = -.107$ BCA CI [-.168, -.049] UCT > IY > IP: $\beta = .111$ BCA CI [.062, .162]											

UCT: Uzaktan Çalışma Tutumu; IAC: İş-Aile Çatışması; IY: İşe Yabancılaşma; IP: İş Performansı; B: Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı; t: T Değeri; P: Anlamlılık Değeri; BCA: Hata Düzeltilmiş Güven Aralığı; CI: Güven Aralığı; β : Standardize Regresyon Katsayısı, R^2 : Çoklu Korelasyon Karesi, sd: Serbestlik Derecesi, F: F değeri

Tablo 4.15’te görülen hipotez testi sonrasında elde edilen bulgulara göre; uzaktan çalışma tutumunun iş-aile çatışması üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısının negatif yönde ve anlamlı olduğu görülmektedir ($B = -.73$; $t = -9.665$; $p < 0.01$; $t > 2,58$). Buna göre uzaktan çalışma tutumunun iş-aile çatışması üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı ve negatif yönlüdür. *H₁ hipotezi desteklendi.*

Benzer şekilde, uzaktan çalışma tutumunun işe yabancılaşma üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısı da negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($B = -.57$; $t = -6.892$; $p < 0.01$; $t > 2,58$). Buna göre uzaktan çalışma tutumunun işe yabancılaşma üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. *H₂ hipotezi desteklendi.*

Ayrıca, iş-aile çatışmasının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür ($B = .13$; $t = 4.011$; $p < 0.01$; $t > 1,65$). Bulgulara göre iş-aile çatışmasının iş performansı üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. *H₃ hipotezi desteklendi.*

Yapılan hipotez testi sonrasında; işe yabancılaşmanın iş performansı üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısı, negatif yönlü ve anlamlıdır ($B = -.18$; $t = -5.057$; $p < 0.05$; $t > 2,58$). Buna göre işe yabancılaşmanın iş performansı üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. *H₄ hipotezi desteklendi.*

Hipotez testi bulgularına göre uzaktan çalışma tutumunun iş performansı üzerindeki doğrudan etkisini gösteren yol katsayısının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür ($B = .17$; $t = 3.726$; $p < 0.01$; $t > 2,58$). Bulgulara göre uzaktan çalışma tutumu, iş performansını pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkilemektedir. *H₅ hipotezi desteklendi.*

Tablo 4.15 incelendiğinde uzaktan çalışma tutumunun iş performansına etkisinde iş-aile çatışmasının ve işe yabancılaşmanın anlamlı derecede dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir (Hayes, 2022). Bu bilgilerden yola çıkarak, Tablo 4.15’de görüldüğü gibi, uzaktan çalışma tutumunun iş-aile çatışması vasıtasıyla iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = -.107$; %95 BCA CI: $[-.168, -.049]$). Tabloda da görüldüğü üzere ön yükleme güven aralığı sıfır değerini içermemektedir. Buna göre *H₆ hipotezi kabul edilmiştir.*

Benzer şekilde tabloda gösterildiği üzere, uzaktan çalışma tutumunun işe yabancılaşma vasıtasıyla iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = .111$; BCA CI: $[.062, .162]$). Tabloda da görüldüğü üzere ön yükleme güven aralığı sıfır

değerini içermemektedir. Dolayısıyla H_7 hipotezi de kabul edilmiştir. Ayrıca uzaktan çalışma tutumunun iş performansına toplam etkisi de istatistiksel olarak anlamlıdır (B: .267; t: 6.135; $p < 0.01$; $t > 2,58$; BCA CI: [.182, .353]).

Sonuç olarak doğrudan etki ve dolaylı etki yollarının anlamlı olduğu, iş-aile çatışması aracı değişkeninden bağımlı değişkene giden yollardaki etki değerleri çarpımının negatif olmasından ötürü rekabetçi aracılık; işe yabancılaşma aracı değişkeninden bağımlı değişkene giden yollardaki etki değerleri çarpımının ise pozitif olmasından ötürü tamamlayıcı aracılık etkisi gösterdiği söylenebilir (Develi, 2020; Hair, Hult, Ringle, Sarstedt ve Thiele, 2017; Zhao ve diğerleri, 2010).

Yapılan tüm analizler ışığında, araştırma kurgusu üzerine geliştirilen tüm hipotezlerin desteklenip desteklenmediğine ilişkin özet bir sonuç tablosu aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

Tablo 4.16 Araştırma Hipotezlerinin Testi Sonuçlarına İlişkin Özet Tablo

Hipotezler	Değişkenler Arası Yollar	Sonuçlar
H₁	Uzaktan Çalışma Tutumu > İş-Aile Çatışması	Desteklendi
H₂	Uzaktan Çalışma Tutumu > İşe Yabancılaşma	Desteklendi
H₃	İş-Aile Çatışması > İş Performansı	Desteklendi
H₄	İşe Yabancılaşma > İş Performansı	Desteklendi
H₅	Uzaktan Çalışma Tutumu > İş Performansı	Desteklendi
H₆	Uzaktan Çalışma Tutumu > İş-Aile Çatışması > İş Performansı	Desteklendi
H₇	Uzaktan Çalışma Tutumu > İşe Yabancılaşma > İş Performansı	Desteklendi

Tablo 4.16’da gösterildiği üzere; SPSS, AMOS ve Process Macro yardımıyla yapılan analizlere göre araştırma hipotezlerinin tamamı araştırma modeli ve örnekleme özelinde desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın amacı olan uzaktan veya hibrit çalışanlar için uzaktan çalışma tutumunun iş performansına etkisinde iş-aile çatışması ve işe yabancılaşmanın dolaylı etkileri test edilmiştir. Öncelikle model geçerliliğini ölçmek için ikinci düzey faktör analizi ve model uyumunun test edilmesi amacıyla AMOS paket programı yardımıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Dolaylı etki ölçümü için ise PROCESS Macro paket programındaki bootstrapping (ön yükleme) yöntemi kullanılmıştır. Her iki aracı değişkenin dolaylı etkileri, Model 4 aracılık analizi kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Literatürde uzaktan çalışanlara yönelik iş-aile-yaşam dengesini iyileştirici önlemlerin alınması, kurumsal destek ve altyapı olanaklarının sağlanması ve uzaktan çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına, doğru dizayn edilmiş bir çalışma düzeninin iş-aile çatışmasını azalttığı gözlemlenmiştir (Otonkorpi-Lehtoranta ve diğerleri, 2022; Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014). Ayrıca Sosyal Mübadele Kuramı temelinde, işverenler ile çalışanlar arasında karşılıklı beklentilerin (performans-iyi çalışma koşulları) olması sebebiyle çalışma koşullarını iyileştirici önlemlerin, çalışan tarafında olumlu sonuçlar doğurabileceğinden hareketle uzaktan çalışma seçeneğinin sunulması ve altyapı olanakları sağlanmasının iş-aile çatışmasını düşürebileceği değerlendirilmişti (H₁). Kurulan model ve örneklem özelinde hipotez desteklenmiştir.

Uzaktan çalışmanın, işe yabancılaşmayı artırabileceğine dair çalışmaların varlığına karşın, araştırmada uzaktan çalışanların işe yabancılaşma düzeylerinin yerine, uzaktan/hibrit çalışma biçimiyle çalışanların uzaktan çalışma tutumu ölçeği -ki bu ölçek, uzaktan çalışanların söz konusu çalışma biçimine dair olumlu algı, geliştirdikleri olumlu tutum ya da davranışların düzeyini ölçmektedir- araştırmaya dâhil edilerek ölçüldüğünden araştırma hipotezi, işe yabancılaşmayla negatif yönlü ilişki üzerine kurulmuştu (H₂). Bu noktadan hareketle hipotezin literatür ve kullanılan ölçekler bağlamında desteklendiği görülmüştür.

Literatürde iş-aile çatışmasının iş performansı negatif yönde etkilediğine dair araştırmalar (Ahmad, 2008; İnce, 2018; Kızanlıklılı ve Koç, 2017; Meliala ve diğerleri, 2020; Nart ve Batur, 2014; Yılmaz ve Çağatay, 2023), pozitif yönde etkilediğine dair araştırmalara (Ajala, 2017; Çelik ve Turunç, 2010; Öztoprak ve Kardeş-Delil, 2023; Şahin ve Yozgat, 2021; Tekingündüz ve diğerleri, 2016) oranla fazla olsa da belirlenen ölçekle ilgili ve kavramsal olarak temellendirilen gerekçelere istinaden, araştırma

hipotezlerinden bir diğeri iş-aile çatışmasının iş performansını açıklamada olumlu yönde katkı yapacağı beklentisi üzerine oluşturulmuştu (H₃). Özellikle veri toplamak için seçilen iş-aile çatışması ölçeğinin (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996), ölçek yazarlarının ilgili makalede önerdiği biçimde kullanılacak olması hipotez tercihin en önemli gerekçesi olarak söylenebilir. Nitekim, iş-aile çatışması ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelendiği ve aradaki ilişkinin negatif yönlü olarak tespit edildiği araştırmaların bazılarında, iş ve aile arasındaki çatışmanın karşılıklı iki farklı yönünün olduğu çerçevede ele alınmamış ölçekler kullanılarak (Yılmaz ve Çağatay, 2023; Öztoprak ve Delil-Kardeş, 2023; Meliala ve diğerleri, 2020; Nart ve Batur, 2014) ya da Netemeyer ve diğerlerinin (1996) geliştirdiği ölçeklerin tamamının araştırmaya dahil edilmesinden kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir (Ahmad, 2008). Ayrıca kavramsal anlamda işten aileye doğru olan bir çatışmanın da çalışanın, iş tarafındaki sorumluluklarını ailevi bazı sorumluluklarına tercih ettiği anlamına gelmesi de kritik bir noktadır. Tüm bunlar göz önüne alınarak iş-aile çatışmasının iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği temelinde kurulan araştırma hipotezinin de kabul edilmiş olmasının literatüre anlamlı bir katkısı olacağı değerlendirilmektedir.

Cui ve Li'nin (2021), yapmış oldukları araştırmada iş-aile çatışması ile proaktif çalışma davranışı arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiyi tespit edilmesi ve bunun iş performansına olumlu yansımaları ile ilgili bulgular da mevcut araştırma ile örtüşme noktasında, iş-aile çatışmasının kavramsal bütünlüğüne katkı yapmakta olduğu söylenebilir. Öte yandan ilk hipotezde olduğu gibi ve bu kez daha güçlü bir şekilde Homans (1958), Thibaut ve Kelley (1962), Gouldner (1960), Emerson (1964) ve Blau'nun (1964) çalışmalarıyla şekillenen Sosyal Mücadele Kuramı çerçevesinde işverenler tarafından sağlanan konforlu ve aile dostu çalışma ortamlarının iyileşmesinin, çalışanların işlerine göstereceği özeni artırabileceği beklenebilir bir durum olarak değerlendirilmektedir.

İşe yabancılaşmanın, iş performansına yönelik etkisinin negatif yönlü olduğu literatür taraması bölümünde, ilgili başlık altında aktarılmıştı. Literatürden yola çıkarak kurulan hipotez (H₄) de araştırma modeli özelinde desteklenmiştir. Nitekim beklenildiği üzere, işine yabancılaşan bir çalışanın örgütsel bağlılığının düşeceği (Köz ve Seçilmiş, 2021) ve zayıflayan bu bağların, kurumsal aidiyeti, işe olan konsantrasyonu ve performansı olumsuz etkilemesi beklenen bir durumdur. Araştırma modeli çerçevesinde

kurulan ilgili hipotez, beklentiler yönünde ve literatürü destekleyecek şekilde kabul edilmiştir. Çalışanların, uzaktan çalışma sistemlerine uyum sağlaması için işverenler tarafından çeşitli İK politikaları ile desteklenmesi gerektiğinin önemine, kavramsal çerçeve ve literatür taraması bölümlerinde değinilmiştir. Nitekim araştırmalar, iş yeri yalnızlığının işe yabancılaşmaya (Amarat ve diğerleri, 2019; Canbolat ve Özer, 2023), yaşanan yalıtılmışlık hissi üzerinden gerçekleşen işe yabancılaşmanın iş performansının düşmesine neden olduğunu (Abouelenien ve diğerleri, 2024; Falah-Nodehi, 2020; Garcia-Conteras ve diğerleri, 2022) göstermektedir.

Her ne kadar uzaktan çalışma tutumu ya da uzaktan çalışma ile ilgili herhangi bir olgunun direkt olarak iş performansı ile ilişkilendirildiği araştırma olmasa da literatürde uzaktan çalışanların örneklem olarak seçildiği araştırmalar, uzaktan çalışma ile iş performansı arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğunu göstermektedir (Al, 2023; Ayat Ullah ve Kang, 2022; Shockley ve diğerleri, 2021a; Shockley ve diğerleri, 2021b; Shockley ve diğerleri, 2021c). Pandemi döneminde sıklığı arttığı gözlenen bu araştırmalar, yalnızca örneklem üzerinden olsa da uzaktan çalışmanın iş performansını artırdığını göstermektedir. Mevcut araştırmada uzaktan çalışma tutumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek (Başol ve Çömlekçi, 2022b) kullanılarak ve ölçekteki kavramsal durumun genel olarak dört alt boyut üzerinden uzaktan çalışmaya dair olumlu bir tutumu işaret etmesinden yola çıkarak, uzaktan çalışma tutumunun iş performansını olumlu etkilediği şeklindeki (H_5) araştırma hipotezi kurgulanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular, literatürle paralellik göstermekle birlikte, model önerisine dair beklentilerle de uyumlu sonuçlar sunmaktadır.

Hipotezler temelinde son olarak söz konusu beş farklı değişkenin kavramsal altyapısı, seçilen ölçekler ve literatürde birbirleri ile ilişkili olduğu araştırmalardan yola çıkılarak uzaktan çalışma tutumunun, iş performansını, iş-aile çatışması ile işe yabancılaşma aracılığıyla anlamlı olarak etkilediğine ilişkin araştırma hipotezleri (H_6 , H_7) kurgulanmıştır. İlgili hipotezlerin, Process Macro yardımıyla test edilmesi sonucunda, araştırma modeli ile araştırma hipotezlerinin kurgusundaki kuramsal-kavramsal gerekçelere uygun olarak ve ilgili literatüre paralel olarak desteklenmiştir. Uzaktan çalışma tutumu, iş performansını doğrudan, anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Beklendiği üzere ilgili çalışma düzenine uyum sağlamış ve ona karşı olumlu bir tutum geliştiren çalışanların bu tutumu, iş performanslarına da pozitif yansımıştır. Dolayısıyla

Çalışanların uzaktan çalışmaya karşı olumlu bir tutum içinde olması çalışma biçimine uyum sağlandığının bir göstergesi olarak söylenebilir. Bu uyumun ise, çalışanların özerk hissetmelerine, motivasyonlarına, iş tatminlerine ve nihayetinde iş performanslarına olumlu yansımalarının beklenen bir durum olduğu ifade edilebilir (Bellman ve Hübler, 2021; Dolan, Peasgood ve White, 2008; Mattarelli ve Tagliaventi, 2010; Ryan ve Deci, 2001; Wheatley, 2017).

Araştırmanın sonuçları özetle, uzaktan çalışma tutumu iyileştikçe çalışanların, iş-aile çatışmalarının ve işe yabancılaşmalarının azaldığını; bu iki değişkenin aracılığıyla da iş performanslarını artırdığını göstermektedir. Buradaki dolaylı etkide, iş-aile çatışmasının rekabetçi; işe yabancılaşmanın ise tamamlayıcı aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca elde edilen veriler, araştırma amacına uygun analizlerle test edildiğinde araştırma hipotezlerinin tamamı kabul edilmiştir.

Uzaktan alışma tutumunun iş performansını, iş-aile atışması ve işe yabancılaşma faktörleri vasıtasıyla dolaylı olarak anlamlı düzeyde etkilemesi, ilgili kavramsal altyapı, Sosyal Mübadele Kuramı, İş zellikleri Kuramı ve literatürden yola çıkarak temellendirilen gerekçelerin yardımıyla hazırlanan araştırma modelinin hipotezlerini desteklemiştir. Özellikle iş-aile çatışmasının düşmesi yardımıyla iş performansının artması konusunda uzaktan çalışmanın önemli bir aile dostu İK politikası olduğu doğrulanmıştır. Uzaktan alışma biçiminin uygulanması esnasında çalışanlara sağlanan altyapı ve uyum sürecine desteğin işletmelerce yapılmasının önemi vurgulanmıştı. Hackman ve Oldham'ın (1975) ne srdėė İş zellikleri Kuramı"na göre çalışanların, yaptıkları işle ve ortamla uyumlu olmaları işlerinde daha fazla gönüllü iş davranışında bulunabileceklerini ve yüksek performansla çalışabileceklerini ne sürmektedir (Hackman ve Oldham, 1975; Varoğlu, 2019, s.281-282). Bu anlamda doğru bir uyum süreciyle işverenlerce desteklenen çalışanların uzaktan çalışma tutumları artmakta olduğu, bu sayede düşen işe yabancılaşma aracılığıyla, iş performansının yükseldiği söylenebilir.

Öte yandan literatürde yer alan uzaktan çalışma ile iş performansı arasındaki ilişkinin genel olarak pozitif yönlü olduğu ikinci bölümde aktarılmıştı (Al, 2023; Ayat, Ullah ve Kang, 2022; Bartsch ve diğerleri, 2021; Capone ve diğerleri, 2024; Golden ve Gajendran, 2019; Farah ve Aydoğan, 2023; Leroy, Schmidt ve Madjar, 2021; Takahashi, Yokaya ve Higuchi, 2022; Wu ve diğerleri, 2021). Shockley ve diğerlerinin (2021b)

Kovid-19 pandemi sürecinde 1408 günlük zamana yayılmış bir veri toplama sürecinin ardından elde edilen verilerin analiziyle uzaktan çalışanların, uzun süreli ve sık yapılan tele-toplantıların çalışanların performanslarını düşürdüğü sonuca varılmıştır. Ancak bu çalışma uzaktan çalışmanın kendisinin iş performansını düşürdüğü anlamına gelmemektedir. Uzaktan çalışma biçimi uygulanırken daha önce de ifade edildiği gibi doğru dizayn edilmesi (Shagvaliyeva ve Yazdanifard, 2014; Demirbağ, 2021) ve iş gerekleri ve çalışan şartlarının optimal bir uyum içinde olması gerekmektedir. Burada da aslında çalışanların, zoom yorgunluğu (Bailenson, 2021; Wiederhold, 2020; Yaman ve Hocaoglu, 2022) olarak literatüre giren bir tür dijital tükenmişliğe (Tutar ve Mutlu, 2024) maruz kaldıklarından ötürü performans düşüklüğü yaşadığı söylenebilir. Ayrıca yine zorunlu uzaktan çalışma döneminde yapılan bir araştırma olduğu ve mevcut araştırma ile bağlamsal olarak çok farklı bir yerde olduğu da göz ardı edilmemelidir.

Literatürde yer alan uzaktan çalışma ile ilgili güncel araştırmaların birçoğunda (Keleş ve Cemaloğlu, 2022; Mahmoud ve diğerleri, 2024; Mihai ve diğerleri, 2020; Nadiv, 2022; Prasad, Vaidya ve Mangipudi, 2020) veri toplama döneminin Kovid-19 pandemisinde olduğu görülmektedir. Mevcut araştırmada ise veriler, pandemi döneminden sonra ve pandemiye bağlı herhangi bir kısıtlamanın söz konusu olmadığı bir dönemde toplanmıştır. Böylece uzaktan çalışanların, “*Ceteris Paribus*” mantığıyla yakın, herhangi bir olağanüstü etkenin olmadığı ve iş sözleşmeleri gereği, işveren-çalışan-iş gerekleri ekseninde bu çalışma biçimini tecrübe ederken verilerin toplanması sağlanmıştır. Bu durumun, mevcut araştırmanın orijinalliğine önemli bir katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Literatür taraması bölümünde de ifade edildiği gibi uzaktan çalışma örneklemini kullanılarak diğer üç değişkenle (aracı değişkenler ve bağımlı değişken) ayrı ayrı çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Buna karşın mevcut araştırmanın güncel ve genel tüm araştırmalardan ayrılan bir diğer yanı ise, uzaktan çalışmaya dair daha önce geliştirilmiş bir ölçek üzerinde iş performansı, iş-aile çatışması ve işe yabancılaşmayı birlikte ele alan bir araştırma olmasıdır. Literatürde daha önce bu üç değişkenin, uzaktan çalışma ekseninde birlikte ele alındığı görülmemekle birlikte, üç değişkenden herhangi birinin

uzaktan çalışma ölçeği üzerinden test edildiğine de rastlanmamıştır. Bu açıdan mevcut araştırmanın literatüre farklı bir katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Uygulamaya Katkılar ve Öneriler: Uzaktan çalışma biçimlerinin çalışanlar, işverenler ve toplumsal açıdan faydalarından bahsedilmiştir. Ailelerde her iki ebeveynin de işgücüne katılması, dünyada ve ülkemizde gün geçtikçe daha fazla görülen bir durum olmaktadır (Bloom ve diğerleri, 2015; Öztürk, Çarıkçı ve Alparslan, 2018). Teknolojik altyapının, meslekleri elverişlilik durumunu artırmaya devam etmesiyle birlikte bir esnek çalışma biçimi olarak uzaktan çalışmanın da önemi gün geçtikçe artmaktadır. Mevcut araştırma sonuçlarının, uzaktan çalışma biçiminin doğru şartlarda ortaya konmasının çalışan performansına olumlu yansıdığını gösterdiğinden hareketle, bakıma muhtaç çocuğu olanlar başta olmak üzere, nitelikli kadın işgücünün iş yaşamına dahil olabilmesi ya da çocuk sahibi olmasıyla kariyerlerinin kesintiye uğramaması, dezavantajlı grupların işgücüne katılımının kolaylaşması adına uzaktan çalışma biçiminin yaygınlaştırılması önem arz etmektedir. Bu durum bireysel açıdan avantajlarının yanı sıra işgücü ekonomisine de önemli faydalar sağlayabilir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu-TİSK, 2022).

Öte yandan geleneksel çalışma biçiminde işverenler tarafından katlanılan bina, arsa, kırtasiye, demirbaş vb. ofis maliyetlerine dair birçok gider kalemini azaltması ve ortadan kaldırması açısından uzaktan çalışma biçimi önemini göstermektedir (Bloom ve diğerleri, 2015; Faulds ve Raju, 2021; Özdemir ve Akpınar, 2002). Bununla birlikte mevcut araştırma bulgularında ortaya çıkan, doğru dizayn edildiğinde işe yabancılaşmayı ve iş-aile çatışmasını azaltması gibi çalışana olan katkıları işletmeye iş performansı üzerinden olumlu yansıyacaktır. Bu anlamda İK politikalarını belirlerken esnek çalışma biçimleri, uzaktan çalışma seçeneği ve bunların nasıl dizayn edileceği konusunda mevcut araştırmanın, sahadaki profesyonellere önemli katkılar sunabileceği değerlendirilmektedir.

Ayrıca toplumsal açıdan trafik sıkışıklığının azalması ve trafik yönetiminin kolaylaşması (Asgari ve Jin, 2018; Harpaz, 2002), emisyon miktarını azalması, sigorta, bakım-onarım vb. maliyetlerin azalması (Harpaz, 2002), iş-aile-yaşam dengesi üzerinde toplumsal çatışmaları azaltması (Tolan, 1991) gibi getirilerin de göz önünde bulundurularak, uzaktan çalışma uygulamalarının stratejik açıdan değerlendirilmesi yerinde olacaktır. Bir diğer ifadeyle, söz konusu çalışma biçimlerine dair atılacak

adımların çalışan ve işveren düzeyinde kalmaması gerektiği de değerlendirilmektedir. Ülkemizde uzaktan çalışmaya dair mevzuat maddeleri ve yönetmelik mevcut olsa da (İş Kanunu-2016 Tarihli Ek Madde, Madde-14, 2021 Yılında Yayımlanan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği) kamuda ve özel sektörde uygulamaya dönük hâlen birçok düzenlemeye ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkarak genel çerçevede uzaktan çalışmanın bireysel, örgütsel ve toplumsal faydalarının artırılmasına yönelik hükümetlerin, kanun koyucuların, yerel yönetimlerin ve karar vericilerin ilgili yasal düzenlemeleri genişleterek, toplam fayda yaratacak şekilde (çalışan, işveren ve toplum) dizayn etmelerinin önemli faydalar sağlayacağı değerlendirilmektedir. Nitekim, araştırma bulguları ve sonuçlarına paralel, ulusal ve uluslararası raporlar da mevcuttur (Owl Lab., 2021; TİSK, 2022; OECD, 2022; Owl Lab., 2023).

Bunların yanı sıra geleneksel çalışma biçimlerinde de olduğu gibi uzaktan çalışmanın bazı sakıncalı sonuçları barındırabilecek yanları bulunmaktadır (Demirbağ, 2021). Kovid-19 sürecinde yapılan uzun tele-toplantılar sonucu literatüre giren zoom yorgunluğu ile birlikte teknofobi ve bunlara bağlı olarak çalışanlarda ortaya çıkabilecek stres, tükenmişlik hissi ve ruh sağlığı problemleri bunlardan bazılarıdır (Van Zoonen ve diğerleri, 2021; Zhang, Yu ve Marin, 2021; Van Zoonen ve Sivunen, 2022). Ayrıca ofise gitmemeye birlikte ortaya çıkan sosyal iletişim eksikliğiyle birlikte, örgüt kültüründen kopuş, izole hissetme, aidiyet problemleri gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir (Van Zoonen ve Sivunen, 2022; Becker ve diğerleri, 2022; Hafermalz ve Riemer, 2021; Van Eck ve Jammaers, 2021; Chambel, Castanheira ve Santos, 2023; Afota ve diğerleri, 2023).

Araştırma bulguları ile yukarıda sayılan sakıncaların, işverenlerle İK yöneticileri tarafından dikkate alınması ve uzaktan çalışma biçimlerinin ortaya konulurken çalışan dostu olmasına, ortaya çıkabilecek bazı problemleri gidermeye yönelik, eğitim, kişisel gelişim, psiko-sosyal destek vb. uygulamaların planlanmasına da özen gösterilmesi katkı sağlayabilir.

Literatüre Katkılar, Öneriler ve Sınırlılıklar: Kovid-19 döneminden henüz yeni çıkılması, kısıtlamalar doğrultusunda uzaktan çalışma biçimlerinin tekrardan şekilleniyor olması ve ilgili araştırmaların henüz sınırlı olması, uzaktan çalışmaya dair literatür anlamında şimdilik yetersiz olabileceği göz ardı edilmemelidir. Bununla birlikte söz

konusu sınırlılık, nicel ve nitel araştırma tekniklerinin birlikte kullanılacağı karma yöntemin benimsendiği araştırmalar yoluyla giderilebilir. Bu yöntemle görece daha derinlemesine sorular yoluyla farklı çıkarımlar yapılabilir ve literatür zenginleştirilebilir.

Araştırmanın literatürdeki diğer araştırmalarla benzer ve farklı bazı sınırlılıklarından da söz etmek yerinde olacaktır. Bu alandaki öncü bir araştırma olması nedeniyle kapsayıcılığının geniş olması gerekliliği göz önüne alınarak veriler, hem tamamen uzaktan çalışanlar hem de hibrit çalışanlardan toplanmıştır. Ancak bu durum, özellikle araştırmanın aracı değişkenleri olan işe yabancılaşıma ve iş-aile çatışması değişkenlerine verilecek yanıtların, bu iki grubun arasında anlamlı farklılıkların olmasına neden olmuş olabilir. Bu noktada sonraki araştırmalarda bu durumun göz önünde tutulacağı örneklem belirleme ya da kategorik düzenleyici değişkenlerin olabileceği araştırmaların farklı bir katkı sunabileceği değerlendirilmektedir. Ek olarak, elde edilen nicel sonuçlara bağlı olarak geliştirilecek görüşme soruları çerçevesinde işverenlerden ve çalışanlardan ayrı ayrı görüşler alınarak yapılacak bir araştırmayla, farklı ve daha spesifik çıkarımlar elde edilebilir. Gelecekteki araştırmaların mevcut araştırmadaki bu sınırlılığı göz önünde bulundurması da yararlı olabilir. Ayrıca araştırma bulgularından hareketle uzaktan çalışma ve geleneksel çalışma arasında iş-aile çatışması, işe yabancılaşıma ve iş performansı üzerinde ne gibi farkların olabileceğine dair, kontrol ve deney grubu (geleneksel çalışan örnekleme ve uzaktan çalışan örnekleme) tekniklerinin kullanılacağı araştırmaların da literatüre katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmada her ne kadar Türkiye için bir evren belirlenip, örnekleme nicel açıdan temsil kabiliyeti literatüre göre yeterli olsa da uzaktan çalışmanın coğrafik sınırları ortadan kaldıran bir çalışma biçimi olduğundan hareketle yalnızca Türkiye'deki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma olması farklı bir sınırlılıktır. Özellikle iş-aile çatışması, iş-aile-yaşam dengesi vb. faktörlerin araştırmalarda anlamlı kültürel farklılıklar oluşturma potansiyeli yüksektir. Bu yüzden farklı coğrafyalarda yapılacak benzer araştırmalar veya kültürel farklılıkların da gözetileceği çok uluslu araştırmalar literatüre zenginlik katacaktır.

İş-aile çatışması olarak ele alınan kavram her ne kadar bekâr bireylerin de aile yaşantısına (ebeveyn, kardeş vb.) dair sorumlulukları olduğundan anlamlı veriler sunmakta olsa da ilgili kavram ve ölçeğin daha çok evli çalışanlar için anlamlı sonuçlar verebileceği göz ardı edilmemelidir. Araştırmanın örnekleminde bekâr katılımcı

sayısının, toplam katılımcılar içinde azımsanmayacak düzeyde olması (%46,4) araştırmaya özelinde iş-aile çatışması ile bağlantılı olarak yapılan çıkarımlarda örneklem faktörünün göz önüne alınarak değerlendirilmesini gerektirebilir. İş-aile çatışmasının daha çok evli çalışanlarda ve hatta çift kariyerli ailelerde daha anlamlı sonuçlarının olabileceğinden hareketle araştırmanın bir başka sınırlılığı olarak, iş-aile çatışması özelinde mevcut örneklem olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak gelişen teknolojik altyapı ile birlikte dönüşen iş yapış biçimleri ve mesleki gereklilikler ekseninde işverenlerin ve karar vericilerin fordist çalışma uygulamalarından çok, post-fordist anlayışa yönelmeleri elzem gözükmektedir. Mevcut araştırma dâhil yapılan akademik araştırmaların çoğu, önemli kuruluşların hazırladığı istatistiki raporlar ve ortaya konan gelecek perspektifleri gelecekte bu yaklaşımın yeni sosyo-ekonomik yaşam biçimine daha uygun olabileceğini göstermektedir. Nitekim dijitalleşme, Bileşmiş Milletler (BM) sürdürülebilir kalkınma amaçları (SKA) için önemli boyutlarda katkıları olan bir husus olmakla birlikte uzaktan çalışma sistemleri de dijitalleşmeye katkı sunan ve gelişmeye devam eden bir çalışma sistemidir.

KAYNAKLAR

- Abiodun, A. R. (2014). Organizational conflicts: Causes, effects and remedies. *International journal of academic research in economics and management sciences*, 3(6), s.118-137. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v3-i6/1351>
- Abouelenien, R. E. I., Abd-Elhady, M. H., Hussien, I. M., & Hashad, M. E. (2024). The effect of job insecurity on employees' job performance in the hospitality and tourism industry: The role of work alienation. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 8(1/1), s.1-20.
- Adhikari, S. P., Meng, S., Wu, Y. J., Mao, Y. P., Ye, R. X., Wang, Q. Z., Sun, C., Sylvia, S., Rozelle, S., Raat, H., & Zhou, H. (2020). Epidemiology, causes, clinical manifestation and diagnosis, prevention and control of coronavirus disease (COVID-19) during the early outbreak period: a scoping review. *Infectious Diseases of Poverty*, 9(29), s.1-12. <https://doi.org/10.1186/s40249-020-00646-x>
- Afota, M. C., Provost Savard, Y., Ollier-Malaterre, A., & Léon, E. (2023). Work-from-home adjustment in the US and Europe: the role of psychological climate for face time and perceived availability expectations. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(14), s.2765-2796. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2090269>
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of international management studies*, 3(2), s.176-180.
- Ajala, E. M. (2017). Work-family-conflict and family-work-conflict as correlates of job performance among working mothers: implications for industrial social workers. *African Journal of Social Work*, 7(1), s.52-62.
- Akar, V., ve Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Journal of Economic & Social Research*, 9(17), s.2148-1407.
- Akca, M. (2020). İş-aile çatışması, yabancılaşma ve psikolojik belirtiler: Lojistik işletmesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(02), s.228-244. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.641612>
- Akdoğan, A. A. ve Köksal, O. (2019). Beklenti ve Geliştirilmiş Beklenti Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* (1. Baskı, s.131-158) içinde. Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Akın, E ve Esgici, R. (2015). Eski çağda tarım aletleri. *Tarım Makinaları Bilimi Dergisi*, 11(1), s.33-37.
- Aksoy, B., Güney, R., Aslan, T. N., İnsel, R., ve Akdağ, H. C. (2021). Pandemi Etkisi İle Uzaktan Çalışma ve Verimlilik Artışı. *Proceedings Book*, s.128-134.
- Aktan, C. C., ve Tunç, M. (1998). Bilgi toplumu ve Türkiye. *Yeni Türkiye Dergisi*, 4(19), s.118-134.
- Aktaş, H., ve Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde meslekî bağlılığın aracı rolü: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2), s.139-154.
<https://doi.org/10.31671/dogus.2018.66>
- Al, B. (2023). Culture, Motivation, and Performance: Remote and Workplace Dynamics in Organizations. *OPUS Journal of Society Research*, 20(Human Behavior and Social Institutions), s.727-750. <https://doi.org/10.26466/opusjr.1343604>.
- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health: The role of health-related behaviors. *American Behavioral Scientist*, 49(9), s.1204-1221.
<https://doi.org/10.1177/0002764206286386>
- Allen, T. D., Golden, T. D., ve Shockley, K. M. (2015). How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), s.40–68.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>.
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), s.12-16.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı* (6. Baskı). Sakarya Yayıncılık.
- Amarat, M., Akbolat, M., Ünal, Ö., ve Güneş Karakaya, B. (2019). The mediating role of work alienation in the effect of workplace loneliness on nurses' performance. *Journal of nursing management*, 27(3), s.553-559.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12710>
- Amarat, M., Akbolat, M., ve Yağcı, A. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının iş performansına etkisinde ilişkisel çatışmanın aracı etkisi. *Journal of Innovative Healthcare Practices (JOINIHP)*, 2(2), s.61-68.

- Amzulescu, G., & Butucescu, A. (2021). The role of work alienation in the relationship between perceived organizational injustice and counterproductive work behaviors. *Psihologia Resurselor Umane*, 19(1), s.56-66
<https://doi.org/10.24837/pru.v19i1.487>
- An, J., Liu, Y., Sun, Y., & Liu, C. (2020). Impact of work-family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 17(7), s.2191.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>
- Ana, A. S. (2021). *İŖe bağlılığın iŖ performansı ve iŖten ayrılma niyetine etkisinde duygusal emeğin aracılık rolü* [YayımlanmamıŖ Doktora Tezi]. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat GaziosmanpaŖa Üniversitesi.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), s.882-897. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), s.411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>.
- Angelucci, M., Angrisani, M., Bennett, D. M., Kapteyn, A., & Schaner, S. G. (2020). Remote work and the heterogeneous impact of COVID-19 on employment and health (27749). *National Bureau of Economic Research*.
<https://doi.org/10.3386/w27749>
- Arf, C. (1959). Makine Düşünebilir mi ve Nasıl Düşünebilir?, Atatürk Üniversitesi 1958-1959 Öğretim Yılı Halk Konferansları (1), s.91-103.
- Ardıç, M., Akbolat, M. ve Irk, E. (2021). Takım Çalışması İş Performansı İlişkisinde İş Yeri Arkadaşlığının Aracılık Rolü. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), s.401-416. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1040468>
- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), s.99-114.
- Arslantürk, Z., & Amman, M. T. (2017). *Sociology Concepts-Institutions-Processes-Theories*. Istanbul: Çamlıca Publications.

- Asgari, H., & Jin, X. (2018). An evaluation of part-day telecommute impacts on work trip departure times. *Travel Behaviour and Society*, 12(1), s.84-92.
<https://doi.org/10.1016/j.tbs.2017.04.002>
- Aslan, H., ve Mert, İ. S. (2019). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), s.1736-1772. <https://doi.org/10.26466/opus.544850>
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), s.29-41.
- Avcı, M., Yavuz, E. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18(35), s.37-55.
<https://doi.org/10.35408/comuybd.510842>
- Ayat, M., Ullah, A., & Kang, C. W. (2022). Impact of the Coronavirus disease 2019 and the post-pandemic construction sector (Pakistan). *International Journal of Managing Projects in Business*, 15(4), s.659-675.
<https://doi.org/10.1108/IJMPB-11-2020-0349>
- Aycan Z., Kanungo R.N., & Sinha, J.B.P. (1999). Organizational culture and human resource management practices: The model of culture fit. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 30(4), s.501–526.
<https://doi.org/10.1177/0022022199030004006>
- Aydemir, C., ve Akdoğan, A. A. (2018). İş-aile çatışmasının psikolojik performans üzerindeki etkisi: İşe yabancılaşma ve pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), s.1993-2012.
- Aydın U., 2008. Tele Çalışma ve Tele Çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi. *Prof Dr Devrim Ulucan'a Armağan*, Legal Yayınevi.
- Aydoğan, E. (2015). Marx ve Öncüllerinde Yabancılaşma Kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, s.273-282.
- Aydoğdu, C. (2012). *Avrupa Birliği'ne Katılım Sürecinde Türkiye'de Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamına Yönelik Olarak Yapılan Çalışmalar, Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü.

- Ayyıldız, F., ve Arslan, S. (2023). Evden çalışma ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkide uzayan ulaşılabilirlik halinin düzenleyici rolü. *Psikoloji Çalışmaları*, 43(3), s.523-552. <https://doi.org/10.26650/SP2023-1243838>
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of organizational Behavior*, 12(1), s.39-53. <https://doi.org/10.1002/job.4030120104>
- Bağcı Z. (2014). Çalışanların iş doyumunun görev ve bağlamsal performansları üzerindeki etkisi. *Journal of Management and Economics Research*. 12(24), s.58-72. <https://doi.org/10.11611/JMER534>
- Bailenson, J. N. (2021). Nonverbal Overload: A Theoretical Argument for the Causes of Zoom Fatigue. *Technology, Mind, and Behavior*, 2(1), s.1-16. <https://doi.org/10.1037/tmb0000030>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), s.383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed work week schedules: a meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Bansal, A. (2017). A revelation of employee feelings of alienation during post-mergers and acquisition: An outcome of perceived organizational justice. *Journal of Organizational Change Management*, 30(3), s.417-439. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2016-0122>
- Barnes, C. M., Wagner, D. T., & Ghumman, S. (2012). Borrowing from sleep to pay work and family: Expanding time-based conflict to the broader nonwork domain. *Personnel Psychology*, 65(4), s.789-819. <https://doi.org/10.1111/peps.12002>

- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2021). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: how to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of service management*, 32(1), s.71-85.
<https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0160>
- Baruch, Y. (2000), Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers, *New Technology, Work and Employment*, 15(1), s.34-49.
<https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International journal of management reviews*, 3(2), s.113-129.
<https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Barton, S. S. (2002). Aspects of the effect of substance use on health, wellness and safety of employees and families in northern remote work sites. *Social indicators research*, 60, s.263-274. https://doi.org/10.1007/978-94-015-9970-2_13
- Barutçugil, İ. (1989), *Turizm İşletmeciliği*, (3. Baskı). İstanbul: Beta Basım Dağıtım ve Yayınevi.
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2021). Uzaktan çalışmanın sosyal ve demografik değişkenlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(3), s.755-776.
<https://doi.org/10.17153/oguiibf.941442>
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2022a). The effect of remote-work attitude on life satisfaction: Investigating the mediating role of job satisfaction. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, (77), s.22-36. <https://doi.org/10.33788/rcis.77.2>
- Başol, O., ve Çömlekçi, M. F. (2022b). Uzaktan çalışma tutumu ölçeği geçerlik-güvenirlik çalışması. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(1), s.243-261.
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.862439>
- Becker, W. J., Belkin, L. Y., Tuskey, S. E., & Conroy, S. A. (2022). Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. *Human Resource Management*, 61(4), s.449-464. <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>

- Bell, D. (1959). The "Rediscovery" of Alienation: Some Notes along the Quest for the Historical Marx. *The Journal of Philosophy*, 56(24), s.933- 952.
<https://doi.org/10.5840/jphil195956244>
- Bell, D. 1973. The Coming of Post Industrial Society, New York: Basic Books.
- Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance – robust or heterogeneous links?, *International Journal of Manpower*, 42(3), s.424-441. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0458>
- Benligiray, S., ve Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), s.3890-3905.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665063>
- Bennett, A. A., Campion, E. D., Keeler, K. R., & Keener, S. K. (2021). Videoconference fatigue? Exploring changes in fatigue after videoconference meetings during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(3), s.330-344.
<https://doi.org/10.1037/apl0000906>
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), s.893-903. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.85.3.893>
- Bilginoğlu, E. (2021). COVID-19 pandemisi sırasında uzaktan çalışmanın artan önemi: Bilinen yanlışlar ve doğruları. *Çalışma ve Toplum*, 2(69), s.1099-1146.
- Bingöl, D. (2019). *İnsan kaynakları yönetimi (11. Baskı)*. Beta Yayınevi.
- Blau, P. M. (1964). Justice in Social Exchange. *Sociological Inquiry*, 34, s.193-206.
<https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly journal of economics*, 130(1), s.165-218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research, *Human Performance*, 10(2), s.99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Boz, D., Duran, C., ve Uğurlu, E. (2021). Örgütsel bağlılığın iş performansına etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), s.345-355.
<https://doi.org/10.33206/mjss.726618>

- Britannica, A. (1994). Ana Yayıncılık. Ş, Encyclopædia Britannica, Inc, XXXI, Philip W. Goetz vd. (Ed.), İstanbul.
- Brown, M., Higgins, K., & Paulsen, K. (2003). Adolescent alienation: What is it and when can educators do about it?. *Intervention in School and Clinic*, 39(1), s.1-9.
<https://doi.org/10.1177/10534512030390010101>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior*, 60(3), s.336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Bryans, P., & Cronin, T. P. (1983). Organization theory.
- Burbano, V. C., & Chiles, B. (2022). Mitigating gig and remote worker misconduct: Evidence from a real effort experiment. *Organization Science*, 33(4), s.1273-1299. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1488>
- Burke, W. (1997). The New Agenda for Organization Development. *Organization Dynamics*, 25(1), s.7-21. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(97\)90024-3](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(97)90024-3)
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), s.169-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J. & Wise, L. L., (1990). Modeling Job Performance in A Population of Jobs, *Personnel Psychology*, 43, s.313-333.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Can, H., Aşan-Azizoğlu, Ö. ve Miski-Aydın, E. (2015). *Örgütsel davranış* (2. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Canbolat, M. A., & Özer, K. (2023). İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasında damgalamanın aracılık rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(3), s.745-760.
- Cankül, D., Kılıç, İ., ve Doğanekin, A. (2018). Restoran çalışanlarının algılamış oldukları örgütsel güven düzeylerinin örgütsel vatandaşlık ve iş performansına etkisi: Eskişehir örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 6(1), s.372-389. <https://doi.org/10.21325/jotags.2018.193>
- Capone, V., Schettino, G., Marino, L., Camerlingo, C., Smith, A., & Depolo, M. (2024). The new normal of remote work: exploring individual and organizational factors affecting work-related outcomes and well-being in academia. *Frontiers in Psychology*, (15), s.1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1340094>

- Carlos, V., & Rodrigues, R. G. (2015). Development and validation of a self - reported measure of job performance, *Social Indicators Research*, 126 (1), s.279-307.
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work–family conflict. *Journal of vocational behavior*, 55(2), s.236-253.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C., & Erdwins, C. J. (2002). Work--family conflict, perceived organizational support, and organizational commitment among employed mothers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), s.99-108.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.2.99>
- Castleman, T., & Adie, J. (1997). Research Issues for the Comparative Study of Telework. In Proceedings of the 1St Annual Collector Workshop on Electronic Commerce, s.15-25.
- Cevizci, A. (2010). *Felsefeye giriş* (9. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Santos, A. (2022). Teleworking in times of COVID-19: the role of Family-Supportive supervisor behaviors in workers' work-family management, exhaustion, and work engagement. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(15), s.2924-2959.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2063064>
- Chang, X., Zhou, Y., Wang, C. & Heredero, C. P., (2017). How do work-family balance practices affect work-family conflict? The differential roles of work stress. *Frontiers of Business Research in China*, 11(8), s.1-22.
<https://doi.org/10.1186/s11782-017-0008-4>
- Chaudhuri, R., Chatterjee, S., Vrontis, D., & Alessio, I. (2022). Work from anywhere and employee psychological well-being: moderating role of HR leadership support. *Personnel Review*, 51(8), s.1967-1989. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2022-0086>
- Chen, L., Chen, P., & Lin, Z. (2020). Artificial intelligence in education: A review. *Ieee Access*, 8, s.75264-75278. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2988510>
- Chesbrough, H., & Teece, D. J. (2002). When is virtual virtuous? Organising for innovation. *Harvard Business Review*, August.
https://doi.org/10.1142/9789812796929_0007

- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), s.24-36.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.06.003>
- Chiru, C. (2017). Teleworking: evolution and trends in USA, EU and Romania. *Economics, Management & Financial Markets*, 12(2), s.222-229.
- Choudhury, P., Foroughi, C., ve Larson, B. (2021). Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility. *Strategic Management Journal*, 42(4), s.655-683. <https://doi.org/10.1002/smj.3251>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), s.531-541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cingöz, A., ve Çolak, S. (2019). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kabin memurları üzerine bir araştırma: THY örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), s.203-225.
<https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.457016>
- Clark, S. K., Halbesleben, J. R., Lester, S. W., & Heintz, R. (2010). Temporary worker alienation and job performance: The impact of rating source. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(3), s.287-297.
<https://doi.org/10.1177/1548051810368679>
- Collins, R. (1986). Weberian sociological theory. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511557682>
- Council of Economic Advisors, (2010). Work-life balance and the economics of workplace flexibility, <http://www.whitehouse.gov/files/documents/100331-cea-economics-workplaceflexibility.pdf>
- Council of Economic Advisors, (2015). The annual report.
<https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/07/2015-ERP.pdf>
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2023). The future of remote work. *Osgoode Legal Studies Research Paper*, (4462532), s.93-103.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), s.874–900.
<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

- Cui, Z., & Li, Y. (2021). The Relationship Between Proactive Behavior and Work-Family Conflict: A Moderated Mediation Model. *Front. Psychol* (12), s.1-15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.657863>
- Çakan, S. (2021). Uzaktan/Evden Çalışmanın İş Tatminine ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Bankacılık Sektörü Örneği. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 5(9), s.227-244.
- Çakır, S., ve Seymen, O. (2023). İşyerinde-Evden Çalışma Modeli ve Örgütsel Yalnızlık İlişkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), s.89-119.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, s.21-34.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2010). Lider Desteğinin Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışması ve İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), s.19-41.
- Çetinceli, K., ve Mücevher, M. H. (2023). Kadın çalışanlarda iş stresinin ve işe yabancılaşmanın umut ve iyimserlik ile olan ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), s.24-43.
<https://doi.org/10.31200/makuubd.1240544>
- Çetinkaya, F. (2011). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Çiçek, B., ve Işık, M. (2019). Algılanan Çalışan Performansı ile İşletme Performansı Arasındaki İlişkide Yenilikçi İş Davranışının Düzenleyicilik Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), s.699-712.
<https://doi.org/10.17153/oguiibf.492413>
- Das, M., Tang, J., Ringland, K. E., & Piper, A. M. (2021). Towards accessible remote work: Understanding work-from-home practices of neurodivergent professionals. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(CSCW1), s.1-30.
<https://doi.org/10.1145/3449282>

- Daniels, K., Lamond, D. A., & Standen, P. (2000). Managing Telework: an Introduction to the Issues. In K. Daniels, D. A. Lamond, & P. Standen (Eds.), *Managing Telework: Perspectives from Human Resource Management & Work Psychology*, s.1-8. Thompson Learning.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its meaning and measurement. *American Sociological Review*, 5(26), s.753-758. <https://doi.org/10.2307/2090204>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), s.109-134. [https://doi.org/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- Dede, N. P., Yılmaz, G., ve Çakınberk, A. K. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), s.121-142.
- Demir, K. (2021). Türk iş hukukunda uzaktan çalışma kapsamında işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 29(3), s.2501-2543. <https://doi.org/10.15337/suhfd.971868>
- Demirbağ, O. (2021). Old or new? Will it go on forever? An evaluation of remote working. E. Karaoğlu (Ed.), *Contemporary Issues In Strategic Human Resource Management* (1. Baskı, 45-82) içinde. Gazi Kitabevi, Trabzon.
- Deniz, S., ve Çimen, M. (2024). The mediating role of work alienation in the effect of workplace ostracism on employee voice. *Hospital Topics*, 102(4), s.213-222. <https://doi.org/10.1080/00185868.2022.2116375>
- Develi, A. (2020). *Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Develi, A., Pekkan, N. Ü., Gökçen-Kapusuz, A. & Çavuş, M. F. (2022). The mediator role of personal growth initiative in the effect of career satisfaction on task and contextual performance. *Организационная психология*, 12(4), s.86-102. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2022-12-4-86-102>
- DeVries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), s.570-593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>

- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion, *On the Horizon*, 29(2), s.62-75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Doğanay, A., ve Şen, E. (2016). Liderlik Tarzlarının Çalışanların Bağlılık Seviyesi ve Performansına Etkisi: Başakşehir Belediyesi'nde Bir Uygulama. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), s.324-348. <https://doi.org/10.17828/yalovasosbil.289026>
- Doğru, Ç. (2019). Rol Stresinin İş Tatminine Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*, 5(31), s.1319-1328. <https://doi.org/10.26449/sssj.1344>
- Doğrul, B. Ş., ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), s.11-18.
- Dolan, P., Peasgood, T., & White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), s.94–122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Dubrin, A.J. (1997). *Fundamentals of organizational behavior and applied perspective*. (2. Baskı). New York: Pergamon.
- Dukhaykh, S. (2023). Exploring the Relationship Between Work–Family Conflict, Family–Work Conflict and Job Embeddedness: *Examining the Mediating Role of Emotional Exhaustion*. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, s.4859–4868. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S429283>
- Dulay-Yangın, D., Baycık, G., Yay, O. ve Doğan, S. (2021). Covid 19 pandemisinde uzaktan çalışma: tespit ve öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 3(70), s.1683-1728. <https://doi.org/10.54752/ct.1155067>
- Duran, A., ve Döven, M. S. (2024). Uzaktan çalışma tutumunun demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 6(2), s.110-132. <https://doi.org/10.47542/sauied.1526029>
- Duran, A., ve Hussein, N. (2022). Uzaktan çalışma konusunda yapılmış akademik çalışmaların incelenmesi: Sistemik derleme. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(2), s.124-134.

- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), s.60-74.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), s.346-387.
<https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Efeoglu, İ. F. (2006) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, [Yayımlanmamış Doktora Tezi], Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Efeoglu, İ. E., ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), s.237-254.
- Elksas, E. I. I., Aziz Mansy, A. M., Mohammed Aly, S. M., & Elsayed Abdo, B. M. (2024). Workplace ostracism and its relationship with job performance and work alienation among staff nurses. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 12(47), s.198-209. <https://doi.org/10.21608/asnj.2024.333371.1944>
- Elshaiekh, N. E. M., Hassan, Y. A. A., & Abdallah, A. A. A. (2018, November). The impacts of remote working on workers performance. In 2018 international Arab conference on information technology (ACIT) (ss. 1-5). IEEE.
<https://doi.org/10.1109/ACIT.2018.8672704>
- Emerson, R. M. (1964). Power-dependence relations: Two experiments. *Sociometry* 27(3), s.282-298. <https://doi.org/10.2307/2785619>
- Erbaş, A. ve Zaganjori, O. (2017). Sosyal izolasyonun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(1), s.39-52.
<https://doi.org/10.18657/yonveek.307490>
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (8. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eriş, A., ve Kökalan, Ö. (2022). İş aile çatışmasının, örgütsel rol stresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracı rolü. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi* 17, s.161–181.
<https://doi.org/10.54860/beyder.1193511>.

- Eriş, E. D., Timurcanday-Özmen, Ö. N., ve Bayam, B. Y. (2020). Mavi-beyaz yaka dönemi bitti mi? İş yaşamında alternatif yaka renkleri üzerine bir değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), s.259-269.
<https://doi.org/10.19168/jyasar.627208>
- Erjem, Y. (2005). Eğitimde yabancılaşma olgusu ve öğretmen: lise öğretmenleri üzerine sosyolojik bir araştırma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), s.395-417.
- Erkal, M. (1984). Sosyal meselelerimiz ve sosyal değişme. Ankara: Mayas Yayınları.
- Erol, Y., ve Abdulrahman, M. K. (2022). The effect of leadership behavior on job performance and job satisfaction: The case of Iraq public institutions. *Journal of Organizational Behavior Review*, 4(2), s.218-241.
- Ersarı, G., ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), s.81-101.
- Eryılmaz, İ., ve Altın-Gülova, A. (2019). Örgüt Kültürü ve Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Temel Motivasyon Kaynaklarının Biçimleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(2), s.495-514. <https://doi.org/10.18657/yonveek.594360>
- Everitt, B. S. (1975). Multivariate analysis: The need for data. and other problems. *The British Journal of Psychiatry*, 126(3). s.237-240.
<https://doi.org/10.1192/bjp.126.3.237>
- Falah-Nodehi, M. (2020). Job Alienation and Its Impact on Teachers' Job Performance and Quality of Life in Shahroud County, Iran (2017-2018). *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(1), s.61-7.
<https://doi.org/10.29252/johe.9.1.61>
- Farah, M. D., ve Aydoğan, E. (2023). Uzaktan Çalışmanın Çalışanların İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Somaliland Örneği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), s.1840-1860.
- Faulds, D. J., & Raju, P. S. (2021). The work-from-home trend: an interview with brian kropp. *Business Horizons*, 64(1), s.29-35.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.10.005>

- Ferrara, B., Pansini, M., De Vincenzi, C., Buonomo, I., & Benevene, P. (2022). Investigating the role of remote working on employees' performance and well-being: an evidence-based systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 12373. <https://doi.org/10.3390/ijerph191912373>
- Firat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), s.157-176.
- Fitzer, M. M. (1997). Managing from afar: Performance and rewards in a telecommuting environment. *Compensation & benefits review*, 29(1), s.65-73. <https://doi.org/10.1177/088636879702900110>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38(4), s.336–361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, s.382-388. <https://doi.org/10.1177/002224378101800313>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), s.284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), s.65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., and Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of vocational behavior*, 50(2), s.145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Galardo, L., & Trottier, M. (2022). How supervisor, co-worker, and spousal social support influences the experience of workload and work-family conflict: results from a survey of construction workers in Québec. *Construction Management and Economics*, 40(4), s.331-342. <https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2037674>
- Gallagher, J. (2020). Analysis: How do we get out of lockdown? BBC News. <https://www.bbc.com/news/health-52183295>. Erişim Tarihi: 23.06.2024.

- Gallie, D., & Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social indicators research*, 93, s.445-467.
<https://doi.org/10.1007/s11205-008-9435-0>
- García-Contreras, R., Muñoz-Chávez, J. P., Muñoz-Chávez, R. L., Lezama-León, E., & Barrios-Quiroz, H. (2022). Work alienation, deviant workplace behavior and performance in public sector. *Sustainability*, 14(17), s.1-13.
<https://doi.org/10.3390/su141710490>
- Genç, N. (2019). *Meslek yüksekokulları için yönetim ve organizasyon* (4. Baskı). Seçkin Yayınları.
- Gençer-Çelik, G. (2023). Örgüt ikliminin işe yabancılaşmaya etkisi: beyaz yakalı çalışanlar açısından bir inceleme. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), s.158-172.
<https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1217967>
- Gerhart, N. (2017). Technology addiction: How social network sites impact our lives. *Informing Science*, 20, s.179-194. <https://doi.org/10.28945/3851>
- Gerich J. (2022). Home-Based Telework and Presenteeism: New Lessons Learned From the Covid-19 Pandemic. *Journal of occupational and environmental medicine*, 64(3), s.243–249. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002414>
- Giannikis, S. K. & Mihail, D. M., (2011). Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(02), s.417-432. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540163>
- Giddens, A. (1973). *The Class Structure of the Advanced Societies*.
- Global Workspace Analytics, (2021). Latest Work-at-Home/Telecommuting/Remote Work Statistics. <https://globalworkspaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
Erişim Tarihi: 09.07.2024.
- Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of business and psychology*, 34(1), s.55-69.
<https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>

- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A. & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), s.114-142.
<https://doi.org/10.1177/0149206315617003>
- Goris, J. R., Vaught, B. C., & Pettit, J. D. (2003). Effects of trust in superiors and influence of superiors on the association between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), s.327-343. <https://doi.org/10.1023/A:1022860224080>
- Gorz, A. 1973. Socialism and Revolution. Garden City: Anchor Books.
- Gosselin, M. (2005), An empirical study of performance measurement in manufacturing firms, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(5/6), s. 419-437. <https://doi.org/10.1108/17410400510604566>.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), s.161-178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Göçer, İ. (1994). İstihdam Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi ve Özel İstihdam Acentaları, *İşveren Dergisi*, 32(6), s.20-22.
- Gökbayrak, S. (2005). Eksik istihdam stratejileri iş güvenliği ve sağlığı bakımından riskleri, *Genel İş Emek Araştırma Dergisi*, 1(2), s.63-70.
- Gökçe, G., Şahin, A., ve Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), s.233-246.
- Göktürk, M. (2007). Sosyo-psikolojik sorunlar çerçevesinde bilgi teknolojileri ve yeni çalışma biçimleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(9), s.207-220.
- Görmez, F. ve Gürlek, M. (2022). İş-Aile Çatışmasının Öncülleri ve Sonuçları: Kadın Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(2), s.495-516.
- Gray, M. J. (1995), 'Supporting Teleworking with Multimedia', *BT Technology Journal*, 13(4), s.105–112.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of management review*, 10(1), s.76-88.
<https://doi.org/10.2307/258214>

- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. (2011). Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1. Building and developing the organization (s.417–453). American Psychological Association.
<https://doi.org/10.1037/12169-013>
- Groen, B. A., van Triest, S. P., Coers, M., ve Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), s.727-735. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.007>
- Groot, W., Brink, H.M. (1999). “Job Satisfaction Of Older Workers”, *International Journal Of Manpower*, 20(6), s.343-360.
<https://doi.org/10.1108/01437729910289701>
- Guo, W., Dai, R., & Yang, J. (2016). The effect of leadership task behavior and relational behavior on job performance: Investigating the moderating role of work alienation. *Journal of Service Science and Management*, 9(2), S.97-110.
<https://doi.org/10.4236/jssm.2016.92013>
- Gutek, B., Searle, S., ve Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work–Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76, s.560–568.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.76.4.560>
- Güteryüz, S., Esentaş, M., Yıldız, K., ve Güzel, P. (2020). Sosyal İzolasyon Sürecindeki Bireylerin Serbest Zaman Değerlendirme Biçimleri: Sosyal Medya Kullanım Amaçları ile Sosyal Medya Bağımlılığı İlişkisinin İncelenmesi. *FOCUSS Spor Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 1(1), s.31-45.
- Güney, S. (2017). Örgütsel Davranış (5. Baskı). Nobel Yayınevi.
- Güngören, S. (2024). *Uyumlu kişiliğin işe yabancılaşmaya etkisinde birey-iş uyumunun aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Eskişehir Anadolu Üniversitesi.
- Günsan, N. (2024). Çalışma hayatının yeni kavramları: Gig ekonomisi ve dijital göçebe. *Akademik Düşünce Dergisi*, (10), s.122-134.
<https://doi.org/10.53507/akademikdusunce.1479616>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (2.Baskı). Seçkin Yayıncılık.

- Gürpınar, K. ve Döven, M. S. (2007). Stratejik yönetim perspektifinden Türk mobilya sektörünün rekabet durumunun analizi ve değerlendirilmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), s.173-190.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson. R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). Essex: Pearson Education Limited.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the academy of marketing science*, (45), s.616-632. <https://doi.org/10.1007/s11747-017-0517-x>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), s.139-151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), s.159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), s.250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hafermalz, E., & Riemer, K. (2021). Productive and connected while working from home: what client-facing remote workers can learn from telenurses about ‘belonging through technology’. *European Journal of Information Systems*, 30(1), s.89-99. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1841572>
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1986, December). Where do organizational forms come from?. In *Sociological forum* (Vol. 1, No. 1, pp. 50-72). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers. <https://doi.org/10.1007/BF01115073>
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work study*, 51(2), s.74-80. <https://doi.org/10.1108/00438020210418791>
- Harvard Business Review Türkiye, (2021). Yeni İş Modelleri Kurgulanırken Çalışan Talepleri Değişiyor. <https://hbrturkiye.com/dergi/yeni-is-modelleri-kurgulanirken-calisan-talepleri-degisiyor>.

- Haslam, D., Filus, A., Morawska, A., Sanders, M. R., & Fletcher, R. (2015). The work-family conflict scale (wafcs): Development and initial validation of a self-report measure of work-family conflict for use with parents. *Child Psychiatry & Human Development*, 46(3), s.346-357. <https://doi.org/10.1007/s10578-014-0476-0>
- Hayes, A. F. (2022). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach (Vol. 3). The Guilford Press.
- Hendra, P. N. B., & Made, S. (2019). Effect of work-family conflict, job stress and organizational commitment of employee performance on government employees in the DPRD Secretariat of Bali Province, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 89(5), s.187-197. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-05.23>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons, New York.
- Hırlak, B., Çiçeklioğlu, H., & Taşlıyan, M. (2018). İşe Yabancılaşma ile Örgütsel Sağlık İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), s.245-267.
- Hirschfeld, R. R. & H. S. Field. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), s.789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- Hirsh, W. (2007). Workforce Development Conference, held by CEDEFOP in Thessaloniki.
- Hoeg, J. T. (1987). Human resources versus personel. *Personnel*, 64(5), s.72-73.
- Holland, P. J., Hecker, R., & Steen, J. (2002). Human resource strategies and organisational structures for managing gold-collar workers. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4), s.72-80. <https://doi.org/10.1108/03090590210421941>
- Holzinger, A., Langs, G., Denk, H., Zatloukal, K., & Müller, H. (2019). Causability and explainability of artificial intelligence in medicine. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery*, 9(4), s.1312-1325. <https://doi.org/10.1002/widm.1312>
- Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American journal of sociology*, 63(6), s.597-606. <https://doi.org/10.1086/222355>

- Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO Reports*, 20(1), s.1-4. <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>
- International Labour Organization. (2020). Covıd-19: Guidance for labour statistics data collection. ILO Technical Note. <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>.
- İş Kanunu (4857 sayılı)*, Sayı: 25134, Tertip: 5, Cilt:42, 10.06.2003.
- İnce, F. F. (2018). İş-aile çatışmasının işgören performansı üzerine etkisi: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir çalışma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(1), s.21-36. <https://doi.org/10.29226/TR1001.2018.72>
- İnce-Ayaydın, Ç. (2021). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi* (9), s.143-176. <https://doi.org/10.21733/ibad.838940>
- Jackson, W. A. (2006). Post-fordism and population ageing, *International Review of Applied Economics*, 20(4), s.449-467. <https://doi.org/10.1080/02692170600874036>
- Jameson, F. (1989). Marxism and postmodernism. *New Left Review*, 176(6), s.31-45.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative science quarterly*, 40(2), s.256-282. <https://doi.org/10.2307/2393638>
- Jessop, B. (1992). Fordism and post-fordism: A critical reformulation. M. Storper and qA. J. Scott (Eds.) *Pathways to Industrialization and Regional Development* (2. Edition, s.46-69). Routledge.
- Jones, E., Watson, B., Gardner, J., & Gallois, C. (2004). Organizational communication: Challenges for the new century. *Journal of Communication*, 54(4), s.722-750. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2004.tb02652.x>
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley, New York.
- Kanten, P. ve Ülker, F. (2013). Yönetim Tarzının Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Kütahya. s.624-630.

- Kanten, P., ve Ülker, F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Mugla Sitki Kocman University Journal of Social Sciences*, (32), s.16-40.
- Kanten, P. (2014). Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction. *International Journal of Business and Technology*, 2(2), s.18-30. <https://doi.org/10.33107/ijbte.2014.2.2.04>
- Kanungo, R.N. (1992). Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business. *Journal of Business Ethics*, 11, s.413-422. <https://doi.org/10.1007/BF00870553>
- Kaplanhan, F. (2021). Trafik Kazalarının Türkiye Ekonomisine Maliyeti Üzerine Bir İnceleme, *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 6(2), s.115-140.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), s.113-134.
- Karadoğan, E. (2009). Mesleksel gelişimi hedefleyen eşler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(04), s.137-152. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002138
- Karagöz, Y. (2019). SPSS-AMOS-META uygulamalı istatistiksel analizler (2.Baskı). Nobel Yayıncılık.
- Karakılıç, N. Y., ve Candan, S. (2019). İş güvencesi ve işgören performansı arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi the investigation of the relationship between job security and employee performance with the structural equality model. *The Journal*, 12(67), s.1005-1013. <https://doi.org/10.17719/jisr.2019.3789>
- Karakoyunlu, E. (2003). Ya Esneklik Olmazsa..?, *İşveren Dergisi*, TİSK Yayını, 41(5), s.7-8.
- Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: The mediation of emotional exhaustion, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), s.614-634. <https://doi.org/10.1108/09596111311322952>.
- Kardam, F. ve Toksöz, G. (2004). Gender Based Discrimination at Work in Turkey: A Cross-Sectorel overview. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(04), s.151-172. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001576

- Katz D., & Kahn R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (H. Can ve Yavuz Bayar. Çev.), Doğan Basımevi, Ankara.
- Kavuncu, Ş. M. ve Sandal-Önal, E. (2010). Türkiye’de Sanayi Kültürü ve İşe Yönelik Tutumlar, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:714, Mattek Basım Yayınları, Ankara.
- Kaya, A. (2019). Örgütlerde kariyer gelişim süreci. Ankara: İksad Yayınevi.
- Kaya, M. ve Doğan, B. B. (2016). Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (ESOSDER)*, 15(58), s.1069-1099.
<https://doi.org/10.17755/esosder.258837>
- Keleş, N. Ö., ve Cemaloğlu, N. (2022). Pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algıları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(1), s.53-83. <https://doi.org/10.17152/gefad.981448>
- Kelley, H. H., Thibaut, J. W., Radloff, R., & Mundy, D. (1962). The development of cooperation in the "minimal social situation". *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(19), s.1-19. <https://doi.org/10.1037/h0093819>
- Kılıç, R., ve Özafşarlıoğlu-Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), s.208-237. <https://doi.org/10.12780/UUSBD249>
- Kırırcı, E., ve Özkoç, A. G. (2017). Turist rehberlerinin tükenmişlik düzeylerinin işe yabancılaşma eğilimlerine etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), s.20-32. <https://doi.org/10.24010/soid.303638>
- Kızanlıklılı, M., ve Koç, H. (2017). İş-aile ve aile-iş yaşamı çatışması ile işgören performansı arasındaki ilişki: otel işletmelerinde bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1), s.114-130.
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management review*, 16(5), s.204-221.
<https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Koca, D. (2020). Türkiye’de işgücü piyasasının boyutları ve Covid-19 döneminin işgücü piyasasına etkileri, *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), s.69-83.
- Koçel, T. (2018). *İşletme yöneticiliği* (17. Baskı). Beta Yayınevi.

- Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 37(1), s.1-29.
- Kohn, M. L. (1976). Occupational structure and alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), s.111-130. <https://doi.org/10.1086/226272>
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000). The impact of work-life programs on firm productivity. *Strategic management journal*, 21(12), s.1225-1237. [https://doi.org/10.1002/1097-0266\(200012\)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3](https://doi.org/10.1002/1097-0266(200012)21:12<1225::AID-SMJ135>3.0.CO;2-3)
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De-Vet, H., ve Van-Der-Beek, A.J. (2013). Measuring Individual Work Performance - Identifying and Selecting Indicators. L. Koopmans (Ed.), *Measuring Individual Work Performance* (1. Edition, 61-84) in. CPI Koninklijke Wöhrmann, Zutphen. <https://doi.org/10.1037/e604062012-229>
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of management journal*, 24(2), s.342-360. <https://doi.org/10.2307/255846>
- Köz, E., ve Seçilmiş, C. (2021). Yabancılaşma ve öncüllerinin örgütsel bağlılığa etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), s.727-748. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1042298>
- Kraimer, M. (1997). Organizational goals and values: A socialization model. *Human Resource Management Review*, 7, s.425-447. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90028-0](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90028-0)
- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan Örgütsel Adaletin Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(2), s.459-477. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i2.5000175962>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The role of self-efficacy, work-related autonomy and work-family conflict on employee's stress level during home-based remote work in Germany. *International journal of environmental research and public health*, 19(9), 4955. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>

- Leclercq-Vandelannoitte, A. (2021). "Seeing to be seen": The manager's political economy of visibility in new ways of working. *European management journal*, 39(5), s.605-616. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.11.005>
- Lepanjuuri, K., Wishart, R., & Cornick, P. (2018). The characteristics of those in the gig economy.
- Leroy, S., Schmidt, A. M., & Madjar, N. (2021). Working from home during COVID-19: A study of the interruption landscape. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), s.1448-1465. <https://doi.org/10.1037/apl0000972>
- Linden, M. (2014). Telework research and practice: Impacts on people with disabilities. *Work*, 48(1), s.65-67. <https://doi.org/10.3233/WOR-141857>
- Lindley, D. A. (1990). For teachers of the alienated: Three defenses against despair. *The English Journal*, 79(6), s.26-31. <https://doi.org/10.58680/ej19908508>
- Li, G., Zheng, Q., & Xia, M. (2023). How do human resource practices help employees alleviate stress in enforced remote work during lockdown?. *International Journal of Manpower*, 44(2), s.354-369. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2021-0645>
- Loureiro, S. M. C., Guerreiro, J., & Tussyadiah, I. (2021). Artificial intelligence in business: State of the art and future research agenda. *Journal of business research*, 129, s.911-926. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.001>
- Lucia, A.D., & Lepsinger, R., (1999). The Art and Science of Competency Models: Pinpointing Critical Success Factors in Organization, John Wiley & Sons.
- Lundberg, U., & Lindfors, P. (2002). Psychophysiological reactions to telework in female and male white-collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(4), s.354-364. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.354>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence Limits for the Indirect Effect: Distribution of the Product and Resampling Methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), s.99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Mahmoud, A. B., Berman, A., Reisel, W., Fuxman, L., & Hack-Polay, D. (2024). Examining generational differences as a moderator of extreme-context perception and its impact on work alienation organizational outcomes: Implications for the workplace and remote work transformation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 65(1), s.70-85. <https://doi.org/10.1111/sjop.12955>

- Makarius, E. E., Larson, B. Z., & Vroman, S. R. (2021). What Is Your Organization's Long-Term Remote Work Strategy? *Harvard Business Review*. Erişim adresi <https://hbr.org/2021/03/what-is-yourorganizations-long-term-remote-work-strategy> (01.02.2024).
- Malecki, F. (2020). Overcoming the security risks of remote working. *Computer fraud & security*, 2020(7), s.10-12. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(20\)30074-9](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(20)30074-9)
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions, and Health. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), s.196-211. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00121>
- Mastracci, S., & Adams, I. (2018). "That's what the money's for": Alienation and emotional labor in public service. *Administrative Theory & Praxis*, 40(4), s.304-319. <https://doi.org/10.1080/10841806.2018.1485449>
- Mattarelli, E., & Tagliaventi, M. R. (2010). Work-Related Identities, Virtual Work Acceptance and the Development of Glocalised Work Practices in Globally Distributed Teams, *Industry Innovation*, 17(4), s.415–443. <https://doi.org/10.1080/13662716.2010.496247>
- Meliala, Y. H., Eliyana, A., Hamidah, A., Buchdadi, A. D., & Habibi, M. B. (2020). The Effect of Work Family Conflict on Job Performance Through Emotional Exhaustion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), s.459-465.
- McCarthy, J., Minsky, M. L., Rochester, N. & Shannon, C. E. (1955). A proposal for the Dartmouth summer research project on artificial intelligence. *AI Magazine*, 27(4), s.12- 14.
- Medina-Rodríguez, C. E., Casas-Valadez, M. A., Faz-Mendoza, A., Castañeda-Miranda, R., Gamboa-Rosales, N. K., & López-Robles, J. R. (2020). The cyber security in the age of telework: A descriptive research framework through science mapping. In 2020 International Conference on Data Analytics for Business and Industry: *Way Towards a Sustainable Economy* (ICDABI), s. 1-5. <https://doi.org/10.1109/ICDABI51230.2020.9325633>
- Mergener, A., & Trübner, M. (2022). Social relations and employees' rejection of working from home: A social exchange perspective. *New Technology, Work and Employment*, 37(3), s.469-487. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12247>

- Mihai, F., Stan, M., Radu, G., & Dumitru, V. F. (2020). Heavy work investment for the accounting profession in Romania at time of coronavirus pandemic. *Amfiteatru Economic*, 22(14), s.1121-1139. <https://doi.org/10.24818/EA/2020/S14/1121>
- Misra, K., Seitz, S., & Bithika, F. (2019). Human Resource Practices and Work-Family Conflict: The Role of Family and Work Status. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), s.110-132. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15443>
- Mohammed, S., Mathieu, J. E., & Bartlett, A. L. (2002). Technical-administrative task performance, leadership task performance, and contextual performance: considering the influence of team-and task-related composition variables. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(7), s.795-814. <https://doi.org/10.1002/job.169>
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), s.339–358. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00042-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00042-5).
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), s.578–595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>.
- Motowidlo, S.J., & Kell, H.J. (1976). Job performance. W.C. Borman, Ilgen, D.R., Weiner, I.B. ve Klimoski (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (12. Baskı, 82-103) in. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), s.515-529. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1981.tb00678.x>
- Movahedi, S. (2009). What do postmodern feminists want from Freud and psychoanalysis?. *Modern Psychoanalysis*, 34(2), s.75-83.
- Mukherjee, S. B. (2015). Multidimensionality and complexity of role stress: an empirical study of the public and private sector managers in Kolkata. *Open Access Library Journal*, 2(8), s.1-14. <https://doi.org/10.4236/oalib.1101744>

- Murphy, K. R., & Kroecker, L. P. (1988). Dimensions of Job Performance, San Diego, California: *Navy Personnel Research and Development Center*, s.1-32.
<https://doi.org/10.21236/ADA194951>
- Muttar, A. K., Keir, M. Y. A., Mahdi, O. R., & Nassar, I. A. (2019). Antecedents and consequences of work alienation–A critical review. *Journal of Statistics Applications & Probability*, 8(3), s.279-288.
<https://doi.org/10.18576/jsap/080311>
- Nabavi, S. A., & Shahryari, M. (2014). Reasons and Outcomes of Work-Family Conflict and Work Alienation as one of Its Outcomes. *Security & Social Order Strategic Studies*, 7(1), s.13-22.
- Nadir, E. (2014). *İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı uygulamaların iş tatmini ve iş performansına olan etkileri: kamu sektöründe bir uygulama* [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Nadiv, R. (2022). Home, work or both? The role of paradox mindset in a remote work environment during the COVID-19 pandemic, *International Journal of Manpower*, 43(5), s.1182-1203. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2021-0012>
- Nair, N., & Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), s.293-309. <https://doi.org/10.2190/WR.14.3.c>
- Nart, S., ve Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European journal of research on Education*, 2(2), s.72-81.
<https://doi.org/10.15527/ejre.201426250>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), s.400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15-32.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>

- Nowrouzi-Kia, B., Haritos, A. M., Long, B. S., Atikian, C., Fiorini, L. A., Gohar, B., Howe, A., Li, Y., & Bani-Fatemi, A. (2024). Remote work transition amidst COVID-19: Impacts on presenteeism, absenteeism, and worker well-being-A scoping review. *Plos one*, 19(7), s.1-20.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307087>
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), s.272-279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.272>
- Olufemi, O. O. (2017). Social isolation in the elderly; Physical Activity to the Rescue. *Dev Disabil*, 1(1).
- Organisation for Economic Co-Operation and Development, (2022). Verage usual weekly hours worked on the main job. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS Erişim Tarihi: 12.02.2024.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), s.327-351. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.685816>
- Otonkorpi-Lehtoranta, K., Salin, M., Hakovirta, M., & Kaittila, A. (2022). Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown, *Gender, Work & Organization*, 29(6), s.1952-1968. <https://doi.org/10.1111/gwao.12773>
- Otto, L. B., & Featherman, D. L. (1975). Social structural and psychological antecedents of self-estrangement and powerlessness. *American Sociological Review*, 40(6), s.701-719. <https://doi.org/10.2307/2094175>
- Overend, T. (1975). Alienation: A conceptual analysis. *Philosophy & Phenomenological Research*, 35(3), s.301–322. <https://doi.org/10.2307/2106338>
- Owl Lab., (2021). Rate of Remote Work 2021. <https://owllabs.com/state-of-remote-work/2021>.
- Owl Lab., (2023). Rate of Remote Work 2023. <https://owllabs.com/state-of-hybrid-work/2023>.

- Owusu-Boateng, W., & Jeduah, B. A. (2014). Effects of organizational communication on employee performance: A Case of the Agricultural Development Bank, Tamale. *Public Policy and Administration Research*, 4(6), s.67-80.
- Öcel, H. (2013). Örgüt kimliğinin gücü, algılanan örgütsel prestij ve kişi-örgüt uyumu ile bağlamsal performans arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracı rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(71), s.37-53.
- Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), s.34-59.
- Ödemiş-Keleş, N., ve Cemaloğlu, N. (2022). Pandemi sürecinde çalışanların işe yabancılaşmaya ilişkin algıları. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42(1), s.53-83. <https://doi.org/10.17152/gefad.981448>
- Özdemir, E. ve Akpınar, A. T. (2002). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi çerçevesinde Alanya'daki otel ve tatil köylerinde insan kaynakları profili. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), s.85-105.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), s.69-99.
- Özen-Güzel, F. ve Ağlargoş, O. (02-03, Şubat, 2024). *Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Evden Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yönlerinin Fotoses Aracılığıyla Keşfi*. (s.103-116), XV. Örgüt Kuramı Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İzmir Bakırçay Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü. İzmir, Türkiye.
- Özer, H. D. (2018). Uzaktan Çalışmada İş Sağlığı ve Güvenliği. *Antalya Bilim University Law Review*, 6(12), s.193–229.
- Özer, M. Ö. (2009). Performans Yönetimi Uygulamalarında Performansın Ölçümü ve Değerlendirilmesi, *Sayıştay Dergisi*, 73, s.3-29.
- Özkara, E., ve Tunç, B. (2020). Okul Yöneticilerinin Çatışma Yönetim Stratejileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 53(3), s.1023-1050. <https://doi.org/10.30964/auebfd.693129>

- Öztoprak, M., ve Kardeş-Delil, B. (2023). İş- Aile Çatışması ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İncelenmesi: Ankara İli Örneği. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(3), s.2193–2211. <https://doi.org/10.21325/jotags.2022.1088>.
- Öztürkoğlu, Y. (2013). Tüm yönleriyle esnek çalışma modelleri. *Beykoz Akademi Dergisi*, 1(1), s.109-129. <https://doi.org/10.14514/BYK.m.21478082.2013.1/1.109-129>
- Öztürk, M., Çarıkçı, İ. H., ve Alparslan, A. (2018). Çift kariyerli akademisyenlerin iş yeri ve evdeki iyi oluşları üzerine bir saha araştırması. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), s.145-155.
- Öztürk, M., ve Türk, A. (2020). Sosyomografik değişkenler ve iş-aile yaşam çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi: Sosyal hizmet kuruluşları örneği. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 44(1), s.187-202. <https://doi.org/10.18394/iid.368544>
- Öztürk-Çiftçi, D. (2021). Emotional exhaustion as a mediator among workplace loneliness, work alienation and turnover intention. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 24(2), s.93-106. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-04-2020-0051>
- Özyer, K., Irk, E. ve Anaç, S. (2015). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde iş arkadaşılığının aracılık rolü, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), s.261-278.
- Plocharczyk, L. (2006). On organizational conflict: Reaping the benefits of effective conflict management. *Journal of Access Services*, 4(1-2), s.85-120. https://doi.org/10.1300/J204v04n01_06
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). What job attitudes tell about motivation (s.118-126). Boston, MA, USA: Harvard Business Review Reprint Service.
- Prasad, K. D. V., Vaidya, R. W., & Mangipudi, M. R. (2020). Effect of occupational stress and remote working on psychological well-being of employees: An empirical analysis during covid-19 pandemic concerning information technology industry in hyderabad. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 11(2), s.1-13. <https://doi.org/10.18843/ijcms/v11i2/01>

- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling Strategies For Assessing and Comparing Indirect Effects in Multiple Mediator Models. *Behavior Research Methods*, 40, s.879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of occupational health psychology*, 6(2), s.139–159. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.139>
- Putnam, L. L., Myers, K. K., & Gailliard, B. M. (2014). Examining the tensions in workplace flexibility and exploring options for new directions. *Human Relations*, 67(4), s.413-440. <https://doi.org/10.1177/0018726713495704>.
- Rahmah, R. (2021). The relationship between organizational commitment and work alienation: a study on the health sector. *International Journal of Business and Economic Studies*, 3(Human Resources Management Special Issue), s.112-123. <https://doi.org/10.54821/uiecd.1036773>
- Rajhans, K. (2009). Effective Organizational Communication: a Key to Employee Motivation and Performance, *Interscience Management Review*, 2(2), s.145-149. <https://doi.org/10.47893/IMR.2009.1040>
- Rebolledo, O. A., Vega, D. C., & Belmar, R. S. (2021). Learning to Work While Homebound–The Effects of Remote Work on Job Performance during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(6), s.772-793. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i6-13>
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: Study of faculty members in Pakistani universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10(1), s.23-26.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Organizational Behaviour* (15. Edition), USA Pearson.
- Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 2, s.65-82. <https://doi.org/10.1007/s11482-007-9030-6>

- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), s.66–80.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Rousseau, D. M. & Parks, J. M., 1993, The Contracts of Individuals and Organizations, *Research in Organizational Behaviour*, 15, s.1 – 43.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., Hartman, E. R. T., Bryant, F. B., & Miller, A. (2012). Predicting work-family conflict and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(4), s.341-348.
<https://doi.org/10.1037/a0026675>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, s.54–67.
<https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2001). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In Fiske, S. (Ed.), *Annual review of psychology*, 52, s.141–166. Palo Alto, CA: Annual Reviews, Inc.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Sadykova, G., ve Tutar, H. (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), s.1-16
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm’den esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), s.107-131.
- Salihoğlu, G. H. (2014). Örgütsel yabancılaşma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), s.1-11.
- Sargut, A. S., (2001). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim* (1. Baskı). İmge Kitabevi.
- Sashkin, M. (1984). Participative management is an ethical imperative. *Organizational dynamics*, 12(4), s.5-22. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(84\)90008-1](https://doi.org/10.1016/0090-2616(84)90008-1)
- Sayer, A. (1989). Postfordism in question. *International Journal of Urban & Regional Research*, 13(4), s.666-696. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.1989.tb00141.x>
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24(6), s.783-791. <https://doi.org/10.2307/2088565>
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley and Sons.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), s.55-64.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, (4), s.20-23. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2014.41004>
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as A Process: Work as A Case in Point. *The Sociological Quarterly*, 13(2), s.161–173. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1972.tb00800.x>
- Shockley, K. M., Gabriel, A. S., Robertson, D., Rosen, C. C., Chawla, N., Ganster, M. L., & Ezerins, M. E. (2021a). The fatiguing effects of camera use in virtual meetings: A within-person field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), s.1137-1155. <https://doi.org/10.1037/apl0000948>
- Shockley, K. M., Allen, T. D., Dodd, H., & Waiwood, A. M. (2021b). Remote worker communication during COVID-19: The role of quantity, quality, and supervisor expectation-setting. *Journal of applied psychology*, 106(10), s.1466-1482. <https://doi.org/10.1037/apl0000970>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., & King, E. B. (2021c). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), s.15-28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Smerek, R. E., & Peterson, M. (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in higher education*, 48(2), s.229-250. <https://doi.org/10.1007/s11162-006-9042-3>
- Sonentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. S. Sonentag (Ed.). *Psychological Management of Individual Performance* (1. Edition, 3-26) in. West Sussex, UK: John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G. (2019). Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri (7.Baskı). Anı Yayıncılık.

- Sproull, L., & Kiesler, S. (1986). Reducing social context cues: the case of electronic mail. *Management Science* 32(1), s.1492–1512.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.32.11.1492>
- Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: *A multilevel approach*. *Social Indicators Research*, 93, s.469-488. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9436-z>
- Stiles, J., & Smart, M. J. (2021). Working at home and elsewhere: daily work location, telework, and travel among United States knowledge workers. *Transportation*, 48(5), s.2461-2491. <https://doi.org/10.1007/s11116-020-10136-6>
- Straut-Eppsteiner, H. (2021). Undocumented mothers and work–family conflict in restrictive policy contexts. *Journal of Marriage and Family*, 83(3), s.865-880.
<https://doi.org/10.1111/jomf.12737>
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., Davey, K. M. (2002). A Longitudinal Study of the Relationship between Career Management and Organizational Commitment among Graduates in the First Ten Years at Work. *Journal of Organizational Behavior*, (23), s.731-748. <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Ed.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (s.275–290). Springer Science + Business Media.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-4059-4_15.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: Perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work, and Organization*, 8(2), s.123–145.
<https://doi.org/10.1111/1468-0432.00125>
- Sundstrom, E., Bell, P. A., Busby, P. L., & Asmus, C. (1996). Environmental Psychology 1989–1994. *Annual review of psychology*, 47(1), s.485-512.
- Sütlü, U., ve Keleş-Tayşir, N. (2022). Uzaktan Çalışma Sürecinin Takım Olabilme Üzerine Etkileri. *TroyAcademy*, 7(3), s.230-257.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.485>
- Şahin, A. (2010). Örgüt kültürü-yönetim ilişkisi ve yönetsel etkinlik. *Maliye Dergisi*, 159(2), s.21-35.

- Şahin, S., ve Yozgat, U. (2021). Work–family conflict and job performance: mediating role of work engagement in healthcare employees. *Journal of Management & Organization*, s.1–20. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.13>
- Şakar, M. ve Erkan-Şahin, D. (2021). Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(2), s.249-267. <https://doi.org/10.32331/sgd.1048957>
- Şen, G., ve Bütün, E. (2021). Covid-19’un pandemi salgınının havacılık sektörüne etkisi: gig ekonomisi alternatifi. *Journal of Aviation Research*, 3(1), s.106-127. <https://doi.org/10.51785/jar.857243>
- Şeşen, H., ve Basım, H. N. (2008). Örgüt-çevre ilişkisinde uyum-seçim sorunsalına bütünleştirici bir yaklaşım: Birlikte evrim. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 7(1), s.170-186.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T., Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(15), s.569-587.
- Takahashi, K., Yokoya, R., & Higuchi, T. (2023). Mediation of work engagement towards productive behaviour in remote work environments during pandemic: testing the job demands and resources model in Japan. *Asia Pacific Business Review*, 29(4), s.1149-1169. <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2084848>
- Tan, U., Erhart, D. K. ve Tereci, A. (16-17, Ekim, 2021). *Uzaktan Çalışma Çağında Ev-Ofis İçin İnsan Merkezli Aydınlatma Değerlendirmeleri*. (s.1-8). 13. Ulusal Aydınlatma Kongresi, İstanbul, Türkiye.
- Taslak, S. (2007), İş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma, *Yönetim*, 18(58), s.67-75.
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), s.3-13. <https://doi.org/10.1177/1038416216682954>
- Taşoğlu, J. ve Limoncuoğlu, S. A. (2010). “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), s.77-85. <https://dergipark.org.tr/pub/sobiadsbd/issue/11350/135631>.

- Tayfur, Ö. ve Arslan, M. (2012). Algılanan iş yükünün tükenmişlik üzerine etkisi: iş-aile çatışmasının aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1), s.147-172.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., ve Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), s.27-42.
- Tekingündüz, S., Seçkin, M., Yaman, K., Türk, I., ve Aslan, S. (2016). Performans, iş tatmini ve iş-aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiler. *Journal of International Social Research*, 9(42), s.1672-1679. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164216275>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54(3), s.392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Toker, A. (2020). Sosyal Mübadele Kuramı, Kozak, N. (Ed.), İçinde Online Türkiye Turizm Ansiklopedisi, <https://turkiyeturizmansiklopedisi.com/sosyal-mubadele-kurami> (Erişim tarihi: 21.08.2024).
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), s.134-156.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), s.429-439. <https://doi.org/10.18506/anemon.613817>
- Tolan, B. (1991). *Sosyal Psikoloji*, Adım Yayıncılık, Ankara, 1994.
- Toptaş-Arslan, G. (2018). Çalışmanın evrimi: sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), s.145-162.
- Toscano, F., & Zappalà, S. (2021). Overall job performance, remote work engagement, living with children, and remote work productivity during the COVID-19 pandemic. *European Journal of Psychology Open*, 80(3), s.133-142. <https://doi.org/10.1024/2673-8627/a000015>

- Toygar, A., Nart, S., ve Yıldırım, U. (2023). Work-family conflict and work alienation among seafarers: The mediating role of emotional exhaustion. *Marine Policy*, 155, s.1-7. <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2023.105759>
- Turan, M., ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), s.1-20.
- Tutan, A. ve Kökalan, Ö. (2023). Pozitif psikolojik sermayenin işe yabancılaşma ile işe tutulma arasındaki ilişkide düzenleyici rolü: metro istasyon amirleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15(2), s.1003-1015. <https://doi.org/10.20491/isarder.2023.1632>
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(01), s.175-204. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002149
- Tutar, H., ve Mutlu, H. T. (2024). Dijital yorgunluk ölçeği (DİYÖ): Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, (67), s.56-74. <https://doi.org/10.47998/ikad.1426571>
- Tümkiye, S. (2016). Sınıf öğretmenliği öğrencilerinin tükenmişlik ve yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), s.251-268.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (1998), “esnek”. (9. Baskı, s.730). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2024). Haber Bülteni, Sayı: 49382. 10 Şubat, Ankara.
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2022). Yeni Nesil Çalışma Modelleri Raporu. Ankara.
- Tworoger, L. C., Ruppel, C. P., Gong, B., & Pohlman, R. A. (2013). Leadership constraints: Leading global virtual teams through environmental complexity. *International Journal of e-Collaboration*, 9(2), s.34–60. <https://doi.org/10.4018/jec.2013040102>
- Ugwu, C. I., & Ejikeme, A. N. (2023). Knowledge management, organizational culture and job performance in Nigerian university libraries. *International Federation of Library Journal*, 49(1), s.99-116. <https://doi.org/10.1177/03400352221103896>

- Uğur, A., ve Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), s.182-192.
- Umstot, D. D., Bell, C. H., & Mitchell, T. R. (1976). Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design. *Journal of Applied Psychology*, 61(4), s.379–394.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.61.4.379>
- U.S. Office of Personnel Management. (2013). 2013 status of telework in the federal government. Retrieved from <https://www.opm.gov/frequently-asked-questions/telework-faq/equipment-and-safety/what-is-the-definition-of-remote-work/Reports/2013teleworkreport.pdf>.
- Uygungil-Erdoğan, S. (2023). Yönetim alanındaki işe yabancılaşma makalelerinin bibliyometrik analizi. *Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), s.111-139.
- Uyumaz, A., ve İlhan, O. (2018). Tarımsal Arazilerde Mülkiyetin Devri. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 24(2), s.861-905.
<https://doi.org/10.33433/maruhad.503385>
- Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 10.06.2003.
- Uzunbacak, H. H. (2017). A Qualitative Research About The Effects Of Working Hours On Quality Of Family Life, *Hitit University Journal of Social Sciences Institute*, 10(2), s.1235-1256.
- Ünlü, O., ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: Yalova’da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, s.183-207.
- Üzmez, S. S., ve Büyükmeşe, T. (2021). Dijitalleşme sürecinde bilgi yönetiminin işletmelerin teknoloji uyumuna etkileri. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 16(2), s.117-127. <https://doi.org/10.54860/beyder.1028117>.
- Üzüm, B., ve Şenol, L. (2019). AB kişilik tiplerinin presentizm etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), s.979-1000. <https://doi.org/10.26466/opus.552967>

- Van Eck, D., & Jammaers, E. (2021). Chronicles of conflicting care in confinement: Documenting the work experiences of seven ‘patient zeros’. *Gender, Work & Organization*, 28(2), s.735-748. <https://doi.org/10.1111/gwao.12532>
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology*, 81(5), s.525-531. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.5.525>
- Van Zoonen, W., & Sivunen, E. A. (2022). The impact of remote work and mediated communication frequency on isolation and psychological distress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(4), s.610-621. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.2002299>
- Van Zoonen, W., Sivunen, E. A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Understanding stressor–strain relationships during the COVID-19 pandemic: the role of social support, adjustment to remote work, and work–life conflict. *Journal of management & organization*, 27(6), s.1038-1059. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.50>
- Varoğlu, D. (2019). İş Özellikleri Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* içinde (281-312). Beta Yayıncılık.
- Warokka, A., & Febrilia, I. (2015). Work-family conflict and job performance: Lesson from a Southeast Asian emerging market. *Journal of Southeast Asian Research*, 2015(2015), s.1-14. <https://doi.org/10.5171/2015.420802>
- Wayne, J.H. 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*, 64(1), s.108-230. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), s.82–111. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Wheatley, D. (2017). Autonomy in Paid Work and Employee Subjective Well-Being, *Work and Occupations*, 44(3), s.296-328. <https://doi.org/10.1177/0730888417697232>

- Wiederhold, B. K. (2020). Connecting through technology during the coronavirus disease 2019 pandemic: Avoiding “Zoom Fatigue”. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 23(7), s.437-438.
<https://doi.org/10.1089/cyber.2020.29188.bkw>
- Wu, Y., Antone, B., Srinivas, A., DeChurch, L., & Contractor, N. (2021). Teamwork in the time of COVID-19: Creating, dissolving, and reactivating network ties in response to a crisis. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), s.1483-1492.
<https://doi.org/10.1037/apl0000969>
- Yakut, S. (2020). Yabancılaşma (Psiko-Sosyal Bir Bakış). Ankara: İksad Yayınları.
- Yaman, G. B., ve Hocaoglu, C. (2022). Zoom yorgunluğu: bir gözden geçirme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(3), s.407-413.
<https://doi.org/10.18863/pgy.1032058>
- Yam, F. C., ve İlhan, T. (2020). Modern çağın bütünsel teknolojik bağımlılığı: Phubbing ve dinamikleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(1), s.1-15.
<https://doi.org/10.18863/pgy.551299>
- Yavaş, U., Babakuş, E., & Karatepe, O. M. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict: Does gender matter?. *International Journal of Service Industry Management*, 19(1), s.7-31.
<https://doi.org/10.1108/09564230810855699>
- Yıldırım, M. İ., Yılmaz, S. Ö., Karakoç, S., Şahin, S., Yücel, E., Düzgün, H., & Görkem, A. (2023). Okul Yöneticilerinde İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), s.20-26.
- Yıldız, B., ve Çakı, N. (2018). Algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde bireysel şükranın aracı rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, s.69-86. <https://doi.org/10.30794/pausbed.424505>
- Yılmaz, G., ve Kasımoğlu, M. (2024). Uzaktan çalışma modelinde dönüşümcü liderliğin örgüt bağlılığına etkisi üzerine bir araştırma. *Iğdir University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* (11), s.15-34.
<https://doi.org/10.58618/igdiriibf.1491961>
- Yılmaz, S., ve Çağatay, A. (2023). Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve iş performansı ekseninde iş-aile çatışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), s.165-178. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.1249516>.

- Yorulmaz, Ü. M., ve Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: iş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(2), s.121-130
- Youngblood, M. (2009). Community, Context, and the Presentation of Self in Distributed Workplace Interaction. T. L. Meerwarth, J. C. Gluesing, B. Jordan, S. K., and T. Wallace (Ed.), *Mobile Work, Mobile Lives: Cultural Accounts of Lived Experiences*, s.12-27. New York: WileyBlackwell.
<https://doi.org/10.1002/9781444309669.ch2>
- Yurdakul, S., ve Bulgurcu-Gürel, E. (2023). Duygusal emek, işgören performansı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin incelenmesi: satış danışmanları üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (57), s.301-316. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1246359>
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çalışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), s.301-314.
- Yürür, S. (2019). Sosyal Mübadele Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları* (1. Baskı, s.245-279) içinde. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Zadeh, J. M., Kahouei, M., Cheshmenour, O., & Sangestani, S. (2016). Work ethics, organizational alienation and justice among health information technology managers. *Materia socio-medica*, 28(3), s.224-228.
<https://doi.org/10.5455/msm.2016.28.224-228>
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), s.797-810.
<https://doi.org/10.1037/apl0000933>
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International journal of business and management*, 6(1), s.89-103.
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n1p89>
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), s.197-206. <https://doi.org/10.1086/651257>

Ek 1: Uzaktan Çalışma Tutumu Ölçeği (Başol ve Çömlekçi, 2022)

Madde No:	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
M1	Uzaktan çalışma, iş tatminimi olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
M2	Uzaktan çalışma, mesleki gelişimimi olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
M3	Uzaktan çalışma, iş motivasyonumu olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
M4	Uzaktan çalışma, iş performansımı olumlu etkiledi.	1	2	3	4	5
M5	Uzaktan çalışma, iletişim becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
M6	Uzaktan çalışma, zamanı iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
M7	Uzaktan çalışma, stresi iyi yönetme becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
M8	Uzaktan çalışma, teknolojik/dijital becerilerimi arttırdı.	1	2	3	4	5
M9	Uzaktan çalışma, iş stresimi arttırdı.	1	2	3	4	5
M10	Uzaktan çalışma, psikolojimi olumsuz etkiledi.	1	2	3	4	5
M11	Uzaktan çalışma, iş ve sosyal hayatım arasındaki çatışmayı arttırdı.	1	2	3	4	5
M12	Uzaktan çalışma, vücut sağlığımı olumsuz etkiledi.	1	2	3	4	5
M13	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarına kendini adapte eder.	1	2	3	4	5
M14	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli teknik altyapıyı sağlar.	1	2	3	4	5
M15	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma için gerekli eğitimleri verir.	1	2	3	4	5
M16	Çalıştığım kurum, uzaktan çalışma uygulamalarını destekler.	1	2	3	4	5

Ek 2: İş-Aile Çatışması Ölçeği (Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996)

Madde No:	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
M1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
M2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
M3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
M4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
M5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5

Ek 3: İşe Yabancılaşma Ölçeği (Nair and Vohra, 2009)

Madde No:	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
M1	İşimden zevk almıyorum.	1	2	3	4	5
M2	Günlük görevlerimle yüzleşmek tatsız ve sıkıcı bir deneyim.	1	2	3	4	5
M3	Benim için çalışmak daha çok bir angarya ya da yük gibi.	1	2	3	4	5
M4	Kendime yabancı ve kendimden kopuk hissediyorum.	1	2	3	4	5
M5	Sık sık keşke başka bir şey yapıyor olsaydım diyorum.	1	2	3	4	5
M6	Yıllar geçtikçe işim hakkında hayal kırıklığına uğradım.	1	2	3	4	5
M7	İşimde elimden gelenin en iyisini yapmak içimden gelmiyor.	1	2	3	4	5
M8	İşyerimdeki olaylarla bağlantılı hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

Ek 4: İş Performansı Ölçeği (Goris, Vaught and Pettit, 2003)

Madde No:	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
M1	Görevimin gerektirdiği sorumlulukları yerine getiririm.	1	2	3	4	5
M2	Görevimin gerektirdiği işleri ihmal etmem.	1	2	3	4	5
M3	İşyerimde her zaman görev tanımındaki işleri tamamlarım.	1	2	3	4	5
M4	İşimde gösterdiğim performans beni tatmin eder.	1	2	3	4	5
M5	İşimde gösterdiğim performans amirlerimi tatmin eder.	1	2	3	4	5

Ek 5: Kişisel Bilgi Formu

Anket Bilgilendirme Metni ve Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Söz konusu anket formundan edineceğimiz bilgiler, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı programında yürütülmekte olan “Uzaktan Çalışmanın İş Performansına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın ve Kişilik Özelliklerinin Rolü” başlıklı tez için ve tamamen akademik kapsamda kullanılacaktır. Ayrıca kişisel verileriniz (isim-soyisim vb. ankette yer almayan bilgileri) hiçbir şekilde tarafımızca toplanmayacaktır. Anketle toplanan veriler ise kesinlikle üçüncü kişi ya da kurumlarla paylaşılmayacaktır.

Özenli bir şekilde verdiğiniz yanıtlarınızın bilimsel çalışmamıza sunacağı değerli katkılar ve ayırdığınız değerli vaktiniz için şimdiden teşekkür ederiz.

Doktora Öğrencisi:Abdulsamet DURAN

Danışman:Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

1. Çalışma Şekliniz Nedir?

☐ Uzaktan ☐ Geleneksel ☐ Hibrid-Karma

2. Yaşınız:

3. Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar

4. Evli İseniz Çalışıyor Mu?

☐ Evet ☐ Hayır

5. Çocuk Sayınız (Varsa):

6. Cinsiyet:

☐ Kadın ☐ Erkek

7. Eviniz, Salon Hariç Kaç Odalı?

8. Yaşadığınız Yer ve Çalıştığınız Kurum/Kuruluş Aynı Şehirde Mi?

☐ Evet ☐ Hayır

9. Ne Kadar Süredir Karma-Hibrid Çalışıyorsunuz?

10. Aynı İşi/Görevi Daha Önce Geleneksel Şekilde Yürüttünüz Mü?

☐ Evet ☐ Hayır

11. Haftalık Ortalama Kaç Saat Uzaktan Çalışıyorsunuz?

12. Tercihinize Bırakılsa Mevcut İşinizi, Hangi Yöntemle Yürütmek İsterdiniz?

☐ Uzaktan ☐ Geleneksel ☐ Hibrid-Karma

13. Hangi Sektörde Çalışmaktasınız?

14. Mesleğiniz/Unvanınız Nedir?

Ek 6: Etik Kurul İzni

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
15.08.2023	13	01-39

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 13.31- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 25.07.2023 tarih ve 319013 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Doktora Tezi
BAŞLIK	Uzaktan Çalışmanın İş Performansına Etkisinde İşe Yabancılaşmanın ve Kişilik Özelliklerinin Rolü
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Prof. Dr. Kubilay ÖZYER Abdulsamet DURAN (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
(İzinli)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İzinli)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İzinli)

Ek 7: Ölçüm Modeli AMOS Çıktısı

