



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

UZAKTAN ÇALIŞMA: BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Nazlı İpek ÖNER ŞİMŞEK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

UZAKTAN ÇALIŞMA: BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ÇIKTILAR BAKIMINDAN
İNCELENMESİ

Nazlı İpek ÖNER ŞİMŞEK

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

12/04/2023

Nazlı İpek ÖNER ŞİMŞEK

“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanın** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Nazlı İpek ÖNER ŞİMŞEK

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitim hayatım süresince ve sonrasında birlikte yürüttüğümüz tez sürecimde beni her zaman güler yüzle ve sonsuz bir sabır ile karşılayan, engin bilgi birikimi, deneyimi ve yol göstericiliği ile ufkumu açan, özverili takibi ve destekleri ile her zaman yanımda olan tez danışmanım çok değerli Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmama yönelik değerli tavsiyelerini, yönlendirmelerini ve katkılarını esirgemeyen tez savunma jürimin kıymetli hocaları, Prof. Dr. Azize ERGENELİ'ye, Prof. Dr. Semra GÜNEY'e, Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR'a ve Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans eğitim hayatımı bilgi birikimleri, tecrübeleri ve anlayışları ile benim için öğretici ve değerli kılan tüm Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı hocalarıma ve Hacettepe İşletme Bölümü'nün tüm değerli hocalarına çok teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitim sürecimin bana kazandırdığı ve iyi ki tanışmış olduğum, her konuda destek olan kıymetli arkadaşım Arş. Gör. Sıla Can DEMİR'e çok teşekkür ederim.

Yüksek Lisans tez çalışmam boyunca desteklerini ve kıymetli görüşlerini esirgemeyen tüm arkadaşlarıma, yakınlarıma ve araştırmama katılan tüm katılımcılara teşekkürlerimi sunarım.

Hayatımın her anında varlığı ile bana güç veren, tüm zorluklara göğüs germemi sağlayan, her koşulda sonsuz desteği ile yanımda olan canım eşime, koşulsuz sevgileri ve yoğun emekleri ile bugünlere gelmemi sağlayan canım aileme sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

Nazlı İpek ÖNER ŞİMŞEK

ÖZET

ÖNER ŞİMŞEK, Nazlı İpek. *Uzaktan Çalışma: Bireysel ve Örgütsel Çıktılar Bakımından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Covid-19 Pandemisi dünya genelinde birçok alanda etkisini göstermiştir. Çalışma hayatı açısından ele alındığında, uzaktan çalışma pandemi sürecinin en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir. Sosyal mesafenin korunabilmesi noktasında çoğu kurum uzaktan çalışma alternatiflerini gündeme almış olup pandemi sonrasında da hibrit çalışma olarak uzaktan çalışmayı devam ettirmişlerdir. Uzaktan çalışma üzerinde etkisi bulunabilecek faktörler ile uzaktan çalışılan döneme ilişkin sonuçlar iş dünyasının önemli bir konusu haline gelmiştir. Bu çalışmanın amacı da uzaktan çalışmayı bireysel ve örgütsel bileşenlerle ele almaktır. Bu doğrultuda, araştırmada bireysel faktörlerden teknostres ile örgütsel faktör olarak işin yapısal özelliklerinden bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığının, iş performansına ve kariyer tatminine olan etkisinde uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü incelenmektedir. Çalışmanın teorik altyapısı Kişi-Çevre Uyumu Teorisi, İş Uyum Teorisi ve İş Karakteristikleri Teorisine dayandırılmıştır. Araştırmada nicel analiz yöntemlerinden anket uygulaması ile veri toplanmış olup araştırmacının katılımcılarını Covid-19 Pandemisinde uzaktan çalışmayı deneyimlemiş kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Araştırma verisi, iki yüz altı katılımcıdan online anket ile kartopu örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Çalışma kapsamında ele alınan araştırma modeli analizleri IBM SPSS Statistics 22, IBM SPSS AMOS 23 Graphics ve Process Macro v4.2 F.Hayes, programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma neticesinde elde edilen bulgular incelendiğinde, teknostresin iş performansı ve kariyer tatmini üzerinde olumsuz yönde etkisinin bulunduğu ve uzaktan çalışmaya uyumun bu ilişkide aracılık rolü üstlendiği görülmüştür. İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlığın iş performansı ve kariyer tatmini üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığının iş performansı ve kariyer tatmini üzerinde olumlu yönde bir etkisi bulunduğu ancak uzaktan çalışmaya uyumun bu ilişkide aracılık rolü bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler

Uzaktan Çalışma, Uzaktan Çalışmaya Uyum, Teknostres, İşin Yapısal Özellikleri, İş Performansı, Kariyer Tatmini

ABSTRACT

ÖNER ŞİMŞEK, Nazlı İpek. *Telework: An Exploration Regarding its Individual and Organizational Consequences*, Master's Thesis, Ankara, 2023.

Covid-19 Pandemic has shown its effect in numerous fields all around the world. In terms of working life, remote working has become one of the most important elements of the pandemic period. In order to maintain social distance, most institutions have put remote working alternatives on the agenda and continued to work remotely with a hybrid model even after the pandemic. The results with regard to remote working period and the factors that may have an impact on teleworking have become important issues in the business world. The aim of this study is to discuss remote working by decomposing it to individual and organizational components. Accordingly, the mediating role of adjustment to remote work in the effect of technostress as individual factor and independence and clarity of job criteria as organizational factors on job performance and career satisfaction are examined in this study. The theoretical background of the study is based on Person-Environment Fit Theory, Work Adjustment Theory and Job Characteristics Theory. In the research, data was collected through the application of a questionnaire, one of the quantitative analysis methods, and the participants of the research are public and private sector employees who have experienced remote working during the Covid-19 Pandemic. The research data was collected from two hundred and six participants with the snowball sampling method by means of an online questionnaire. Research model analyzes covered in the study have been carried out using IBM SPSS Statistics 22, IBM SPSS AMOS 23 Graphics and Process Macro v4.2 F.Hayes tools. When the findings obtained as a result of the research are examined, it is seen that technostress has a negative effect on job performance and career satisfaction, additionally adjustment to remote work plays a mediating role in this relationship. It has been observed that the independence from the structural factors of the job does not have a statistically significant effect on job performance and career satisfaction. It has also been observed that the clarity of job criteria, which is one of the structural factors of the job, has a positive effect on job performance and career satisfaction; however, adjustment to remote work does not have a mediating role in this relationship.

Keywords

Telework, Adjustment to Remote Work, Technostress, Structural Factors of Jobs, Job Performance, Career Satisfaction

İÇİNDEKİLER

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	iv
ETİK BEYAN.....	v
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI	5
1.1. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMLAR	5
1.1.1. Çalışma Kavramı.....	5
1.1.2. Uzaktan Çalışma Kavramı	7
1.1.3. Uzaktan Çalışmaya Uyum.....	10
1.2. İŞ YERİ STRESİ VE TEKNOSTRES KAVRAMI	11
1.2.1. Stres Tanımı.....	11
1.2.2. İş Yeri Stresi Tanımı	13
1.2.3. Teknostres Kavramı.....	15
1.2.4. Teknostresin Boyutları	17
1.3. İŞ İLE İLGİLİ YAPISAL FAKTÖRLER: BAĞIMSIZLIK VE İŞ KRİTERLERİNİN AÇIKLIĞI.....	18
1.3.1. Bağımsızlık.....	19
1.3.2. İş Kriterlerinin Açıklığı	19
1.4. İŞ PERFORMANSI	20
1.4.1. Campbell'ın Çok Faktörlü Performans Modeli	21
1.4.2. Borman ve Motowidlo'nun Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Modeli	22
1.5. KARIYER TATMİNİ.....	23
1.5.1. Kariyer Tanımı	23

1.5.2.	Kariyerin Boyutları.....	25
1.5.2.1.	Kariyerin İçsel Boyutu:	25
1.5.2.2.	Kariyerin Dışsal Boyutu:	25
1.5.3.	Kariyer Tatmini.....	26
1.6.	DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	27
1.6.1.	Teknostres ve İş Performansı İlişkisi	27
1.6.2.	Teknostres ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Rolü	30
1.6.3.	İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı İlişkisi	33
1.6.4.	İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi	35
1.6.5.	Teknostres ve Kariyer Tatmini İlişkisi	36
1.6.6.	Teknostres ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi	37
1.6.7.	İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini İlişkisi	38
1.6.8.	İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi	39
1.7.	ARAŞTIRMA MODELİ	41
2.	BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	42
2.1.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	42
2.1.1.	Evren ve Örneklem.....	43
2.1.2.	Veri Toplama Araçları.....	46
2.1.2.1.	Teknostres Ölçeği.....	46
2.1.2.2.	Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği.....	47
2.1.2.3.	Kariyer Tatmini Ölçeği	48
2.1.2.4.	İş Performansı Ölçeği	49
2.2.	ANALİZ VE BULGULAR.....	49
2.2.1.	Veri Kontrolü ve Veri Setinin Analize Hazırlığı	50
2.2.2.	Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	51
2.2.3.	Güvenilirlik Analizleri	57
2.2.4.	Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları	58
2.2.5.	Hipotez Testleri	60
3.	BÖLÜM: TARTIŞMA.....	75
	KISITLAR, YÖNETİCİLERE VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER.....	79

KAYNAKÇA.....	81
EK 1 ORJİNALLİK RAPORU.....	90
EK 2 ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ	91

KISALTMALAR DİZİNİ

TS	Teknostres
PF	İş Performansı
İKA	İş Kriterlerinin Açıklığı
GFI	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
df	Degree of Freedom (Serbestlik Derecesi)
NFI	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	45
Tablo 2: Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	50
Tablo 3: Teknostres Tek Faktör Model 1 Tanımlayıcı Bilgiler.....	51
Tablo 4: Teknostres Tek Faktör Model 2 Tanımlayıcı Bilgiler.....	53
Tablo 5: Model Uyum İndeksleri.....	54
Tablo 6: Teknostres DFA Model 1 ve Model 2 Kıyası.....	54
Tablo 7: 5 Değişken Modeli Tanımlayıcı Bilgiler	55
Tablo 8: 5 Değişken Modeli DFA Model 1 ve Model 2 Kıyası.....	57
Tablo 9: Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	57
Tablo 10 – Betimsel Analizler.....	58
Tablo 11: Değişkenlerin Korelasyon Tablosu.....	60
Tablo 12: Değişkenler Arası İlişkiler: Teknostres – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı.....	62
Tablo 13: Teknostres ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	62
Tablo 14: Değişkenler Arası İlişkiler: Bağımsızlık – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı	64
Tablo 15: Bağımsızlık ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	64
Tablo 16: Değişkenler Arası İlişkiler: İş Kriterlerinin Açıklığı – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı.....	66
Tablo 17: İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	66

Tablo 18: Değişkenler Arası İlişkiler: Teknostres – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini.....	68
Tablo 19: Teknostres ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	68
Tablo 20: Değişkenler Arası İlişkiler: Bağımsızlık – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini.....	70
Tablo 21: Bağımsızlık ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	70
Tablo 22: Değişkenler Arası İlişkiler: İş Kriterlerinin Açıklığı – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini.....	72
Tablo 23: İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi.....	72

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: İşyeri Stresi YarATICILARI ve Etkileri.....	14
Şekil 2: Model 4 İlişki Modeli.....	61
Şekil 3: Teknostres, İş Performansı ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	63
Şekil 4: Bağımsızlık, İş Performansı ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	65
Şekil 5: İş Kriterlerinin Açıklığı, İş Performansı ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	67
Şekil 6: Teknostres, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	69
Şekil 7: Bağımsızlık, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	71
Şekil 8: İş Kriterlerinin Açıklığı, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi.....	73

GİRİŞ

2019 yılı itibarıyla tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 Pandemisi, çalışma hayatı üzerinde de önemli etkilere sebep olmuştur. Çalışanların ortak bir çalışma alanı içerisinde iş süreçlerini yürüttükleri, sosyalleştikleri, yüz yüze etkileşime girdikleri bir çalışma düzeni yerine herkesin bilgi iletişim teknolojileri ve internet bağlantısı ile uzaktan işlerini yürüttükleri bir çalışma ortamına geçilmesi gerçeklik kazanmıştır. Bu geçiş ile birlikte iş yapış şekillerinin de değiştiği ortaya çıkmıştır. Bu çalışma tarzı toplum sağlığını korumak adına kurumlar ve bireyler için kaçınılmaz bir seçenek olmuştur. Ancak bu seçeneğin uzun süreli ve zorunlu bir süreç olarak gerçekleşmiş olması örgütsel ve bireysel açıdan beraberinde incelenmesi ve aydınlatılması gereken birçok konuyu da gündeme getirmiştir. Covid-19 Pandemisi öncesinde yaygın olarak Bilgi Teknolojileri çalışanlarının uzaktan çalışması söz konusu iken Pandemi ile birlikte uzaktan çalışmaya daha önce uzaktan çalışma deneyimlememiş çok sayıda ofis çalışanı da dahil olmuştur. Uzaktan çalışma sürecindeki bu zorunlu artış sonucunda bireylerin çalışırken teknolojiyi daha yoğun bir şekilde kullanıyor olmasının ve yapılan işlerin yapısı ile ilgili değişikliklerin etkileri merak edilen konular haline gelmiştir. Uzaktan çalışmaya geçiş sonrasında, iş hayatı ile ilgili çıktıların nasıl etkileneceği de yine aynı oranda merak edilmeye başlanmıştır. Çalışanların sergiledikleri iş performanslarının değişip değişmeyeceği ve uzaktan çalıştıkları sürecin kariyerlerine olan etkisi karşısındaki tutumlarının nasıl etkileneceği yine merak edilen konulardan olmuştur. Bu çalışma kapsamında da uzaktan çalışma kavramı çerçevesinde öncelikli olarak bu soruların cevapları araştırılmak istenmektedir.

Uzaktan çalışmanın tüm dünyanın gündemine oturması ile birlikte bu alana yönelik araştırmalar da peşi sıra yayınlanmaya başlamıştır. OECD tarafından 2021 yılında yayınlanan “*COVID-19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Eğilimler ve Beklentiler Raporu*” dünya genelinde farklı ülkelerde gerçekleştirilen uzaktan çalışma araştırma sonuçlarını kapsamaktadır. Bu araştırma sonuçlarından

birkaçından örnek vermek gerekirse, Kanada’da uzaktan çalışmaya ilişkin uyum sürecindeki deneyimler ifade edilmiştir. Uzaktan çalışma deneyimleyen çalışanların çoğunluğunun üretkenliğinin değişmediği ancak üretkenliği azalan bir kesimin de olduğu belirtilmektedir. Üretkenliği azalan bu gruplarla ilgili detaylar incelendiğinde, bu kişilerin üretkenliklerinde düşüşün, iş arkadaşlarıyla olan etkileşimin azalması ve bilgi teknoloji enstrümanlarının kullanımının yetersizliği ile ilişkilendirildiği paylaşılmaktadır. Raporda paylaşılan bir diğer araştırmaya göre, Japonya’da uzaktan çalışma gerçekleştiren ve uzaktan çalışma ile birlikte performansı düşen çalışanların, bu düşüşe gerekçe olarak iletişimde ve danışmanlık almada karşılaştıkları güçlüğü ifade etmişlerdir. Uzaktan çalışma sürecinde izole olmanın, çalışanların işlerini yaparken kimlerle konuşabilecekleri ve hangi aşamada destek alacakları konularında belirsizlik yarattığı ve işlerinin tıkanmasına ve gecikmesine sebep olduğu paylaşılmaktadır (Bick vd., 2020). Pew Research Center’ın Amerika’da yapmış olduğu araştırma raporuna göre pandemi döneminde uzaktan çalışma gerçekleştirenlerin %57’si daha önce uzaktan çalışma deneyimi gerçekleştirmemiştir (Parker vd., 2020). Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın birden hızlıca arttığı bu dönemde, çalışanların eski çalışma şekilleri ile uzaktan çalışmalarının arasında bir fark olup olmadığının anlaşılması hem çalışanların bireysel gelişimleri hem de örgütlerin elde edecekleri iş sonuçları bakımından önemli olduğu değerlendirilmektedir. Pew Research Center’ın araştırma sonuçlarından bir diğeri ise, bireylerin uzaktan çalışmayı tercih etmeleri ile ilgilidir. Uzaktan çalışmayı kendi istekleri doğrultusunda tercih etmeyenlerin %61’i sebep olarak üretkenliklerinin ofis ortamında daha iyi olduğunu belirtmektedir (Parker vd., 2020). Bundan yola çıkarak, çalışanların uzaktan çalışmada da ofis ortamındaki gibi iyi performans gösterebilmelerinin uzaktan çalışmaya uyum sağlayabilmelerine bağlı olduğu değerlendirilebilmektedir.

Uzaktan çalışma ile ilgili olarak değinilmesi gereken bir diğer konu ise bilgi iletişim teknolojilerinin uzaktan çalışmanın en önemli unsurlarından biri olmasıdır. Ofis ortamında çalıştıkları süreçte, fiziksel olarak gerçekleştirilen ya da yüz yüze bir iletişimle yürütülen tüm süreçlerin, uzaktan çalışma ile birlikte çevrimiçi

uygulamalarla gerçekleştirilmesi söz konusu olmuştur. İş hayatında toplantıların çevrimiçi olarak yapılması, çalışan mülakatlarının ya da değerlendirme uygulamalarının çevrimiçi gerçekleştirilmesi, akademik alanda derslerin ve sınavların yine bilgi iletişim teknolojileri üzerinden gerçekleştirilmesi uzaktan çalışma ile gelen değişime örnek olarak gösterilebilmektedir. Bilgi iletişim teknolojisi araçlarının daha yoğun kullanıldığı uzaktan çalışma sürecinde, çalışanların yeni veya farklı teknolojik araçlar hakkında bilgi edinmelerinin gerekeceği ve buna ayırmaları gereken sürenin artacağı paylaşılmaktadır (ILO, 2020). Bu teknoloji yoğun çalışma sürecinde bireylerin teknoloji kaynaklı stres yaşamaları ihtimali artmış olup, bu stresin uzaktan çalışan bireyler üzerindeki etkisini anlamının da önemli olacağı değerlendirilmektedir. Bunlardan yola çıkarak, çalışanların alışık oldukları ofis ortamından, çalışma arkadaşları ile yöneticilerinden uzakta olmaları, bilgi iletişim teknolojilerini yoğun olarak kullanmaları ve bunların uzaktan çalışma potansiyelleri ile uzaktan çalışmaya uyum sağlamaları üzerindeki etkileri merak edilen konular haline gelmiştir. Özetle, çalışma hayatındaki bu yeni dönemi anlayabilmek için çalışanların pandemi döneminde zorunlu olarak uzaktan çalıştıkları süreci aydınlatmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle kullandıkları bilgi iletişim teknolojisi enstrümanlarının kendilerinde yaratabileceği stres ve gerçekleştirdikleri işler ile ilgili yapısal faktörlerin çalışanların uzaktan çalışmaya uyumlarını nasıl etkilediğinin aydınlatılması, bununla birlikte uzaktan çalışmanın bireylerin iş performansları ve kariyer tatminleri üzerindeki etkisinin anlaşılması, uzaktan çalışma modellerinin iş hayatının kalıcı bir parçası olacağı öngörüldüğünden bir çok anlamda fayda sağlayacak bir konu olarak değerlendirilebilmektedir. Özetle, çalışmanın amacı, zorunlu olarak gerçekleştirilen uzaktan çalışma sürecinde hem bireysel hem yapısal faktörlerin iş performansı ile kariyer tatmini üzerindeki etkisini incelenmesi ve aynı zamanda bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın uzaktan çalışmayı daha önce beraber ele alınmamış farklı değişkenlerle inceliyor olması açısından hem iş hayatı için hem de alan yazın için önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, çalışmanın ilk bölümünde araştırma kapsamında ele alınan konular tanıtılacak olup, kavramlara ilişkin literatür taramasından elde edilen bilgiler paylaşılacaktır. Takip eden bölümde, araştırma modeli ve araştırma modelinde yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri ve teorik altyapıları paylaşılacak ve araştırma hipotezleri sunulacaktır. Çalışmanın ikinci bölümünde araştırma sorularına ilişkin analizler gerçekleştirilecek olup, analiz sonuçları istatistiksel olarak değerlendirilecektir. Çalışmanın son bölümünde, araştırma sonuçları değerlendirmeler ile birlikte sunulacak ve ileriki çalışmalara ilişkin tavsiyelere değinilecektir.

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

Literatür inceleme başlığı altında araştırma modeli çerçevesinde ele alınan kavramlar, uzaktan çalışmaya uyum, uzaktan çalışmaya uyuma ve diğer çıktılara etki eden faktörlerden bireysel faktör olarak teknostres, durumsal faktörler olarak işin yapısını oluşturan bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığı, değerlendirilecek çıktılar olarak da iş performansı ve kariyer tatmini çeşitli yönlerden ele alınacak olup, bu değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ele alan önceki çalışmalara ve bu ilişkileri açıklayan teorilere yer verilecektir. Bu bilgiler doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezleri sunulacaktır.

1.1. UZAKTAN ÇALIŞMAYA İLİŞKİN KAVRAMLAR

Uzaktan çalışma, hayatımıza yeni giren bir kavram olmamakla birlikte Covid-19 Pandemisiyle birlikte tüm dünyada önem kazanan bir kavram olarak karşımıza çıkmıştır. Esnek çalışma türlerinden biri olarak kabul edilen uzaktan çalışma, tüm dünyada çalışma hayatının devam edebilmesi için kaçınılmaz bir alternatif olmuş ve iş dünyasının gündeminde ilk sıralara gelmiştir. Özellikle bu süreçte işletmelerin faaliyetlerini aksatmadan devam ettirebilmesi, çalışanlarının ofislerinden uzakta bilgi iletişim teknolojileri üzerinden çalışabilmelerine bağlı olmuştur. Uzaktan çalışmanın iş hayatının önemli bir gündem maddesi olması ile birlikte uzaktan çalışma ile ilgili bilgi ihtiyacı da önem kazanmıştır. Araştırmanın devam eden bölümünde uzaktan çalışma kavramı aydınlatılmaya çalışılacak olup, bu kavramlar ile ilgili yapılan çalışmalara değinilecektir.

1.1.1. Çalışma Kavramı

İnsanlık varoluşundan beri hayatını devam ettirebilmek için belirli eylemler içerisinde bulunmaktadır. Hangi eylemlerin çalışma olarak

değerlendirilebileceğini ve çalışmayı tanımlayabilmek için bu eylemlerin farklarının anlaşılması gerekmektedir. İnsanların günlük olarak gerçekleştirdikleri tüm işlerin çalışma olarak ele alınamayacağı söylenebilmektedir. Gerçekleştirilen bu eylemlerden hangilerinin çalışma olarak sayılacağı, çalışmaların yapıldığı toplumsal şartlara, zamana ve mekâna bağlı olduğu söylenmektedir (Kenan ve Yüksel, 2012). Türk Dil Kurumu Sözlüğünde Çalışma; çalışmak işi, emek, say ve mesai olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, çalışmanın etimolojik olarak eski Yunanlılar ve Romalılarda “acı”, “yorgunluk” ve “zahmet” anlamlarına geldiği belirtilmektedir (Lordoğlu vd., 1999).

İhtiyaçlarını karşılayabilmek adına kişilerin ortaya koydukları bir çaba olarak; çalışma kavramının, sosyal bir varlık olan insanın toplumla olan ilişkisi ile ortaya çıktığı söylenmektedir (Kenan ve Yüksel, 2012). Bu doğrultuda, çalışma kavramının insanların birbirleri ile olan ilişkilerine bağlı olduğu ve sosyal dinamiklere göre şekillendiği söylenebilmektedir. Çalışma eylemi, endüstriyel devrim öncesinde bireylerin çoğunlukla kendi topraklarını işlettiği ve evlerine yakın yerlerde kendi çabaları ile gerçekleştirdikleri bir eylem olarak değerlendirilmektedir. Sanayi devrimi öncesinde, yapılan işler çoğunlukla el becerisi ile küçük atölyelerde ortaya çıkmaktaydı. Sanayi devrimi ile birlikte makineleşmenin bir sonucu olarak kişilerin el becerileri makinelere aktarılmış ve seri üretim ile birlikte büyük fabrikalara geçiş başlamıştır. Bu değişim ile birlikte çalışma hayatının da dönüştüğü, çalışanların evlerinden ve yakın çevrelerinden çıkıp işyerlerine gitmeye başladıkları ve makinelere bağlı iş süreçlerinde yoğun olarak çalışmaya başladıkları söylenebilmektedir (Samsun, 2017). Kişilerin evlerinden çıkıp işyerlerine giderken harcadıkları zaman ve yaptıkları yolculuk da iş hayatlarının bir parçası haline gelmiştir.

Endüstrinin gelişmesi ve büyük şirketlerin ortaya çıkması, merkezi yönetimi güçlendirmiş ve büyük kalabalık merkez ofisleri oluşturmuştur. Sanayi devriminin başlangıcında fiziksel çabanın yoğun olarak kullanıldığı iş süreçleri, endüstride gerçekleşen devrimlerle ve özellikle bilgi teknolojilerinin gelişimiyle birlikte fiziksel

çabayla birlikte önemli ölçüde zihinsel çabaya da dönüşmüştür (Kenan ve Yüksel, 2012). Bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesi, çalışanların belirli saat aralıklarında iş yerine gelerek işlerini yaptıkları geleneksel çalışma kavramını dışında alternatif çalışma modellerine giden yolu açmıştır.

1.1.2. Uzaktan Çalışma Kavramı

Çalışanların iş yeri uygulamalarına uzaktan erişebildikleri, toplantılarını uzaktan bilgisayar ve internet üzerinden gerçekleştirdikleri çalışma düzeni günümüzün kaçınılmaz bir parçası haline gelmektedir. İnsanlığın uzunca bir süredir deneyimlediği ortak çalışma anlayışının, bilişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte bireylerin daha kendi kendileri ile yürütebildikleri bir süreç halini aldığı söylenebilmektedir. Teknolojinin geliştiği ve rekabetin arttığı günümüzde, işyerlerinin ve bireylerin farklılaşan ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde çeşitli çalışma türleri de ortaya çıkmıştır. Özellikle, artan rekabet ortamında insan kaynağını daha etkin yönetebilmek ve elde tutabilmek için kurumlar esnek çalışma modellerini uygulamaya almak durumunda kalmışlardır (Kelliher ve Menezes, 2019). Esnek çalışma kavramı da bu ihtiyaçlar doğrultusunda oluşmuş olup, uzaktan çalışma da esnek çalışma modellerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzaktan çalışma kavramının tanımına ve detaylarına değinmeden önce kısaca esnek çalışmayı tanımlamak faydalı olacaktır. Esnek çalışma, geleneksel olarak kabul edilen sekiz - beş mesaisi ile pazartesten cumaya olan haftalık çalışma günlerinin dışında alternatif saat ve günleri de kapsayan yeni çalışma biçimleri olarak değerlendirilebilmektedir (Karakoyun, 2007).

Esnek çalışma ile ilgili detaylara bakıldığında, Joyce ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu çalışmada esnek çalışma türleri, kapsamaları bakımından üç kategoriye ayrılmaktadır. Bu kategoriler, zamansal esneklik, mekânsal esneklik, sözleşmesel esneklik olarak sayılabilmektedir. Zamansal esneklik altındaki çalışma koşullarından ilki kendi kendine programlama veya esnek programlama olarak tanımlanmaktadır (Barton, 1993 akt. Joyce vd., 2010). Bu çalışma şekli

daha fazla seçenek ve kontrol sağlamak için çalışma saatlerinin başlangıç ve bitiş zamanlarındaki değişiklikleri içerir. Diğer zamansal esnek çalışma türü de esnek zamandır (Joyce vd., 2010). Esnek zaman, geleneksel ofis saatlerinden farklı olabilen ve çalışanların seçim yapmasına izin veren değişken bir çalışma programını içermektedir. Zamansal esnekliğin diğer bir çalışma türü de yıllık saat olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma türünde çalışanın yılda toplam ne kadar saat çalışacağı ile ilgili sözleşme yapılır. Çalışılan fiili haftalık saatlerin değişebileceği çalışma süresinin yıllık olarak takip edildiği bir esnek çalışma biçimini temsil etmektedir (Joyce vd., 2010). Zamansal esnek çalışma biçimlerinden sonuncusu fazla çalışma olarak değerlendirilebilmektedir. Fazla çalışma, çalışanın sözleşmede belirtilen saatlerin dışında çalıştığı ekstra süreleri kapsamaktadır (Joyce vd., 2010). Esnek çalışmanın bir diğer kategorisi olan mekânsal esneklik, uzaktan çalışmayı kapsamaktadır. Uzaktan çalışma, çalışanların kurum dışından bilgi teknolojileri üzerinden bağlanarak çalışması şeklinde tanımlanmaktadır (Joyce vd., 2010). Sözleşme Esnekliğini kapsayan üçüncü kategoride de yarı zamanlı çalışma, kademeli emeklilik, belirli süreli sözleşme ve iş paylaşımı türlerini kapsamaktadır (Joyce vd., 2010). Esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması bu çalışma modelleri ile ilgili yasal tanımlamaları da zorunlu kılmıştır. Hem ülkemizde hem de dünyada kanunlarda ve uluslararası protokollerde esnek çalışma tanımlarına yer verilmiştir. Uzaktan çalışma literatürde farklı tanımlarla da yer almıştır. Uzaktan çalışmanın “Teleçalışma”, “evden çalışma”, “e-iş”, “sanal çalışma”, “dağıtılmış çalışma”, “iş değiştirme” gibi birçok farklı kullanımları olan türleri vardır (ILO, 2006). Uzaktan çalışmanın üç ana kategorisi vardır. Bunlar “ev tabanlı uzaktan çalışma, merkez tabanlı uzaktan çalışma ve mobil uzaktan çalışma” olarak sayılabilir. Bunlara, uzaktan çalışan veya şirketlerin ihtiyaçlarına göre esnek uzaktan çalışma düzenlemeleri de denilmektedir (Meşhur, 2010).

Uzaktan çalışma kavramı, bilgi teknolojilerinin gelişmesi ve örgütlerin genişlemesi ile merkezîyetçi örgüt yapılarının maliyetlerinin artması sonucunda, maliyetleri azaltmak için, büyük kuruluşların çalışanlarının bir merkez ofise uzun mesafeler kat ederek gelmeleri yerine evlerine yakın ofislerde çalışmasına olanak tanıyan

bilişim ve telekomünikasyon bileşenlerinin yer aldığı çalışma modeli olarak ortaya çıkmıştır (Nilles, 1975). Çalışma hayatındaki bu gelişmenin, işletmelerin organizasyon yapılarında ve iş süreçlerinde hatırı sayılır ölçüde bir etkiye sebep olduğu söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya geçilmesinin işletmeler üzerindeki etkileri detaylı olarak araştırılırken çalışanlar üzerindeki etkilerinin araştırılmasının daha kısıtlı kaldığı söylenebilmektedir (Shamir ve Salomon, 1985). Raghuram ve arkadaşları (2001), çalışanların evden, arabadan, otellerden, bölge merkezlerinden ya da merkez ofis olmayan farklı yerlerden çalışmalarını sanal çalışma (virtual work) olarak tanımlamışlardır. Sanal çalışmanın ortaya çıkması, bilgi işlem gücünün kolay ulaşılabilir olması ve internet ile çalışanların işlerini geleneksel ofis alanları dışında da gerçekleştirmeleriyle sağlanmıştır (Raghuram, 2001). Bu araştırma kapsamında, uzaktan çalışma bütün tanımlamaların ortak noktalarından olan bilgi iletişim teknolojileri vasıtasıyla gerçekleştirilmesi ve geleneksel ofis ortamı dışında çalışma arkadaşlarından uzakta olarak gerçekleştirilmesi olarak ele alınmaktadır.

Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın doğası gereği teknoloji ile yakın bir ilişkisi içerisinde olması bireylerin de uzaktan çalışma gerçekleştirdikleri zaman teknolojiyle yakın bir ilişki içinde olacağı söylenebilmektedir. Bireylerin teknoloji ile ilişkisinin uzaktan çalışmaya uyum sağlamaları noktasında önemli bir faktör olacağı söylenebilmektedir. Bununla birlikte, yaygın olarak kabul edilen görüşe göre çalışanların üretken davranışları, memnuniyetleri ve tutumları, büyük ölçüde belirli psikolojik koşullara bağlıdır: bunlar deneyimlenen iş anlamlılığı, iş sonuçlarını bilme, sorumluluk olarak sayılabilmektedir (Shamir ve Salomon, 1985). Bu psikolojik durumlar da işin temel boyutları ile ilgili olup, özerklik, geri bildirim, görev önemi, beceri çeşitliliği ve görev anlamlılığı olarak sayılabilmektedir (Shamir ve Salomon, 1985). Buradan sonuçla, uzaktan çalışmayı etkilemesi muhtemel faktörler arasında, bireylerin teknoloji ile ilgili yaklaşımları ve gerçekleştirilen iş ile ilgili yapısal faktörlerin öneminin de ön plana çıktığı söylenebilmektedir.

1.1.3. Uzaktan Çalışmaya Uyum

Sanayide ve ona paralel olarak iş dünyasında meydana gelen gelişimlerle birlikte özellikle 1990'larda sanal çalışma(virtual work) kavramı önem kazanmıştır. Bireylerin sanal çalışmaya uyumlarının iş sonuçlarını etkileyeceği düşünüldüğünden bununla ilgili araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Sanal çalışma kavramı da uzaktan çalışmanın temeli olarak değerlendirilebilmektedir. Günümüzde uzaktan çalışmanın da bilgi teknolojilerine bağlı olması, bu çalışma türünün de sanal çalışma kavramı ile birlikte değerlendirilebilmesini sağlamaktadır. Uzaktan çalışmaya uyumun temel faktörlerini açıklarken, öncelikle uzaktan çalışmaya uyum ile normal çalışma arasındaki farkları ele almak gerekmektedir. Uzaktan çalışmayı diğer çalışma türlerinden ayıran temel özelliği çalışanların birbirlerine olan uzaklıkları olduğu söylenebilmektedir (Raghuram, 2001).

Çalışanların uzaktan çalışmaya ne ölçüde uyum sağlayabilecekleri, bireysel sonuçlar (örn: ruh sağlığı, esenlik, iş tatmini) ve kurumsal sonuçlar (örn: kurumsal performans) bakımından önemli değerlendirilmektedir (van Zoonen vd., 2021). Uzaktan çalışmayı ve onun bireysel ve örgütsel çıktılarını anlayabilmek adına çalışanların uzaktan çalışmaya uyumlarını etkileyen faktörlerin anlaşılması da yine aynı ölçüde önem taşımaktadır. van Zoonen ve arkadaşlarının (2021) yapmış olduğu çalışmada uzaktan çalışmayı etkilen faktörler üç başlıkta değerlendirilmiştir. Bunlar yapısal, ilişkisel ve bağlamsal faktörler olarak belirtilmiştir. Yapısal faktörler, işin bağımsızlığı ve iş kriterlerinin açıklığı ile değerlendirilmektedir. İlişkisel faktörler, kişiler arası güven ve sosyal izolasyon, bağlamsal faktörler de iş yerinde değişiklik ile algılanan bozulma olarak belirtilmiştir.

1.2. İŞ YERİ STRESİ VE TEKNOSTRES KAVRAMI

Günümüzde, psikolojik ve duygusal rahatsızlıkların örgütsel alandaki yansımaları geçmişe göre daha çok göz önüne çıkmakta ve irdelenmektedir. Buna ek olarak bireylerin işleri ile olan ilişkileri ve bu alanda karşılaştıkları zorluklar da günümüzde çokça araştırılan konulardan sayılmaktadır. Özellikle sanayileşme, otomasyon ve bilgi teknolojileri alanlarındaki gelişmelerin, çalışma hayatında stres temelli rahatsızlıkların artmasına sebep olduğu söylenebilmektedir (Dolgun, 2012). Çağımızın en önemli gücü ve kaçınılmaz bir parçası haline gelen bilişim sistemlerinin, sağladığı kolaylıklar kadar insanların hayatını karmaşıklaştırdığı söylenebilmektedir. Her gün hızla gelişen ve değişen bu dünyaya ayak uydurabilmek her zaman aktif ve bilgili kalabilmek bireyler üzerinde bir baskı oluşturabilmektedir. Özellikle iş hayatının temel hedeflerinden biri olan dijitalleşme ve bilişim teknolojilerinin tüm alanlara entegrasyonu, çalışanlar için de zorluk oluşturmaktadır. Yapılan rutin işlerin yanında bilişim teknolojileri alanında da aktif kalma baskısının çalışanlar için bir stres kaynağı olabileceği değerlendirilmektedir. Özetle, işlerin dijital olarak yürütülmesinin hem avantaj hem de dezavantajları olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde, dijital teknolojilerin, daha fazla iş yükü, karmaşıklık, iş ve yaşam arasında çatışma gibi belirli psikososyal talepler oluşturduğu ve bunun da strese sebep olduğu ortaya konulmaktadır (Dragano ve Lunau, 2020). Bu doğrultuda teknoloji kaynaklı stresin örgütsel davranış alanında değerlendirildiği şekliyle teknostres kavramı incelenecektir. Ancak, teknostres kavramı öncesinde stres ve iş yeri stresi kavramları açıklanacaktır.

1.2.1. Stres Tanımı

Stres yıllar boyunca farklı şekillerde tanımlanmıştır. Stres ilk olarak Selye (1936) tarafından vücudun herhangi bir değişiklik talebine spesifik olmayan tepkisi olarak tanımlanmıştır. Selye, stresi Genel Adaptasyon Sendromu (General Adaptation Syndrome) çalışmaları çerçevesinde biyolojik çerçeveden ele almıştır. Selye

(1956), stres kaynağına karşı verilen tepkiyi üç aşamada değerlendirmektedir. Bu üç aşama sırasıyla; alarm aşaması, direnme aşaması ve tükenme aşaması olarak tanımlanmaktadır. Alarm aşamasında, stres kaynağı ile karşılaşıldığında organizmanın otonom sinir sistemi harekete geçer ve adrenalin temelli olarak kan şekerinin yükselmesi, mide asidinin salgılanmasının artması, terleme gibi fizyolojik durumlar görülür. Stres durumunun devam etmesi ile birlikte organizmanın stres faktörünü etkisiz hale getirmeye çalıştığı direnme aşamasına geçilir. İkinci aşama olan direnme aşamasında organizma direncini normalin üzerine çıkararak kendi bütünlüğüne tehdit olarak gördüğü stres kaynağını ortadan kaldırmaya çalışır. Direnme aşaması sonrasında stres faktörü organizmanın çabasına rağmen ortadan kalkmadığında üçüncü aşama olan tükenme aşamasına geçilir. Bu noktaya gelindiğinde organizma kapasitesinin üzerinde bir direnç göstererek stres faktörünü ortadan kaldırmaya çalışmasından sonra ilk aşamadaki tepkileri yeniden göstermeye başlar ve en sonunda da teslim olur (Selye, 1959).

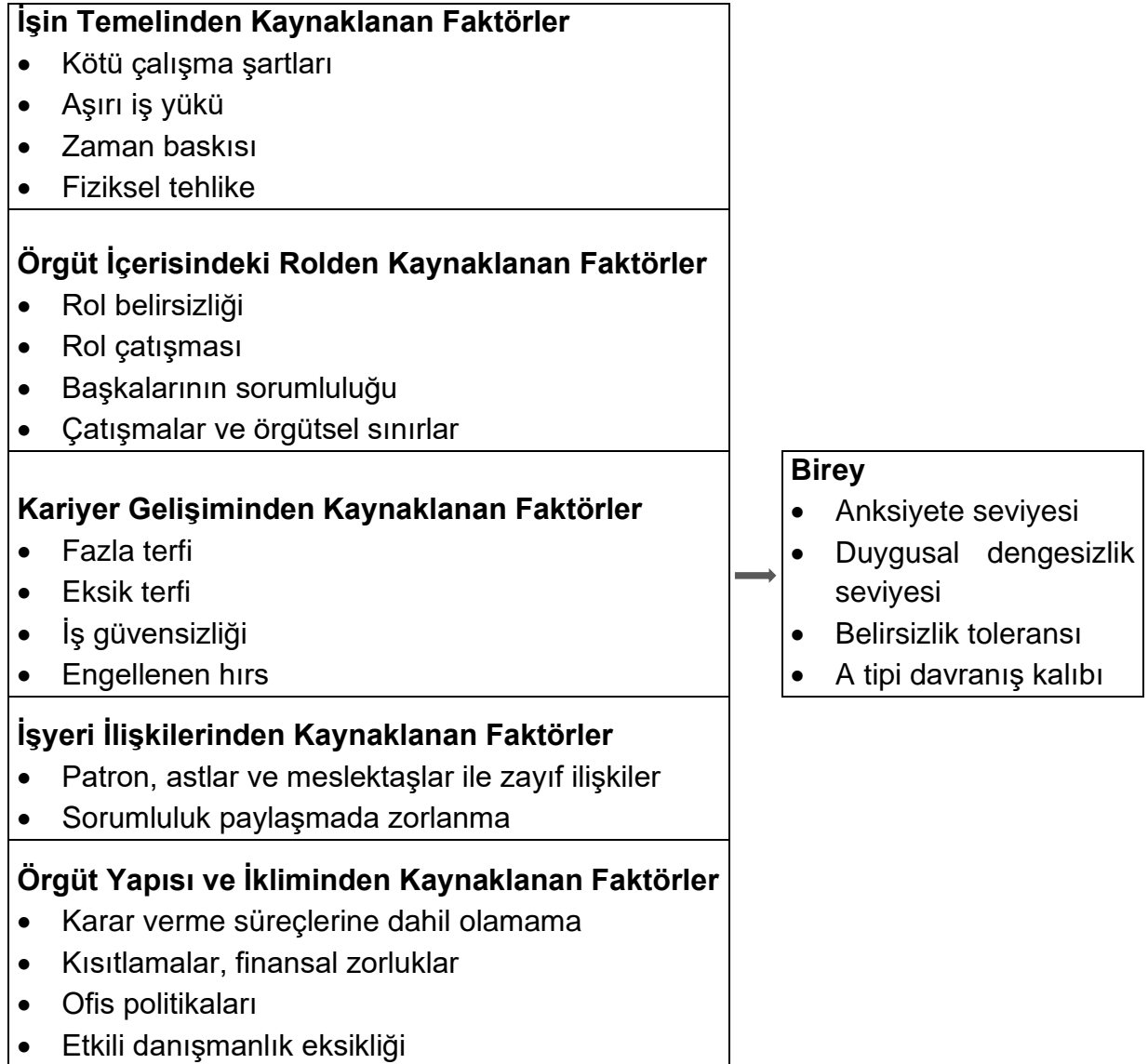
Stres kavramının temelleri her ne kadar fiziksel ve biyolojik bir süreç üzerinden oluşturulsa da, stresin sadece stresli bir duruma verilen fizyolojik bir tepki olmadığı, aynı zamanda birey ile çevresindeki talep kaynakları arasındaki etkileşim olduğu paylaşılmaktadır (Long, 1995). Aynı zamanda, stresin sadece olumsuz yönlü bir kavram olmadığı, stresin temelde iyi stres (Eustress) ve kötü stress (distress) olarak ikiye ayrıldığı paylaşılmaktadır (Selye, 1980). Stresin bilişsel, duygusal, fiziksel ve davranışsal anlamda bir tepki olarak onun olumlu ya da olumsuz sonuçlarından bağımsız olacağı paylaşılmaktadır (Colligan ve Higgins, 2005). Bireylerin strese karşı verdikleri tepkinin, bireylerin bilişsel değerlendirmesine, bireyin stresle başa çıkma kaynaklarına, stres etkeninin özellikleri ve bireyin özellikleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Stres kavramının olumlu bir tarafının da söz konusu olabileceği özellikle sosyal bilim çalışmaları çerçevesinde akılda tutulmalı, bundan dolayı kurulan ilişkiler de olumlu ve olumsuz olarak iki yön de söz konusu olabilmektedir. Ancak bu çalışma kapsamında stres kavramı olumsuz yönü ile ele alınacaktır. Davranışsal açıdan bakıldığında, stres bireylerin belirli durumlar karşısında

beklentileri karşılayamadıklarında ve yetersiz kaldıklarında verdikleri bilişsel bir tepki olarak da tanımlanabilmektedir. Aynı zamanda stres, bireylerin çevreden gelen taleplerle kendi yetkinlikleri ile baş edemediklerinde verdikleri bir tepki olarak da değerlendirilmektedir (Williams ve Cooper, 2002). Yapılan araştırmalarda, stresin, üretkenlikte düşüğe, işyeri tatminsizliğine, kişilerin işlerini benimseyememelerine ve düşük performansa sebep olduğu belirtilmektedir (Jackson, 1985; Jex vd., 1991; Johansson, 1991). Örgütsel açıdan ele alındığında, bireylerin iş yerleri ile ilişkili stres yaşamaları ve bu stresle baş edememeleri durumunda iş stresi ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşılabilir. Bu sebeple işyeri kaynaklı stresin de anlaşılması önemli görülmektedir.

1.2.2. İş Yeri Stresi Tanımı

İş yeri stresi, çalışan üzerindeki iş talepleri ile çalışanın bu talepleri karşılama düzeyi arasında bir uyumsuzluk olduğunda meydana gelebilecek zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanmaktadır. İşle ilgili talepleri karşılarken bilgi, beceri ve yetenek düzeyinin yeterli olmadığını hissettiği durumlar kişilerde stres yaratabilmektedir (Cox vd., 1996). Stres ile ilişkili olduğu tespit edilen iş yeri stresi faktörleri, işin içeriği ile ilgili olanlar ve işin sosyal ve örgütsel bağlamı ile ilgili olanlar olarak kategorize edilebilir. İşyeri stresi yaratıcıları ve birey üzerindeki etkileri, Şekil 1'deki gibi özetlenebilmektedir.

Şekil 1: İşyeri Stresi YarATICILARI ve Etkileri



Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), s:12.

İş yeri stresi yaratıcılarının ilki, işe özgü faktörlerle ilgilidir. Çalışma saatleri, çalışma ortamındaki özerklik düzeyi, çalışandan beklenen çalışma hızı, işin anlamlılığı, iş yükü, işin fiili fiziksel durumunun bu kategoriyi oluşturan faktörler olduğu paylaşılmaktadır (Colligan ve Higgins, 2005). Aşırı iş yükünün, günümüzde çalışanların karşılaştığı en stresli görevlerden biri olduğu

paylaşılmaktadır (Anderson ve Pulich, 2001). Bununla birlikte, bu faktörlerden kaynaklanan stresin, görev talepleri ile çalışanın görevi yerine getirme kapasitesi arasındaki ters ilişkisi sonucunda ortaya çıktığı ve performans düşüşüne sebep olduğu paylaşılmaktadır (Wickens vd., 2000). İş yeri stresi yaratıcılarından ikinci kategoride değerlendirilen faktörler çalışanın "organizasyondaki rolü" ile ilgili olup, çalışanın işyerindeki sorumluluk düzeyine odaklanmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976). İşyeri stresi yaratıcılarının üçüncü kategorisi kariyer gelişimi ile ilgilidir. Bu kategoride sunulan sorunlar, yetersiz veya fazla terfi düzeyi, iş güvenliği ve kariyer geliştirme fırsatları ile ilgilidir (Cooper ve Marshall, 1976). İşyeri stresi yaratıcılarının dördüncü kategorisi, işyerindeki ilişkilerle ilgilidir. Bu kategori ile ilişkili olarak ortaya çıkan işyeri stresi genellikle yöneticiler, iş arkadaşları ve astlar arasındaki sorunlu ilişkilerden kaynaklanmaktadır (Cooper ve Marshall, 1976). Beşinci ve son işyeri stresi yaratıcısı kategorisi, genel organizasyon yapısı ve iklimi ile ilgili olduğu söylenmektedir. Bu kategoride, örgütsel iletişim kalıpları, yönetim tarzı ve karar verme sürecine anlamlı katılım olup olamaması stres faktörünün odak noktasıdır (Cooper ve Marshall, 1976). İş yeri stresi yaratıcıları değerlendirildiğinde, çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları birçok faktör, onların iş yeri stresi yaşamalarına sebep olabilmektedir. İş yeri stresi faktörlerine bakıldığında, kişilerin üstlenmiş oldukları iş yükünün, işlerini nasıl yaptıklarının, diğer kişilerle olan iletişimlerinin, iş yerinde nasıl bir role sahip olduklarının, kariyer gelişimlerinin nasıl olduğunun, iş yerinin genel atmosferinin iş stresleri üzerinde bir etkisi bulunmaktadır. Bu faktörlerdeki herhangi bir değişim ile birlikte bireylerin oluşan yeni talepleri karşılayamamaları söz konusu olabilir ve bu da bireylerin stres yaşamalarına sebep olabilmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, günümüzde hızla dijitalleşmeye geçilmesi, iş süreçleri kapsamında kullanılan bilgi iletişim teknolojisi enstrümanlarının artması iş yeri stresini yaratan faktörlerle ilişkilendirilebilmektedir.

1.2.3. Teknostres Kavramı

Bir önceki bölümde açıklandığı üzere, iş temelli stres ve onun etkileri uzun süredir literatürde incelenen ve değerlendirilen bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş

stresinin temel kaynakları olarak, görevler, müşterilerle, çalışma arkadaşlarıyla ve üst amirlerle olan ilişkiler, çalışma saatleri, çalışma şekilleri ve organizasyon iklimi ele alınmaktadır (Dragano ve Lunau, 2020). Teknolojideki gelişmelerle birlikte iş dünyasının da bir dönüşüm içine girdiği söylenebilmektedir. Dijitalleşme ile özellikle organizasyon yapılarının, iş modellerinin ve iletişimin değiştiği, bilgi teknolojileri üzerinden yürütülen süreçlerin çoğaldığı söylenebilmektedir. İşyeri stresinin oluşmasına etki etmesi muhtemel birçok faktör olduğu ortaya konmuştur, bu stres faktörlerinin içerisinde çalışanın teknolojik olarak değişen bir ortama uyum sağlama süreci de dahil edilebilmektedir. Başka bir deyişle, değişen durumlar karşısında, bazı bireyler becerilerini ilerletme kapasitesine ve kaynaklarına sahipken diğerleri sahip olmayabilir (Colligan ve Higgins, 2005). Değişime adapte olamayan bireylerin stres yaşamaları da bu durumun olağan bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Stres ile ilgili yapılan çalışmalarda, teknolojinin stresi yaratan faktörlerden biri olduğu ortaya konulmaktadır (Taraftar vd., 2007). En genel tanımıyla da teknostres bilgi teknolojilerinden kaynaklanan stres olarak değerlendirilmektedir. Teknostres kavramını ilk olarak "*Technostress: The Human Cost Of The Computer Revolution*" kitabında Charles Brod (1984) kullanmış ve tanımını, "yeni teknolojilere uyum sağlayamamaktan doğan, modern bir adaptasyon hastalığı" şeklinde yapmıştır. Rutin iş süreçlerinde teknoloji araçlarının yoğun kullanılması, aynı anda birden fazla iş yapma, sürekli bağlantıda olma, aşırı bilgi yüklemesi, sık sistem güncellemeleri ve bunun sonucunda ortaya çıkan sistem problemleri, sürekli yeniden öğrenme ve bunun sonucunda işle ilgili güvensizlik hissetme gibi sonuçlara sebep olabilmektedir. Bilgi ve İletişim Teknolojilerin organizasyonel kullanımıyla ilişkili teknik problemlerin bir sonucu olarak kullanıcıların yaşadığı stres teknostres olarak tanımlanmaktadır (Taraftar vd., 2010).

Teknolojiden kaynaklanan stresi ölçmek için çalışmalar yapılmış olup, Richard Hudiburg (1989) tarafından hazırlanan "Computer Technology Hassles Scale" adlı ölçek bu alandaki ilk ölçek olarak değerlendirilmektedir. Richard Hudiburg bu

ölçekte bilgisayar temelli işler yapan kişileri örneklem olarak almış ve diğer stresle ilgili ölçeklerden yola çıkmıştır. Ölçeğin ilk versiyonunda 65 ifade yer alırken, sonra yapılan çalışma neticesinde, rafine edilmiş 69 maddelik versiyonu oluşturulmuştur (Hudiburg, 1989). Teknostres ile ilgili yapılan çalışmalardan, Tarafdar ve arkadaşlarının (2007) yapmış olduğu çalışmada teknostres ile ilgili mevcut literatürde yer alan ifadelerle geniş bir liste hazırlanmış ve sonrasında faktör analizleri neticesinde teknostres ile ilgili ifadelerin 5 alt boyut altında toplandığı görülmüştür. Teknostresi tahminleyen 5 alt boyut ve 23 ifadeden oluşan bir ölçek sunmuşlardır.

1.2.4. Teknostresin Boyutları

Tarafdar ve arkadaşları (2007) teknostresin boyutlarını teknolojik fazla iş yükü, teknolojik istila, teknolojik karmaşıklık, teknolojik güvensizlik, teknolojik belirsizlik olarak 5 alt boyutta tanımlamışlardır.

Teknolojik Fazla İş Yükü, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin kullanıcıları daha hızlı ve daha uzun süre çalışmaya zorladığı durumları tanımlamaktadır.

Teknolojik İstila, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin istilacı etkisi, kullanıcılara potansiyel olarak her an ulaşılabilir durumlar yaratarak, çalışanları sürekli "bağlantılı" olmaya ihtiyaç duymalarını sağlamak şeklinde tanımlanmaktadır. Bu da bireylerin kişisel alanıyla işle ilgili alanı arasında bir bulanıklığa sebep olmaktadır.

Teknolojik Karmaşıklık, Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile ilgili karmaşıklığın olduğu durumları tanımlamaktadır. Bilgi ve İletişim Teknolojileri ile ilişkili karmaşıklığın olduğu durumlarda, kullanıcıların becerileri söz konusu olduğunda kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olur ve onları çeşitli öğrenmek ve anlamak için zaman ve çaba harcamaya zorlaması olarak tanımlanmaktadır.

Teknolojik Güvensizlik, kullanıcıların kendilerini tehdit altında hissettikleri durumlarla ilişkili olarak, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin kendilerinin yerini alacağı ve bu sebeple işlerini kaybetme veya bilgi ve iletişim teknolojilerini daha iyi anlayan çalışanlara yerlerini kaptırma endişesi olarak tanımlanmaktadır.

Teknolojik Belirsizlik, Bilgi ve İletişim Teknolojilerinde devam eden değişikliklerin ve yükseltmelerin kullanıcıları rahatsız etmesi ve belirsizlik yarattığı durumlarda onları sürekli olarak yeni şeyler öğrenmek ve kendilerini eğitmek zorunda bırakması şeklinde tanımlanmaktadır.

Stres, iş yeri stresi ve teknostres bir bütün olarak ele alındığında, bireylerin değişen durumlar karşısında gösterdikleri bir tepki olarak, Covid-19 ile birlikte uzaktan çalışmaya geçilmesiyle artan teknoloji kullanımının bir stres yaratması oldukça olası değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda teknostres bireylerin uzaktan çalışmaya uyumları üzerindeki etkisi ve bu etkinin muhtemel sonuçlarına çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilecektir.

1.3. İŞ İLE İLGİLİ YAPISAL FAKTÖRLER: BAĞIMSIZLIK VE İŞ KRİTERLERİNİN AÇIKLIĞI

Uzaktan çalışmaya etki eden durumsal faktör olarak, literatürde bireylerin sanal veya uzaktan çalışmaya olan uyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin yapılmış olan çalışmalar incelenmiş olup, iş ile ilgili yapısal unsurların Covid-19 Pandemisi döneminde bireylerin uzaktan çalışmaya uyumları üzerindeki etkisinin anlamlı olacağı değerlendirilmektedir.

Raghuram ve arkadaşlarının (2001) ortaya koymuş olduğu, sanal çalışma ve onu etkileyen faktörler çalışmasında, iş ile ilgili yapısal faktörler sanal çalışmanın yarattığı mesafeyi ortadan kaldırma noktasında önemli sayılmaktadır. Uzaktan çalışmada çalışan ile kurumu, yani aslında yöneticileri, iş arkadaşları ve bir bütün olarak organizasyonun somut unsurları arasında bir mesafe olduğu söylenebilmektedir (Raghuram, 2001). Bu mesafenin yönetilebilir olmasının da iş ile ilgili yapısal unsurlara bağlı olduğu paylaşılmaktadır. Bu yapısal unsurlar

uzaktan çalışmaya uyum açısından değerlendirildiğinde, işin bağımsızlığı ve iş kriterlerinin açıklığı olarak değerlendirilebilmektedir.

1.3.1. Bağımsızlık

Uzaktan çalışanların iş arkadaşlarıyla sürekli etkileşime girmek zorunda kalmadan görevleri tamamlama becerisi ve yine organizasyon içerisindeki iş süreçlerini yürütürken çalışanların yöneticileri ve çalışma arkadaşlarıyla yan yana olma zorunluluğunun bulunmaması çalışanın iş süreçlerindeki bağımsızlığı olarak tanımlanabilmektedir (Graud ve Kotha, 1994 akt. Van Zoneen, 2021). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile organizasyondaki ekiplerin işlerini yürütürken birbirleri ile yan yana olma zorunlulukları her geçen gün ortadan kalkmaktadır. Bağımsız çalışanların, iş yüklerini ve iş süreçlerini belirlemede kontrole ve esnekliğe sahip oldukları paylaşılmaktadır (Manyika vd., 2016). Çalışanların bağımsız olması ile müşterinin isteği veya zamanlama gibi kriterlere göre hangi görevleri kabul edeceklerine karar verebilecekleri ve bu seçimleri zaman içinde değiştirebilecekleri belirtilmektedir (Manyika vd., 2016). Bu doğrultuda ortaya konulan çalışmalar incelendiğinde, birbirlerinden uzakta sanal bir çalışma ortamındaki yöneticilerin iş süreçlerini zamanlama açısından değil, iş sonuçları olarak takip etmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Cascio, 2000). Bundan yola çıkarak çalışanların uzaktan çalışmaya uyum sağlayabilmeleri için iş süreçlerindeki bağımsızlıklarının önemli olduğu söylenebilmektedir.

1.3.2. İş Kriterlerinin Açıklığı

İş ile ilgili bir diğer yapısal faktör, işin değerlendirme kriterlerinin açıklığı olarak sayılabilmektedir. Değerlendirme kriterlerinin netliği, çalışanların iş arkadaşlarından ve yöneticilerinden anında geri bildirim alma fırsatlarının azaldığı sanal bir çalışma bağlamında özel bir önem kazanabilir (Raghuram, 2001). Uzaktan çalışan bireylerin için iş kriterlerinin açık olması, ofisten çalışanlara göre yöneticilerinden anlık geri bildirim alma yönünden daha dezavantajlı oldukları için önemli sayılmaktadır. İş ile ilgili açık ve net değerlendirme kriterleri mevcut

olduğunda, uzaktan çalışanların kendilerini yönetme konusunda daha da etkin olabileceği belirtilmekte, bunun da performanslarının ve memnuniyetlerinin artmasına yol açacağı paylaşılmaktadır (van Zoonen, 2021). İş değerlendirme kriterlerinin açık olması, sanal çalışanların özerk olarak çalışabilme yeteneklerini geliştirdiği söylenmektedir, çalışanların kendi ilerlemelerini izleyebileceği ve performanslarını bağımsız olarak optimize etmek için gerekli ayarlamaları yapabilecekleri paylaşılmaktadır (Raghuram, 2001).

1.4. İŞ PERFORMANSI

İş performansı kavramı, bir kurumun hedefleri doğrultusunda çalışanlar tarafından gerçekleştirilen gözlemlenebilir davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Campbell, 1990). Başka bir deyişle performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi olarak tanımlanabilmektedir. Çalışanların performanslarını artırmak için iş performansının iyi anlaşılması endüstri ve örgüt psikolojisi açısından önemli sayılmaktadır (Motowidlo, 2003). İş performansını oluşturabilecek tek bir çıktıdan, tek bir faktörden veya tek bir etkenden bahsetmek mümkün değerlendirilmemektedir (Campbell, 1990). Literatürde iş performansının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu konusunda anlaşma olduğu söylenebilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993; Campbell vd.1996).

Literatürde performansın tanımı yapılırken iki açıdan ele alındığı belirtilmektedir, bu iki açı davranışsal ve sonuçsal olarak değerlendirilmektedir (Sonnentag & Frese, 2002). Bireylerin çalışırken sergiledikleri davranışlar performansın davranışsal boyutunu kapsamaktadır, örnek olarak bir araç parçasının montajını yapması, bilgisayar satışı yapması ya da okuma becerilerini öğretmesi çalışanların bireysel performanslarını oluşturan davranışları olarak değerlendirilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002). Özetle, organizasyonun hedefleri ile ilişkili olan, iş ile ilgili davranışlar performans olarak

değerlendirilebilmektedir. Bunun yanı sıra, sonuç ya da çıktı yönüyle el alınan performansta ise iş süreçlerinin sonuçları değerlendirilmektedir. Kişilerin davranışları dışındaki faktörlere de odaklandığı belirtilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002). Örnek olarak, bir öğretmen, öğrencilerine çok iyi bir şekilde okuma becerileri dersi anlatsa da (performansı davranışsal yönü) bir ya da iki öğrencisinin kendi bilişsel yetenekleri bakımında okuma becerilerini geliştirememesi (performansın çıktı yönü) performansı etkilemektedir (Sonnentag ve Frese, 2002). Sonuçlar, bir bireyin davranışının bir organizasyonun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olduğu veya onu engellediği bir süreç olarak tanımlanabilmektedir. Bunun da bireysel performansı dikkate alırken sonuçlara odaklanmayı çekici kılacağı belirtilmektedir (Motowidlo, 2003). Ancak sadece sonuçları ele alarak performansı tanımlayan bir yaklaşım, örgüt psikolojisi ve örgütsel davranış alanına yönelik olan çalışmalarda birey ve bireyin davranışları incelendiği için bütüncüllükten uzak kalacaktır. Bu doğrultuda, performans ile ilgili hem görevlere ve onların çıktıları bakımından olan değerlendirmeler hem de davranışsal faktörleri içeren sınıflandırmalar incelenecektir.

1.4.1. Campbell'ın Çok Faktörlü Performans Modeli

İş performansı, örgütsel hedefleri gerçekleştirmek için belirlenen rol bazlı davranışlar olarak tanımlanmakta ve bilgi, yetenek, beceri ve motivasyonun bileşimi olarak değerlendirilmektedir (Campbell vd., 1993). Campbell (1990) performansın sekiz davranışsal boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Bu davranışlar aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

1. İşe özgü görev yeterliliği; birinin bir işi diğer işlerden ayıran temel teknik gerekliliklerinin ne derecede iyi yaptığı üzerinden bir değerlendirmeyi içerir.
2. İşe özgü olmayan görev yeterliliği; birinin bir işe özgü olmayan, genel görevleri ne derece de iyi yaptığı değerlendirmesini içerir.
3. Yazılı ve sözlü iletişim; birinin herhangi boyuttaki bir kitleye kendini ne derecede iyi ifade ettiği değerlendirmesini içerir.

4. Çaba gösterme; birinin işle ilgili görevler üzerinde ne kadar yoğun ve ısrarla çalıştığına yönelik değerlendirmeyi içerir.
5. Kişisel disiplin sağlama, birinin olumsuz davranışlardan (kurallara uymama, devamsızlık vb.) kaçınmasına yönelik değerlendirmeyi içerir.
6. Ekip çalışmasına katkı; birinin başkalarına yardım etmesini ekip çalışmasında olumlu katkı sağlamasına yönelik değerlendirmeyi içerir.
7. Nezaret; birinin astlarını ne derecede etkilediğine yönelik değerlendirmeyi içerir.
8. Yönetim ve idare; birinin organizasyona yönelik kaynakları ne derecede etkin kullandığına yönelik değerlendirmeleri içerir.

1.4.2. Borman ve Motowidlo'nun Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Modeli

Literatür genelinde performansın çok boyutlu bir kavram olduğu kabul edilmektedir. Borman ve Motowidlo (1993), iş performansını oluşturan davranışların görev performansı ve bağlamsal performans olarak sınıflandırılabilceğini öne süren bir iş performansı modeli geliştirmişlerdir. Görev performansı, ürün üretme, mal satma, envanter elde etme, astları yönetme veya hizmet sunma gibi bir kuruluştaki temel işletme ve bakım faaliyetlerine katkıda bulunan davranışları içermektedir (Motowidlo ve Schmit, 1999). Görev performansı aynı zamanda organizasyonun teknik özüne doğrudan katkıda bulunan ve tipik olarak bir işçi işinin parçası olarak kabul edilen faaliyetleri içeren davranışlar olarak tanımlanır (Coleman ve Borman, 2000). Bağlamsal performans ise, teknik işlerin yürütülmesini daha geniş bir çerçevede, sosyal çevreyi de kapsayan davranışları da içerecek şekilde ele almaktadır.

Bağlamsal performans, organizasyonun etkinliğine katkı sağlayan işle ilgili psikolojik, sosyal ve örgütsel bağlamı içeren davranışlardır (Motowidlo, 2003). Bağlamsal davranışların, resmi olarak tanımlanmış işin bir parçası olmayan görevleri gerçekleştirmek için gönüllü olmayı ve görevlerin yerine getirilmesi için

organizasyondaki diğer kişilere yardım etmeyi ve onlarla iş birliği yapmayı içerdiği belirtilmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997).

Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal faaliyetleri beş kategoride tanımlamışlardır. Bunlar, tanımlı görevlerin dışındaki faaliyetleri gerçekleştirmeye gönüllü olmak, görevlerin başarılı bir şekilde tamamlanması için ekstra ilgi ve çaba göstermek, diğer bireylere yardım etmek ve dayanışmak, organizasyon kurallarını ve prosedürlerini kişisel olarak uygunsuz olsa da takip etmek, organizasyonun çıkarlarını düşünmek, savunmak ve onaylamaktır. İş performansı literatüründe, performansla ilgili davranışları tanımlayan farklı modellere değinilmiş olup, bu modellerden Campbell'ın modelinin davranışı tanımlayan bir içerik olması, Borman ve Motowidlo'nun modelinin organizasyonel sonuçları bakımından davranışları ele aldığı belirtilmektedir (Motowidlo, 2003). Bu çalışma kapsamında da iş performansı Borman ve Motowidlo'nun (1993) modelindeki gibi hem göreve özgü hem de bağlamsal davranışları içeren bir iş performansı modelidir.

1.5. KARIYER TATMİNİ

1.5.1. Kariyer Tanımı

Kariyer bireylerin iş hayatı içerisindeki yolculuğunu anlatan bir süreci ifade etmektedir. Yabancı kökenli bir kelime olmasından dolayı kariyer kavramını etimolojik olarak incelemek de faydalı olacaktır. Yabancı dillerindeki kökenlerine bakıldığında kariyer kelimesi Latince'de yol ve at arabası anlamlarına gelmekte, Fransızca'da ise yarış yolu anlamına gelmektedir. Yine İngilizce'de mesleki bir anlamı ifade etmektedir (Seçer ve Çınar, 2011). Bütün bu anlamlar üzerinden değerlendirildiğinde kariyer kavramı bir kişilerin bir yolculuğunu ifade eden bir süreci işaretlemektedir. Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanımla da ise kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak ifade edilmektedir. Sürekli bir değişimin ve gelişim olduğu, rekabetin her alana

yayıldığı günümüz iş dünyasında, kariyer kavramı hem çalışanlar hem de kurumlar için en önemli kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tarihsel açıdan incelendiğinde kariyer kavramının modern kamu hizmeti anlayışının geliştiği 16. Yüzyıldan başlayarak özellikle yine devlet memurları ile gelişme gösterdiği ve günümüze kadar süregeldiği belirtilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2015). Terminolojik olarak ilk kullanımının ise Anne Roe'nun yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" kitabında yer aldığı paylaşılmaktadır (Şimşek ve Çelik, 2015). Kariyer kavramı tanımlanırken; bireysel ve örgütsel olarak iki temel kapsamda açıklanabilmektedir. Bireysel açıdan bakıldığında, kişilerin hayat içerisinde elde ettikleri kazanımları gelişimleri ifade ederken (Arthur vd.,1989), örgütsel açıdan bakıldığında ise kariyer meslekler ve işler üzerinden ilerleyen yapısal bir süreç olarak gözükmektedir.

Geleneksel kariyer bakış açısı, kariyer yaklaşımını ilk kez örgütsel çerçevede ele alan, çalışan ile işveren arasındaki psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunu ele alan uzun dönemli ve yüksek derecede bağlılık gerektiren bir anlayış olarak ortaya çıktığı söylenmektedir (Şimşek ve Çelik, 2015). Geleneksel kariyer yaklaşımında, çalışanların temel beklenti ve motivasyonları, ücret, unvan, terfi, güç vb. iken yeni kariyer yaklaşımları daha psikolojik yönlerle dayanmaktadır, manevi tatmin, gelişme, bağımsızlık gibi (Gürbüz, 2019). Yeni kariyer yaklaşımlarına örnek olarak değerlendirilebilecek olan kariyer yaklaşımları, sınırsız kariyer, portföy kariyer ve bağımsız (protean) kariyer olarak değerlendirilmektedir. Yeni kariyer yaklaşımlarının çoğunlukla bireylerin kararları ve değerlendirmeleri ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür.

Sınırsız kariyer; tek bir örgüt içerisinde dikey yönlü olarak ilerlemeyi hedef alan geleneksel ya da sınırlı kariyer anlayışı yerine farklı kurumlardaki ve mesleklerdeki kariyer alternatiflerinin değerlendirildiği bir kariyer yaklaşımıdır (Hall, 2004 akt. Gürbüz, 2019).

Portföy kariyer; çalışanın tek bir kurumda tam zamanlı olarak çalışması yerine birden fazla kurumla dışarıdan iş yapması şeklinde tanımlanmaktadır (Çakmak Otkuoğlu, 2018 akt. Gürbüz, 2019).

Bağımsız kariyer; çalışanların kariyerlerini kurumlarının sunduğu çerçevede değil kendi istek ve arzuları doğrultusunda belirlediği kariyer anlayışı olarak tanımlanmaktadır (Gubler & Coombs, akt Gürbüz, 2019).

Yeni kariyer yaklaşımlarının çoğunun çalışanların kendi bireysel değerlendirmeleri ve istekleri ile şekillendiği söylenebilmektedir. Bu doğrultuda kariyerin tek boyutlu değil hem kurumların değerlendirmelerini içeren hem de bireylerin kendi değerlendirmelerini içeren çoklu bir yapıda olduğunu söylemek mümkündür.

1.5.2. Kariyerin Boyutları

Kariyer kavramının, gerçekçi ve objektif algılamalardan oluşan dışsal boyut ile subjektif değerlendirmelerin olduğu içsel boyuttan oluştuğu belirtilmektedir.

1.5.2.1. Kariyerin İçsel Boyutu:

Kariyerin içsel boyutu bireylerin kariyer gelişimleri ile ilgili olan kendi algılarını temsil etmektedir. Burada bireylerin kariyerleri ile ilgili kendi değerlendirmeleri ve kararları esas olarak alınmaktadır. Kariyer ile ilgili sübjektif kavramlar içsel boyutla ilişkilidir, bu kavramlar algılanan değer ve ihtiyaçlarla ilgili konuları içerdiği söylenmektedir (Ergeneli, 2014)

1.5.2.2. Kariyerin Dışsal Boyutu:

Kariyerin dışsal boyutunun, belli bir işe yönelik objektif olarak tanımlanmış ilerleme basamaklarını ifade ettiği söylenmektedir (Şimşek ve Çelik, 2015). Bireylerin organizasyon içerisindeki kendi değerlendirmelerinden bağımsız

buldukları konum olarak değerlendirilebilmektedir. Kariyer ile ilgili objektif kavramlar dışsal boyut ile ilgili olup, ücret, çalışanın pozisyonunun kurum içerisindeki yeri, iş tanımı, iş faaliyetleri olarak sayılabilmektedir (Ergeneli, 2014).

1.5.3. Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini kavramı, kişilerin işleri ve mesleki gelişimleri ile ilgili olarak sahip oldukları algı ve tutumlar olarak açıklanabilmektedir (Gattiker ve Larwood, 1988). Bireylerin kariyerlerine ilişkin olarak kendi öznel değerlendirmelerini içermesi bakımından kariyer tatmininin kariyerin içsel boyutunun bir parçası olduğunu söylenebilmektedir. Bireylerin, kariyerleri ile ilgili belirlemiş oldukları farklı hedeflere (gelir, gelişim, başarı) ve bu hedeflere ulaşma yolundaki ilerlemelere yönelik değerlendirmelerinden oluştuğu belirtilmektedir (Spurk vd. 2011). Kariyer tatmini, iki boyutta değerlendirilmekte olup, bunlardan ilkinin bireylerin kariyer başarıları ve kariyerlerinden elde ettikleri tatminin, ikincisini ise gelecekte ulaşmak istedikleri noktaya ve ilerlemeye yönelik umutlarının oluşturduğu belirtilmektedir (Nauta vd. 2009, akt. Sakal ve Yıldız, 2015).

Greenhaus ve arkadaşları (1990) kariyer tatmininde beş temel bileşen üzerinde durmuşlardır. Bunlar, kariyer başarıları, kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, gelir hedeflerine ulaşma derecesi, kendisi geliştirme hedeflerine ulaşma derecesi ve yeni beceri ve yetkinlik elde etme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Sakal ve Yıldız, 2015). Greenhaus ve arkadaşları tarafından geliştirilen kariyer tatmini yaklaşımının ve ölçeği literatür içerisinde kabul gören ve yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım olduğu belirtilmektedir (Spurk vd., 2011). Uzaktan çalışırken kariyer gelişimini devam ettirebilmek için sürekli öğrenmeyi, etkili iletişimi ve iş birliğini devam ettirmek önemli görülmektedir (Yarberry ve Sims, 2021). Uzaktan çalışma sürecinde kariyer tatminini ele alırken, Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi bireylerin kariyer gelişimlerini açıklayan önemli bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Yarberry ve Sims, 2021). Bandura tarafından sunulan Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisi, başkalarıyla bağlantı kurmanın önemini vurgulamaktadır. İletişim, topluluk etkileşimi, mentorluk gibi bileşenler Sosyal Bilişsel Öğrenme Teorisinin temelini oluşturan faktörlerden sayılabilmektedir (Bond ve Blevins, 2020).

Uzaktan çalışma sürecinde topluluk etkileşiminin, iletişimin ve mentorluk ilişkilerinin zorlaşması öğrenmeyi etkileyeceğinden kişilerin kariyer gelişimleri üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olacaktır. Kariyer gelişimini sağlayamayan bireylerin kendi kariyerleri ile ilgili tatminleri de etkilenecektir.

1.6. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmanın önceki bölümlerinde araştırmanın amacı ve kapsamına değinilmiş ve araştırma modelinde yer alan değişkenler tanıtılmıştır. Bu bölümde araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkiler literatürdeki önceki çalışmalar ve ilgili teoriler ışığında değerlendirilerek araştırma hipotezleri paylaşılacaktır. Değişkenler arası ilişkiler ele alınırken kariyer tatmini ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların az olmasından dolayı bu ilişki uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü üzerinden incelenecektir.

1.6.1. Teknostres ve İş Performansı İlişkisi

Teknostres ile ilgili literatür incelendiğinde teknostresin bireylerin performansları ve üretkenlikleri üzerinde olumsuz etkileri olabileceği görülmektedir (Taraftar vd., 2007). Taraftar ve arkadaşları (2014) tarafından satış profesyonelleri üzerinde yapılmış olan çalışmada, teknostresin satış profesyonelinin yenilikçilikleri ve performansları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmadaki araştırma modeli doğrultusunda, teknostres yaratıcıları ile satış performansı arasındaki, teknostres yaratıcıları ve teknoloji destekli inovasyon arasındaki ve teknoloji destekli inovasyon ile teknoloji destekli performans arasındaki ilişkileri ele almış olup, teknostres yaratıcıları ile satış performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Taraftar ve arkadaşları (2014) teknostres ve performans ilişkisini değerlendirirken Sosyal Bilişsel Teori (Social Cognitive Theory) (Bandura, 1982) üzerinden bir ilişki kurmuşlardır. Sosyal Bilişsel Teori, bireylerin belirli bir görevi ne kadar iyi yerine getirebileceğine dair inançlarının, o göreve yönelik tutumlarını şekillendirdiğini ileri sürmektedir. Özellikle, kişinin

belirli bir davranışı veya görevi yerine getirme yeteneğine sahip olduğuna dair inancının, bireyin o görevi yerine getirmeye ilgili tepkilerini şekillendirdiği ortaya konulmaktadır (Tarafdar vd., 2014). Bu doğrultuda teknostres ve iş performansı ilişkisi değerlendirildiğinde, teknostres yaşayan kişilerin görevleri yerine getirebileceklerine dair bilişsel tutumu sergilemelerinin zorlaşacağı ve bunun da iş performansları üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olacağı değerlendirilmektedir.

Brooks ve Califf (2017) tarafından yapılan, sosyal medya kaynaklı teknostresin Bilgi Teknolojileri profesyonellerinin iş performansı üzerindeki etkisi ve iş özelliklerinin düzenleyici rolüne ilişkin araştırmada, sosyal medyanın neden olduğu teknostresin iş performansı ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Brooks ve Califf teknostres ve performans ilişkisini Kişi-Çevre Uyumu Teorisi (Person-Environment Fit Theory) üzerinden açıklamışlardır. Kişi-çevre uyumunun, stresi incelemek için en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biri olduğu paylaşılmakta olup, kişi-çevre uyumu insanlar ve çevreleri arasındaki denge ilişkisi olarak tanımlanmaktadır (Ayyagari vd, 2011; Edwards, 1991 akt. Brooks ve Califf, 2017). Bu doğrultuda kişi-çevre uyumu sağlandığında olumlu çıktılar söz konusu olurken kişi-çevre uyumu sağlanmadığında olumsuz çıktılardan söz edilmektedir (Brooks ve Califf, 2017). Teknostres yaşayan bireylerin uyum konusunda zorluk yaşaması, uzaktan çalışmaya uyumları çerçevesinde de değerlendirilebilmektedir. Teknostres yaşayan bireylerin çevre uyumlarını yakalayamamalarının iş performanslarını da olumsuz olarak etkileyeceği değerlendirilmektedir.

Li ve Wang (2020) tarafından, belirli teknostres engelleyicileri ve yaratıcıları (tekno-aşırı yük, tekno-karmaşıklık, tekno-güvensizlik ve tekno-belirsizlik) arasındaki ilişkileri ve bunların yüksek öğretimdeki üniversite öğretmenlerinin iş performansları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. 312 üniversite öğretmeni üzerinde yapılan araştırma neticesinde, teknostres yaratıcılarından tekno-karmaşıklık ve tekno-güvensizliğin iş performansları üzerinde olumsuz bir etkiye

sahip olduğu ortaya konulmuş ancak, teknostres yaratıcılarından tekno-aşırı yük iş performanslarıyla olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Cahapay ve Bangoc II (2021) tarafından Filipinler’de 2.272 öğretmen üzerinde, Covid-19 pandemisinde yapılan araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerden daha yüksek düzeyde teknostres yaşayanların, daha düşük düzeyde iş performansı gösterdikleri ortaya konmuştur.

Literatür genelinde teknostres ve iş performansı ilişkisine yönelik yapılmış çalışmalar dikkate alındığında, teknostresin bireylerin iş performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacağı değerlendirilmektedir. Teknostres ve iş performansı ilişkisinin teorik alt yapısı, stresin doğasını ve sonuçlarını anlamada hem kişinin hem de çevrenin önemini odağa alan Kişi-Çevre Uyumu Teorisi’ne dayandırılmaktadır. French (1974) Kişi-Çevre Uyumu Teorisini stresin kişiden veya çevreden ayrı ayrı değil, bunların birbirleriyle olan uyumsuzluklarından kaynaklandığına dayandırmaktadır. Kişi-Çevre Uyumu Teorisi bireylerin sergiledikleri davranış, tutum ve iyi oluş halinin kişi ve çevre tarafından ortaklaşa belirlendiğini sunmaktadır (Edwards vd., 1998). Temelde kişi ve çevreyi iki bileşen olarak ele alan teori, bu temel kavramları üç farklı konsept ile ayırtmaktadır. Bunlardan ilki, insan ve çevre arasındadır. Bu ayırım, kişi-çevre uyumunun kavramsallaştırılması için bir ön koşuldur ve kişi ile çevre arasındaki karşılıklı nedenselliğin incelenmesi için temel sağladığı paylaşılmaktadır (Edwards vd., 1998). İkinci ayırmada ise, kişi çevre uyumu, kişi ve çevrenin nesnel ve öznel temsilleri arasındaki ilişkilere dayandırılmaktadır. Detay olarak anlatılmak istenirse, nesnel kişi, kişinin gerçekte var olan özelliklerine atıfta bulunurken, öznel kişi, kişinin kendi niteliklerine (yani, kişinin öz kimliğine veya benlik kavramına) ilişkin algısını ifade etmektedir (Edwards vd., 1998). Aynı durum, çevrenin nesnel ve öznel durumu için de geçerlidir, nesnel çevre kişiden bağımsız olarak var olan çevre iken öznel çevre, kişinin algıları ile şekillenen çevre olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü ayırım iki tür kişi-çevre uyumunu birbirinden ayırır. Birincisi, çevrenin talepleri ile kişinin yetenekleri arasındaki uyumu içerirken, ikinci kişi-çevre uyumu, kişinin ihtiyaçları ile kişinin ihtiyaçlarına uygun çevredeki malzemeler arasındaki eşleşmeyi gerektirir. Bu noktaya kadar,

Kişi-Çevre Uyumu Teorisine ilişkin genel bilgiler paylaşılmış olup teknostres bağlamında ele alındığında, kişi-çevre uyumu, Brooks ve Califf (2017)'in çalışmasında yer aldığı şekilde kişi-teknoloji uyumu açısından değerlendirilmiştir. Teknoloji kaynaklı taleplerin kişi tarafından karşılanamaması, kişi teknoloji uyumsuzluğunu oluşturmakta ve bu da strese sebep olmaktadır. İş performansının da bu uyumsuzluk neticesinde olumsuz yönde etkileneceği değerlendirilmektedir. Özetle, Kişi-Çevre Uyumu Teorisinden yola çıkılarak, çalışanların teknoloji ile yaşadıkları uyumsuzluğun, iş süreçleri kapsamındaki görevleri ve diğer örgütsel katkıları sağlayamamalarına sebep olacağı düşünülmektedir. Yukarıda ilişkisi değerlendirilen iki değişkenle ilgili Türkiye genelinde yapılan çalışma sayısının az olması bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesinin önemini ortaya çıkarmaktadır. Teknostres ve iş performansı ile ilgili incelenmiş olan çalışmalar ve ilişkilendirilmiş teori doğrultusunda geliştirilmiş olan hipotez aşağıdaki gibidir.

H1: Teknostres ile iş performansı arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

1.6.2. Teknostres ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Rolü

Çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği gibi uzaktan çalışma için birçok farklı tanımlama yapılmaktadır. Evden çalışma, dağıtılmış çalışma, uzaktan çalışma, mobil çalışma ve herhangi bir yerden çalışma gibi birkaç benzer terim kullanılmıştır. Bu terimler sıklıkla birbirinin yerine kullanılsa bu tanımların ortak noktasını bilgi teknolojileri temelli çalışma biçimi olmaları oluşturmaktadır. Günümüzde bilgi teknolojilerinin kullanımı uzaktan çalışmanın kaçınılmaz bir parçası haline almıştır. Bilgi teknolojilerinin yoğun kullanımının kişiler üzerinde belirli bir stres yaratabileceği de yine araştırmalar ile ortaya konmaktadır. Bu sebeple teknoloji kaynaklı stres yaşayan kişilerin bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı uzaktan çalışma şekline uyum sağlamakta zorlanacakları düşünülmektedir. Kişilerin yaşadıkları teknostres düzeylerinin uzaktan çalışmaya

olan uyumları üzerindeki etkisinin araştırılması hem bireylerin çalışma hayatı kaynaklı stres düzeylerinin anlaşılması hem de uzaktan çalışma modellerinin hayatımızın bir parçası haline geldiği iş dünyası için aydınlatılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Uzaktan Çalışma sürecinde, çalışanların bireysel performanslarının izlenmesi ve düzenli bir performans ölçümünün yapılması zorlaşmaktadır. Kişilerin etkileşimin kısıtlanmasından dolayı örgüt kültürü ve örgüt performansı da bu durumdan etkilenecektir. Uzaktan çalışmaya uyum sağlayamayan çalışanların, kendi iş süreçlerini yürütmeleri, yönetici görüşü almamaları, iş arkadaşların kopuk olmaları riskleri doğrultusunda iş performansı çerçevesindeki bileşenleri sergilemelerinin zorlaşacağı düşünülmektedir. Teknostresin uzaktan çalışmaya etkisi ve bunun da iş performansına olan toplam etkisi bakımından literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu kapsamda bir çalışma örneğine rastlanmamıştır. Ancak benzer ilişkileri inceleyen çalışmalar incelenmiştir.

Spagnoli ve arkadaşları (2020) tarafından yapılan çalışmada tamamen evden veya hem evden hem işyerinden hibrit olarak çalışan 339 idari üniversite çalışanından oluşan bir örnekleme otoriter liderliğin rolü araştırılmıştır. Bununla birlikte çalışmada işkoliklikle teknostres arasındaki ilişkide yöneticinin düzenleyici etkisi araştırılmak istenmiştir. Araştırma hipotezlerinden yüksek düzeyde otoriter liderliğin ve işkolikliğin teknostresi artıracığı hipotezi Kendi Kaderini Tayin Etme Teorisi ile (Self-Determination Theory) ile ilişkilendirilmektedir. Bu ilişki kapsamında, otoriter liderlik, kendi kaderini tayin hakkını sınırlayan eylemler yoluyla, uzaktan çalışmada bilgi iletişim teknolojileri aracılığıyla sağlanan kontrol biçimleriyle çalışanların özerkliklerini baltalayacağı ve işkolikliğin teknostres gibi olumsuz bir sonuç üzerindeki etkisini artıracığı savunulmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Covid-19 sürecinde uzaktan çalışmış kişiler üzerinden otoriter liderlik davranışlarının işkolikliği artırarak kişilerin teknostres seviyelerini de artırdığı ortaya konmuştur. Bu araştırmadan yola çıkılarak, uzaktan çalışma kapsamında değişen koşullar sebebiyle kişiler üzerindeki stres faktörlerinin artacağı ve bunun da yine olumsuz sonuçlara sebep olacağı değerlendirilebilmektedir. Gabr ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan

çalışmada, Mısır'daki Menoufia Üniversitesi'ndeki üniversite personeli arasında teknostres ve uzaktan sanal çalışma ortamının zorlukları incelenmiştir. Uzaktan çalışan personelin demografik özellikleri ile teknostres düzeyleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiş olup, daha yüksek akademik derecelere sahip kıdemli personelin, teknostresin üç boyunda daha yüksek seviyeye sahip olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek teknostres yaşadıkları ortaya konmuştur.

Taşer ve arkadaşları (2022) tarafından yapılan çalışmada, teknostres ve yalnızlık ile uzaktan e-çalışma arasındaki ilişkiyi keşfetmek amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye'de finansal hizmetler sektöründe çalışan 202 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir, Araştırma hipotezlerinden teknostres ile uzaktan e-çalışma arasında negatif yönlü ilişki olduğu hipotezi, araştırma kapsamında desteklenmiştir. Araştırmada bir kurum çalışanların uzaktan e-iş deneyimine destek sağlarsa, bunun çalışanların kaynaklarını ve iş stresleriyle başa çıkma becerilerini geliştirebileceği değerlendirilmektedir (Taşer vd., 2022). Uzaktan e-çalışma deneyimlerinden memnun olan çalışanların, daha düşük teknostres seviyeleri olabileceği yine araştırma kapsamında belirtilmektedir. Teknostres, uzaktan çalışmaya uyum ve iş performansı ilişkisi teorik altyapısı yine Kişi-Çevre Uyumu Teorisine dayandırılabilir. Uzaktan çalışmaya uyum teknostres ile iş performansı arasında bu ilişkinin etkisini artıran veya azaltan bir kaynak olarak değerlendirilebilmektedir. Özellikle kişilerin birbiriyle etkileşimlerinin önemli olduğu inovatif beklentilerin olduğu iş süreçlerinde uzaktan çalışmaya uyum sağlayabilmek yani çevreye uyum gösterebilmek çalışanlar için önemli bir destek unsuru olacaktır. Bütün bu değerlendirmeler doğrultusunda, teknostres ile iş performansları arasında uzaktan çalışmaya uyumun bir aracılık etkisi olduğu değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda önerilen hipotez aşağıda paylaşılmaktadır.

H2: Teknostres ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.

1.6.3. İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı İlişkisi

Raghuram ve arkadaşları (2001) tarafından gönüllü sanal çalışma programı sunan bir telekomünikasyon kuruluşundaki 756 sanal çalışan üzerinde yapılan araştırmada çalışanların sanal çalışmaya olan uyumlarını etkileyen faktörler keşfedilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında farklı iş süreçlerinden farklı seviyelerden çalışanlar seçilmiştir. Araştırma tasarımında sanal çalışmaya uyumu etkileyebilecek işle ilgili yapısal faktörler, bağımsızlık ve değerlendirme kriterlerinin açıklığı seçilmiştir. Sanal çalışma sürecinde, işlerini yerine getirirken diğer sanal çalışan arkadaşlarına bağımlı olan çalışanların zaman baskısı, kontrol kaybı ve kişisel verimlilikte düşüş yaşayabilecekleri belirtilmektedir (DeSanctis, Staudenmeyer & Wong, 1999 akt. Raghuram vd.,2001). Değerlendirme kriterlerinin açıklığı ele alındığında ise, kriterlerin netliği sanal çalışanların performansını yönlendirebilecek ve güçlendirebilecek geri bildirimler için anahtar olarak görülmektedir. Kriterlerin açık olması, sanal çalışanların özerk olarak çalışma yeteneklerini geliştireceği belirtilmektedir, çalışanlar ilerlemelerini izleyebilir ve performanslarını bağımsız olarak optimize etmek için gerekli ayarlamaları yapabilecekleri belirtilmektedir. Özetle, kriterlerin açık olmamasından kaynaklanan belirsizlikler, sanal çalışanların performanslarını baltalayan ve sonuç olarak örgütsel ilişkilerini azaltan hedefleri istemeden takip etmelerine yol açabileceği paylaşılmaktadır. Araştırma neticesinde işle ilgili yapısal faktörlerin uzaktan çalışmaya uyumu etkilediği ortaya konmuştur. Bu faktörler ile üretkenlik ve performans ile kurulan ilişki de sanal çalışmaya uyumun nihai bir sonucu olacağı değerlendirilebilmektedir.

Benzer kapsamda yapılan bir diğer çalışma ise van Zoneen ve arkadaşlarının Covid-19 Pandemisi esnasında yürütmüş oldukları uzaktan çalışmaya uyumu etkileyen faktörlerin araştırılması üzerine olmuştur. Araştırma kapsamında, çalışanların uzaktan çalışmaya ne ölçüde uyum sağlayabildiği, bireysel sonuçlar ve kurumsal sonuçlar için önemli olduğu vurgulanmakta olup, kurumsal sonuç

olarak da performans işaret edilmektedir. Uzaktan çalışmayı etkileyen faktörler incelenirken yapısal faktörler olarak iş bağımsızlığı ve iş kriterlerinin açıklığı ele alınmıştır. Açık ve net kriterlerin, uzaktan çalışanların performanslarına rehberlik etmek için önemli bir faktör olduğu paylaşılmaktadır. Araştırma sonucu olarak işin yapısal faktörlerinin, çalışanın uzaktan çalışmaya uyumu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Araştırmadan yola çıkılarak, uzaktan çalışmaya uyum sağlayan çalışanların da performanslarının olumlu yönde etkileneceği değerlendirilmektedir.

Elshaiekh ve arkadaşları (2018) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, uzaktan çalışmanın çalışanlara şirket kurallarından ve politikalarından biraz daha bağımsız olmasının sağlanmasının onların yaratıcılıklarını artıracak ve işlerinde yeterliliği sağlamak için farklı teknikler geliştirecekleri paylaşılmaktadır. Performans üzerinde çalışan araştırmacılar farklı bakış açıları üzerinden performansı değerlendirmişlerdir (Sonnentag ve Frese, 2002). Bu bakış açıları üç temel başlıkta özetlenebilmektedir. Bireysel farklılıklar bakış açısı, kişilerin bireysel özelliklerini ele almaktadır, durumsal bakış açısı performansı etkileyen durumları ele alarak değerlendirmektedir, performans düzenleme bakış açısı ise performansı süreç özelinde ele almaktadır (Sonnentag ve Frese, 2002). Durumsal bakış açısında, hangi durumların bireylerin performansını etkilediği ele alınmaktadır, bu noktada iş yeri ile ilgili özellikler ve motivasyonu etkileyen durumlar değerlendirilmektedir (Sonnentag ve Frese, 2002). Durumsal faktörlerden işin yapısı ile performans ilişkisi, İş Uyum Teorisi (Work Adjustment Theory) (Dawis ve Lofquist, 1984) doğrultusunda değerlendirilmektedir. İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş kriterlerinin açıklığı iş performansı ile birlikte ele alındığında, çalışanların iş süreçlerinde bağımsız olmaları ve iş kriterlerinin açık olması işleri ile uyum sağlamasına ve bunun sonucunda da performanslarının artacağını önermektedir. Bireylerin iş süreçlerindeki bağımsızlığının ve iş kriterlerinin açık olmasının, bu koşullara bireyin adapte olmasının iş performansını olumlu etkileyeceği değerlendirilmektedir.

H3: İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H4: İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

1.6.4. İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi

Normal şartlar altında çoğu çalışan, günlük rutinde işlerinin performansı ile ilgili bilgileri çok sayıda farklı kaynaktan elde edebilmektedir. İşyerinde çalışırken, karşılaşılan günlük normal temaslar, standart örgütsel iletişimi tamamlama, diğer insanları işlerini yaparken gözlemlenme, kendi davranışlarını da bu gözlemlerden sonra diğerlerini referans alarak modelleme, çeşitli koşullar altında diğer insanlara ne olduğunu ve nasıl tepkiler verildiğini görme, söylentiler duyma ve sözsüz hareketleri algılama gibi birçok farklı kaynaktan bilgi toplanabilmektedir (Shamir ve Salomon, 1985). Bütün bu toplanan bilgiler, çalışanların kendi iş yapılarına ve iş yerlerindeki davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Kendi performanslarını bütün bu bilgi ve gözlemler neticesinde sergilerken, uzaktan çalışma ile bu tarz ofis ortamında elde edilen bilgilere ulaşmanın zorlaşması çalışanların performanslarının üzerinde olumsuz bir etkiye sebep olacağı düşünülmektedir.

İş Uyum Teorisi (Work Adjustment Theory) birey ve çevre arasındaki uyuma dayanmaktadır. Karşılıklı olarak beklentilerin karşılanması olarak tanımlanmaktadır (Dawis vd., 1968). İşleri ile ilgili belirsizliğe sahip kişilerin uyumlanmalarının zorlaşacağı ve uzaktan çalışmada sorun yaşayacakları ön görülmektedir. Uzaktan çalışmaya uyum sağlayamayan çalışanlar hem bireysel hem örgütsel anlamda olumsuz çıktılara sebep olacaklardır. İş süreçlerinin uzaktan çalışma ile değişime uğraması ile birlikte, işin yapısına ilişkin olarak

çalışanların bağımsız olmalarının uyum sağlamalarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Bununla birlikte iş kriterlerinin açık ve net olması çalışanların çalışma süreçlerindeki uyumlarını etkileyecek ve bu da iş sonuçlarına etki edecektir. Bu doğrultuda işin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi olduğu aşağıdaki hipotezler ile öne sürülmektedir.

H5: İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.

H6: İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.

1.6.5. Teknostres ve Kariyer Tatmini İlişkisi

Bu çalışmanın literatüre katkılarında biri de teknostres ve kariyer tatmini ilişkisini ele alıyor olmasıdır. Literatür araştırması yapıldığında, teknostres ve kariyer tatmini ilişkisine yönelik çalışmaya rastlanılamamıştır. Bu iki değişkene yönelik araştırma bulunmamasına rağmen, bu çalışmada, teknostres ve kariyer tatmini ilişkisi uzaktan çalışmaya uyumun aracılığı ile araştırma modeline dahil edilmektedir. Uzaktan çalışma esnasında iş süreçlerinin çoğunlukla bilgi iletişim teknolojileri üzerinden yürütülmesi, bu konuyla ilgili olarak teknoloji kaynaklı stres yaşayanların kariyer gelişimlerini de olumsuz etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bu doğrultuda literatürdeki, teknostres ve kariyer ile çalışmalar taranmış olup, araştırma modeli kapsamında bu çerçevede ele alınacaktır. Kariyer tatmini direkt bir değişken olmasa da kariyer ile ilgili olarak; Carlotto ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan bir çalışmada, BT profesyonelleri arasında teknostres boyutları, kariyer taahhüdü, yaşam doyumu ve iş-aile etkileşimleri arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Brezilyalı 234 kişi üzerinde yapılan araştırma kapsamında cinsiyet, yaş ve çalışma süresi gibi değişkenler de dikkate alınmıştır. Araştırmanın bulgularından, iş-aile ve aile-iş

çatışmalarının artan tekyorgunluk ve teknokaygı ile ve azalan kariyer dayanıklılığı ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Kumar ve arkadaşları (2013) tarafından Bilgi Teknolojileri çalışanları ile yapılan çalışmada, BT uzmanları arasında teknostresin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini bulmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, araştırma hipotezleri desteklenmiş ve teknostresin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aktan ve Toraman (2022) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin COVID-19 döneminde uzaktan eğitimde yaşadıkları teknostres düzeylerini belirlemek ve bu teknostres düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin uzaktan eğitimde yoğun teknoloji kullanımına maruz kaldıkları, bunun yaşamlarını ve performanslarını olumsuz etkilediği, iş yüklerinin arttığı ve eğitimde modern teknolojilere uyum sağlamak için çok daha fazla çaba sarf etmek zorunda kaldıkları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu, kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin teknostres düzeylerini etkileyen temel faktörlerden öğretmenlerin cinsiyeti ve çalıştıkları kurum türünün anlamlı bir fark yarattığı belirlenmiştir. Literatürde yer alan teknostres ve kariyer tatmini ile benzer değişkenlerle ilişkili çalışmalar değerlendirildiğinde teknostresin kariyer tatmini ile negatif yönde bir ilişkisi olacağı öne sürülmektedir.

H7: Teknostres ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

1.6.6. Teknostres ile Kariyer Tatmini Arsındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi

Bir üst başlıkta belirtilen ilişki gibi araştırma kapsamında önerilen bu ilişki modeli, araştırmanın katkı sağlayacağı noktalardan biri olarak değerlendirilmektedir. Literatürde benzer bir ilişki modelinin incelendiğine yönelik bir sonuca ulaşılamamıştır. Teknostres ve kariyer tatmini ilişkisine paralel olarak, bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun da bir aracılık rolü üstleneceği

değerlendirilmektedir. Teknostres ve Kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyum sağlamanın aracılık rolü Kişi-Çevre Uyum Teorisi çerçevesinde değerlendirilebilmektedir. Bireylerin stres yaşamaları çevre ile olan uyumlarını yani bu ilişkide uzaktan çalışmaya olan uyumlarını etkileyecek ve bunun neticesinde de kariyerlerine yönelik tutumları olumsuz etkilenecektir. Teknostres yaşayan kişilerin kariyer tatminlerinin uzaktan çalışmaya uyum sağlayamamalarından dolayı negatif yönde etkileneceği araştırma kapsamında öne sürülmektedir.

H8: Teknostres ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.

1.6.7. İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini İlişkisi

Uzaktan çalışma getirdiği esneklik ve kolaylıkların yanı sıra bazı noktalarda çalışanlar için dezavantaj yaratabilmektedir. Park ve arkadaşları (2021) Covid-19 Pandemisinde uzaktan çalışan bireylerin psikolojik iyi oluşları ile kariyer gelişimleri üzerine yaptıkları çalışmada, uzaktan çalışmanın çalışanlar için dezavantaj yaratan konularını özetlemişlerdir. Çalışanlar için dezavantaj oluşturan konulardan ilki çalışanların fiziki ve zamansal olarak daha bağımsız çalışması ve iş çevresinden ayrı kalmaları olarak sunulmaktadır. Çalışanların işleri ile ilgili ilişkileri ve bunun tutumları üzerindeki ilişki İş Karakteristikleri Teorisi (Job Characteristics Theory) (Hackman ve Oldham, 1975) ile değerlendirilmektedir. İş karakteristikiği ile anlatılmak istenen çalışanların gerçekleştirdikleri işlerin doğası ve içeriğine yöneliktir. Hackman ve Oldham (1975) işin beş temel özelliği olduğunu belirtmiş ve bunları, işin farklı yetenekleri geliştirmesi, bütünlüğü, önemi, bağımsızlığı ve geri bildirim vermesi olarak tanımlamışlardır. İşle ilgili bu özellikler tamamlandığında bireylerin yüksek bir iş doyumuna, yüksek bir iş performansına ve yüksek motivasyona sebep olacağı belirtilmektedir (George ve Jones, 2012). Uzaktan çalışmada çalışanların işleri ile

ilişkili olarak onların işleri ile ilgili bağlarını artıracak şekilde iş süreçlerindeki bağımsızlıklarının artırılması ve iş kriterlerinin açıkça paylaşılması ile iş sonuçlarının olumlu yönde etkileneceği ve bunun da kariyerleri ile ilgili olumlu sonuçlar getireceği değerlendirilmektedir. Bu ilişki doğrultusunda, işin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığının kariyer tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki içerisinde olacağı hipotezi öne sürülmektedir.

Bu ilişki doğrultusunda da işin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı hipotezi öne sürülmektedir.

H9: İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H10: İşin Yapısal Faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

1.6.8. İşin Yapısal Faktörleri – Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini Arasındaki İlişkide Uzaktan Çalışmaya Uyumun Aracılık Etkisi

İş ile ilgili yapısal faktörler, uzaktan çalışmayı kolaylaştırabilecek veya önleyebilecek bir iş tanımıyla ilgili temel ön koşullar ve kurumsal beklentilerdir. İşin yapısal faktörlerinden en temel olanları işlerin bağımsızlığı ve iş kriterlerinin açıklığı olarak sayılabilmektedir. Bir iş bağımsız olarak yürütülebildiğinde ve bir iş için kriterler net olduğunda, çalışanlar işi uzaktan tamamlama yeteneklerinden daha emin olabilir ve bunun da uzaktan çalışmaya uyum sağlamayı kolaylaştırdığı söylenmektedir (van Zoonen, 2021). Covid-19 Pandemisinde uzaktan çalışmaya geçişin hızlı bir şekilde gerçekleşmesi, çalışanların gerçekleştirdikleri işlerin bağımsızlık düzeyleri ve gerçekleştirecekleri işlerin açıklığını önemli hale getirmiştir. Çalışanlarının işlerini aksatmadan devam ettirebilmeleri, uzaktan çalışmaya uyum sağlamalarına bağlı hale gelmiştir.

Yaptıkları işlerdeki bağımsızlık ve açıklık da uzaktan çalışmaya uyum göstermeleri için önemli bir faktördür. Etkileşimin daha kısıtlı olduğu bu çalışma modelinde bağımsız olunması ve iş kriterlerinin açık olması, çalışanların uzaktan çalışmada rahat etmelerini ve işlerini rahatlıkla gerçekleştirebilmelerini sağlamaktadır.

Bu doğrultuda, uzaktan çalışan kişilerin işleri ile ilgili yapısal faktörler olan bağımsızlık ile açıklığın etkilerinin anlaşılması önemli değerlendirilmektedir. Bu araştırma kapsamında da çalışanların işleri ile ilgili yapısal faktörlerin uzaktan çalışmaya uyumları üzerindeki etkisi anlaşılmalı istenmektedir. Akademik bir inceleme çalışmasında, bazı kişilerin uzaktan çalıştıkları süreçte yöneticilerinden planlanan takvim dışında da yönlendirme almaya ihtiyaç duyduğundan bahsedilmektedir (Elshaiekh vd., 2018). Öğrenciler üzerinde yapılmış olan araştırmada, staj gibi iş odaklı süreçlerini uzaktan bilgi iletişim teknolojileri ile gerçekleştiren öğrencilerin başarılı olabilmelerini, çalıştıkları bağlamı anlayabilmelerine, karmaşık görevleri parçalayabilmeleri ve eylemleri öncelik sırasına koyabilmeleri ve ardından görevi etkili bir şekilde tamamlayacak donanımına sahip olmak için hala ne yapmaları gerektiğine karar verebilmeleri gerektiği ortaya konulmaktadır. Yine aynı çalışmada, beceriklilik, kendi kendini yönetme ve bağımsızlık, öğrenciler için başarılı bir uzaktan çalışma için üç önemli özellik olarak belirtilmektedir (Bowen, 2020).

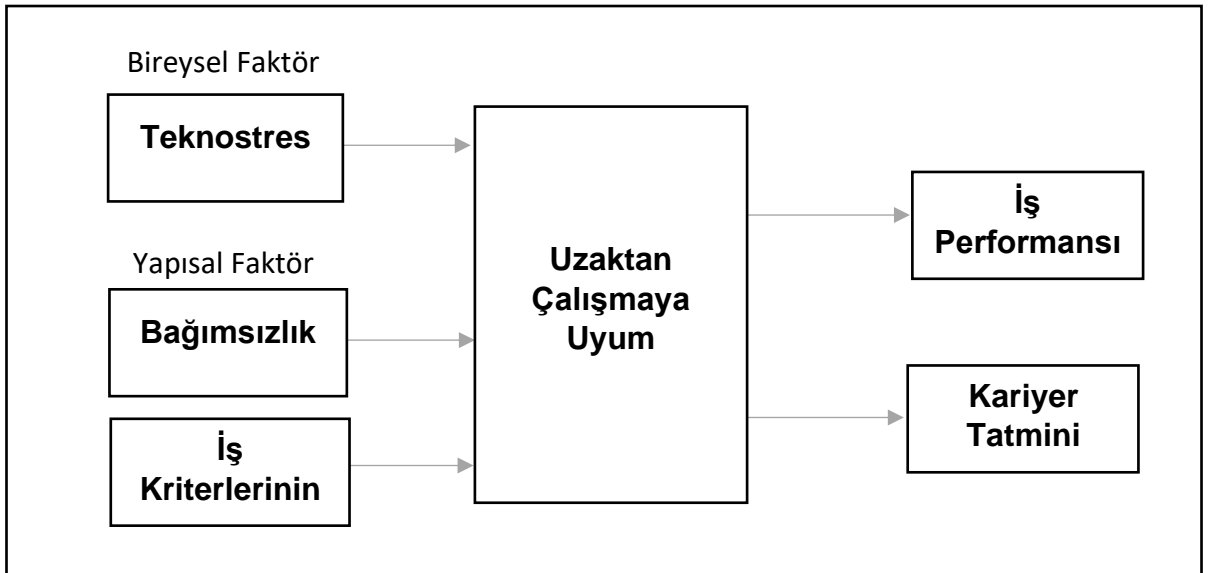
Uzaktan çalışan kişilerin kariyerleri ile ilgili araştırmalar daha kısıtlı kalmasından dolayı, bu araştırmada uzaktan çalışmaya uyum sağlayamayan bireylerin kariyer tatminlerinin de negatif olarak etkilenebileceği tahmin edilmektedir. Bu konunun aydınlatılmasının uzaktan çalışma ve kariyerle ilgili literatüre ve uzaktan çalışma esnasındaki kariyer yönetim süreçlerinin geliştirilmesi açısından iş yaşamına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda, uzaktan çalışma gerçekleştiren çalışanlara iş süreçlerinde bağımsız olmaları yönünde alan açılması, çalışanların iş süreçlerindeki karar verme yetkilerinin artırılmasının ve iş kriterlerinin açık olmasının kendilerinden beklenen sonuçları gerçekleştirme

noktasında daha etkili olabileceklerini düşündürmektedir. İş Uyum Teorisi ile temellendirilerek, çalışanların iş süreçleri ile ilgili bütünleşmeleri, kendilerinin işleri ile ilgili tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir. İşleri ile ilgili bu yapısal koşulların sağlanması çalışanların uzaktan çalışma koşullarına uyum sağlamalarına ve bunun neticesinde de kariyer tatminlerinin olumlu yönde etkileneceği değerlendirilmektedir, bu ilişkiler kapsamında da aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir.

H11: İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü vardır.

H12: İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü vardır.

1.7. ARAŞTIRMA MODELİ



2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmanın amacını bireysel bir faktör olarak teknostres ile durumsal bir faktör olarak işin yapısının bireylerin uzaktan çalışmaya olan uyumlarına ve bunun sonucunda da iş performansları ile kariyer tatminleri üzerindeki etkilerinin araştırılması oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, kurulan araştırma modeli çerçevesinde uzaktan çalışmaya uyumun da aracılık etkisinin araştırılması hedeflenmiştir. Bu araştırmada ele alınan konuların literatür bağlamında güncel konular olması, yapılan araştırmayı ve sonuçlarını önemli hale getirmektedir. Özellikle günümüzde esnek çalışma modellerine geçişin ve bu yöndeki taleplerin ivme kazanmış olması, bu alanla ilgili konuların aydınlatılmasını bir ihtiyaç olarak da karşımıza çıkarmıştır. Araştırmanın, araştırma modelinde yer verilen tüm değişkenlerin ilişkileri bakımından ve özellikle uzaktan çalışmayı bireylerin gösterdiği uyum bakımından ele alması sebebiyle hem iş hayatı için hem de literatür için önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada ele alınan değişkenlerin ve birbirleriyle olan ilişkilerin nesnel olarak ortaya konulabilmesi açısından, sosyal bilim anlayışlarından pozitivist bilim anlayışı benimsenmiştir. Pozitivist anlayışın benimsenmesi, araştırmada ele alınan konularla ilgili olarak kişisel farklılar yaklaşımından ziyade durumsal yaklaşım ile Covid-19 Pandemisi sürecinin bir resmini ortaya koymak açısından önemli değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda da araştırmada nicel analiz yöntemi benimsenmiş ve anket yöntemi ile belirli bir örneklemden veri toplanmıştır. Araştırma verisi toplanması amacıyla, dört farklı ölçeğin ve bir kişisel bilgi formunun yer aldığı anket hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçekler için Hacettepe Etik Kurul izni alınmıştır ve ölçekler ile ilgili detaylı bilgilere takip eden

bölümlerde yer verilmiştir. Yapılan araştırma doğrultusunda toplanmış olan veriler, IBM SPSS Statistics 22, IBM SPSS AMOS 23 Graphics ve Process Macro v4.2 F.Hayes, programları kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

2.1.1. Evren ve Örneklem

Bilimsel çalışmalarda evren, genel evren ve araştırma evreni olarak iki şekilde ele alınmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Genel evren tanımlanması kolay ancak ulaşılması güç olan evrendir, araştırma evreni ise ulaşılması ve genelleme yapılması daha kolay olan bir evren tanımlamasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018). Örneklem belirli bir evrendeki birimler arasından sistematik bir şekilde seçilen ve evreni temsil ettiği kabul edilen küçük bir temsil grubudur (Gürbüz ve Şahin, 2018). Çalışmanın genel evrenini, Türkiye’de Covid-19 Pandemisi sürecinde uzaktan çalışma gerçekleştirmiş tüm çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma evrenini ise Türkiye’de Covid-19 Pandemisi esnasında uzaktan çalışmaya isteğe bağlı olmadan dahil olmuş kamu ve özel sektör işyerlerindeki çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında Covid-19 Pandemisi süresinde isteğe bağlı olmadan uzaktan çalışma gerçekleştirmiş şirket çalışanlarından çevrimiçi uygulama üzerinden anket ile veri toplanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak, olasılıklı olmayan örneklem tekniklerinden kartopu örnekleme tekniğinden faydalanılmıştır. 01 Kasım 2022 ile 24 Kasım 2022 tarihleri arasında 206 kişiden, Google Forms üzerinden hazırlanan online anket uygulaması ile araştırma verisi toplanmıştır. Katılımcıların hepsi araştırmaya gönüllülük esasına göre ve kendi rızaları doğrultusunda katılım göstermişlerdir.

Örneklem sayısının araştırma yapılabilmesi açısından yeterliliği Tabachnick ve Fidell (2019) tarafından belirlenmiş $n > 8m + 50$ (m: değişken sayısı, n: örneklem sayısı) formülü ile hesaplandığında, $8 * 6 + 50 = 98$ sayısına ulaşılmaktadır. Yapılan araştırmada değişken olarak teknostres, bağımsızlık, iş kriterlerinin açıklığı, iş performansı, kariyer tatmini ve uzaktan çalışmaya uyum bulunmaktadır. Bu

doğrultuda örneklem sayısı uygun boyutta değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, AMOS analizlerinin de gerçekleştirilebilmesi açısından en az 200 katılımcıdan veri toplanması gerekmektedir (Kline, 2011). Araştırma analizlerinin gerçekleştirilmesi için iki kriterler göz önünde bulundurulduğunda örneklem sayısının yeterli olduğu değerlendirilmektedir. Araştırma örneklemini ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de paylaşılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerini anlayabilmek adına ankette yer alan kişisel bilgi formunda, araştırmaya katılan kişilerin genel demografik bilgilerini anlamak amacıyla 9 soru sorulmuştur. Bu sorular, cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan kurumun türü, çalışanın kurumdaki pozisyonu, görev süresi, mesleki deneyim süresi ve covid öncesinde de uzaktan çalışma yapıp yapmadığı ile ilgilidir. Katılımcılara ait demografik bilgiler incelendiğinde, katılımcıların %60,7’sinin (n=125) kadın katılımcılardan oluştuğu, erkek katılımcıların oranının ise %39,3 (n=81) olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, %50,5’inin (n=104) bekar olduğu, %46,6’sinin (n=96) evli olduğu ve %2,9’unun (n=6) medeni durumunu paylaşmayı tercih etmediği görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında, 20-25 yaş aralığında %8,7’sinin (n=18), 26-30 aralığında %32,5’inin (n=67), 31-35 aralığında %31,1’inin (n=64), 36-40 aralığında %11,2’sinin (n=23), 41-45 aralığında %5,8 (n=12), 46 ve üstünde ise %2,9’unun (n=6) bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyleri incelendiğinde, lisans mezunlarının oranının %48,1 (n=99), lisansüstü dereceye sahip olanların %37,4 (n=77), doktora derecesine sahip olanların %9,7 (n=20), bu üç eğitim derecesi dışında kalan diğer seçeneğini seçen katılımcı oranının %4,9 (n=10) olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kurumlara bakıldığında, %24,8’inin (n=51) kamu sektöründe, %75,2’sinin (n=155) özel sektörde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki seviyelerine bakıldığında, %6,8’inin (n=14) üst kademe yönetici, %26,7’sinin (n=55) orta kademe yönetici, %66,5’inin (n=137) ise normal çalışan olduğu görülmektedir. Katılımcılardan %41,7’si (n=86) Covid-19 Pandemisi öncesinde uzaktan çalışma gerçekleştirmiş olup, %58,3’ü (n=120) Covid-19 Pandemisi öncesinde uzaktan çalışma gerçekleştirilmemiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	125	%60.7
Erkek	81	%39.3
Medeni Durum		
Bekar	104	%50.5
Evli	96	%46.6
Bilinmiyor	6	%2.9
Yaş Aralığı		
20-25	18	%8.7
26-30	67	%32.5
31-35	64	%31.1
36-40	23	%11.2
41-45	12	%5.8
46 ve üstü	6	%2.9
Eğitim Düzeyi		
Lisans	99	%48.1
Lisansüstü	77	%37.4
Doktora	20	%9.7
Bilinmiyor	10	%4.9
Çalışılan Kurum		
Kamu Sektörü	51	%24.8
Özel Sektör	155	%75.2
Kurumdaki Pozisyon		
Üst Kademe Yönetici	14	%6.8
Orta Kademe Yönetici	55	%26.7
Çalışan	137	%66.5
Covid-19 Öncesi Uzaktan Çalışma Deneyimi		
Evet	86	%41.7
Hayır	120	%58.3

2.1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, Covid-19 Pandemisinde isteğe bağlı olmadan uzaktan çalışmaya geçmiş bireylerden nicel araştırma yöntemlerinden anket uygulaması ile veri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket, 5 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünü teknostres ölçeği, ikinci bölümünü uzaktan çalışmaya uyum ölçeği, üçüncü bölümünü kariyer tatmini ölçeği, dördüncü bölümünü performans ölçeği ve son bölüm olan beşinci bölümünü ise kişisel bilgi formu oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden Teknostres Ölçeği, Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği ve Kariyer Tatmini Ölçeği için Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Türkçeye çevirme çalışması standart olarak kullanılan uluslararası yöntemlerle araştırmacı ve danışmanı tarafından gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk sayfasında katılımcılar için aydınlatma metni verilmiş olup, araştırmanın konusu ve veri toplama amacından bahsedilmiştir. Katılımlarının gönüllük esasına dayandığı kendilerinden ayırt edici hiçbir bilginin istenmediği belirtilmiştir. Son olarak da araştırmacı ve danışmanı ile ilgili iletişim bilgileri paylaşılmıştır.

2.1.2.1. Teknostres Ölçeği

Bireylerin yaşadıkları teknostresi ölçümlemek için Tarafdar ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ve beş boyuttan oluşan Teknostres Ölçeği (Technostress Scale) kullanılmıştır. Teknostres Ölçeği'nde yer alan boyutlar, Teknolojik Fazla İş Yükü (5 madde), Teknolojik İstila (4 madde), Teknolojik Karmaşıklık (5 madde), Teknolojik Güvensizlik (5 madde), Teknolojik Belirsizlik'tir (4 madde). Teknostres Ölçeği için ölçeğin orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Çeviri çalışmasında ilk olarak, iki farklı araştırmacı tarafından ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılmış sonrasında yapılan iki çeviri karşılaştırılmış ve ortak tek bir çeviri oluşturulmuştur. Ortak çeviri tekrardan alanda uzman bir araştırmacı tarafından İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal dilindeki versiyonu ile bu çeviri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Son

aşamada çevirinin uyumluluğu doğrultusunda, çevrilen ifadeler için fikir birliğine varılmış ve ölçek kullanılmıştır. Ölçekte, 5'li Likert tipi skala (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmış ve ifadeler bu skala üzerinden değerlendirilmiştir. “Bu teknoloji beni kaldırmabileceğimden daha fazla iş yapma durumunda bırakıyor.” ölçekte yer alan ifadelerden biridir. Tarafdar ve arkadaşlarının (2007) yapmış olduğu çalışma da Teknostres'in beş alt boyutun birleşimi olarak ortaya konulan ikinci derece bir kavram olması sebebiyle bu araştırma kapsamında da Teknostres tek faktör olarak kullanılacaktır. Doğrulayıcı faktör analizini takiben, Teknostres Ölçeği'nin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur.

2.1.2.2. Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde Van Zoonen ve arkadaşları (2021) tarafından Covid-19 Pandemisinde çalışanların uzaktan çalışmaya uyumlarını etkileyen faktörleri araştırmak amacıyla oluşturulan Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği (Adjustment to Remote Work Questionare) kullanılmıştır. Van Zoonen ve arkadaşları, uzaktan çalışmaya uyumu etkileyen faktörleri; yapısal faktörler yani bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığı, ilişkisel faktörler yani kişiler arası güven ve sosyal izolasyon ve bağlamsal faktörler yani iş lokasyonunun değişmesi ve algılanan bozulma olarak belirlemişlerdir. Bu çalışmada iş ile ilgili yapısal faktörlerin yani bağımsızlık ile iş kriterlerinin açıklığının uzaktan çalışmaya uyum ile ilişkisi incelenecektir. Uzaktan çalışmaya uyum(0.83) (5 madde), bağımsızlık(0.83) (4 madde), iş kriterlerinin açıklığı(0.91) (4 madde) kriterleri ile birlikte ölçülecek olup, orijinal versiyonun güvenilirlik katsayıları yanlarında belirtilmiştir. Ölçekteki ifadeler 7'li likert tipi skala (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen Katılmıyorum, 4: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 5: Kısmen Katılıyorum, 6: Katılıyorum, 7: Kesinlikle Katılıyorum) ile değerlendirilmektedir. Araştırma kapsamında Uzaktan Çalışmaya Uyum ölçeği için ölçeğin orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Çeviri çalışmasında ilk olarak iki farklı araştırmacı tarafından ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılmış

sonrasında yapılan iki çeviri karşılaştırılmış ve ortak tek bir çeviri oluşturulmuştur. Ortak çeviri tekrardan alanda uzman bir araştırmacı tarafından İngilizceye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal dilindeki versiyonu ile bu çeviri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Son aşamada çevirinin uyumluluğu doğrultusunda, çevrilen ifadeler için fikir birliğine varılmış ve ölçek kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizini takiben, Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği çevirisinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri de bu çalışmada yapılmış ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, uzaktan çalışmaya uyum için .90, bağımsızlık için .79, iş kriterlerinin açıklığı için .88 olarak bulunmuştur. “Genel olarak, uzaktan çalışmaktan memnunum.” Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeğinde yer alan bir ifadedir.

2.1.2.3. Kariyer Tatmini Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen 5 maddeden oluşan ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak hesaplanan Kariyer Tatmini Ölçeği (Career Satisfaction Scale) kullanılmaktadır. Ölçekteki ifadeler, 5’li likert tipi skala (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. Kariyer Tatmini Ölçeği için çeviri çalışması yapılmıştır. Araştırma kapsamında Kariyer Tatmini ölçeği için ölçeğin orijinal dili olan İngilizceden Türkçeye çeviri çalışması yapılmıştır. Çeviri çalışmasında ilk olarak iki farklı araştırmacı tarafından ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi yapılmış sonrasında yapılan iki çeviri karşılaştırılmış ve ortak tek bir çeviri oluşturulmuştur. Ortak çeviri tekrardan alanda uzman bir araştırmacı tarafından İngilizce’ye çevrilmiş ve ölçeğin orijinal dilindeki versiyonu ile bu çeviri arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Son aşamada çevirinin uyumluluğu doğrultusunda, çevrilen ifadeler için fikir birliğine varılmış ve ölçek kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizini takiben Kariyer Tatmini Ölçeği çevirisinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri de bu çalışmada yapılmış ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur. “Kariyerimde elde ettiğim başarıdan memnunum.” Ölçekte yer alan ifadelerdendir.

2.1.2.4. İş Performansı Ölçeği

Bireylerin performanslarını ölçmek için bu çalışmada Beffort ve Hattrup'un (2003) geliştirdiği ve Karakurum (2005) tarafından standart olarak kullanılan uluslararası yöntemler esas alınarak Türkçe'ye çevirilmiş olan Görev Performansı Ölçeği'nden 4 ifade, Borman and Motowidlo'nun (1993) geliştirdiği ve Karakurum (2005) tarafından standart olarak kullanılan uluslararası yöntemler esas alınarak Türkçeye çevrilmiş olan Bağlamsal Performans Ölçeği'nden 5 ifade ile Karakurum tarafından görev ve sorumluluğu ölçen iki maddenin yer aldığı Performans Ölçeği (Job Performance Scale) kullanılacaktır. Karakurum'un bu çalışmasında Genel Performans, Görev Performansı (Task Performance) ve Bağlamsal Performans (Contextual Performance) faktörlerinin güvenilirlikleri çalışan örnekleminde sırasıyla, 0.85, 0.81 ve 0.80 iken; yöneticilerde 0.93, 0.89 ve 0.89 olarak bulunmuştur. Performans Ölçeği, 11 madde üzerinden ölçülmüştür. Maddelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert tipi skala (1: Hiç yansıtıyor, 2: Az yansıtıyor, 3: Orta derecede yansıtıyor, 4: Büyük ölçüde yansıtıyor, 5: Tamamen yansıtıyor) kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizini takiben Performans Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur. "İşimin esasını oluşturan ana görevlerimi başarıyla yerine getirebilmekteyim." ölçekte kullanılan ifadelerden biridir.

2.2. ANALİZ VE BULGULAR

Analiz ve bulgular bölümünde araştırma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerin kontrolleri yapılmış, kontroller sonrasında ile ilgili düzenlemeler ve düzeltmeler yapılmış veri analize hazır hale getirilmiştir. Sonrasında, araştırma kapsamında doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizleri ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Devam eden kısımda da araştırma hipotezlerine ilişkin olarak hipotez testleri gerçekleştirilmiştir.

2.2.1. Veri Kontrolü ve Veri Setinin Analize Hazırlığı

Analiz çalışmaları öncesinde veri seti ile ilgili hazırlıklar yapılmış, veri seti kontrolü ile ilgili testler gerçekleştirilmiştir. Veri ile ilgili olarak öncelikle frekans analizleri gerçekleştirilmiş ve hatalı bir veri girişi olmadığı tespit edilmiştir. Sonrasında eksik veri analizi yapılmış olup 12 adet eksik veri tespit edilmiştir. Eksik veri analizi sonucuna göre eksik verilerin EM means sonucuna göre rassal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir ($p < .05$). Bu doğrultuda, eksik veriler için ortalama değerler belirlenerek eksik veriler tamamlanmıştır. Veri seti hazırlığı aşamasında, Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı değişkenlerinde yer alan ters kodlu sorular için ters kodlama yapılmış ve analiz için uygun hale getirilmiştir. Veri seti ile ilgili olarak sonrasında normallik analizleri yapılmış olup, normallik testi için betimleyici analizlerden çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri ile ilgili kabul gören yaklaşım, Tabachnick ve Fidell'in (2013) basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında olması gerektiği yaklaşımdır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olması verinin normal dağılım seyrettiği göstermektedir. Tablo 2'de değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine ilişkin veriler paylaşılmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	Basıklık	Çarpıklık
Teknostres	-.21	-.08
Bağımsızlık	-.06	-.43
İş Kriterlerinin Açıklığı	-.1,4	2,4
İş Performansı	-.1,1	1,9
Kariyer Tatmini	-.56	-.34
Uzaktan Çalışmaya Uyum	-.28	-.79

2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan Teknostres ve Bağımsızlık, İş Kriterlerinin Açıklığı, İş Performansı, Kariyer Tatmini, Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçekleri için 2 farklı doğrulayıcı faktör analizi çalışması gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi SPSS Amos 23 programı ile yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde Teknostres tek faktör olarak 23 ifade ile analize dahil edilmiştir. Diğer 5 değişken ise 5 faktörlü bir model oluşturularak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinin ilk aşamasında, Teknostres Ölçeğinde yer alan 23 ifadenin hepsi tek faktör altında analize dahil edilmiştir. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçek ifadelerinin faktör yükleri Tablo 3'de paylaşılmıştır.

Tablo 3: Teknostres Tek Faktör Model 1 Tanımlayıcı Bilgiler

	$\beta 1$	SH	p
Teknostres			
TS1	,763	2,534	0,036
TS 2	,849	2,874	0,035
TS 3	,817	2,808	0,035
TS 4	,681	2,282	0,037
TS5	,809	2,813	0,036
TS6	,777	2,811	0,036
TS7	,733	2,669	0,036
TS8	,737	2,408	0,036
TS9	,758	2,762	0,036
TS10	,449	1,266	0,043
TS11	,529	1,693	0,04
TS12	,574	1,966	0,039
TS13	,301	1,054	0,057
TS14	,453	1,424	0,043
TS15	,498	1,507	0,041
TS16	,300	1,156	0,057

TS17	,470	1,394	0,042
TS18	,338	0,916	0,051
TS19	,347	1,23	0,05
TS20	,131	0,578	0,165
TS21	,051	0,506	0,498
TS22	,128	0,631	0,171
TS 23	,150		

β_1 = Standardize edilmiş regresyon katsayıları, S.H=Standart Hata, p =Anlamlılık, TS=Teknostres

İlk versiyonun uyum değerleri incelendiğinde x^2/df oranının 7,149 olduğu, GFI değerinin .492; NFI değerinin .487; CFI değerinin .521; RMSEA değerinin ise .173 olduğu tespit edilmiştir. Referans alınan uyum indeksleri ile kıyaslandığında ilk versiyonun uyum iyiliklerinin referans aralıklarında olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte ölçek maddelerinin faktör yüklerine bakıldığında, Teknolojik Belirsizlik alt boyutundaki 4 ifadenin ve Teknolojik Karmaşıklık alt boyutunda yer alan TS13 ifadesinin ve yine Teknolojik Güvensizlik alt boyutunda yer alan TS16 ifadesinin faktör yüklerinin oldukça düşük olduğu gözlemlenmiştir. İlk versiyonda referans aralığında olan uyum iyiliklerinin sağlanamaması sebebiyle model revize edilmiştir. Bu kapsamda, faktör yükleri .30 ve .30'dan daha küçük olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Teknolojik Belirsizlik alt boyutunun, Teknolojik Karmaşıklık altında yer alan 13. İfadenin ve Teknolojik Güvensizlik alt boyutunda yer alan 16. ifadenin araştırma örneğinde istenen veri analizini karşılamadığı anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda TS13, TS16, TS20, TS21, TS22, TS23 ifadeleri ölçekten çıkarılarak yeni bir tek faktör modeli kurgulanmıştır. Çıkarılan ifadeler sırasıyla, TS13: “Bu kuruma yeni işe alınanların bilgisayar teknolojisi hakkında benden daha çok şey bildiğini fark ediyorum.”, TS20: “Kurumumuzda kullandığımız teknolojilerde her zaman yeni gelişmeler olur.”, TS21: “Kurumumuzda bilgisayar yazılımına ilişkin sürekli değişiklikler olmaktadır.”, TS22: “Kurumumuzda bilgisayar donanımına ilişkin sürekli değişiklikler olmaktadır.”, TS23: “Kurumumuzda bilgisayar ağlarında sık sık güncellemeler yapılmaktadır.” şeklindedir.

İkinci bir versiyon olarak yukarıda belirtilmiş olan maddelerin çıkarıldığı yeni bir model hazırlanmış ve analizleri gerçekleştirilmiştir. İlgili düzenlemeler yapıldıktan sonra oluşa ikinci modelin uyum değerleri incelendiğinde χ^2/df oranının 4,892 olduğu, GFI değerinin .735; NFI değerinin .773; CFI değerinin .808; RMSEA değerinin ise .138 olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte revize edilmiş modele ilişkin tanımlayıcı bilgiler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4: Teknostres Tek Faktör Model 2 Tanımlayıcı Bilgiler

	$\beta 1$	SH	p
Teknostres			
TS1	,774	0,181	0,00
TS 2	,87	0,197	0,00
TS 3	,846	0,197	0,00
TS 4	,662	0,17	0,00
TS5	,827	0,197	0,00
TS6	,791	0,2	0,00
TS7	,752	0,196	0,00
TS8	,743	0,175	0,00
TS9	,77	0,198	0,00
TS10	,389	0,12	0,00
TS11	,484	0,14	0,00
TS12	,536		
TS14	,378	0,129	0,00
TS15	,424	0,132	0,00
TS17	,39	0,127	0,00
TS18	,27	0,105	0,00
TS19	,282	0,139	0,00

$\beta 1$ = Standardize edilmiş regresyon katsayıları, S.H=Standart Hata, p =Anlamlılık, TS=Teknostres

Çalışma kapsamında uyum iyiliklerine ilişkin referans değerler ve Teknostres Ölçeği için yapılmış olan doğrulayıcı faktör analizlerinin birbirleri ile olan kıyası Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5: Model Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI \leq .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
CMIN/df	$0 \leq CMIN/df \leq 2$	$2 \leq CMIN/df \leq 3$

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.

Tablo 6: Teknostres DFA Model 1 ve Model 2 Kıyası

Uyum Değerleri	X^2	df	X^2/df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
1. Model 1 (İlk Versiyon)	1644.384	230	7.149	.492	.521	.487	.173
2. Model 2 (Revize Edilen)	547.922	112	3,945	.735	.808	.773	.09

CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI= Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI= Goodness of Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), X^2/df = Ki-kare / Serbestlik Derecesi

Araştırma doğrultusunda yapılan diğer doğrulayıcı faktör analizi teknostres dışındaki diğer beş değişkenin bir arada analiz edildiği modelden oluşmaktadır. Bağımsızlık, İş Kriterlerinin Açıklığı, İş Performansı, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum ölçekleri birlikte doğrulayıcı faktör analizine dahil edilmiştir. Her ölçek kendi ifadeleri ile analize dahil edilmiştir. Bu doğrultuda, bağımsızlık için 4 ifade, iş kriterlerinin açıklığı için 4 ifade, iş performansı için 11 ifade, kariyer

tatmini için 5 ifade ve uzaktan çalışmaya uyum için 5 ifade ile analiz çalışması yapılmıştır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde ölçek ifadelerinin faktör yükleri Tablo 7’de paylaşılmıştır.

Beş faktörlü modelin uyum değerleri incelendiğinde χ^2/df oranının 2.477 olduğu, GFI değerinin .760; NFI değerinin .789; CFI değerinin .861; RMSEA değerinin ise .085 olduğu tespit edilmiştir. Uyum iyilikleri değerlendirildiğinde χ^2/df oranının, RMSEA değerlerinin kabul edilebilir aralığa yakın olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçları doğrultusunda ilgili ölçeklerin faktör yükleri incelendiğinde Bağımsızlık değişkenini altında yer alan U8 ifadesinin faktör yükünün .181 çıktığı tespit edilmiştir. Ölçek içerisinde ters kodlu olmayan tek ifade olduğu için katılımcılar tarafından beklenen şekilde anlaşılmamış olabileceği değerlendirilmiştir. Diğer ifadelerin faktör yüklerinin yüksek çıkması sebebiyle bu ifadenin ölçekten çıkarılması uygun değerlendirilmiştir. Çıkarılan ifade U8:”İşimi yapmam için nadiren diğer insanlarla iletişim kurmam gerekir.” şeklindedir.

Tablo 7: 5 Değişken Modeli Tanımlayıcı Bilgiler

		$\beta 1$	SH	p
Uzaktan Çalışmaya Uyum	U1	,851		0.00
	U2	,898	,065	0.00
	U3	,721	,081	0.00
	U4	,753	,074	0.00
	U5	,831	,066	0.00
Bağımsızlık	U6	,848		
	U7	,742	,094	0.00
	U8	,181	,084	0.00
	U9	,684	,097	0.00
İş Kriterlerinin Açıklığı	U10	,629		
	U11	,858	,103	0.00

	U12	,909	,108	0.00
	U13	,943	,102	0.00
Kariyer Tatmini	K1	,932		
	K2	,944	,039	0.00
	K3	,813	,058	0.00
	K4	,791	,058	0.00
	K5	,707	,056	0.00
İş Performansı	P1	,809		
	P2	,846	,068	0.00
	P3	,724	,095	0.00
	P4	,798	,074	0.00
	P5	,675	,079	0.00
	P6	,729	,070	0.00
	P7	,412	,121	0.00
	P8	,704	,096	0.00
	P9	,600	,078	0.00
	P10	,450	,097	0.00
	P11	,514	,114	0.00

β_1 = Standardize edilmiş regresyon katsayıları, S.H=Standart Hata, p =Anlamlılık

Orijinal modelde yer alan U8 ifadesinin çıkarılması ile birlikte model tekrar analiz edilmiştir. Revize edilmiş modele ilişkin uyum değerleri incelendiğinde, χ^2/df oranının 2.476 olduğu, GFI değerinin .766; NFI değerinin .801; CFI değerinin .870; RMSEA değerinin ise .085 olduğu tespit edilmiştir. İki model arasında uyum iyilik değerleri kıyaslandığında ikinci modelin yani revize edilmiş modelin uyum iyiliklerinin daha iyi olduğu görülmektedir. İki modelin kıyasına ilişkin bilgiler Tablo 8'de paylaşılmaktadır.

Tablo 8: 5 Değişken Modeli DFA Model 1 ve Model 2 Kıyası

Uyum Değerleri	X ²	df	X ² /df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
1. Model 1 (İlk Versiyon)	909,239	367	2.477	.760	.861	.789	.085
2. Model 2 (Revize Edilen)	841,711	340	2.476	.766	.870	.801	.085

CFI= Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI= Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi), GFI= Goodness of Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), X²/df= Ki-kare / Serbestlik Derecesi

2.2.3. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri sonrasında güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, ölçeklerin Cronbach Alpha (α) güvenilirlik değerlerine bakılmış ve tüm değerler Tablo 9'da paylaşılmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerinin Nunnally (1978) tarafından belirlenmiş olan .70 değerinin üzerinde çıkması referans değerini sağladıklarını göstermektedir. Güvenilirlik analizleri ölçeklerin orijinal versiyonları ve revize edilmiş versiyonları için ayrı olarak gerçekleştirilmiştir. İki güvenilirlik analizinde de referans değerinin altında kalan bir ölçek bulunmamaktadır.

Tablo 9: Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

Ölçek Adı	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Revize
	Orijinal	Edilen
Teknostres Ölçeği	.91	.92
Uzaktan Çalışmaya Uyum Ölçeği	.90	.90
Bağımsızlık Ölçeği	.71	.79
İş Kriterlerinin Açıklığı Ölçeği	.88	.88
Kariyer Tatmini Ölçeği	.92	.92
İş Performansı Ölçeği	.88	.88

2.2.4. Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri ve Korelasyon Analizi Sonuçları

Veri seti analizinde ilk olarak betimsel analizler yapılmıştır. Sonrasında, veri setine ilişkin olarak araştırma konusu doğrultusunda değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yer alan değişkenler, teknostres, bağımsızlık, iş kriterlerinin açıklığı, iş performansı, kariyer tatmini ve uzaktan çalışmaya uyuma ilişkin betimleyici analiz sonuçları Tablo 10'da paylaşılmıştır.

Tablo 10 – Betimsel Analizler

Ölçek Adı	N	Min.	Maks	Ortalama	Standart Sapma	Basıklık	Çarpıklık
Teknostres	206	1,00	5,00	2,63	,79	,22	-.34
Bağımsızlık	206	1,00	7,00	4,11	1,56	-,06	-,67
İş Kriterlerinin Açıklığı	206	1,00	7,00	5,86	1,20	-1,48	2,44
İş Performansı	206	1,45	5,00	4,06	,63	-1,11	1,94
Kariyer Tatmini	206	1,00	5,00	3,60	1,00	-,56	-,34
Uzaktan Çalışmaya Uyum	206	1,00	7,00	4,50	1,59	-,58	-,79

Betimleyici analizlerin sonrasında, araştırmada ele alınan değişkenlerin ilişkilerini anlayabilmek adına korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma değişkenleri ve demografik değişkenlerin analizleri yapıldıktan sonra ilişkileri Pearson Korelasyon Katsayıları üzerinden değerlendirilmiştir. Korelasyon analizi kapsamında, yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü, Covid-19 Uzaktan Çalışma Durumu demografik değişkenleri ile teknostres, uzaktan çalışmaya uyum, bağımsızlık, iş kriterlerinin açıklığı, kariyer tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Değişkenler arası ilişkiler ile ilgili

bilgiler Tablo 11'de paylaşılmıştır. Bu doğrultuda, İş performansı ile çalışılan kurumun türü arasında pozitif yönde anlamlı bir korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır ($r = .24$, $p < .01$). Özel sektör çalışanlarının iş performansının kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. İş performansı ile teknostres arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = -.21$, $p < .01$). Buna istinaden, teknostres arttıkça iş performansının düşeceğini söylemek mümkündür. İş performansı ile uzaktan çalışmaya uyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = .26$, $p < .01$), bireylerin uzaktan çalışmaya uyumları arttıkça iş performanslarının da artacağı söylenebilmektedir. İş performansı ile iş kriterlerinin açıklığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = .25$, $p < .01$). İş kriterlerinin açıklığı arttıkça iş performansının da artacağı söylenebilmektedir. İş performansı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir. ($r = .54$, $p < .01$). Kariyer tatmini ile medeni durum arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir, erkeklerin kariyer tatminlerinin daha düşük olduğunu söylemek mümkündür ($r = -.19$, $p < .01$). Kariyer tatmini ile teknostres arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = -.36$, $p < .01$). Teknostres arttıkça kariyer tatmininin azalacağını söylemek mümkündür. Kariyer tatmini ile uzaktan çalışmaya uyum arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = .22$, $p < .01$), bireylerin uzaktan çalışmaya uyumları arttıkça Kariyer tatminlerinin de artacağı söylenebilmektedir. Kariyer tatmini ile iş kriterlerinin açıklığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilmektedir ($r = .22$, $p < .01$), iş kriterlerinin açıklığının artması ile kariyer tatmininin artacağı söylenebilmektedir.

Tablo 11: Değişkenlerin Korelasyon Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1										
2	,099	1									
3	-,097	-,098	1								
4	-,196**	,024	,096	1							
5	-,144*	,077	-,016	,016	1						
6	,007	-,114	,012	-,032	,057	1					
7	-,115	-,040	,046	,114	-,030	-,215**	1				
8	,056	,088	-,049	-,240**	-,052	-,232**	-,050	1			
9	,087	,027	,044	,008	-,098	-,444**	,009	,413**	1		
10	-,008	,017	-,199**	,124	-,029	-,361**	,223**	-,038	,225**	1	
11	-,012	-,039	-,005	,245**	-,015	-,218**	,264**	-,091	,252**	,545**	1

1:Yaş (1=20-25,7=50+), 2:Cinsiyet (1=Kadın, 2=Erkek) 3:Medeni Durum (1=Evli, 2=Bekar, 3=Bilinmiyor) 4:Çalışılan Kurum Türü (1=Kamu Sektörü, 2=Özel Sektör), 5:Covid-19 öncesi Uzaktan Çalışma Durumu (1=Evet, 2=Hayır), 6:Teknostres, 7:Uzaktan Çalışmaya Uyum, 8:Bağımsızlık, 9:İş Kriterlerinin Açıklığı, 10:Kariyer Tatmini, 11:İş Performansı

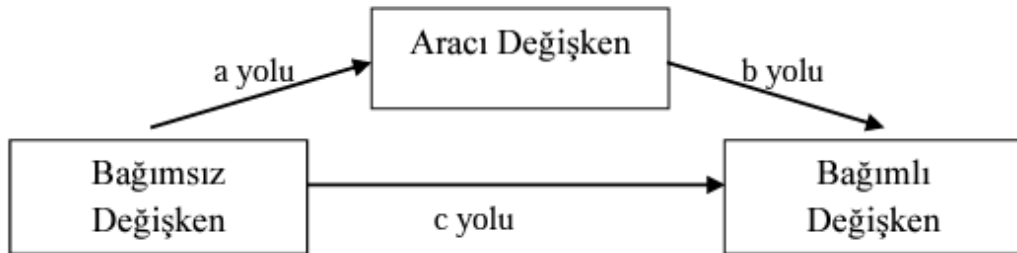
* Korelasyon .05 düzeyinde anlamlı, ** Korelasyon .01 düzeyinde anlamlı,

2.2.5. Hipotez Testleri

Araştırma modeli doğrultusunda, Bağımsız Değişkenler (Teknostres ve İşin Yapısal Özellikleri, Bağımsızlık ve İş Kriterlerinin Açıklığı) ile Bağımlı Değişkenler (İş Performansı ve Kariyer Tatmini) arasındaki ilişkide Uzaktan Çalışmaya Uyum'un aracılık rolünün incelenmesi hedeflenmesi sebebiyle, hipotez

testlerinde Hayes'in geliştirdiği SPSS üzerinden alışan Process Macro Hayes 2018 uygulaması kullanılmıştır. Process Makrosu ile bağımlı (y) ve bağımsız (x) değişkenler ile aracı (m) değişken arasındaki ilişkilerin etki düzeylerini ve anlamlılıklarını hesaplayarak analiz sonuçları elde edilmektedir. Analiz sonuçlarında x'in y üzerindeki toplam etkisi; bağımsız değişkenden bağımlı değişkene olan etki, direkt etkisi; bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinden bağımlı değişkene olan etkisini göstermekte ve dolaylı etkisi; aracı değişkenden bağımlı değişkene giden etki yani toplam etki ile doğrudan etki arasındaki fark olarak çıkmaktadır (Frazier vd., 2004; Preacher ve Hayes, 2008). Bununla birlikte, aracılı değişkenin etkisinin anlamlılığın anlaşılabilmesi amacıyla bootstrap güven aralığı değerleri de bulunmaktadır (Reutter ve Bigatti, 2014). Process Macro - Model 4 analiz modeli şekil 2'de verilmektedir.

şekil 2: Model 4 İlişki Modeli



Aracılık modelinin incelenmesi amacıyla Process Macro'sunda Model-4 üzerinden veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, tüm değerkenleri içerecek kapsamda Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15, Tablo 16, Tablo 17, Tablo 18, Tablo 19, Tablo 20, Tablo 21, Tablo 22 ve Tablo 23'de sunulmuştur.

Tablo 12: Değişkenler Arası İlişkiler: Teknostres – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı

Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.21	.04	2.43	9.90	1.00	204.00	.001
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		5.63	.37	14.98	.00	4.89	6.37
Teknostres		-.43	.13	-3.14	.00	-.70	-.16
Sonuç Değişkeni İş Performansı							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.31	.09	.36	10.88	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.01	.21	19.03	.00	3.59	4.43
Teknostres		-.13	.05	-2.47	.01	-.24	-.02
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.09	.02	3.33	.00	.03	.14

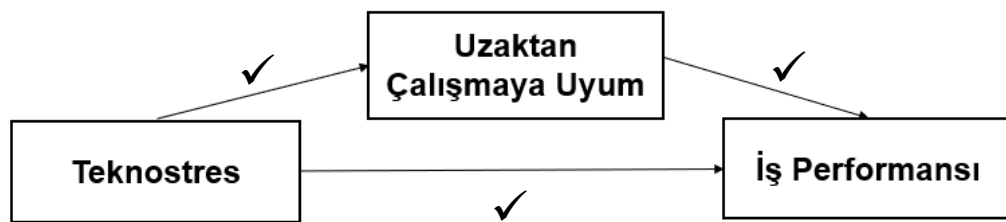
Tablo 13: Teknostres ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
TS'nin PF üzerindeki toplam etkisi	-.17	.05	-3.188	.0017	-.27	-.06
TS'nin PF üzerindeki direkt etkisi	-.13	.05	-2.47	.01	-.24	-.02
	B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
TS'nin PF üzerindeki dolaylı etkisi	-.04	.02	-.08	-.00		

TS: Teknostres, PF: İş Performansı

Araştırma hipotezlerinden teknostres ile iş performansı arasındaki negatif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun iki değişken arasındaki aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 12’de ve Tablo 13’de paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, teknostres ile iş performansı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($B=-.13$; $SE=.05$; $t=-2.47$; $p<.05$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H1: “Teknostres ile iş performansı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, teknostresin iş performansı üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($B=-.17$; $SE=.05$; $t=-3.18$; $p<.05$), $LLCI-ULCI$ [-.27, -.06]. Sonrasında, teknostresin uzaktan çalışmaya uyum ile ilişkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=-.43$; $SE=.13$; $t=-3.14$; $p<.05$), $LLCI-ULCI$ [-.70, -.16]. Bu iki analizi takiben, teknostres ile iş performansı arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, teknostresin iş performansı üzerindeki direkt etkisinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı görülmüştür ($B=-.13$; $SE=.05$; $t=2.47$; $p<.05$), $LLCI-ULCI$ [-.24, -.02]. Güven aralığı değerlerinin ($BootLLCI$, $BootULCI$) “0” içermemesi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir $BootLLCI-BootULCI$ [-.08, -.00]. Analizler neticesinde, H2: “Teknostres ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.” hipotezinin de desteklendiği söylenebilmektedir.

Şekil 3: Teknostres, İş Performansı ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi



Tablo 14: Değişkenler Arası İlişkiler: Bağımsızlık – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı

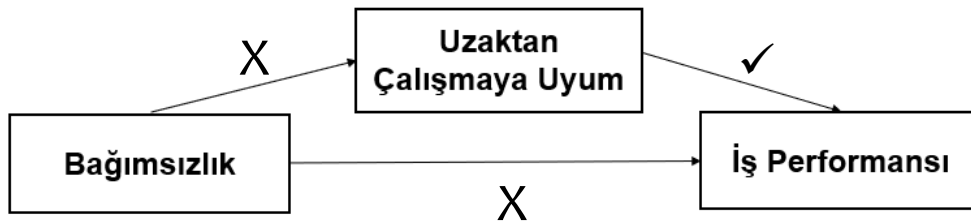
Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.04	.00	2.54	.50	1.00	204.00	.47
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.70	.31	15.01	.00	4.09	5.32
Bağımsızlık		-.05	.07	-.71	.47	-.19	.08
Sonuç Değişkeni İş Performansı							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.27	.07	.37	8.30	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3.73	.17	21.42	.00	3.38	4.07
Bağımsızlık		-.03	.02	-1.14	.25	-.08	.02
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.10	.02	3.84	.00	.05	.15

Tablo 15: Bağımsızlık ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Bağımsızlığın İş Performansı üzerindeki toplam etkisi	-.03	.02	-1.29	.19	-.09	.01
Bağımsızlığın İş Performansı üzerindeki direkt etkisi	-.03	.02	-1.14	.25	-.08	.02
	B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Bağımsızlığın İş Performansı üzerindeki dolaylı etkisi			-.005	.008	-.02	.01

Araştırma hipotezlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 14’de ve Tablo 15’de paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.03$; $SE=.02$; $t=-1.14$; $p=.25$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H3: “İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezinin reddedildiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, bağımsızlığın iş performansı üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.03$; $SE=.02$; $t=-1.29$; $p=.19$), *LLCI-ULCI* [-.08, .02]. Sonrasında, bağımsızlık ile uzaktan çalışmaya uyum arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.05$; $SE=.07$; $t=-.71$; $p=.08$), *LLCI-ULCI* [-.19, .08]. Bu iki analizi takiben, bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, bağımsızlığın iş performansı üzerindeki direkt etkisinin istatistiksel olarak anlamsız çıktığı görülmüştür ($B=-.03$; $SE=.02$; $t=-1.14$; $p=.25$), *LLCI-ULCI* [-.08, .02]. Analizler neticesinde, H5: “Bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.” hipotezinin reddedildiği söylenebilmektedir.

Şekil 4: Bağımsızlık, İş Performansı ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi



Tablo 16: Değişkenler Arası İlişkiler: İş Kriterlerinin Açıklığı – Uzaktan Çalışmaya Uyum- İş Performansı

Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.00	.00	2.54	.01	1.00	204.00	.90
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.43	.55	8.03	.00	3.34	5.52
İş Kriterlerinin Açıklığı		-.01	.09	.12	.90	-.17	.19
Sonuç Değişkeni İş Performansı							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.36	.13	.35	15.43	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		2.83	.23	12.07	.00	2.37	3.29
İş Kriterlerinin Açıklığı		.13	.03	3.82	.00	.06	.19
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.10	.02	4.00	.00	.05	.15

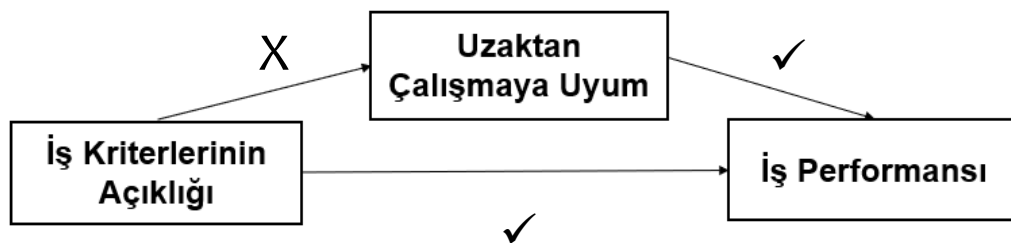
Tablo 17: İş Kriterlerinin Açıklığı ile İş Performansı İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
İKA'nın İş Performansı üzerindeki toplam etkisi	.13	.03	3.72	.00	.06	.20
İKA'nın İş Performansı üzerindeki direkt etkisi	.13	.03	3.82	.00	.06	.19
		B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI	
İKA'nın İş Performansı üzerindeki dolaylı etkisi		.00	.01	-.02	.02	

İKA: İş Kriterlerindeki Açıklık

Araştırma hipotezlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki pozitif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 16'da ve Tablo 17'de paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=.13$; $SE=.03$; $t=3.82$; $p=.00$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H4: "İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır." hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, iş kriterlerinin açıklığının iş performansı üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=.13$; $SE=.03$; $t=3.82$; $p=.00$), $LLCI-ULCI$ [.06, .19]. Sonrasında, iş kriterlerinin açıklığı ile uzaktan çalışmaya uyum arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.02$; $SE=.09$; $t=-12$; $p=.90$), $LLCI-ULCI$ [-.17, .09]. Bu iki analizi takiben, iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki direkt ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı ancak bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisinin anlamsız çıktığı görülmüştür. ($B=-.01$; $SE=.02$; $t=.12$; $p=.19$), $LLCI-ULCI$ [-.17, .19]. Analizler neticesinde, H6: İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır. Hipotezinin desteklenmediği söylenebilmektedir.

Şekil 5: İş Kriterlerinin Açıklığı, Uzaktan Çalışmaya Uyum, İş Performansı İlişkisi



Tablo 18: Değişkenler Arası İlişkiler: Teknostres – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini

Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum

	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.21	.04	2,43	9.90	1.00	204.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		5.63	.37	14.98	.00	4.89	6.37
Teknostres		-.43	.13	-3.14	.00	-.70	-.16

Sonuç Değişkeni: Kariyer Tatmini

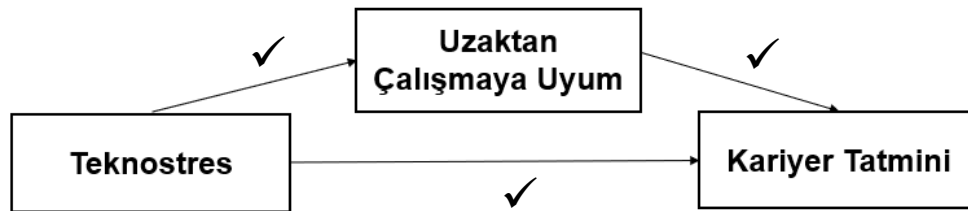
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.38	.15	.86	18.19	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.25	.32	13.12	.00	3.61	4.89
Teknostres		-.41	.08	-4.95	.00	-.57	-.24
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.09	.04	2.29	.02	.01	.17

Tablo 19: Teknostres ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Teknostresin Kariyer Tatmini üzerindeki toplam etkisi	-.45	.08	-5.52	.00	-.61	-.29
Teknostresin Kariyer Tatmini üzerindeki direkt etkisi	-.41	.08	-4.95	.00	-.57	-.24
	B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Teknostresin Kariyer Tatmini üzerindeki dolaylı etkisi	-.04	.02	-.09	-.00		

Araştırma hipotezlerinden teknostres ile kariyer tatmini arasındaki negatif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun iki değişken arasındaki aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 18’de ve Tablo 19’da paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, teknostres ile kariyer tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($B=-.41$; $SE=.08$; $t=-3.14$; $p<.05$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H7: “Teknostres ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, teknostresin kariyer tatmini üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç anlamlı bulunmuştur ($B=-.45$; $SE=.08$; $t=-5.52$; $p<.05$), *LLCI-ULCI* [-.61-.29]. Sonrasında, teknostresin uzaktan çalışmaya uyum ile ilişkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=-.43$; $SE=.13$; $t=-3.14$; $p<.05$), *LLCI-ULCI* [-.70, -.16]. Bu iki analizi takiben, teknostres ile kariyer tatmini arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, teknostresin iş performansı üzerindeki direkt etkisinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı görülmüştür ($B=-.13$; $SE=.05$; $t=2.47$; $p<.05$), *LLCI-ULCI* [-.57, -.24]. Güven aralığı değerlerinin (*BootLLCI*, *BootULCI*) “0” içermemesi aracılık etkisi olduğunu göstermektedir *BootLLCI- BootULCI* [-.09, -.00]. Analizler neticesinde, H8: “Teknostres ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.” hipotezinin de desteklendiği söylenebilmektedir.

Şekil 6: Teknostres, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi



Tablo 20: Değişkenler Arası İlişkiler: Bağımsızlık – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini

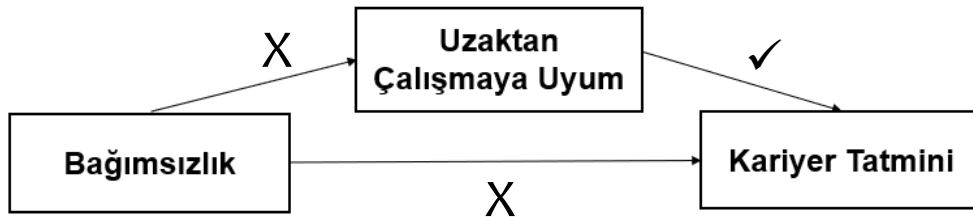
Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.04	.00	2,54	.50	1.00	204.00	.47
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.70	.31	15.01	.00	4.09	5.32
Bağımsızlık		-.05	.07	-.71	.47	-.19	.08
Sonuç Değişkeni: Kariyer Tatmini							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.22	.05	.96	5.37	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		3.04	.28	10.86	.00	2.49	3.59
Bağımsızlık		-.01	.04	-.39	.69	-.10	.06
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.13	.04	3.23	.00	.05	.22

Tablo 21: Bağımsızlık ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Bağımsızlığın Kariyer Tatmini üzerindeki toplam etkisi	-.02	.04	-.54	.58	-.11	.06
Bağımsızlığın Kariyer Tatmini üzerindeki direkt etkisi	-.01	.04	-.39	.69	-.10	.06
	B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI		
Bağımsızlığın Kariyer Tatmini üzerindeki dolaylı etkisi		-.007	.01	-.03	.01	

Araştırma hipotezlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 20’de ve Tablo 21’de paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.01$; $SE=.07$; $t=-.71$; $p=.47$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H9: “Bağımsızlık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezinin reddedildiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, bağımsızlığın kariyer tatmini üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.02$; $SE=.04$; $t=.54$; $p=.58$), *LLCI-ULCI* [-.11, .06]. Sonrasında, bağımsızlık ile uzaktan çalışmaya uyum arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.05$; $SE=.07$; $t=-.71$; $p=.47$), *LLCI-ULCI* [-.19, .08]. Bu iki analizi takiben, bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, bağımsızlığın kariyer tatmini üzerindeki direkt etkisinin istatistiksel olarak anlamsız çıktığı görülmüştür ($B=-.01$; $SE=.04$; $t=-.39$; $p=.69$), *LLCI-ULCI* [-.10, .06]. Analizler neticesinde, H11: “Bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.” hipotezinin reddedildiği söylenebilmektedir

Şekil 7: Bağımsızlık, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi



Tablo 22: Değişkenler Arası İlişkiler: İş Kriterlerinin Açıklığı – Uzaktan Çalışmaya Uyum- Kariyer Tatmini

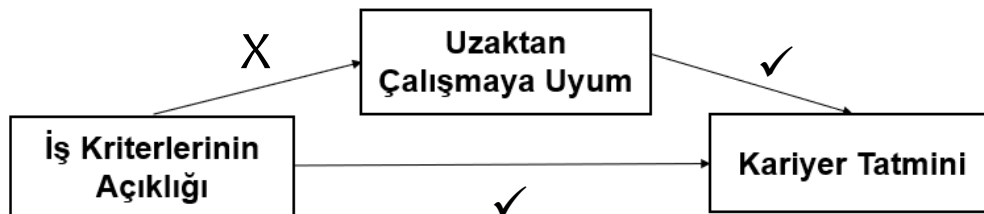
Sonuç Değişkeni: Uzaktan Çalışmaya Uyum							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.00	.00	2,54	.01	1.00	204.00	.90
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		4.43	.55	8.03	.00	3.34	5.52
İş Kriterlerinin Açıklığı		.01	.09	.12	.90	-.17	.19
Sonuç Değişkeni: Kariyer Tatmini							
	R	R²	MSE	F	df1	df2	p
Model Özeti	.31	.09	.91	11.21	2.00	203.00	.00
		B	SE	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		1.88	.37	4.97	.00	1.13	2.63
İş Kriterlerinin Açıklığı		.18	.05	3.35	.00	.07	.29
Uzaktan Çalışmaya Uyum		.13	.04	3.31	.00	.05	.22

Tablo 23: İş Kriterlerinin Açıklığı ile Kariyer Tatmini İlişkisinde Uzaktan Çalışmaya Uyum'un Aracılık Etkisi

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
İKA'nın İş Performansı üzerindeki toplam etkisi	.18	.05	3.30	.00	.07	.29
İKA'nın İş Performansı üzerindeki direkt etkisi	.18	.05	3.35	.00	.07	.29
		B	Boot SE	BootLLCI	BootULCI	
İKA'nın İş Performansı üzerindeki dolaylı etkisi		.00	.01	-.03	.03	

Araştırma hipotezlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki ve uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisine ilişkin analiz sonuçları Tablo 22’de ve Tablo 23’de paylaşılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde, iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=.18$; $SE=.09$; $t=.12$; $p=.00$). Bu analiz sonuçları doğrultusunda; H10: “İş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.” hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir. Uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün belirlenmesi amacıyla, iş kriterlerinin açıklığının kariyer tatmini üzerindeki toplam etkisi incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($B=.18$; $SE=.05$, $t=3.30$; $p=.00$), *LLCI-ULCI* [.07, .29]. Sonrasında, iş kriterlerinin açıklığı ile uzaktan çalışmaya uyum arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($B=-.02$; $SE=.09$; $t=-12$; $p=.90$), *LLCI-ULCI* [-.17, .09]. Bu iki analizi takiben, iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişki uzaktan çalışmaya uyum ile birlikte incelendiğinde, iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki direkt ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı ancak bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisinin anlamsız çıktığı görülmüştür. ($B=.18$; $SE=.05$; $t=3.35$; $p=.00$), *LLCI-ULCI* [.07, .29]. Analizler neticesinde, H12: İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır hipotezinin desteklenmediği söylenebilmektedir. Tüm hipotezlere yönelik gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 23’de sunulmuştur.

Şekil 8: İş Kriterlerinin Açıklığı, Kariyer Tatmini ve Uzaktan Çalışmaya Uyum İlişkisi



Tablo 24: Hipotez Değerlendirmeleri

	Hipotezler	Sonuçlar
H1	Teknostres ile iş performansı arasında negatif yönde bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H2	Teknostres ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.	Kabul edildi.
H3	İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi.
H4	İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H5	İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.	Reddedildi
H6	İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.	Reddedildi
H7	Teknostres ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H8	Teknostres ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi vardır.	Kabul edildi.
H9	İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Reddedildi
H10	İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H11	İşin yapısal faktörlerinden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü vardır.	Reddedildi
H12	İşin yapısal faktörlerinden iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolü vardır.	Reddedildi

3. BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu araştırma, Covid-19 Pandemisi esnasında zorunlu olarak uzaktan çalışmaya geçmiş bireylerin yaşadıkları teknostres ile işin yapısal faktörlerinin, iş performansı ve kariyer tatmini üzerindeki etkisini ve bu ilişkilerde uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, öncelikle tüm değişkenlere ve bu değişkenlerin ilişkilerine yönelik literatür taraması gerçekleştirilmiş, ilişkilerin temelindeki teorik alt yapılar değerlendirilmiştir. Bu bilgiler ve değerlendirmeler doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezleri sunulmuştur. Takip eden bölümde, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler ile aracı değişkenin bu ilişkiler üzerindeki rolü yine istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında seçilen konuların, akademik alanda ve iş dünyasında Covid-19 Pandemisi sonrasında sıkça gündeme gelen konulardan olması ve daha önce literatürde incelenmemiş ilişkileri barındırması, bu çalışmanın özgün değerini oluşturmaktadır.

Araştırmada gerçekleştirilen analizler neticesinde teknostres ile iş performansı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve böylece araştırmanın H1 hipotezi desteklenmiştir. Bundan yola çıkılarak, teknostres yaşayan bireylerin iş performanslarının olumsuz yönde etkilenebileceği ortaya konmuştur. Literatürde yer alan teknostres ve iş performansına yönelik yapılan çalışmalar (Tarafdar vd,2014; Brooks ve Califf, 2017; Li ve Wang, 2020) ile araştırmanın sonuçlarının örtüştüğü söylenebilmektedir. Teknostres ve iş performansı arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün anlamlı olduğu tespit edilmiştir, bu sonuç literatürdeki çalışmalar (Spagnol vd., 2020; Gabr, 2021; Taşer vd. 2022) ile uyumludur.

Buna ek olarak işin yapısına ilişkin faktörlerden bağımsızlık ile iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı çıkmadığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda iki değişken arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık etkisi göstermediği tespit edilmiştir. Bu sebeple H3 ve H5 hipotezinin kabul edilmediği söylenmektedir. Bu

sonuçların, literatürdeki çalışmalar (Raghuram vd., 2001; van Zoneen, 2021; Elshaiekh vd.,2018) ile uyumlu olmadığı söylenebilmektedir. Bu ilişkide kişilerin uzaktan çalışma ile iş yapış şekillerindeki bağımsızlıklarının Covid-19 öncesine oranla büyük bir değişim göstermediği değerlendirilmektedir. Araştırma katılımcılarının demografik değişkenleri incelendiğinde %41'i Covid-19 Pandemisi öncesinde de uzaktan çalışma gerçekleştirmiş kişilerden oluşmaktadır. İşlerinin yapısıyla ilişkili olarak bağımsızlıklarında belirgin bir değişim olmayabileceği ve bu sebeple bu ilişkinin anlamsız çıktığı düşünülmektedir. Bunun da iş performansları üzerinde bir etki göstermemiş olması değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte işin yapısına ilişkin bir diğer faktör olan iş kriterlerinin açıklığı ile iş performansı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuş bu doğrultuda, çalışanların iş kriterlerinin açık olmasıyla iş performansları arasındaki ilişkiye yönelik olan H4 hipotezi kabul edilmiştir. Ancak bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun bir aracılık etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H4 hipotezi desteklenirken H6 hipotezi desteklenmemiştir. İş kriterlerinin açık olmasının uzaktan veya ofis ortamında olması fark etmeksizin çalışanların performanslarını olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir. Araştırma katılımcılarının eğitim düzeylerinin yüksek olması ve çoğunluğunun özel sektör çalışanı olması, iş kriterlerinin çalışanlar tarafından anlaşılabilir şekilde olduğunu düşündürmektedir. Özel sektörde çalışanlarının performanslarının ve iş çıktılarının düzenli takip ediliyor olması ve bu doğrultuda işle ilgili kriterlerin uzaktan çalışırken veya ofisten çalışırken değişmiyor olması bu ilişkinin kurulmaması için muhtemel bir etken olarak değerlendirilmektedir.

Teknostres ve kariyer tatmini arasındaki negatif yönlü ilişki değerlendirildiğinde, araştırma sonuçlarına göre H7 hipotezinin desteklendiği söylenebilmektedir. Bu sonucun literatürdeki çalışmalar (Carlotto vd. 2017; Kumar vd., 2013; Aktan ve Toraman, 2022) ile uyumlu olduğu söylenebilmektedir. Teknostres ve kariyer tatmini arasındaki ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun aracılık rolünün anlamlı

olduğu tespit edilmiştir, bu doğrultuda H8 hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç ile paralel olabilecek geçmiş çalışmaların azlığından dolayı, bu ilişkinin desteklenmesi çalışmanın literatüre olası katkısı olarak değerlendirilmektedir. İşin yapısı ile ilgili faktörlerden bağımsızlık ile kariyer tatmini arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, bu ilişkiye yönelik literatürde fazla çalışma bulunmaması sebebiyle bu ilişki literatür kapsamında ilişkili olabilecek teori üzerinden temellendirilerek önerilmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, bağımsızlık ve kariyer tatmini ilişkisi anlamlı çıkmamıştır, H9 ve H11 hipotezleri desteklenmemiştir.

Uzaktan çalışmada, çalışanların bağımsız olmaları uzaktan çalışmaya uyumlanmalarına bir etki göstermemiştir, kişilerin bağımsızlık düzeylerinin uzaktan çalışma öncesi ve sonrasında etkilenmediği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kariyer tatminleri ile ilişkili olarak uzaktan çalışmanın herkesin deneyimlediği bir süreç olması sebebiyle kendi kariyerleriyle ilgili tatmin seviyelerinin değişmemiş olması bu ilişkinin kurulamamasına gerekçe olabileceği değerlendirilmektedir. Bu ilişkinin değerlendirilmesinin ve desteklenmesine de sonuçlarının raporlanmasının literatüre katkı sağladığı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte işin yapısına ilişkin bir diğer faktör olan iş kriterlerinin açıklığı ile kariyer tatmini arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuş bu doğrultuda, çalışanların iş kriterlerinin açık olmasıyla kariyer tatminleri arasındaki ilişkiye yönelik olan H10 hipotezi kabul edilmiştir. Ancak bu ilişkide uzaktan çalışmaya uyumun bir aracılık etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda H12 hipotezi desteklenmemiştir. İş kriterlerinin açık olmasının yani çalışanların kendilerinden beklenen görevlerin net olarak belirtiliyor olmasının uzaktan veya ofis ortamında çalışması fark etmeksizin, çalışanların iş süreçlerini tamamlamalarını olumlu yönde etkilediği söylenebilmektedir, iş kriterlerinin açık olmasının görevlerini yerine getirebilmeleri konusunda destek bir faktör olarak değerlendirilmesi ve görevlerin yerine getirilmesinin de tatmin duygusunu artırdığı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırmada bireysel ve durumsal faktörlerin uzaktan çalışmaya olan etkileri ve bu ilişkilerin olası sonuçlarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda belirlenen araştırma modeli araştırmanın amaçları doğrultusunda bilimsel olarak test edilmiş ve sonuçları açıklanmıştır. Bireysel faktör olarak hem gelişen teknoloji ile birlikte hem de uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile teknoloji kaynaklı stresi ifade eden teknostres kavramı ele alınmış olup, bu kavramın uzaktan çalışmaya uyuma etkisi ve bu etki doğrultusunda oluşan iş performansı ve kariyer tatmini çıktılarına olan etkisi değerlendirilmiştir. Durumsal faktör olarak, işin yapısını oluşturan faktörlerden bağımsızlık ve iş kriterlerinin açıklığı seçilmiş ve bu kavramların uzaktan çalışmaya uyuma etkisi ve bu etki sonucundaki iş performansı ve kariyer tatmini açısından çıktıları değerlendirilmiştir. Bütün değerlendirmeler neticesinde araştırma hipotezlerinden altısı desteklenmiş ve altısı desteklenmemiştir.

KISITLAR, YÖNETİCİLERE VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER

Tüm çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmanın da belirli bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışma verileri nicel yöntem uygulamalarından anket ile kartopu örnekleme yöntemiyle Türkiye’de çalışan beyaz yakalı ve uzaktan çalışma deneyimlemiş kısıtlı sayıdaki kişiden toplanmıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçlar tüm beyaz yakalı çalışanlara genellememesinden dolayı, gelecek çalışmalarda, daha belirli bir örneklem grubuna yönelik araştırmalar gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Uzaktan çalışma uygulamalarının sektörden sektöre ve kurumdan kuruma değişebileceği göz önünde bulundurularak, gelecek araştırmaların belirli bir sektör veya kurum üzerinde yapılması önerilmektedir. Kurumsal işleyişlerinin ve önceliklerinin farklı olması nedeniyle kamu ve özel sektör işletmelerinde de farklı sonuçlar elde edilmesi muhtemeldir, bu nedenle kamu ile özel sektörün ayrı olarak incelenmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Çalışmada iş performansı, bireylerin algıladıkları iş performansları üzerinden ölçümlendiği için sosyal beğenilirlilik hatasını içerebileceği değerlendirilmektedir. Gelecek çalışmalarda hem çalışanların hem de yöneticilerin değerlendirmelerinin alındığı bir performans ölçüm yöntemi kullanılabileceği önerilmektedir. Uzaktan çalışmanın günümüz iş hayatının önemli bir gündem maddesi olması ve iş yaşamında farklı kuşaklardan gelen kişilerin tutumlarının değişiyor olması, gelecek çalışmaların jenerasyonlara yönelik bir çalışma özelinde kısıtlanması ve uzaktan çalışmada jenerasyonlara yönelik farkların ortaya konması önerilmektedir.

Araştırma sonuçları neticesinde gelecek çalışmalara yönelik belirtilen önerilerle birlikte, örgütlere ve yöneticilere de birtakım önerilerde bulunmaktadır. Bu çalışma, Covid-19 sonrası uzaktan çalışmaya devam edecek ya da hibrit çalışma sistemine geçecek kurumlardaki yöneticilere ve İK uygulayıcıları açısından önemli sonuçlar sunmaktadır. Araştırmada çıkan önemli bir bulgu, teknostresin,

hem iş performansı hem de çalışanların kariyer tatminleri üzerindeki olumsuz etkisidir. Bu sebeple uzaktan çalışmaya devam edecek kurumlarda çalışanların teknostres seviyelerinin ölçülmesi önerilmektedir. Çalışanların stres ve teknoloji kaynaklı stres seviyelerinin azaltılması amacıyla, stresle baş edebilme yöntemlerine ilişkin eğitimler verilmesi ve belirli meditasyon yöntemlerinin öğretilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Araştırmada neticesinde ortaya konuşan bir diğer etki uzaktan çalışmaya devam edecek kurumlarda yapısal faktörlerden iş kriterlerinin açıklığının çalışanların iş performanslarını ve kariyer tatminlerini artırdığı bulgusudur. İş kriterlerinin açıklığı arttıkça çalışanların iş performansları da artmaktadır. Bu da hem bireysel hem örgütsel anlamda çıktıları artırmaktadır. Rekabetin çok olduğu birtakım sektörlerde bu bulgunun ayrı bir öneme sahip olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akinoğlu, H. F. G. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), 159-173.
- Aktan, O., & Toraman, Ç. (2022). The relationship between Technostress levels and job satisfaction of Teachers within the COVID-19 period. *Education and Information Technologies*, 27(7), 10429-10453.
- Arthur, M. B., Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press.
- Anderson, P., & Pulich, M. (2001). Managing workplace stress in a dynamic environment. *The health care manager*, 19(3), 1-10.
- Bandura, A. (1982) Self-efficacy mechanism in humanagency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147
- Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from home after the COVID-19 Outbreak.
- Bingöl, D. (2010). İnsan kaynakları yönetimi. Beta.
- Bond, M. A., & Blevins, S. J. (2020). Using faculty professional development to foster organizational change: A social learning framework. *TechTrends*, 64(2), 229-237.
- Borman, W.C., and Motowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W.C.Borman, and Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Fransico, CA: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109.

- Bowen, T. (2020). Work-Integrated Learning Placements and Remote Working: Experiential Learning Online. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 377-386.
- Brooks, S., & Califf, C. (2017). Social media-induced technostress: Its impact on the job performance of it professionals and the moderating role of job characteristics. *Computer networks*, 114, 143-153.
- Cahapay, M. B., & Bangoc II, N. F. (2021). Technostress, Work Performance, Job Satisfaction, and Career Commitment of Teachers amid COVID-19 Crisis in the Philippines. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (16), 260–275.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 35(3), 447-457.
- Cascio, W. F. (2000). Managing a virtual workplace. *Academy of Management Perspectives*, 14(3), 81-90.
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human resource management review*, 10(1), 25-44.
- Cox, T., Griffiths, A., & Cox, S. (1996). Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health. *Geneva: International Labour Office*.
- Colligan, T. W., & Higgins, E. M. (2006). Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*, 21(2), 89-97.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11-28.

- Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). A theory of work adjustment: A revision. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications. (No Title).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512
- Dolgun U. Ed. Özler D. E. (2012) Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Yayıncılık
- Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current opinion in psychiatry*, 33(4), 407-413.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Van Harrison, R. (1998). Person-environment fit theory. *Theories of organizational stress*, 28(1), 67-94.
- 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)* (pp. 1-5). IEEE.
- Ergeneli, A., (2014). İnsan kaynakları yönetimi, Nobel yayıncılık.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of counseling psychology*, 51(1), 115.
- French, J. R. (1974). Adjustment as person-environment fit. *Coping and adaptation*.
- Gabr, H. M., Soliman, S. S., Allam, H. K., & Raouf, S. Y. A. (2021). Effects of remote virtual work environment during COVID-19 pandemic on technostress among Menoufia University Staff, Egypt: A cross-sectional

- study. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(38), 53746-53753.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human relations*, 41(8), 569-591.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*, 6th Edth., New Jersey: Prentice Hall
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.
- Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611.
- Gürbüz, S. (2019). İnsan kaynakları yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hudiburg, R. A. (1989). Psychology of computer use: VII. Measuring technostress: *Computer-related stress. Psychological Reports*, 64(3), 767-772.
- Jackson, S.E., and Schuler, R.S. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work place. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 36, 1 (1985), 16–79.
- Jex, S. M., Baldwin Jr, D. C., Hughes, P., Storr, C., Conard, S., & Sheehan, D. V. (1991). Behavioral consequences of job-related stress among resident physicians: the mediating role of psychological strain. *Psychological reports*, 69(1), 339-349.

- Johansson, G., and Aronsson, G. Stress reactions in computerized administrative work. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 3 (July 1984), 159–181.
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane database of systematic reviews*, (2).
- Karakoyun, F. (2016). Home Ofis-Evden Çalışma-Yöntemi Ve Vergi Hukukundaki Düzenlemeler. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(29), 141-162.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish Public Organization* (Master's thesis, Middle East Technical University, Ankara).
- Kenan, Ö., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1).
- Kelliher, C., & De Menezes, L. M. (2019). Flexible working in organisations: A research overview.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3. ed). New York, NY: Guilford Press.
- Kumar, R., Lal, R., Bansal, Y., & Sharma, S. K. (2013). Technostress in relation to job satisfaction and organisational commitment among IT professionals. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(12), 1-3.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer publishing company*.
- Li, L., & Wang, X. (2021). Technostress inhibitors and creators and their impacts on university teachers' work performance in higher education. *Cognition, Technology & Work*, 23, 315-330.

- Long, B. (1995). Stress in the work place: ERIC Digest. ERIC Clearinghouse on Counseling Greensboro NC, Canadian Guidance and Counselling Foundation Ottawa (Ontario). 1995-00-55,
- Lordoğlu, K. (1999). Enformel İstihdam ve Sosyal Güvenlik Sorunu. *İktisat İşletme ve Finans*, 14(155), 68-82.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy. *McKinsey Global Institute*.
- McCloskey, D. W., & Igbaria, M. (2003). Does" out of sight" mean" out of mind"? An empirical investigation of the career advancement prospects of telecommuters. *Information Resources Management Journal* (IRMJ), 16(2), 19-34.
- Meşhur, H. F. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67-72.
- Monideepa Tarafdar, Qiang Tu, Bhanu S. Ragu-Nathan & T. S. Ragu-Nathan (2007) The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity, *Journal of Management Information Systems*, 24:1, 301-328,
- Nilles, J. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, 23(10), 1142-1147.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*, 97-146.
- Motowidlo, S.J., and Schmit, M.J. (1999). Performance assessment in unique jobs. In D.R. Ilgen and E.D. Pulakes (Eds), *The changing nature of performance* (pp.56-86). San Francisco: Jasse-Bass.

- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12(4), 39-53.
- OECD (2021), Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects 05.01.2022 tarihinde <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/teleworking-in-the-covid-19-pandemic-trends-and-prospects-72a416b6/> web sitesinden erişilmiştir.
- Park, S., Jeong, S., & Chai, D. S. (2021). Remote e-workers' psychological well-being and career development in the era of COVID-19: challenges, success factors, and the roles of HRD professionals. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 222-236.
- Parker, K. & Menasce Horowitz, H. & Minkin R. (09.12.2020) Koronavirüs Salgını Amerikalıların Çalışma Şekli Nasıl Değiştirdi ve Değiştirmediydi?, *Pew Research Center*, 05.01.2022 tarihinde <https://www.pewresearch.org/> sitesinden erişilmiştir.
- 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(3), 879-891.
- Raghuram, S., Garud, R., Wiesenfeld, B., & Gupta, V. (2001). Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*, 27(3), 383-405.
- Reutter, K. K., & Bigatti, S. M. (2014). Religiosity and spirituality as resiliency resources: Moderation, mediation, or moderated mediation?. *Journal for the scientific study of religion*, 53(1), 56-72.
- Sakal, O., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 10(40), 6612-6623.
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479), 32-32.
- Selye, H. (1956). The stress of life.
- Selye, H. (1959). Perspectives in stress research. Perspectives in biology and medicine, 2(4), 403-416.
- Selye, H. (1980). A personal message from Hans Selye. *Journal of Extension*, 18(3), 6-11.
- Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455-464.
- Spagnoli, P., Molino, M., Molinaro, D., Giancaspro, M. L., Manuti, A., & Ghislieri, C. (2020). Workaholism and technostress during the COVID-19 emergency: The crucial role of the leaders on remote working. *Frontiers in psychology*, 11, 620310.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Şimşek, Ş., & Çelik, A. (2015). Genel İşletme, Eğitim Akademi Yayınları, 12. Baskı, Konya.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). Using multivariate statistics (Vol. 6, 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. (2019). Using multivariate statistics (7th ed.). New York, NY: Pearson.

- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of management information systems*, 24(1), 301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. S. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of management information systems*, 27(3), 303-334.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., and R.-N., T. S. (2015), Technostress: negative effect on performance and possible mitigations, *Info Systems J*, 25, pages 103– 132
- Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O., & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, 127, 107020.
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting: An examination of the psychological situation and defences of a work group in relation to the social structure and technological content of the work system. *Human relations*, 4(1), 3-38.
- van Zoonen, W.; Sivunen, A.; Blomqvist, K.; Olsson, T.; Ropponen, A.; Henttonen, K.; Vartiainen, M. Factors Influencing Adjustment to Remote Work: Employees' Initial Responses to the COVID-19 Pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 6966. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136966>
- Wickens, C. D., Gempler, K., & Mophew, M. E. (2000). Workload and reliability of predictor displays in aircraft traffic avoidance. *Transportation Human Factors*, 2(2), 99-126.
- Yarberry, S., & Sims, C. (2021). The impact of COVID-19-prompted virtual/remote work environments on employees' career development: Social learning theory, belongingness, and self-empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 237-252.

EK 1 ORIJİNALLİK RAPORU

EK 2 ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ