「Araştırma Makalesi / Research Article」

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

Aralık 2023 Cilt: 25 Sayı:2
iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Başvuru Tarihi / Received: 01.10.2023
Kabul Tarihi / Accepted: 11.12.2023
DOI: 10.21180/iibfdkastamonu.1369387

COVID-19 Pandemisinde Evden Çalışan Öğretmenlerin İş Talepleri, İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş-Aile / Aile-İş Çatışması İlişkileri

Metin REYHANOĞLU[1], Özden AKIN[2]

Öz

COVID-19 pandemisi yalnızca insan sağlığını değil kısıtlamalar ve oluşan kaygılar nedeniyle iş yapma şekillerini de etkilemiştir. Ayrıca bu dönemde evden çalışma zorunluluğu evdeki sorumluluklar ile işin iç içe geçmesine neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı kısıtlamalar nedeniyle işlerini evden yapmak zorunda kalan öğretmenlerin yaşadıkları işten kaynaklı gerilimler (rol belirsizliği, iş yükü, iş stresi ve tükenmişlik) ile aile ve iş ilişkilerinden kaynaklı çatışmaların iş tatminine olan etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda iş talep-kaynak (JDR) ve iş-aile çatışması teorisi (WFC) temel alınarak aile-iş çatışmasının iş gerilimlerine ve de iş gerilimlerinin iş-aile çatışmasının iş tatminine olan etkisine yönelik yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Hatay evreninde kolayda örneklem yöntemiyle elde edilen 279 verinin geçerlilik ve güvenirliği sağlanmış ölçekler, kısmi en küçük kareler yöntemi (PLS-SEM) kullanılarak test edilmiştir. Analiz sonucunda model için oluşturulmuş olan 15 hipotezin 11'i kabul edilmiştir. Özellikle aile-iş çatışmasının iş gerilimlerine ve sonuçta iş tatminine etkisini açıklayan hipotezler daha anlamlı çıkmıştır. Bu çalışma ile evden çalışma zorunluluğu beraberinde JDR ve WFC teorilerinin birlikte ele alınabileceğini; yönetici ve politika yapıcılara iş tasarımlarında aile ortamının da dikkate alınması gerektiği önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *COVID-19 Pandemisi, İş Stresi, İş Yükü, Rol Belirsizliği, İş Tatmini, Tükenmişlik, İş-Aile/Aile-İş Çatışması*

Jel Kodu: *J12, M12, P46*

Job Demands, Job Satisfaction, Burnout, and Work-Family / Family-Work Conflict Relationships of Teachers Working from Home during the COVID-19 Pandemic

Abstract

The COVID-19 pandemic has affected not only human health but also the way people perform their jobs due to restrictions and concerns. During this period, working from home caused the intertwining of house responsibilities and work for employees. The aim of this study is to examine the effects of work-related strains (role ambiguity, workload, job stress, and burnout) and conflicts arising from family and work relations on the job satisfaction of teachers who have to do their work from home due to restrictions. We generated a structural equation model to examine the effect of family-work conflict on work strains and work-family conflict on job satisfaction, based on Job Demand-Resource (JDR) and Work-Family Conflict (WFC) theories. The 279 data obtained with the convenience sampling method in the Hatay population, which is widely used and has high levels of validity and reliability of scales, was tested using the partial least squares method (PLS-SEM). As a result of the analysis, 11 of the 15 hypotheses created for the model were accepted. In particular, the hypotheses explaining the effect of family-work conflict on job strain and job satisfaction were more significant. This study states that JDR and WFC theories can be considered together with the necessity of working from home. It is suggested to managers and policymakers that the family atmosphere should also be taken into account in job designs.

Keywords: *COVID-19 Pandemic, Work Stress, Workload, Role Ambiguity, Job Satisfaction, Burnout, Work-Family/Family-Work Conflict*

Jel Codes: *J12, M12, P46*

[1] **Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Prof. Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Hatay, Türkiye. **E-posta:** reyhanoglu@gmail.com **Orcid no:** 0000-0003-1769-1867

[2]Doç Dr., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Hatay, Türkiye. **E-posta:** ozdendogan@gmail.com **Orcid no:** 0000-0002-8459-9334

Atıf/Citation: Reyhanoğlu, M., Akın, Ö. (2023), COVID-19 Pandemisinde Evden Çalışan Öğretmenlerin İş Talepleri, İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş-Aile / Aile-İş Çatışması İlişkileri, Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25/2, s. 622-647.

Extended Abstract

Introduction

The COVID-19 pandemic has led to a shift in work-life balance, with employees working remotely. This shift has both positive and negative consequences, including stress, insecurity, and reduced productivity (Riyami et al., 2023). Work-life balance is crucial for employees to avoid stress, make better decisions, and avoid psychological challenges (Riyami et al., 2023; Yucel & Chung, 2023). Teachers working from home often face role ambiguities and conflicts, leading to high job stress and burnout. This study aims to determine the relationships between job stress, workload, role ambiguity, burnout, work-family and family-work conflict, and the job satisfaction of remote workers. The study uses job demand-resource (JDR) and work-family conflict theory (WFC) theories to explain the overlap of work problems and home responsibilities for remote workers. The model explains that role ambiguity and workload cause job stress, burnout, and work-family conflict, leading to job dissatisfaction and job satisfaction. The study suggests that managers and policymakers should consider the family environment in their job designs.

Method

The study used a survey to test the proposed research model and hypotheses on the impact of the COVID-19 pandemic on teachers in Hatay province. The sample consisted of 285 teachers who were required to work from home during the pandemic. The University Ethics Committee provided ethical approval for the study, which utilized a convenience sampling method. The sample size was sufficient for PLS-SEM analysis. Participants' data was collected using Google Forms and shared via WhatsApp with various teacher groups. The total sample consisted of 279 participants, with 183 (65.6%) being women, 201 (72% single), and 249 (89.3%) having a bachelor's degree. The participants' ages ranged from 24 to 62 years, with an average of 37.14 years. Participants spent an average of 68.73 out of 100 units of time at home during the pandemic.

This study uses widely used scales for field research, including the Job Demand-Control Model, the Job Demands-Resources Model, and the General Job Satisfaction Scale. QEEW 2.0 was used to measure the Job Demands dimension as well as the Speed and Amount of Work sub-dimension (van de Voorde et al., 2014; van Veldhoven et al., 2015; van Veldhoven & Meijman, 1994). We used the eight-item time-related job stress dimension of the Job Stress Scale to assess job stress (Parker & Decotiis, 1983). The General Job Satisfaction Scale, part of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire, describes an employee's subjective response to their job and workplace (Cammann et al., 1983). The burnout scale, which Schaufeli et al. (2020) developed, has 23 statements and four dimensions. The study also includes work-family and family-work conflict, with eight statements for each dimension. We used a five-point Likert-type scale to measure seven concepts. To avoid common method variance bias, the surveys did not ask for participants' names, and all indicators were associated with the latent variable.

The study used partial least squares (PLS)-based SEM to test hypotheses in a survey. PLS has superior performance in small sample sizes and exploratory models compared to covariance-based models (Chin, 1998; Hair et al., 2019). We determine the acceptability of relationships using the bootstrapping technique. We tested the measurement and structural models using SmartPLS 4.0.9.5 (Ringle et al., 2022). We tested the scales for construct validity, convergent and discriminant validity, and scale reliability. The Heterotrait-Monotrait ratio, Fornell-Larcker criterion, and cross-loading values were used to assess construct validity. Fornell and Larcker (1981); Hair et al. (2022); 2019; Henseler et al. (2015); and Chin (1998) used Cronbach's alpha, composite reliability, and average variance explained to rate the reliability of the scale. We determined linearity between latent variables by examining the VIF values of the path coefficients. The PLS-SEM algorithm provided R^2 (Hair et al., 2019) and Cohen's f^2 (Cohen, 1988) values for path coefficients.

Results and Discussion

Bakker and Demerouti's (2017) study investigates the reciprocal situation of work and home environments due to working from home in relation to work characteristics and job satisfaction. The study uses a model proposal that combines the work-demand resource model (Bakker & Demerouti, 2008) and the work-family boundary theory (Greenhaus & Beutell, 1985), which considers the effects of each part of life (work and family) on the other. The state of the job is influenced by family-related responsibilities (family-work conflict), while work situations (workload, work stress, and work-related burnout) are influenced by family responsibilities (work-family conflict).

Working at home creates tension between work responsibilities and home responsibilities, negatively affecting teachers' job satisfaction. Work-family boundary theory recommends work-family balance, with boundaries between work and family life areas. Men have lower work-life imbalances compared to female teachers, and the study can be expanded within the scope of WFB theory for female teachers.

The study's findings can be enhanced by considering the characteristics of the sample, such as the proportion of women who are married and have at least one child. Women are more stressed due to an increased workload at home, unpaid work, and taking on more responsibility for family-related tasks. Remote working during the COVID-19 epidemic has negatively impacted their job performance.

To reduce work-family conflict, improving the working environment, providing social support, controlling employees' professional and personal activities, and avoiding organizational practices that promote family-work conflict can help prevent fatigue and mental stress in remote work. However, the conditions of the field and time investigated in this study are unique to the COVID-19 period.

GİRİŞ

COVID-19 pandemi krizi hem toplum sağlığı düzeyinde hem de ekonomik ve sosyal düzeyde birçok olumsuz etkiler yaratmıştır. Olumsuz çalışma koşulları içerisinde varlıklarını sürdürmek zorunda kalan kurumların mevcut uygulamalarında değişikliklere neden olmuştur (Dimian vd., 2023). COVID-19 salgını sırasında birçok çalışan kendini uzaktan çalışma şeklinde yeni bir konumda bulmuştur. Uzaktan çalışmaya duyulan yönelim COVID-19'a bağlı enfeksiyon risklerini en aza indirmeye yönelik önlemlere atfedilse de aslında yeni bir uygulama değildir (Dingel & Neiman, 2020). Literatür, uzaktan çalışma, e-çalışma, esnek işyerleri vb. terminolojilerin geçmişte birçok çalışma tarafından incelendiğini göstermektedir (Gajendran & Harrison, 2007; Messenger & Gschwind, 2016; Grant vd., 2019). Uzaktan çalışma klasik sisteme bir alternatif olmaya devam etmektedir.

Pek çok kurum, teknolojiyi kullanarak işlerinin önemli bir bölümünü, belirli bir işyerinde fiziksel olarak bulunmadan herhangi bir yerde çalışacak şekilde iş yapmanın mümkün olduğunun farkına varmışlardır. Ancak bu durumun ekonomik avantajları olsa da, çalışanların iş motivasyonları ve iş-yaşam dengesi gibi algılarıyla ilgili faktörlerin evde iş ve aile arasındaki yarattığı bulanık sınırların nedenleri tam olarak anlaşılamamaktadır (Riyami vd., 2023). Fiziksel olarak işyerinden uzakta olma ve evden çalışma, belirsiz bir süre boyunca ve kalıcı olarak uzatıldığında çalışanlar iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşayabilmektedirler. Pandeminin ardından pek çok ülkede normalleşmeye dönülmesine rağmen, çeşitli örgüt çalışanlarının ofislerine geri dönmesi ertelenmiş ve uzaktan çalışma kalıcı olarak düşünülmeye başlanmıştır. İşyeri kavramında böyle bir değişim, çalışanlar için hem iş hem de kişisel alanlarda hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Riyami vd., 2023). Yucel ve Chung (2023) evden çalışmanın strese yol açabileceğini, çünkü iş ve evdeki sorumluluklar arasında "cambazlık" yapma sürecinde algılanan bir verimlilik kaybı olduğunu, bunun da sürekli evdeyken iş-aile çatışmasına yol açtığını savunmaktadırlar. Mesai saatlerinde evde diğer aile bireyleri ile birlikte bulunmanın yaratacağı bulanık sınırların, iş alanı ile kişisel alanların iç içe girmesine yol açarak zaman, gerginlik ve davranışsal açıdan gerilimlere yol açması mümkün görünmektedir.

Uzaktan çalışma ortamı iş yoğunluğunun artmasına, meslektaşlarla zayıf ilişki ve iletişime, sosyal destek eksikliğine, azalan refah ve üretkenliğe, bilgi ve aşırı iş yüküne, iş-aile zamanını ayırmadaki zorluklara, terfi olma, kariyer gelişimi için etkilenen fırsatlara sebep olabilmektedir (Gajendran & Harrison, 2007; Tavares, 2017; Dimian vd., 2023). Ayrıca, uzaktan çalışanların daha fazla sosyal izolasyona maruz kalarak (Morganson vd., 2010) iş arkadaşları ve yöneticilerden kopuk olması örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyebilmektedir (Ruiller & Dumas, 2019). Sürekli çevrimiçi bağlantıda olma, uzaktan çalışanı güvensizlik durumuna ve sürekli izleniyor olma hissine sokarak strese neden olmakta, üretkenliği ve kişilerarası ilişkileri azaltabilmektedir (Bolisani vd., 2020). Çalışanların karşılaştığı yeni sorunlarla baş edebilmesi için bilgi teknolojisini kullanması giderek daha da önem kazanmaktadır (Andriyana & Supriansyah, 2021). Çalışanların işleri dışında da dikkate alması gereken hayatları vardır. Bu anlamda, iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan birisi de iş yaşam dengesidir (Rondonuwu vd., 2018). Sağlıklı bir iş yaşam dengesi, çalışanların iş yükü karşısında yılmamasına, daha hızlı ve etkili karar vermesine ve işten kaynaklı stres gibi psikolojik zorlayıcı durumlardan uzak durmasına imkân verecektir. Çünkü stresli zihinsel durumlar yapılan işi ve sağlığı olumsuz etkileyebilmektedir (Butarbutar vd., 2022).

Öğretmenlerin, özellikle pandemi gibi evden çalışma zorunluluğu olduğu dönemlerde karşı karşıya kaldıkları çoklu roller,

genellikle bireysel tatmini ve refahı etkileyebilecek rol belirsizliklerine ve çatışmalara yol açabilecektir. İş, aile ve okul rolleri arasında rol belirsizlikleri ve artan iş yükleri ortaya çıkabilmekte ve bu da yüksek iş stresiyle ve tükenmişlikle sonuçlanabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, COVID-19 kapsamında uzaktan çalışanların, iş stresi, iş yükü, rol belirsizliği, tükenmişlik, iş-aile ve aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirlemektir. Çalışmada iki ayrı genel teoriden beslenilmiştir. Evden çalışan öğretmenlerin işten kaynaklı olarak oluşan iş gerilimleri iş talep-kaynak (JDR) teorisi ve iş sorumlulukları ile ev sorumluluklarının üst üste gelmesini açıklayan iş-aile çatışması teorisi (WFC) kapsamında bir model oluşturulmuştur. Modelde İş Talep Kaynak Modelinin talep boyutunu açıklayan rol belirsizliği ve iş yükünün iş stresine neden olduğu ve bunun da tükenmişliğe yol açtığı belirtilmektedir. Modelin bir boyutunda, evden çalışırken aile sorumluluklarının iş gerilimlerini de tetiklediği ve bunun sonucunda öğretmenlerin iş tatminsizliğine yol açtığı temel alınarak aile-iş çatışmasının iş gerilimlerine neden olduğuna yer verilmektedir. Diğer boyut ise iş gerilimlerinin iş-aile çatışması yaratarak iş tatminine neden olduğudur. Model, yapısal eşitlik modellemesinin (SEM) bir yöntemi olan kısmi en küçük kareler (SEM_PLS) ile test edilmiştir. Çalışma Hatay evreninde kolayda örneklemle toplanmış veriler üzerinden analiz edilmiştir. Bu çalışma ile, evden çalışma zorunluluğunun JDR ve WFC teorileriyle birlikte ele alınabileceğini; yönetici ve politika yapıcılara iş tasarımlarında aile ortamının da dikkate alınması gerektiği önerilmektedir.

1. LİTERATÜR

1.1. COVID-19 Pandemi Sürecinde Uzaktan Çalışma ve İş-Aile/Aile-İş Çatışması

İş ve aile, bir kişinin hayatındaki birincil alanlar olarak kabul edilmektedir. Çalışan kesim açısından ev hayatı iş dışı talepler içermektedir (Boles vd., 2001). Greenhaus ve Beutell'e (1985) göre iş ve aile alanlarından gelen baskı karşılıklı olarak uyumsuz olduğunda iş-aile çatışması ortaya çıkmakta ve sonuç olarak aile rolüne katılım, iş rolüne katılım nedeniyle daha zor hale gelebilmektedir. İş/Aile Sınır (Work/Family Border, WFB) Teorisi, sosyal yaşamı iş ve aile olmak üzere birbirine bağlı iki bölümün birbirleri üzerindeki etkilerini incelemekte olup, her bölümde kişilerin farklı rolleri ve sorumlulukları yönetmenin ve çatışan kimlikler arasında dengeyi sağlamanın yollarını belirlemeye çalışmaktadır.

İş-aile çatışması, işle ilgili sorunların ev alanına taşmasıyla (işten dolayı çatışma) ve evle ilgili sorunların iş alanına taşmasıyla (aileden dolayı çatışma) iki yönlü olabilmektedir (Netemeyer vd., 1996). Diğer bir çatışma ise zamana dayalı çatışmadır; bir role ayrılan zaman başka bir rolün sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır. Davranış temelli çatışmalar ise, iş ve evle ilgili roller başka bir rol için gerekli olan davranışlarla tutarsız olduğunda ortaya çıkmaktadır. Gerilime dayalı çatışmalar, işle ilgili stresi ihlal eden bir rolle ilişkili gerilim bir kişiyi evine kadar takip ettiğinde bu durum çatışma ve gerginliğe neden olduğunda, ev yaşamını etkilediğinde ortaya çıkmaktadır (Viegas & Henriques, 2020). Bu çatışma türlerinin bütünü zaman baskısı, rol belirsizliği, gerilim gibi faktörlerle aile-/iş-aile çatışmasına zemin hazırlamaktadır. Bu çatışmaların az olması, bir anlamda iş ile özel yaşamın dengede durması bireyin hayatta mutlu olmasını sağlayacaktır.

Dengenin bütüncül bir kavram olduğu düşünüldüğünde, her bir kişi için benzersiz olan ve her bireyin değerlerine, önceliklerine ve hedeflerine bağlı olduğu düşünüldüğünde, uzaktan çalışmanın iş-aile dengesi üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri bulunmaktadır (Haar vd., 2014). Uzaktan çalışma, çalışma ve aile zamanı üzerinde bir kontrol duygusunu teşvik ederek, çalışanlara daha fazla esneklik ve özerklik sağlar; bu da onların aileleri ve arkadaşlarıyla daha

fazla zaman geçirmelerine, aile sorunlarını çözmek için daha fazla ulaşılabilirliğe, kişisel faaliyetlere daha fazla zaman ayırmalarına, başka bir deyişle daha iyi bir yaşam kalitesine (Dimian vd., 2023) sahip olmalarına olanak tanımaktadır.

Aile yaşamı ile iş arasında kurulan uyum, iş tatmini, üretkenlik, fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Haar vd., 2014). Uzaktan çalışmanın iş-aile dengesi ve stres seviyeleri üzerindeki olumlu etkisi Gajendran ve Harrison (2007) tarafından da desteklenmekle birlikte, büyük ölçüde uzaktan çalışmanın yoğunluğuna da bağlıdır. Diğer araştırmalar birçok çalışanın iş ve özel yaşamları arasındaki sınırın giderek daha fazla bulanıklaştığını, çalışanların iş yoğunluğunun ve çalışma saatlerinin arttığını hissettiklerinde (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020), zamansal, fiziksel ve iletişim taktikleri, iş-aile zaman yönetimi gibi bir dizi davranışsal yöntem geliştirebileceklerine işaret etmektedir (Golden, 2006). Aynı şekilde Purwanto vd. (2020) uzaktan çalışmanın tüm yönleriyle olumlu olmadığını, dikkat dağınıklığı ve sosyal izolasyon nedeniyle iş ve aile arasında genellikle bulanık sınırlar yaşandığını, özellikle küçük çocuklu ailelerde işe odaklanabilme sorunu yaşandığını belirtmektedirler. Ayrıca birçok çalışan, amirleri ve meslektaşları onlara normal çalışma saatlerinin ötesinde çevrimiçi olarak erişebildiği için fazla çalıştıklarını hissetmekte ve bu durum, kişisel sıkıntı, endişe ve aile çatışmaları yaratma ve iş-yaşam dengeleri üzerinde potansiyel olarak olumsuz bir etkiye sahip olabilmektedir (Kazekami, 2020).

Pandemi öncesinde uzaktan çalışma nedeniyle iş-aile sınırlarının yönetimi üzerine yapılan bir çalışmada, birçok çalışanın evden çalışırken işten kopamadığı, bunun da strese ve tükenmişliğe yol açtığı bulunmuştur (Chambel vd., 2022)**.** Riyami vd.'nin (2023) yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve iş motivasyonunun olası aracı etkileri uzaktan çalışmanın iş hayat dengesini nasıl etkilediği tespit edilmiştir. Uzaktan çalışmanın iş-aile çatışmasını ve iş motivasyonunu arttırdığı görülmüş, uzaktan çalışma ve iş hayat dengesi arasındaki ilişkiye iş-aile çatışması aracılık ederken, iş motivasyonunun aracılık etmediği belirlenmiştir.

1.2. İş Talep-Kaynak (JD-R) Modelinde İş Yükü, Rol Belirsizliği, İş Stresi, Tükenmişlik ve İş Tatmini

İş Talep-Kaynak modeli (JD-R Modeli), bir işin özelliklerinin iş talepleri ve iş kaynakları olarak kategorize edildiğini savunmaktadır (Bakker & Demerouti, 2008). İş talepleri, işin ve çalışma ortamının fiziksel, sosyal veya duygusal özelliklerini veya gerekliliklerini içermektedir. Bu talepler olumsuz olmasa da bireyin bu taleplerle başa çıkma yeteneği azaldığında iş stresi oluşabilmektedir. İş kaynakları, işin taleplerini ve bunların bireylerin zihinsel durumu üzerindeki etkilerini ve iş hedeflerine nasıl ulaşabileceklerini, işin tüm fiziksel, sosyal veya örgütsel yönlerini içermektedir (Bakker & Demerouti, 2008; Kim & Christensen, 2017).

Artan iş gereksinimleri ve azalan kaynaklar iş yüküne, iş stresine ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Bakker & de Vries, 2021). İş yükü, işin temel gerekliliklerinden biridir ve yetersiz zamanda çok iş yapmak zorunda olmak da dâhil olmak üzere ağır baskı altında çalışmakla artmaktadır (Baka & Bazińska, 2016). Bu nedenle yüksek düzeyde sorumluluk içeren, çok sayıda görevi hızlı ve doğru bir şekilde tamamlama zorunluluğu çalışanlarda mesleki stresi ortaya çıkarmaktadır (Jasinski vd., 2021).

Diğer bir iş talebi unsuru rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, bir iş pozisyonunun rolü belirsiz olduğunda, kötü tanımlandığında ve çalışana çok zayıf bir şekilde açıklandığında artabilmektedir. Rol belirsizliği, bireylerin kendilerinden beklenen rolün (veya beklentilerin) ve işleriyle ilgili görevlerin yerine getirilmesi için gerekli gereksinimlerin net bir boyutuna ve tanımına sahip olmamasından kaynaklanmaktadır (Khattak vd., 2011).

İş talebi unsurlarından bir diğeri olan iş stresi, kendiliğinden oluşmaz, çalışanlarda iş stresine neden olabilecek birçok faktör vardır. İş yükü, iş pozisyonu, işteki ilişkiler, kariyer gelişimi (Yasa & Dewi 2019) bunlardan bir kaçıdır. COVID-19'un

yarattığı belirsizlik ve evden çalışmanın yarattığı çatışma durumuyla iş yükü ve rol belirsizliği tetiklenerek iş stresini arttırabilmektedir. İş stresi, çalışanın duygularını, düşünce süreçlerini ve koşullarını etkileyen, fiziksel ve psikolojik bir dengesizlik oluşturan bir gerilim durumudur (Safitri & Astutik 2019). İş stresi, işyerinde karşı karşıya kalınacak bazı talepler, baskılar ve mesleki yönler, bilgi seviyelerine uymadığında ve yeteneklerine zorluk ve tehdit oluşturduğunda kişinin verdiği tepkidir. Dolayısıyla çevresel durumlar bir çalışanın kaynaklarını ve yeterliliklerini aşmakla tehdit ettiğinde iş stresi oluşmaktadır (Viegas & Henriques, 2020).

İş stresi çok sayıda olumsuz örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmiş ve sürekli olarak yüksek düzeyde iş stresinin daha düşük düzeyde iş tatminine yol açtığı ortaya çıkmıştır (Spector, 1997). Bu bulgu tüm örgütler için önemlidir, çünkü iş tatmininin daha düşük düzeyde işe bağlılık ve işten ayrılma olasılığını öngördüğü bulunmuştur (Tett & Meyer, 1993). Buna karşın Zanabazar, Jigjiddor ve Jambal'a (2022) göre iş tatmini, çalışan stresinin önlenmesinde ve yönetilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Öte yandan COVID-19 ve evden çalışma, yeni bir çevresel durum yaratarak iş stresinin artması ve buna bağlı olarak iş tatmininin azalmasına neden olabilmektedir. Bu da duygusal tükenmişliğe yol açabilmektedir.

Tükenmişlik, çalışanların iş stresiyle gerektiği gibi baş edemediği mesleki bir olgu olarak aynı zamanda da ruhsal bir hastalık olarak tanımlanmaktadır (Zhang vd., 2022). Wright ve Cropanzano (1998:486) duygusal tükenmeyi "aşırı iş, kişisel talepler ve sürekli stresten kaynaklanan kronik bir fiziksel ve duygusal tükenme durumu" olarak belirtmektedirler. Dolayısıyla duygusal tükenme, bireyler ihtiyaç duyulan kaynaklarda yetersiz olduklarını fark ettiklerinde veya kendilerini aşırı gergin hissettiklerinde ortaya çıkabilmektedir (Abdel Hadi vd., 2021). Fiziksel, duygusal ve psikolojik yorgunluk ve bitkinlik hissi yaratan aşırı çalışma, duygusal tükenmeye yol açabilmektedir (Zohar, 1999).

COVID-19 salgını sırasında evden çalışanların can sıkıntısı ve tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. COVID-19 pandemi krizinin yarattığı stres, iş arkadaşları ve yöneticilerle yeni iletişim yollarına uyum sağlamaya çalışma, yeni bilişim teknolojileriyle çalışma, çalışanların yaşadığı bitkinlik, sosyal izolasyon ve kaygı tükenmişliği de tetiklemektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020). Pandemi koşullarının yarattığı bu zor dönemde, çalışanların işlerini kaybetme riski büyük olabileceğinden, artan sayıda tükenmişlik yaşanması mümkün görünmektedir (Zhang vd., 2022). Türkiye'de akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada COVID-19 sürecinde iş yükü algısı ve tükenmişlik düzeylerinin yükseldiği görülmüştür (Açıkel & Esen, 2023).

İş tatmini, iş yerinde iyi olma halinin bilişsel yönü olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini işletmede var olan mevcut kaynakların bir sonucudur. Çalışma koşulları, prestij, başarı potansiyeli algısı da dahil olmak üzere işlerin sosyal olarak önemli olduğu algısı da çalışanların iş tatminini etkilemektedir. İş tatmini, çalışanların ne beklediklerini ve gerçekte ne elde ettiklerini göz önünde bulundurarak işle ilgili duygusal durumlar olarak tanımlanmaktadır (Viegas & Henriques, 2020). İş tatmini kişinin işyerinde yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguların net bütününden kaynaklanan işine karşı tutumudur. Olumsuz duygusal karşılaşmaların tekrarı, olumlu olumsuz karşılaşmaların tekrarından daha belirginse bu noktada düşük iş tatmini oluşur. İş tatmini, çalışanların fiziksel ve zihinsel refahı için temeldir. İş tatmininin temel özellikleri takdir, iş arkadaşları, iletişim, yan haklar, çalışma koşulları, işin doğası, organizasyon prosedür ve politikalar, ücretler, kişisel gelişim fırsatları, terfi, tanınma, iş güvenliği ve denetimdir (Spector, 1997). Temel özelliklere bakıldığında çoğunluğunun işyerinde oluşan özellikler olduğu görülmektedir. COVID-19 salgını nedeniyle evden çalışma zorunluluğu ev işleriyle de ilgilenmesinden kaynaklı olarak işin yapısının değişmesinden dolayı iş tatmininin de işyerindeki durumdan farklılaşmasını beraberinde getirebilmektedir.

2. HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ VE KAVRAMSAL MODEL

Çeşitli akademik çalışmalar rol belirsizliği, iş yükü, stres ve tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Hobson ve Beach (2000) psikolojik sağlığın belirlenmesinde algılanan iş yükünün yöneticiler arasında fiili iş yükünden daha önemli olduğunu bulmuşlardır. González-Muñoz ve Gutiérrez-Martínez (2007), zihinsel iş yükünün imalat işçilerinde iş stresi için bir risk faktörü olduğunu belirtmişlerdir. Bowling vd. (2015) yaptıkları meta-analizde, iş yükü ile rol belirsizliği, rol çatışması ve iş-aile çatışması gibi faktörler arasında pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koyarken, iş yükü ile psikolojik refah arasında da negatif ilişkiler olduğunu ortaya çıkarmışlardır. MacDonald (2003), iş talepleri anlamında iş yükünün, stres ve yorgunluk seviyelerinin temel belirleyicisi olduğunu savunmaktadır. Ancak Alsuraykh vd. (2019), stres ile zihinsel iş yükü arasındaki bağlantıya odaklanmış ve katılımcıların hem stres hem de zihinsel iş yükü deneyimlerini fizyolojik ölçümlerden tahmin ederken bu durumu dikkate almanın gerekliliğini vurgulamışlardır.

Bilgi yoksunluğu belirsizlik yaratmakta, birey bilgiden yoksun olduğunda rol yapabilmektedir (Khattak vd., 2011). Rol belirsizliği çalışanlar arasında kaygı, çaresizlik, kafa karışıklığı ve depresyon gibi olumsuz sonuçlara yol açabilecektir. Çalışanlar arasında devamsızlığa yol açan iş stresörlerinden biri rol belirsizliğidir (van Veldhoven & Meijman, 1994). Khattak vd.'nin (2011) yaptığı araştırma, iş stresinin rol belirsizliği ile iş tatmini arasında aracı rol oynadığını ortaya koymuştur. Araştırmanın bulguları, iş tatminini artırmak için rol stresörlerinin kontrol altına alınması gerektiğini düşündürmektedir. Rol stres kaynakları kontrol edildiğinde, iş stresi kaçınılmaz olarak azalacaktır. Farklı mesleklerde yapılan çalışmalarda ise stresin tükenmişliğe neden olduğu bulunmuştur (McManus vd., 2002; Devebakan, 2018; Sonnentag vd., 1994; Iacovides vd., 2003).

Yukarıdaki açıklamalar iş yükü ve rol belirsizliğinin strese katkıda bulunabileceğini ve stresin de tükenmişliğe neden olduğunu göstermektedir. Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki hipotezler üretilmiştir.

H_1: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş yükü ile iş stresi olumlu yönde ilişkilidir.

H_2: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin rol belirsizliği ile iş stresi olumlu yönde ilişkilidir.

H_3: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin tükenmişlik ile iş stresi olumlu yönde ilişkilidir.

Stres, kişinin duygularını, düşünme süreçlerini ve durumunu etkileyen bir gerilim durumudur. İş tatmini ise çalışanların işlerine baktığı hoş bir duygusal durumdur. Bu iki kavram birbiriyle bağlantılıdır ve stresin etkilerinden biri de çalışanın iş tatmininin azaltmasıdır. Yüksek iş stresi, iş tatmininin düşmesine neden olmakta, dolayısıyla çalışan daha fazla stres yaşamakta ve iş tatminleri düşmektedir (Safitri & Astutik, 2019). Çini vd. (2021) sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, çalışanların yaşadıkları iş stresinin iş tatminini negatif etkilediğini göstermişlerdir. Buna karşın Butarbutar vd. (2022) çalışmalarında iş stresi ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu farklı bulgular, bir miktar stresin tatmin duygusu yarattığıdır. Ama bu çalışmanın yapıldığı tarihteki COVID-19 sürecinin yaşanması ve evden çalışma ortamı stresin iş tatminini azaltacağı bir durum yaratacağı düşüncesine neden olmaktadır. Çünkü evden kaynaklı rol ve işler de vardır. Bu durumda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H_4: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş stresi ile iş tatmini olumsuz yönde ilişkilidir.

Tükenmişlik durumu; iş tatminsizliği, işten ayrılma isteği, fiziksel ve duygusal semptomlar ve algılanan performans düzeyi gibi çeşitli çıktı değişkenleri ve stres düzeyinden daha yüksek düzeyde ilişkilidir (Pines & Keinan, 2005). Çalışanların işyerindeki tükenmişliğinin, iş tatminleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu birçok çalışmada kanıtlanmıştır (Voll vd., 2022). Benzer durum evden çalışma durumunda da olmaktadır. Nitekim evde işleriyle ilgili temasın olmaması nedeniyle, bu çalışanların yalnızlık ve izolasyon duygusu yaşadıkları (Wang vd., 2021) ve tükendikleri (Voll vd. 2022) görülmektedir. Bu durumda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H_5: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş tatminleri ile tükenmişlik durumu olumsuz yönde ilişkilidir.

Önceki çalışmalar, aile-iş çatışmasının olumsuz etkilerini ev alanında gösterme olasılığının daha yüksek olduğunu, bunun da daha düşük yaşam memnuniyetine ve aile kurumu içinde daha fazla iç çatışmaya yol açtığını öne sürmektedir (Boles vd., 2001). Ancak aile-iş çatışması aynı zamanda işe ve/veya işyerine ilişkin tutumlarla da ilişkilidir (Netemeyer vd., 1996). Yapılan çalışmalar aile-iş çatışması ile iş yükü arasındaki ilişkiye dair birbirinden farklı sonuçlar sunmaktadır. Namasivayam ve Mount (2004), beklenildiği gibi iş-aile çatışmasının düşük iş tatminine yol açtığı halde aile-iş çatışmasının, beklenmedik bir şekilde daha yüksek iş tatminiyle ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Anderson vd. (2002) ise iş-aile çatışmasını iş tatminsizliği, işten ayrılma niyeti ve stresle ilişkilendirmişler, aile-iş çatışması, stres ve iş devamsızlığı ile bağlantılı olduğunu bulmuşlardır. Boles vd. (2001) iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki karşılıklı ilişkilere odaklanarak, iş yükü ile olan ilişkiye doğrudan değinmemişler, bunun yerine rol çatışması ve belirsizliğinin iş-aile çatışması ile iş tatmini üzerindeki etkilerinin olduğunu belirtmişlerdir. Rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş-aile çatışmasını pozitif anlamda etkilediğini, iş tatminini negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır.

Aynı alanda hem yaşayan hem de çalışanlar için kişisel yaşam ve iş arasındaki çatışmalar kaçınılmazdır. COVID-19 iş ve yaşam arasındaki yoğunluğu ve riski arttırarak, uzaktan çalışma koşullarını değiştirerek, uzaktan çalışanları zor kişisel durumlarla ve yetersiz donanımlı ortamlarla (örneğin zaman, zorlanma, davranış) karşı karşıya getirmiştir (Weinert & Weitzel, 2023). Uzaktan çalışanların, ofis çalışanı meslektaşlarına kıyasla rol çatışmalarına karşı daha savunmasız olduğunu göstermiştir (Delanoeije vd., 2019). Rol kuramına göre, bireyler birbirini etkileyebilecek çoklu roller üstlenirler (Greenhaus & Beutell 1985). Örneğin, bireylerin özel yaşamlarında ebeveyn, kardeş, eş, arkadaş gibi rolleri olabilmekte ve bu roller iş arkadaşları ve amirleri gibi iş yerinde üstlenebilecekleri rollerle çatışabilmektedir. Evden çalışanlar, kişisel yaşam rolleri ile iş rolleri arasında ofis çalışanlarından daha sık ve daha hızlı geçiş yapabilmekte ve rolleri bağlamsal ipuçlarıyla çok daha az bir şekilde tanımlanabilmektedir (Weinert & Weitzel, 2023). Örneğin, uzaktan çalışanlar genellikle iş rollerini tanımlamaya yardımcı olan bir ofis veya işyeri bağlamından yoksun olmaktadırlar.

Pandemi döneminde yapılan çalışmalarda, birçok çalışanın evden çalışırken işten kopamadığı, bunun da strese ve tükenmişliğe yol açtığı bulunmuştur (Eddleston & Mulki, 2017; Zhang vd., 2022). Bagherzadeh vd. (2016) aynı zamanda işin aileye müdahalesi ile genel tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin yanı sıra, ailenin işe müdahalesi ile duyarsızlaşma

arasında da anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Hanying vd. (2009), iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının Çinli klinisyenler arasındaki iş tükenmişliğinin önemli belirleyicileri olduğunu bularak bu ilişkiyi desteklemişlerdir.

H_6: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin aile-iş çatışması ile iş yükü olumlu yönde ilişkilidir.

H_7: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin aile-iş çatışması ile rol belirsizliği olumlu yönde ilişkilidir.

H_8: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin aile-iş çatışması ile iş stresi olumlu yönde ilişkilidir.

H_9: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin aile-iş çatışması ile tükenmişlik durumları olumlu yönde ilişkilidir.

H_{10}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin aile-iş çatışması ile iş tatminleri olumsuz yönde ilişkilidir.

Kremer (2016) çalışanların aile, iş ve okul rolleri arasındaki çatışma ne kadar büyükse, stres ve tükenmişliğin de o kadar büyük olduğu ve kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile-okul çatışması yaşadığını belirtmektedir. Birden fazla role sahip bireylerde, iki rolün aynı anda çatıştığı durumlarda rol çatışmasına ve dolayısıyla rollerin belirsizliğine neden olabilmektedir. Çünkü her rol zaman, enerji ve bağlılık gerektirmektedir (Kremer, 2016). Roller arasındaki karşıtlık, dahil olan herhangi bir rolün etkinliğini azaltacaktır. Bu, her rolün taleplerinde karşılanması gereken gerekliliklerden kaynaklanmaktadır. Örneğin, işi tamamlamada katı zaman sınırlamalarının olması, aşırı iş yükü ve bu sırada aileden gelen talepler, aile ortamındaki rolleri yerine getirmek için gereken zamanın tam olarak ayrılamaması (Hasyim & Muafi, 2023) yapılan işin aile işlerine (veya tam tersine) olumsuz şekilde etki etmesine neden olabilmektedir.

Çalışanların günlük işe gidip gelme eksikliği fiziksel aktiviteyi azaltmak için koşullar yaratabilmekte, bu durumunda fiziksel sağlık üzerinde ve aynı zamanda izolasyon, depresyon, stres ve aşırı yük gibi belirli faktörlerin (Tavares, 2017), tekno stres (Suh & Lee, 2017), yalnızlık, sinirlilik, endişe ve suçluluk duygusu şeklinde (Mann & Holdsworth, 2003) olumsuz etkileri olabilmektedir.

Rabenu vd. (2017) tarafından yapılan çalışma, stresin iş-aile çatışmasıyla pozitif ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Viegas ve Henriques (2020) çalışmaları ise, polis memurlarının yaşadıkları iş stresinin, iş-aile çatışması ile oldukça anlamlı ve pozitif bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedirler. Elahi vd. (2022), eğitim sektöründe COVID-19 pandemisinde iş-aile çatışmasının stres artışına neden olduğunu bulmuşlardır. Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada ise, iş-aile çatışmasının iş stresine olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur (Hasyim & Muafi, 2023).

Araştırmalar iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Farhadi vd. (2013), kadın hemşireler arasında iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Aynı bulguya Bagherzadeh vd. (2016) de ulaşmıştır.

Yukardaki bulgular çerçevesinde aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H_{11}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile iş yükü olumlu yönde ilişkilidir.

H_{12}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile rol belirsizliği olumlu yönde ilişkilidir.

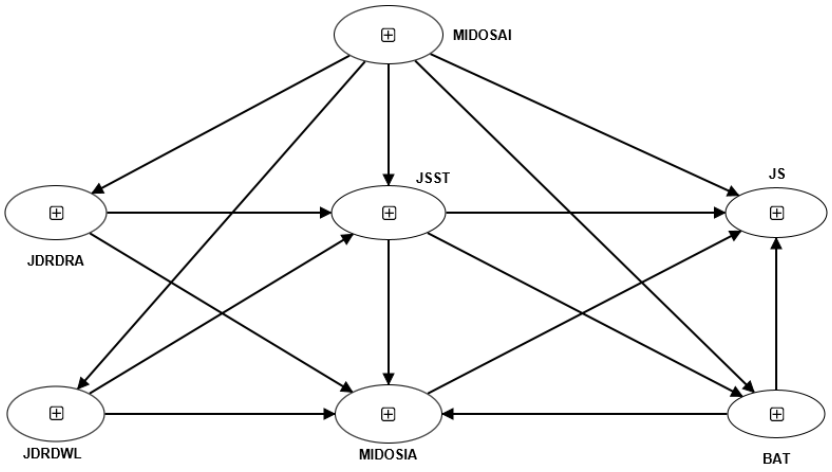
H_{13}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile iş stresi olumlu yönde ilişkilidir.

H_{14}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile tükenmişlik durumları olumlu yönde ilişkilidir.

Bir çalışanın iş tatmini, maaş, kariyer gelişimi, ikramiyeler, prosedürler ve politikalar ve üst otorite ile ilişkiler, iş zamanlamaları, iş-aile çatışması ve işin kendisi gibi farklı unsurlarla tahmin edilmektedir (Howard vd., 2004). Viegas ve Henriques (2020) polis memurları üzerine yaptığı çalışmada iş stresi ile iş tatmini arasında oldukça anlamlı ve negatif bir ilişki bulunduğu halde, ile iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında anlamlı bir şekilde ilişki bulunamamıştır. Önceki araştırmalardan elde edilen sonuçlar, iş-aile çatışmasının, daha düşük genel iş tatmini ve daha fazla işten ayrılma eğilimi dahil olmak üzere bir takım olumsuz iş tutumları ve sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Boles vd., 2001). Rol çatışması ve belirsizliğini rol stresi olarak ele alan Boles ve Babin (1996), her iki kavramın iş tatminine etkisinde iş-aile çatışmasının kısmi aracı bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

H_{15}: COVID-19 pandemisi sırasında evden çalışmak zorunda kalan öğretmenlerin iş-aile çatışması ile iş tatminleri olumsuz yönde ilişkilidir.

Şekil 1'de gösterilen çalışmanın modeline göre, iş yükü ve rol belirsizliğinden kaynaklanan iş stresine ve de tükenmişliğe bağlı olarak bu durum iş-aile çatışmasına neden olmakta, aynı zamanda aile-iş çatışması ise tam tersi olarak iş yükü, rol belirsizliği, iş stresi ve tükenmişliğe etki etmekte ve sonuçta çalışanın işine karşı tatminsizliğe neden olduğu varsayılmaktadır.



Şekil 1. Önerilen Yapısal Eşitlik Modeli

Not: JDRDRA rol belirsizliğini, JDRDWL iş yükünü, JSST iş stresini, JS iş tatminini, BAT tükenmişliği, MIDOSAI aile-iş çatışmasını ve MIDOSIA iş-aile çatışmasını göstermektedir.

3. ARAŞTIRMANIN TASARIMI

3.1. Örneklem Yöntemi ve Seçimi

Hem önerilen araştırma modelini hem de hipotezleri test etmek için birincil veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi olarak Hatay ilinde COVID-19 pandemisi sürecinde evden çalışmaları zorunlu kılınan öğretmenler seçilmiştir. Çalışma yapılmadan önce Üniversite Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır. Evrenin geniş bir alana dağılmış olması nedeniyle kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiş ve örneklem büyüklüğü PLS tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli analizi (PLS-SEM) için uygun görülmüştür. Cohen (1988), Westland (2010) ve Soper (2022) tarafından, beklenen etki büyüklüğü 0,5, istenen istatistiksel güç seviyesi 0,8, olasılık seviyesi 0,05, yedi gizil değişken ve 27 gözlenen değişkene (tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının tüm gözlenen değişkenleri alınması koşulu ile) dayalı olarak minimum örneklem büyüklüğünün 109 ve tavsiye edilenin ise 170 olması gerektiği önerilmektedir.

Veriler, COVID-19 pandemi kısıtlamaları nedeniyle evden çalışan öğretmenlerden (Mayıs-Haziran 2021) Google Form kullanılarak toplanmıştır. Anket, öğretmenlerin yer aldığı çeşitli gruplarda WhatsApp mesajlaşma yolu ile paylaşılmıştır. Pandeminin etkisini ölçmek için, yanıtlayanlardan pandemi sırasında evden çalışma durumlarını dikkate alarak anket ifadelerini değerlendirmeleri istenmiştir.

Toplam örneklem büyüklüğü 285 katılımcıdan oluşmuştur. Bununla birlikte iki katılımcı, çalışmanın dahil edilme kriterlerini karşılamadığı için analizden çıkarılmıştır, bir katılımcı yaş ve deneyimle ilgili tutarsız yanıtları nedeniyle ve üç katılımcı önyargılı yanıtları (tüm ölçekler itibariye 0.3'ün altındaki standart sapmaları) nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Sonuç olarak, 279 anket analize dahil edilmiştir. Toplam örneklemin 183'ü (% 65, 6) kadın, 201'i (% 72) bekâr ve 249'u (% 89,3) lisans mezunudur. Katılımcıların yaşları 24 ile 62 arasında değişmekte olup, ortalama 37,14 (±8,35) yıl, çalışma kıdemi ise 12,4 4 (±8,43) yıl ortalama ile 1 ile 41 yıl arasında değişmektedir. Katılımcılar en fazla 5 çocuklu olup, ortama 1,30'dur (±1,11). Pandemide evde geçirilen süre ortalama yüz üzerinden 68,73'tür (Tablo 1).

Tablo 1: Cevaplayıcıların Demografik Bilgileri

Değişken	**Kategori**	**Frekans**	**Yüzde**	**Değişkenler**	**Kategoriler**	**Frekans**	**Yüzde**
Cinsiyet	Kadın	183	65,6	Eğitim	Lisans	249	89.3
	Erkek	96	34,4		Lisansüstü	30	10.7
Medeni durum	Evli	201	72,0	**Değişkenler**		**Min.-Maks.**	**Ortalama (S.S.)**
	Bekar	78	28.0	Yaş		24-62	37.14 (8.35)
Bakmakla yükümlülük	Evet	20	7,2	Tecrübe		1-41	12.44 (8.43)
	Hayır	259	92,8	Çocuk sayısı		0-5	1,30 (1,11)
Toplam		***279***	***100***	Pandemide evde geçirilen süre (%)		0-100	68,73 (22,55)

3.2. Ölçüm Aracı

Bu çalışmada kullanılan ölçekler, saha araştırmalarında yaygın olarak kullanılan ve geçerlik ve güvenirlikleri yüksek ölçeklerdir. Bu çalışmada kullanılan iş yükü ve rol belirsizliği kavramı, ilk olarak Karasek (1979) tarafından önerilen ve daha sonra Demerouti vd. (2001) tarafından İş Talep-Kaynak Modeli olarak yenilenip güncellenen İş Talebi-Kontrol Modeline dayanmaktadır. Bu kavramı ölçerken İş Talepleri boyutunun "İş Deneyimi ve Değerlendirme Anketi (QEEW2.0)" (van de Voorde vd., 2014; van Veldhoven vd., 2015) kısa versiyonundan alınan ve aslen van Veldhoven ve Meijman (1994) tarafından oluşturulmuş olan İşin Hızı ve Miktarı alt boyutu kullanılmıştır. İş yükü maddeleri beş, rol belirsizliği üç ifadeden oluşmaktadır.

Bu çalışmada iş stresi, ilk olarak Parker ve Decotiis (1983) tarafından geliştirilen iki boyutlu İş Stresi Ölçeğinin 8 maddelik zamana bağlı iş stresi boyutu esas alınmıştır. Çalışan memnuniyetinin küresel bir göstergesi olan Genel İş Memnuniyeti ölçeği, Cammann vd. (1983) tarafından geliştirilen üç maddeden oluşmaktadır. Ölçek, Michigan Organizasyonel Değerlendirme Anketinin (OAQ) bir parçası olarak, bir çalışanın işine ve işyerine yönelik öznel tepkisini tanımlamayı amaçlamaktadır.

Tükenmişlik ölçeği Schaufeli vd. (2020) tarafından oluşturulan ve 23 ifadeden oluşan ölçektir. Ölçek dört boyuttan (tükenme, zihinsel mesafe, bilişsel zayıflama, duygusal zayıflama) oluşmaktadır. İş-aile ve aile-iş çatışması her bir boyutu dörder madde olmak üzere toplamda 8 ifadeden oluşmakta olup MIDUS'dan (2016) alınmıştır.

Toplamda yedi kavramı ölçmek için kesinlikle katılmıyorum (en düşük derece 1) ile kesinlikle katılıyorum (5 en yüksek derece) arasında değişen beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerdeki tüm göstergeler, gizil değişkenleri oluşturmak için yansıtıcı (reflective) bir yaklaşımla gizil değişkenle ilişkilendirilmiştir. Herhangi bir ortak yöntem varyansı yanlılığından kaçınmak için anketlerde katılımcıların isimleri sorulmamış, kendilerini açığa çıkaracak herhangi ifade istenmemiştir (Podsakoff vd., 2003).

3.3. Analiz Yöntemi

SEM'i tahmin etmek için kovaryans tabanlı ve bileşen tabanlı (kısmi en küçük kareler) olmak üzere iki tahmin yöntemi kullanılmaktadır. Hipotezleri test etmek için kısmi en küçük kareler (PLS) tabanlı SEM tercih edilmiştir. PLS kovaryans tabanlı modellere kıyasla küçük örneklem boyutlarında (Chin, 1998) ve keşifsel modellerde (Hair vd., 2019) üstün performansa sahiptir. PLS yönteminde, ilişkilerin kabul edilebilirliği önyükleme (bootstrapping) tekniği kullanılarak belirlenmektedir. Ölçüm ve yapısal modeller, SmartPLS 4.0.9.5 kullanılarak test edilmiştir (Ringle vd., 2022).

Bu çalışmada öncelikle ölçeklerin geçerlik ve güvenirlikleri test edilmiştir. Yapı geçerliliğini test etmek için, 5000 alt örneklemli önyükleme tekniğini kullanarak her bir göstergenin gizil değişkene olan yüklerinin anlamlılığı kontrol edilmiş, göstergelerin gizil değişkene olan yükünün 0,7 veya daha yüksek olarak kabul edilmiştir (Chin, 1998). Yakınsak ve ayrım geçerliliğini test etmek için Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT; 0,85'ten küçük), Fornell-Larcker kriteri (her gizil değişkenden açımlanan ortalama varyansın karekökünün gizli değişkenler arasındaki korelasyonlardan daha yüksek olması) ve çapraz yükleme değerleri dahil olmak üzere birkaç kriter kullanılmıştır (Fornell & Larcker, 1981; Hair vd., 2022; Henseler vd., 2015; Chin, 1998). Ek olarak, ölçek güvenilirliği değerlendirmesi Cronbach alfa (CA≥0.7), bileşik güvenilirlik (CR≥0.70) ve açımlanan ortalama varyans (AVE≥0.5) eşik değerlerine dayandırılmıştır. Gizli değişkenler arasındaki doğrusallığı belirlemek için, önerilen modeldeki yol katsayılarının VIF değerleri üçten küçük olması kriteriyle gereken doğrusallık istatistikleri kullanılmıştır (Hair vd., 2019).

PLS-SEM algoritmasıyla ortaya çıkan yol katsayıları, R^2 (Hair vd., 2019) değerlerini ve Cohen'in f^2 (Cohen, 1988) değerleri(etkisiz < 0,02 ≤ zayıf / küçük etki < 0,15 ≤ orta / orta etki < 0,35 ≤ güçlü / büyük etki) kullanılarak modelin etki ve büyüklüğü yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Tükenmişlik ölçeğinin (BAT) alt boyutları olduğundan dolayı öncelikle bu ölçeğin boyutlarının geçerlilik ve güvenirlilik testleri diğer ölçeklerle birlikte yapılmıştır. Tükenme (BATE) boyutuna ait bir maddenin (BATE02) yükü çok düşük ve ayrıca önyüklemedeki t istatistiği anlamlı çıkmadığından işlemden çıkarılmıştır. Tükenmişlik madde ve boyutlarının geçerlilik ve güvenilirliği sağladığı anlaşıldıktan sonra program yardımı ile hesaplanan tükenmişlik ölçeğinin boyutlarının gizil değişken skorları diğer ölçeklerle birlikte yeniden geçerlilik ve güvenirlilik işlemine tabi tutulmuştur. Tablo 2'den anlaşılacağı üzere önyükleme işlemiyle oluşan ölçek maddelerinin t istatistikleri anlamlıdır. Ölçek maddelerinin yükleri 0,684 ile 0,974 arasında değişmekte olup 0,702 ve üzeri kriterini sağlamayan iş stresinde (JSST) iki değişken vardır (JSST01 ve JSST04). Faktör yüklerinde istenilen kriteri sağlamayan değişkenlerin modelden çıkarılmadan önce diğer geçerlilik ve güvenirlik kriterlerine bakılması tavsiye edilmektedir (Hair vd., 2021). Her iki değişkenin istenilen kritere çok yakın olması ve diğer kriterlerin sağlanmış olmasından dolayı ilgili maddelerin modelde bırakılmasına karar verilmiştir. Her bir göstergenin kendi gizil değişkenine yaptığı yüklerin farklı bir gizil değişkene olan yüklerinden daha yüksek olması herhangi bir aşırı yüklenme sorununun olmadığını göstermektedir (Tablo 2).

Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerildiği gibi, her gizli değişkenin Cronbach alfa (CA), bileşik güvenilirlik (CR) ve açımlanan ortalama varyans (AVE) değerlerinin, gizli değişkenlerin yapı güvenilirliği ve yakınsak geçerliliği için gerekli gereksinimleri karşıladığını göstermektedir (Chin, 1998; Hair vd., 2022; Henseler vd., 2015). Tüm HTMT değerleri 0,85'ten küçüktür ve her gizil değişkenin AVE'sinin karekökü, gizil değişkenler arasındaki korelasyonlardan daha büyüktür, bu nedenle ayırım geçerliliği sağlanmıştır (Fornell & Larcker, 1981). VIF değerlerine göre yapı modelindeki gizil değişkenler arasındaki ilişkilerin değerleri 1 ile 2,843 arasında olup herhangi bir doğrusallık sorunu olmadığını göstermektedir (Tablo 3). Gizil değişkenler arasındaki ilişkilerdeki VIF değerlerinin 3,3'e eşit ve düşük olması ölçeklerde bir ortak yöntem varyans yanlılığının (common method variance bias) olmadığını da göstermektedir (Kock, 2015). Ortak yöntem yanlılığı, iç modelin Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) değerleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Mevcut çalışmada tüm VIF değerleri 3,33'ün altında olduğundan modelin ortak yöntem yanlılığından arınmış olduğu görülmektedir (Kock, 2015). Ayrıca ortak varyans yanlığının olup olmadığının anlaşılmasına yönelik Kock ve Lynn'in (2012) önerdiği "yanal eş doğrusallık" (lateral collinearity) kapsamında rastgele değerler atanmış değişkene tüm gizil değişkenlerin etkisi şeklinde de analiz yapıldığında VIF değerleri 1,388 ile 2,385 arasında çıkmış olup herhangi bir ortak yöntem yanlılığının olmadığı anlaşılmıştır.

Tablo 2: Ölçüm Modelinin t İstatistiği, Çapraz Yükleri, Yapı Güvenilirliği ve Yakınsak Geçerliliği

	t istatistiği	**Çapraz yükler**						
Maddeler	***(önyükleme)***	**BAT**	**JDRDWL**	**JDRDRA**	**JS**	**JSST**	**MIDOSIA**	**MIDOSAI**
BATC	59.283	***0.897***	0.404	0.103	-0.428	0.308	0.329	0.317
BATE	34.849	***0.810***	0.314	0.295	-0.255	0.429	0.490	0.488
BATI	17.265	***0.744***	0.342	0.088	-0.321	0.262	0.282	0.249
BATM	46.510	***0.868***	0.414	0.107	-0.507	0.348	0.297	0.329
JDRDWL1	22.572	0.200	***0.752***	0.190	0.113	0.391	0.246	0.379
JDRDWL2	27.917	0.078	***0.791***	0.077	0.155	0.351	0.323	0.387
JDRDWL3	51.168	0.107	***0.872***	0.193	0.110	0.395	0.347	0.409
JDRDWL4	51.209	0.184	***0.856***	0.185	0.051	0.459	0.312	0.428
JDRDWL5	53.629	0.203	***0.883***	0.275	0.041	0.461	0.334	0.425
JDRDRA6	37.474	0.378	0.200	***0.882***	-0.234	0.336	0.360	0.317
JDRDRA7	82.100	0.426	0.235	***0.926***	-0.322	0.397	0.440	0.369

JDRDRA8	31.078	0.380	0.160	***0.878***	-0.241	0.319	0.360	0.270
JS1	53.570	-0.417	-0.292	0.065	***0.932***	-0.176	-0.136	-0.168
JS2	103.864	-0.449	-0.281	0.139	***0.962***	-0.095	-0.067	-0.094
JS3	184.728	-0.434	-0.289	0.107	***0.974***	-0.151	-0.103	-0.144
JSST01	16.871	0.221	0.265	0.390	-0.015	***0.684***	0.414	0.543
JSST02	23.892	0.309	0.309	0.349	-0.141	***0.771***	0.386	0.536
JSST03	13.912	0.268	0.281	0.292	-0.082	***0.727***	0.370	0.439
JSST04	14.292	0.187	0.232	0.375	-0.046	***0.687***	0.286	0.416
JSST05	34.004	0.291	0.341	0.502	-0.078	***0.818***	0.461	0.566
JSST06	23.470	0.427	0.316	0.339	-0.177	***0.754***	0.488	0.518
JSST07	17.631	0.331	0.281	0.326	-0.126	***0.755***	0.442	0.444
JSST08	18.303	0.372	0.296	0.356	-0.175	***0.723***	0.399	0.516
MIDOSIA1	47.272	0.374	0.247	0.452	-0.130	0.612	***0.874***	0.604
MIDOSIA2	75.577	0.330	0.304	0.429	-0.115	0.580	***0.912***	0.653
MIDOSIA3	62.181	0.419	0.357	0.431	-0.149	0.639	***0.901***	0.665
MIDOSIA4	52.080	0.397	0.377	0.433	-0.105	0.580	***0.889***	0.712
MIDOSAI5	53.460	0.413	0.394	0.365	-0.103	0.502	0.678	***0.874***
MIDOSAI6	76.297	0.419	0.464	0.302	-0.134	0.476	0.657	***0.912***
MIDOSAI7	44.728	0.365	0.339	0.385	-0.089	0.562	0.663	***0.878***
MIDOSAI8	48.241	0.302	0.332	0.267	-0.034	0.402	0.600	***0.879***
Cronbach'ın alfası (CA)		0.851	0.888	0.877	0.953	0.882	0.916	0.909
Bileşik güvenirlik (rho_c)		0.899	0.918	0.924	0.969	0.907	0.941	0.936
Açımlanan ortalama varyans (AVE)		0.692	0.693	0.802	0.914	0.549	0.800	0.785

Not: Tüm t-istatistik değerleri 0.0001 düzeyinde anlamlıdır. JDRDRA rol belirsizliğini, JDRDWL iş yükünü, JSST iş stresini, JS iş tatminini, BAT tükenmişliği, BATC (bilişsel zayıflama), BATE (tükenme), BATI (duygusal zayıflama), BATM (zihinsel mesafe) tükenmişliğin alt boyutlarını, MIDOSAI aile-iş çatışmasını ve MIDOSIA iş-aile çatışmasını göstermektedir.

Tablo 3: Gizil Değişkenlerin Katsayıları ve AVE'nin Karakökleri

Ayrım geçerliliği (Fornell-Larcker kriteri ve HTMT değerleri)							
	BAT	JDRDWL	JDRDRA	JS	JSST	MIDOSIA	MIDOSAI
BAT	***0.832***	(0.210)	(0.512)	(0.504)	(0.460)	(0.470)	(0.473)
JDRDWL	*0.186*	***0.832***	(0.248)	(0.122)	(0.557)	(0.541)	(0.414)
JDRDRA	*0.442*	*0.224*	***0.895***	(0.325)	(0.442)	(0.396)	(0.480)
JS	*-0.454*	*0.110*	*-0.301*	***0.956***	(0.557)	(0.151)	(0.111)
JSST	*0.413*	*0.496*	*0.395*	*-0.146*	***0.741***	(0.745)	(0.606)
MIDOSIA	*0.426*	*0.488*	*0.359*	*-0.140*	*0.676*	***0.894***	(0.803)
MIDOSAI	*0.428*	*0.376*	*0.435*	*-0.105*	*0.554*	*0.736*	***0.886***

Eşdoğrusallık istatistikleri (VIF) iç modeli						
	BAT	JDRDWL	JDRDRA	JS	JSST	MIDOSIA
BAT				1,303		1,358
JDRDWL					1,171	1,331
JDRDRA					1,240	1,336
JSST				1,919		1,617
MIDOSIA	1,442	1,000	1,000	2,843		
MIDOSAI	1,442			2,278	1,372	

Not: Ayırım geçerliliği tablosundaki kalın ve italik değerler her gizil değişkenin AVE'sinin karekökünü; italik değerler gizil değişkenler arasındaki korelasyonları; parantez içindeki değerler gizil değişkenler arasındaki HTMT değerlerini göstermektedir.

4.2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Yapısal eşitlik modelinin yol analizi sonuçları Tablo 4 ve Şekil 2'de sunulmaktadır. İş yükü (JDRDWL→ JSST; β=0,324; p≤0,001) ve rol belirsizliğinin (JDRDRA→ JSST; β=0,166 p≤0,001) iş stresi üzerindeki etkisi 0,001 düzeyinde anlamlı pozitiftir (Hipotez 1 ve Hipotez 2 kabul). İş stresinin tükenmişliğe (JSST→BAT; β=0,253; p≤0,001) etkisi pozitif ve anlamlı iken (Hipotez 3 kabul) iş tatminine (JSST→JS; β=0,08; p>0,05) olan etkisi ise anlamsız çıkmıştır (Hipotez 4 ret). Tükenmişliğin iş tatminine olan etkisi anlamlı ve negatif çıkmıştır (BAT→JS; β=-0,500; p≤0,001; Hipotez 5 kabul). Aile-iş çatışmasının iş yüküne (MIDOSAI→JDRDWL; β=0,376; p≤0,001; Hipotez 6 kabul), rol belirsizliğine

(MIDOSAI→JDRDRA; β=0,435; p≤0,001; Hipotez 7 kabul), iş stresine (MIDOSAI→JSST; β=0,359; p≤0,001; Hipotez 8 kabul) ve tükenmişliğe (MIDOSAI→BAT; β=0,287; p≤0,001; Hipotez 9 kabul) etkisi anlamlı iken, iş tatminine olan etkisi (MIDOSAI→JS; β=0,119; p>0,05; Hipotez 10 ret) anlamsız çıkmıştır. İş yükü (JDRDWL→MIDOSIA; β=0,204; p≤0,001; Hipotez 11 kabul), iş stresi (JSST→MIDOSIA; β=0,487; p≤0,001; Hipotez 13 kabul) ve tükenmişlik (BAT→MIDOSIA; β=0,166; p≤0,001; Hipotez 14 kabul) iş-aile çatışmasını anlamlı ve pozitif etkilerken, rol belirsizliğinin etkisi (JDRDWL→MIDOSIA; β=0,048; p>0,05; Hipotez 12 ret) ise anlamsız bulunmuştur. İş-aile çatışmasının iş tatminine (MIDOSIA→JS; β=-0,020; p≤0,001; Hipotez 15 ret) olan etkisi negatif olmasına karşın istatistiki olarak anlamsız çıkmıştır (Tablo 4 ve Şekil 2).

Tablo 4: Model Önyükleme Sonuçları

Yollar	Tahmin katsayıları	Tahmin katsayılarının ortalama değerleri	S.S.	*t*	Hipotez durumu
JDRDWL -> JSST	0.324	0.325	0.054	6.032***	**H_1 Kabul**
JDRDRA -> JSST	0.166	0.166	0.052	3.210***	**H_2 Kabul**
JSST -> BAT	0.253	0.256	0.062	4.059***	**H_3 Kabul**
JSST -> JS	0.008	0.007	0.072	0.115	H_4 Ret
BAT -> JS	-0.500	-0.498	0.076	6.608***	**H_5 Kabul**
MIDOSAI -> JDRDWL	0.376	0.378	0.058	6.499***	**H_6 Kabul**
MIDOSAI -> JDRDRA	0.435	0.437	0.052	8.404***	**H_7 Kabul**
MIDOSAI -> JSST	0.359	0.359	0.057	6.359***	**H_8 Kabul**
MIDOSAI -> BAT	0.287	0.288	0.066	4.387***	**H_9 Kabul**
MIDOSAI -> JS	0.119	0.118	0.082	1.440	H_{10} Ret
JDRDWL -> MIDOSIA	0.204	0.204	0.057	3.571***	**H_{11} Kabul**
JDRDRA -> MIDOSIA	0.048	0.045	0.054	0.898	H_{12} Ret
JSST -> MIDOSIA	0.487	0.487	0.057	8.469***	**H_{13} Kabul**
BAT -> MIDOSIA	0.166	0.170	0.052	3.224***	**H_{14} Kabul**
MIDOSIA -> JS	-0.020	-0.021	0.085	0.234	H_{15} Ret

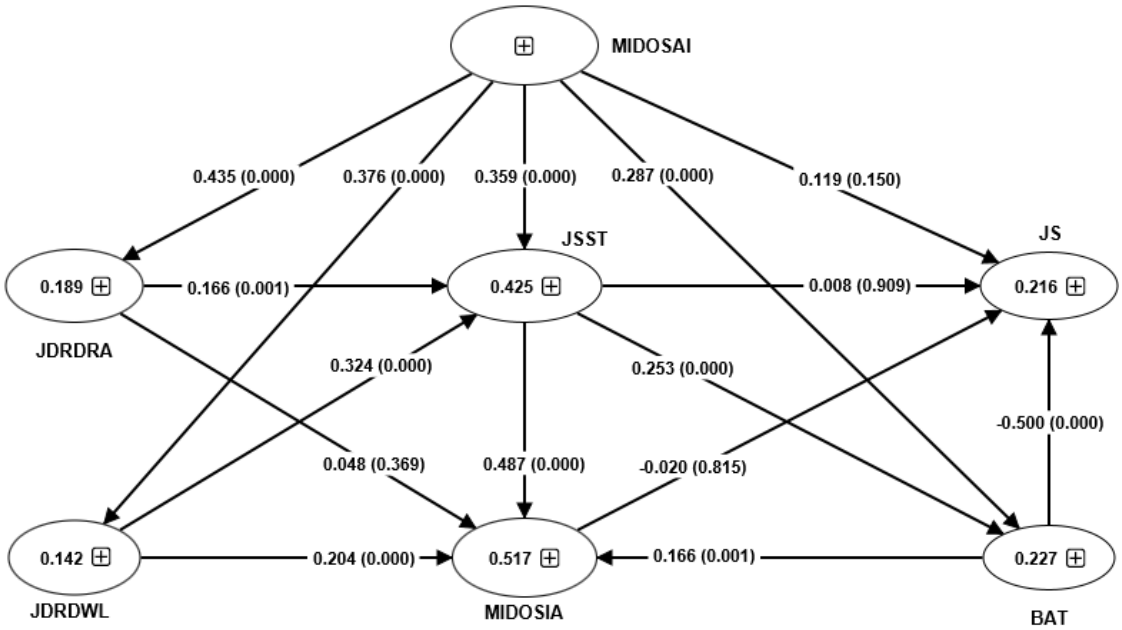
Not: Önyükleme örneklem büyüklüğü 5000'dir. *** p ≤ 0.001; ** p ≤ 0.01; * p ≤ 0.05.

Tablo 5, modeldeki yolların R^2 ve f^2 değerlerini ve model uyum indekslerini göstermektedir. R^2 değerleri, karşılık gelen dışsal değişken (MIDOSAI, JDRDRA, JDRDWL, JSST, BAT, MIDOSIA) tarafından açıklanabilen her bir içsel değişkendeki (JDRDRA, JDRDWL, JSST, BAT, MIDOSIA, JS) varyans oranını göstermektedir. Öte yandan, $f2$ değerleri, modeldeki diğer tüm dışsal değişkenleri kontrol ederken, her bir dışsal değişkenin her bir içsel değişken üzerindeki etki büyüklüğünü göstermektedir. Bulgular, aile-iş çatışması (MIDOSAI) ve diğer değişkenlerin iş stresi (JSST; R^2 = 0,425) ve iş-aile çatışmasına (MIDOSIA; R^2 = 0,517) büyük bir varyans miktarını açıklarken rol belirsizliği (JDRDRA; R^2 = 0,189), tükenmişlik (BAT; R^2 = 0,227) ve iş tatmininde (JS; R^2 = 0,216) orta bir varyans miktarını açıkladığını, ancak rol belirsizliğinde (JDRDRA; R^2 = 0,142) zayıf bir miktarda varyansı açıkladığını göstermektedir. Aile-iş çatışmasının (MIDOSAI) rol belirsizliği (JDRDRA; f^2 = 0,233), iş yükü (JDRDWL; f^2 = 0,165) ve iş stresi (JSST; f^2 = 0,164) üzerinde orta bir etkisi ve tükenmişlik (BAT; f^2 = 0,074) üzerinde zayıf düzeyde bir etkisi vardır. Aile-iş çatışmasının (MIDOSAI) iş tatminine (JS) olan etkisi önemsizdir. Tükenmişliğin (BAT) iş tatmini (JS) üzerinde orta düzeyde bir etkisi varken (f^2 = 0,244), iş-aile çatışması (MIDOSIA; f^2 = 0,042) üzerinde zayıf bir etki bırakmaktadır. İş yükünün (JDRDWL) iş stresine (JSST; f^2 = 0,156) etkisi orta düzeydeyken, iş-aile çatışmasına (MIDOSIA; f^2 = 0,065) etkisi zayıftır. Rol belirsizliğinin (JDRDRA) iş stresine (JSST; f^2 = 0,039) etkisi zayıf düzeydeyken, iş-aile çatışması (MIDOSIA; $f2$ = 0,004) etkisi önemsizdir. İş stresinin (JSST) tükenmişliğe (BAT; f^2 = 0,058) olan etkisi zayıf iken, iş-aile çatışması (MIDOSIA; f^2 =

0,303) ise orta düzeyde olup iş tatminine (JS; f^2 = 0,000) olan etkisi yoktur. İş aile çatışmasının (MIDOSIA) iş tatminine (JS; f^2 = 0,000) etkisi önemsizdir. Model uyum indeksleri, 0,063 SRMR, 1,965 d_ULS, 0,716 d_G ve 1159,663 ki-kare ile modelin verilere oldukça iyi uyduğunu göstermektedir. Ek olarak, 0,826'lık NFI değeri, modelin verilere kabul edilebilir bir uyumda olduğunu göstermektedir. Birlikte ele alındığında, bu sonuçlar modeldeki değişkenler arasında önerilen ilişkiler için kanıt sağlamaktadır.

Tablo 5: Yolların R^2, f^2 Sonuçları ile Yapısal Eşitlik Modelinin Model Uyum Değerleri

				f^2			
	R^2	**BAT**	**JDRDRA**	**JDRDWL**	**JS**	**JSST**	**MIDOSIA**
BAT	**0,227****				**0,244****		**0,042***
JDRDRA	**0,189****					**0,039***	0,004
JDRDWL	**0,142***					**0,156****	**0,065***
JS	**0,216****						
JSST	**0,425*****	**0,058***			0,000		**0,303****
MIDOSAI	-	**0,074***	**0,233****	**0,165****	0,008	**0,164****	
MIDOSIA	**0,517*****				0,000		
	Tahmin modeli						
SRMR	0,063						
d_ULS	1,965						
d_G	0,716						
Chi-square	1159,663						
NFI	0,826						



Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Sonuçları

Not: Daire içindeki değerler içsel modelin R^2'leridir. Oklardaki parantezdeki değerler anlamlılıkları parantez dışındakiler ise beta değerlerini göstermektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada temel anlamda Bakker ve Demerouti'nin (2017) iş özellikleri ile iş tatmininin birbiriyle ilişkilendirilmesinde evden çalışma nedeniyle iş ile ev ortamının karşılıklı durumu araştırılmaya çalışılmıştır. İki farklı yerde çalışması gereken öğretmenlerin COVID-19'la birlikte aynı yerde, evde, çalışma zorunluğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda bu çalışma, iş-talep

kaynak modeli ile (Bakker & Demerouti, 2008) yaşamda her bir farklı bölümün (iş ve aile) diğeri üzerindeki etkilerini dikkate alan iş-aile sınır teorisini (Greenhaus & Beutell, 1985) birleştiren bir model önerisi üzerine kurulmuştur. Şekil 2'de görülen sonuçlara istinaden aileden kaynaklı sorumlulukların (aile-iş çatışması) yapılan işin durumuna (rol belirsizliği, iş yükü, iş stresi ve işten kaynaklı tükenmişliğe), işin durumu ise (iş yükü, iş stresi, işten kaynaklı tükenmişliğe) aile sorumluluklarını (iş-aile çatışması) etkilemektedir. Hem aileden kaynaklı sorumluluklar hem de iş kaynaklı gerilimler birleşerek tükenmişliğe ve daha sonra iş tatminsizliğine neden olmaktadır. Ev ortamında çalışmanın iş sorumlulukları ile ev sorumluluklarından dolayı gerilim yaratması öğretmenlerin işle ilgili tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Göz önünde bulundurulması gereken çevresel faktörlerden biri, uzaktan çalışmadan kaynaklanan ev sorumluluklarının iş sonuçları üzerindeki etkisidir. Sanayi öncesi evlerde var olan işlere ve ekonomiye, paternal ilişkiler ve zanaata dayalı ekonomiler gibi değer ve normlar eşlik etmekteydi (Giddens, 1990:103). Ancak sanayileşmeyle birlikte çalışanların zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirmeleri nedeniyle patronaj ilişkileri ve hiyerarşik ekonomiler gibi yeni değer ve normlar ortaya çıkmıştır (Giddens, 1990:103-106). Bununla birlikte işyerindeki yeni ilişki biçimleri aile ilişkilerinin yerini almamış; bunun yerine iç içe geçmiş ilişkiler biçimi gelişmiş, bu durum da literatürde iş-aile sınır teorisiyle açıklanmaya çalışılmıştır. İş-aile sınır teorisi, iş ve aile yaşam alanlarının yönetildiği ve bu alanlar arasında sınırların bulunduğu yaklaşımıyla iş ve aile dengesini önermektedir (Clark, 2000). Kadın öğretmenlerin erkeklere göre iş-yaşam dengesizliklerinin daha yüksek olduğu dikkate alındığında (Kremer, 2016), çalışma kadın öğretmenler için İş-Aile Sınır teorisi kapsamında genişletilebilir. Bu denge sağlanamadığında iş-aile/aile-iş çatışması ortaya çıkmaktadır (Akın & Karakulak, 2019).

Modelin testi ile ilgili yukarıdaki gibi genel sonuçlara ulaşılmanın yanında, örneklemin özelliğinden dolayı bazı özel çıkarımlar da yapılabilir. Öyle ki; çalışmanın örnekleminde kadınların oranı üçte ikidir. Üstelik bu örneklemin dörtte üçü evli olup, üçte ikisinin en az bir çocuğu bulunmaktadır. Örneklemin "kadın, evli ve çocuklu olma" özel durumu yukarıda belirtilen genel sonuçları ortaya çıkarmış olabilir. Özellikle çalışan anneye ait iş ve ev sorumluluklarının ("çift mesai", double day) üstü üste binmesi beraberinde daha fazla tükenmişliğe neden olabilir. Kadınlar erkeklere göre, ücret almadıkları evdeki iş yüklerinin artması ve aileyle ilgili görevlerde daha fazla sorumluluk almaları nedeniyle daha fazla strese girmektedirler (Lundberg & Frankenhaeuser, 1999). Bu durum iş-yaşam dengesi açısından kadınlar erkeklere göre daha yüksek iş-ev çatışması yaşayabilmektedir sonucunu ortaya koymaktadır. Nitekim COVID-19 salgını sırasında uzaktan çalışan kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı olduğu ve uzaktan çalışmanın iş performanslarına olumsuz etkide bulunduğu saptanmıştır (Manzo & Minello, 2020).

COVID-19, savaş benzeri kısıtlamalar sebebiyle karar vericilerin gelişen uzaktan erişim teknolojilerinin kullanmak istemeleri, artan trafik ve şehir keşmekeşliğinden uzaklaşmak istemeleri gibi birçok nedenden dolayı, iş ortamlarının evlere taşınması muhtemeldir. Bu nedenle iş ile aile çatışmasını azaltmanın yollarının aranması gerekmektedir. Uzaktan ve özellikle evden çalışmadaki yorgunluk ve zihinsel stres durumu, çalışma ortamının ve sonuçlarının iyileştirilmesiyle, kurumdan ve meslektaşlarından sosyal destek sağlanmasıyla, çalışanların mesleki ve kişisel faaliyetleri üzerindeki kontrolüyle ve aile-iş çatışmasını teşvik edebilecek örgütsel uygulamalardan kaçınarak önlenebilir (Dimian vd., 2023). Sosyal destek teknikleri ve yöntemleri, uzaktan çalışma sırasında çalışanlara yöneticiler tarafından verilen fazla iş yükü için

"görünmez" bir kalkan olarak kullanılabilir ve bu tür durumlarda tükenmişliğin etkilerini kontrol edebilir (Slavkovic vd., 2022).

Bu çalışmada araştırılan saha ve zaman koşullarının COVID-19 dönemine göre özel olduğu unutulmamalıdır. Nitekim Wang vd.'nin (2020) yaptığı çalışmada ev-iş uyum sorunun COVID-19 pandemisine özgü olduğu sonucu bulunmuştur. İş ve ev dengesizliği her zaman vardır ama yaygınlığı açısından bakıldığında COVID-19 salgınında tam kapanmanın olduğu zamanlar da göz önüne alındığında çalışma sonuçlarının zamana genellenemeyeceği açıktır. Buna karşın gelişen teknoloji ve sunduğu avantajlar sayesinde uzaktan ve özellikle evden çalışmanın yaygınlık göstermeye başlaması, bu çalışma sonuçlarını önemli kılmaktadır. Ayrıca pandemi dışındaki çeşitli afetlerde de (örneğin deprem) uzaktan çalışmanın yaygın olması devamlı karşılaşılabilecek bir durumdur.

ETİK BEYAN VE AÇIKLAMALAR

Etik Kurul Onay Bilgileri Beyanı

Yazar Katkı Oranı Beyanı

Yazarların araştırmaya katkı oranları eşittir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışmada potansiyel bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Abdel Hadi, S., Bakker, A. B. & Häusser, J. A. (2021). The Role of Leisure Crafting for Emotional Exhaustion in Telework During the COVID-19 Pandemic. *Anxiety, Stress, & Coping, 34*(5), 530–544. doi:10.1080/10615806.2021.1903447

Açıkel, A. & Esen, Ş. (2023). COVID-19 Pandemisinin İş Yükü Algısı ve Tükenmişlik Üzerindeki Rolü: Bartın Üniversitesi Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25*(1), 271-297.

Akın, Ö. & Karakulak, H. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması, İş, Aile ve Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Karşılıklı ve Demografik Değişkenli Etkileşimler. *International Journal of Economics and Innovation, 5*(2), 381-403. doi:10.20979/ueyd.593488

Alsuraykh, N. H., Wilson, M. L., Tennent, P. & Sharples, S. (2019). How Stress and Mental Workload Are Connected. *Proceedings of the 13th EAI International Conference on Pervasive Computing Technologies for Healthcare* 2019, (371-376). New York: Association for Computing Machinery.

Anderson, S. E., Coffey, B. S. & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management, 28*(6), 787-810.

Andriyana, A. S. & Supriansyah (2021). The Concept of Work-Life Balance Towards Employee Productivity Who Implement Work from Home During the COVID-19 Pandemic (Literature Study). *Ilmiah, Sumber Daya Manusia, 5*(1), 1–11.

Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A. & Ebadi, A. (2016). Relationship of Work-Family Conflict with Burnout and Marital Satisfaction: Cross-Domain or Source Attribution Relations?. *Health Promotion Perspectives*, *6*(1), 31-36.

Baka, Ł. & Bazińska, R. (2016). Polish Adaptation of Three Self-Report Measures of Job Stressors: The Interpersonal Conflict at Work Scale, the Quantitative Workload Inventory and the Organizational Constraints Scale. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 22*(1), 32-39. doi:10.1080/1080354 8.2015.1116816

Bakker, A. B. & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources Theory and Self-Regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, *34*(1), 1–21. doi:10.1080/10615806.2020.1797695

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223. doi:10.1108/13620430810870476

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, *22*(39), 273-285. doi:10.1037/ocp0000056

Boles, J. S. & Babin, B. J. (1996). On the Front Lines: Stress, Conflict, and the Customer Service Provider. *Journal of Business Research*, *37*(1), 41-50.

Boles, J. S., Howard, W. G. & Donofrio, H. H. (2001). An Investigation into the Inter-Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, *13*(3), 376-390.

Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K. & Hansen, J. P. (2020). Working from Home During COVID-19 Pandemic: Lessons Learned and Issues. *Management & Marketing*, *15*(s1), 458–476. doi:10.24 78/mmcks-2020-0027

Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B. & Hartman, M. J. (2015). A Meta-Analytic Examination of the Potential Correlates and Consequences of Workload. *Work & stress, 29*(2), 95-113.

Butarbutar, M. B., Lubis, A. K., Siregar, R.T. & Supitriyani, S. (2022). Implementation of Work-Life Balance and Work Stress for Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Governance Risk Management Compliance and Sustainability*, *2*(2), 29-39.

Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1983). Assessing the Attitudes and Perceptions of Organizational Members. S. Seashore, E. Lawler, P. Mirvis & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures and Practices* içinde. New York: John Wiley.

Chambel, M. J., Carvalho, V. S. & Santos, A. (2022). Telework during COVID-19: Effects on the Work–Family Relationship and Well-Being in a Quasi-Field Experiment. *Sustainability*, *14*, 16462. doi:10.3390/su142416462

Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, *295*(2), 295-336.

Çini, M. A., Erdirençelebi, M. & Ertürk, E. (2021). COVID-19 Pandemi Döneminde İş Stresinin İşte Kalma Niyetine Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Turk*, *13*(3), 2356-2375. doi:10.20491/isarder.2021.1266

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, *53*(6), 747-770.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.

Delanoeije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019). Boundary Role Transitions: A Day-to-Day Approach to Explain the Effects of Homebased Telework on Work-to-Home Conflict and Home-to-Work Conflict. *Human Relations, 72*(12), 1843–1868. doi:10.1177/0018726718823071

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. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499

Devebakan, N. (2018). The Relationship between Burnout and Perceived Stress: A Sample of Healthcare Workers. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, *8*(4), 178.

Dimian, G. C., Gheorghe, M., Boldeanu, D. M. & Maftei, M. (2023). How Digitalization, Work-Family Balance, and Work Efficiency Can Influence Employees' Preferences for Teleworking in the Future. *Engineering Economics*, *34*(2), 139-157.

Dingel, J. J. & Neiman, B. (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? *Journal of Public Economics*, *189*, 104235. doi:10.1016/j.jpubeco.2020.104235

Eddleston, K. A. & Mulki, J. (2017). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work *Family* Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group and Organization Management*, *42*(3), 346-387.

Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F. & Fernández, I. A. (2022). Work–Family and Family–Work Conflict and Stress in Times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, *13*, 951149.

Farhadi, A., Movahedi, Y., Nalchi, M., Daraei, M. & Mohammadzadegan, R. (2013). The Relationship Between Work-Family Conflict, Burnout Dimensions and Intention to Leave Among Female Nurses. *Iran Journal of Nursing*, *26*(84), 34-43.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement

Error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-50.

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown about Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1524–1541. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1524

Giddens, A. (1990). *The Consequences of Modernity*. Stanford, California: Stanford University Press.

Golden, T. D. (2006). Avoiding Depletion in Virtual Work: Telework and the Intervening Impact of Work Exhaustion on Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Vocational Behavior*, *69*(1), 176–187. doi:10.1016/j.jvb.2006.02.003

González-Muñoz, E. L. & Gutiérrez-Martínez, R. E. (2007). Contribution of Mental Workload to Job Stress in Industrial Workers. *Work (Reading, Mass.: Online)*, *28*(4), 355-361.

Grant, C. A., Wallace, L. M., Spurgeon, P. C., Tramontano, C. & Charalampous, M. (2019). Construction and Initial Validation of the E-Work Life Scale to Measure Remote E-Working. *Employee Relations*, *41*(1), 16-33.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, *10*, 76-88.

Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A. & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361–373. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.010

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd Edition). Thousand Oakes, CA: Sage.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P. & Ray, S. (2021). Evaluation of Reflective Measurement Models. Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P. & Ray, S. (Eds.) *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (75-90) içinde. Springer, Cham. doi:10.1007/978-3-030-80519-7_4

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M. & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2-24.

Hanying, T., Hongyu, M., Maoyun, W. & Bin, W. (2009, August). A Study of the Relationship Between Chinese Clinicians' Work-Family Conflict and Job Burnout. *ISECS International Colloquium on Computing, Communication, Control, and Management, 3*, 438-441.

Hasyim, A. R. & Muafi, M. (2023). The Effect of Work-Family and Work-School Conflict on Turnover Intention Mediated by Work Stress. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, *5*(3), 70-79.

Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43*(1), 115-135.

Hobson, J. & Beach, J. R. (2000). An Investigation of the Relationship Between Psychological Health and Workload Among Managers. *Occupational Medicine*, *50*(7), 518-522.

Howard, W., Donofrio, H. & Boles, J. S. (2004) Inter-Domain Work-Family, Family-Work Conflict, and Police Work Satisfaction. *Policing: An International Journal*, *27*(3), 380-395. doi:10.1108/13639510410553121

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, S. & Kaprinis, G. (2003). The Relationship Between Job Stress, Burnout and

Clinical Depression. *Journal of Affective Disorders*, *75*(3), 209-221.

Jasinski, A. M., Derbis, R. & Walczak, R. (2021). Workload, Job Satisfaction and Occupational Stress in Polish Midwives Before and During the COVID-19 Pandemic. *Medycyna Pracy*, *72*(6), 623-632.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*, 285-308.

Kazekami, S. (2020). Mechanisms to Improve Labor Productivity by Performing Telework. *Telecommunications Policy*, *44*(2), 1018-1044.

Khattak, M. A., Urooj, S. F., Khattak, J. & Iqbal, N. (2011). Impact of Role Ambiguity on Job Satisfaction: Mediating Role of Job Stress. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *1*(3), 516-531.

Kim, S. & Christensen, A. L. (2017). The Dark and Bright Sides of Personal Use of Technology at Work: A Job Demands–Resources Model. *Human Resource Development Review*, *16*(4), 425–447. doi:10.1177/1534484317725438

Kock, N. (2015). Common Method Bias in PLS-SEM: A Full Collinearity Assessment Approach. *International Journal of e-Collaboration*, *11*(4), 1-10.

Kock, N. & Lynn, G. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for information Systems*, *13*(7), 546-580.

Kremer, I. (2016). The Relationship Between School-Work-Family-Conflict, Subjective Stress, and Burnout. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(4), 1-25. doi:10.1108/JMP-01-2015-0014

Lundberg, U. & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(2), 142.

MacDonald, W. (2003). The Impact of Job Demands and Workload on Stress and Fatigue. *Australian Psychologist*, *38*(2), 102-117.

Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health. *New Technology, Work and Employment*, *18*(3), 196–211. doi:10.1111/1468-005X.00121

Manzo, L. K. C. & Minello, A. (2020). Mothers, Childcare Duties, and Remote Working under COVID-19 Lockdown in Italy: Cultivating Communities of Care. *Dialogues in Human Geography*, *10*(2), 120-123.

McManus, I. C., Winder, B. C. & Gordon, D. (2002). The Causal Links between Stress and Burnout in a Longitudinal Study of UK Doctors. *The Lancet*, *359*(9323), 2089-2090.

Messenger, J. C. & Gschwind, L. (2016). Three Generations of Telework: New ICTs and the Evolution from Home to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, *31*(3), 195-208.

MIDUS (2016). *Midlife in the United States: A National Longitudinal Study of Health & Well-Being*. Erişim adresi: http://midus.wisc.edu/, Erişim tarihi: 13.09.2023.

Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M. & Heelan, M. P. (2010). Comparing Telework Locations and Traditional Work Arrangements: Differences in Work-Life Balance Support, Job Satisfaction, and Inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, *25*(6), 578–595. doi:10.1108/02683941011056941

Namasivayam, K. & Mount, D.J. (2004). The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *28*(2), 242-250.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–

Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400.

Parker, D. F. & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, *32*, 160-177.

Pines, A. M. & Keinan, G. (2005). Stress and Burnout: The Significant Difference. *Personality and Individual Differences*, *39*(3), 625-635.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Bias in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, *88*(5), 879-903.

Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiwati, E., Cahyono, Y., & Suryani, P. (2020). Impact of Work from Home (WFH) on Indonesian Teachers Performance during COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(5), 6235-6244.

Rabenu, E., Tziner, A. & Sharoni, G. (2017). The Relationship Between Work-Family Conflict, Stress, and Work Attitudes. *International Journal of Manpower*, *38*(8), 1143-1156. doi:10.1108/IJM-01-2014-0014

Ringle, C. M., Wende, S. & Becker, J. M. (2022). *SmartPLS 4*. Oststeinbek: SmartPLS GmbH. Erişim adresi: http://www.smartpls.com, Erişim tarihi: 13.09.2023.

Riyami, S. A., Razzak, M. R., Al-Busaidi, A. S. & Palalic, R. (2023). Impact of Work from Home on Work-Life Balance: Mediating Effects of Work-Family Conflict and Work Motivation. *Heritage and Sustainable Development*, *5*(1), 33-52.

Rondonuwu, F. A., Wehelmina, R. & Asaloei, S. (2018). The Effect of Work-Life Balance on Employee Job Satisfaction at the Sintesa Peninsula Manado Hotel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *7*(2), 30–38.

Ruiller, C. & Dumas, M. (2019). "You Have Got a Friend" The Value of Perceived Proximity for Teleworking Success in Dispersed Teams. *Team Performance Management: An International Journal*, *25*(1/2), 2–29. doi:10.11 08/TPM-11-2017-0069

Safitri, L. N. & Astutik, M. (2019). The Effect of Workload on Nurse Job Satisfaction with Work Stress Mediation. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, *2*(1), 13-26.

Schaufeli, W. B., Desart, S. & de Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(24), 9495.

Slavkovic, M., Sretenovic, S. & Bugarcic, M. (2022). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, *14*, 70. doi:10.3390/su14010070

Sonnentag, S., Brodbeck, F. C., Heinbokel, T. & Stolte, W. (1994). Stressor-Burnout Relationship in Software Development Teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *67*(4), 327-341.

Soper, D. S. (2022). *A-Priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*. Erişim adresi: https://www.danielsoper.com/statcalc, Erişim tarihi: 13.09.2023.

Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.

Suh, A. & Lee, J. (2017). Understanding Teleworkers' Technostress and Its Influence on Job Satisfaction. *Internet Research*, *27*(1), 140–159. doi:10.1108/IntR-06-2015-0181

Tavares, A. I. (2017). Telework and Health Effects Review. *International Journal of Healthcare*, *3*(2), 30–36.

doi:10.5430/ijh.v3n2p30

Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993) Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta Analytic Findings. *Personal Psychology, 46*, 259-293.

Uluslararası Çalışma Örgütü (2020). *An Employers' Guide on Working from Home in Response to the Outbreak of COVID-19.* Geneva: International Labour Office. Erişim adresi: https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_745024/lang--en/index.htm, Erişim tarihi: 13.09.2023.

van de Voorde, K., van Veldhoven, M. & Paauwe, J. (2014). Relationships between Work Unit Climate and Labour Productivity in the Financial Sector: A Longitudinal Test of the Mediating Role of Work Satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(2), 295-309.

van Veldhoven M. & Meijman T. F. (1994). *Het Meten van Psychosociale Arbeidsbelasting Met Een Vragenlijst: De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) [The Measurement of Psychosocial Job Demands with a Questionnaire: The Questionnaire on the Experience and Evaluation of Work (QEEW)]*. Amsterdam: NIA.

van Veldhoven, M., Prins, J., van der Laken, L. & Dijstra, L. (2015). *QEEW2.0 42 Short Scales for Survey Research on Work, Wellbeing and Performance*. Amsterdam: SKB.

Viegas, V. & Henriques, J. (2020). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction among Police Officials. *Journal of Police and Criminal Psychology, 45*(1), 5-25.

Voll, K., Gauger, F. & Pfnur, A. (2022). CREM Perspective on Home Office-a Consideration of the Workplace and Its Mechanisms of Action. *Z Immobilienokonomie*. doi:10.1365/s41056-022-00060-4

Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: a Work Design Perspective. *Applied Psychology, 70*, 16–59. doi:10.1111/apps.12290

Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C. S. & Ho, R. C. (2020). Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China. *Environmental Research and Public Health, 17*, 1729. doi:10.3390/ijerph17051729

Weinert, C. & Weitzel, T. (2023). Teleworking in the COVID-19 Pandemic: The Effects of Life-Work Conflict on Job Outcomes and the Role of the IT Telework Environment. *Business & Information Systems Engineering, 65*, 309-328.

Westland, J. C. (2010). Lower Bounds on Sample Size in Structural Equation Modeling. *Electronic Commerce Research and Applications, 9*(6), 476-487.

Wright, T. A. & Cropanzano, R. (1998). Emotional Exhaustion as a Predictor of Job Performance and Voluntary Turnover. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486-493. doi:10.1037/0021-9010.83.3.486

Yasa, I. G. R. & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi [Work Motivation as a Mediation Variable]. *E-Jurnal Manajemen Unud, 8*(3), 1203–1229.

Yucel, D. & Chung, H. (2023). Working from Home, Work–Family Conflict, and the Role of Gender and Gender Role Attitudes. *Community, Work & Family, 26*(2), 190-221, doi:10.1080/13668803.2021.1993138

Zanabazar, A., Jigjiddor, S. & Jambal, T. (2022). The Impact of Work-Related Stress on Job Satisfaction and Organizational Trust during COVID-19 Pandemic. *SHS Web of Conferences, 135*, 01019. doi:10.1051/shsconf/202213501019

Zhang, W., Chin, T., Peng, J. B., Shan, Y. N. & Agbanyo, G. K. (2022). The Moderating Effect of Occupational Burn-Out

on the Link of Career Competencies to Career Sustainability Amid the COVID-19 Pandemic: A Mixed-Method Study. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1-8.

Zohar, D. (1999). When Things go Wrong: The Effect of Daily Work Hassles on Effort, Exertion and Negative Mood. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *72*(3), 265–283. doi:10.1348/096317999166671

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
KASTAMONU UNIVERSITY

CİLT: 25 SAYI: 2 2023

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ

JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi

Kastamonu University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences

Cilt: 25-Sayı: 2, Aralık 2023/Volume 25-Issue 2, December 2023

E-ISSN: 2147-6012

Sahibi/Owner

Prof. Dr. Ahmet Hamdi TOPAL
Rektör/*Rector*

Editör/Editor

Şükran SIRKINTIOĞLU YILDIRIM

Yardımcı Editör/ Co-Editor

Enes Uğur TOHUM

Yardımcı Editör/ Co-Editor

Osman KARACAN

Dil Editörü/Language Editor

Osman KARACAN

Dil Editörü/Language Editor

Murat YILMAZ

Sekreterya/Secretariat

Abdurrahman KAYA

Ömer YILMAZ

Rumeysa YILDIRIM

Kapak Tasarım/Cover Design

Köksal BİLİRDÖNMEZ

Bilim ve Danışma Kurulu

Andrey V. KOROTAYEV-National Research University-Rusya Federasyonu-akorotayev@gmail.com

Glenn MUSCHERT-Khalifa University-Abu Dhabi-glennmuschert@gmail.com

M. Ahmed QADRI-University of Karach-Pakistan-prof.qadri@gmail.com

Kuziev Islom NEMATOVICH-Tashkent Institute of Financial-Özbekistan-ikuziyev73@mail.ru

Venera ISTAYEVA-University of IR and World Languages-Kazakistan-iztaeva.venera@mail.ru

Maciej MILCZANOWSKI-University of Information Technology and Management-Polonya-milczanowski@wsiz.rzeszow.pl

Jose Ramos Pires MANSO-Universidade De Beira-Portekiz-pmanso@ubi.pt

Georgi MARINOV- University of Economics Varna-Bulgaristan-georgi.marinov@gmail.com

Najat Sayem KHALIL-San'a University-Yemen-najatsayem@gmail.com

Umarov Abduvakhob TURSUNOVICH-National University of Uzbekistan-Özbekistan-a.umarov@nuu.uz

Bülent GÜLOĞLU-İstanbul Teknik Üniversitesi-Türkiye-guloglub@itu.edu.tr

Muhsin HALİS-Kocaeli Üniversitesi-Türkiye-muhsin.halis@kocaeli.edu.tr

Bayram Zafer ERDOĞAN-Anadolu Üniversitesi-Türkiye-bzerdogan@anadolu.edu.tr

Kerem KARABULUT-Atatürk Üniversitesi-Türkiye-kerem@atauni.edu.tr

Mustafa SEVÜKTEKİN-Uludağ Üniversitesi-Türkiye-sevuktekin@uludag.edu.tr

Tolga ULUSOY-Kastamonu Üniversitesi-Türkiye-tulusoy@kastamonu.edu.tr

Erol TURAN-Kastamonu Üniversitesi-Türkiye-eturan@kastamonu.edu.tr

Yavuz DEMİREL-Kastamonu Üniversitesi-Türkiye-ydemirel@kastamonu.edu.tr

Sefa ÇETİN-Maltepe Üniversitesi-Türkiye-sefacetin@maltepe.edu.tr

İletişim / *Contact*

Kastamonu Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
37100 Kastamonu/ Türkiye

Tel: +90 366 280 21 02
Faks: +90 366 280 21 99

iibfdergi@kastamonu.edu.tr

Bu dergi yılda iki defa yayınlanır

Kastamonu University
Dean's Office of Faculty of Economics and Administrative Sciences
37100 Kastamonu/ Turkey

Phone: +90 366 280 21 02
Fax: +90 366 280 21 99

iibfdergi@kastamonu.edu.tr

This journal is published two times in a year

Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi (KÜİİBFD), ULAKBİM TR DİZİN, EBSCO, Directory of Research Journals Indexing, EuroPub Database, Scientific Indexing Services ve ERIH PLUS tarafından taranmaktadır.

İçindekiler/Contents

Araştırma Makaleleri/Research Articles	Sayfa/Page
Bağımsız Denetimde Kilit Denetim Konuları: BIST'te Yer Alan İşletmelerin Bağımsız Denetçi Raporları Üzerine Bir Araştırma Key Audit Matters in Independent Audit: An Investigation on Independent Auditor Reports of Businesses in BIST **Emine GÜNAY**	356-388
Covid-19 Pandemisi Döneminde Tüketim Alışkanlıkları: Süleyman Demirel Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma Consumption Habits During the Covid-19 Pandemic Period: A Study on Suleyman Demirel University Academics **Musa TÜRKOĞLU, Vahit Talha TUNÇBİLEK, Serdar YETİŞEN**	389-407
E-Ticaret Web Sitesi Kullanılabilirliğinin Tüketici Satın Alma Niyetine Etkisi: Hepsiburada.com Örneği The Effect of E-Commerce Website Usability on Consumer Purchasing Intention: Example of Hepsiburada.com **Sümeyye DURNA, Aybala AKSOY**	408-431
Türkiye'nin İhracat Hacmi ile İhracat Kredileri Arasındaki Nedensellik İlişkisinin Analizi Analysis of the Causality Relationship Between Export Performance of Turkey Export Loans **Gülay SELVİ HANİŞOĞLU**	432-448
Türkiye'de Fonksiyonel Maliye Bakış Açısıyla Fiyat İstikrarı ve Tam İstihdam Price Stability and Full Employment in Türkiye from a Functional Finance Perspective **Aylin İDİKUT ÖZPENÇE, Emrah NOYAN**	449-472
Üretkenlik Karşıtı Çalışma Davranışları Bağlamında Sosyal Medya Bağımlılığı Social Media Addiction in the Context of Counterproductive Work Behaviors **Yavuz DEMİREL**	473-489
The Vertical Specialisation in the Information and Communication Technologies Sectors of Central and Eastern European Countries Orta ve Doğu Avrupa Ülkeleri Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörlerinde Dikey Uzmanlaşma **Şahin NAS, Maya MOALLA**	490-508
Finansal Başarısızlık Konusunda Yapılan Lisansüstü Tez Çalışmalarına Yönelik Bir İçerik Analizi A Content Analysis of Postgraduate Thesis on Financial Distress **Tuğçe ŞAHİN, Fulya MISIRDALI YANGİL**	509-527
Yerel Yönetimlerde E-Katılım: Türkiye Büyükşehir Belediyeleri Mobil Uygulamaları Üzerinden Bir Analiz E-Participation in Local Governments: An Analysis on Turkish Metropolitan Municipality Mobile Applications **Ferit ELİTOK, Ayşegül SAYLAM**	528-549
BRICS-T Ülkelerinin İnovasyon Performanslarının MEREC-MARCOS Yöntemi ile Değerlendirilmesi Evaluation of Innovation Performances of BRICS-T Countries by MEREC-MARCOS Method **İsa Gürkan MERAL**	550-571

Garch ve Yapay Sinir Ağları Modelleri Yardımıyla Volatilite Tahmini: Türk Borsası Örneği Forecasting Volatility with Garch and Artificial Neural Networks: Evidence from Turkish Stock Exchange **Cumhur ŞAHİN**	572-595
Nomofobik Davranışların Akademik Öz-Yeterlik Üzerindeki Etkisinde Genel Öz-Yeterliğin Aracılık Rolü The Mediating Role of General Self-Efficacy in the Effect of Nomophobia on Academic Self-Efficacy **Ferhat UĞURLU, İbrahim FIRAT**	596-621
COVID-19 Pandemisinde Evden Çalışan Öğretmenlerin İş Talepleri, İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş-Aile / Aile-İş Çatışması İlişkileri Job Demands, Job Satisfaction, Burnout, and Work-Family / Family-Work Conflict Relationships of Teachers Working from Home during the COVID-19 Pandemic **Metin REYHANOĞLU, Özden AKIN**	622-647
Hatay İlindeki Mültecilerin Gıda Tüketim Harcamalarını Etkileyen Faktörler: Working-Leser Modeli Job Demands, Job Satisfaction, Burnout, and Work-Family / Family-Work Conflict Relationships of Teachers Working from Home during the COVID-19 Pandemic **Dilan Damla YAĞIZEL, Onur DEMİREL**	648-664
Yerli Turistlerin Kültürel Deneyimleri ve Kültürel Katılımlarının Kültürel Bağlılıklar Üzerine Etkileri: Kastamonu Örneği Cultural Experiences, Cultural Participation and Cultural Attachment of Local Tourists: The Case of Kastamonu **Gökçe ODACI, Kutay OKTAY**	665-680
İnsani Yardım Boyutuyla Güney Sudan İç Savaşı South Sudan's Civil War with the Dimension of Humanitarian Aid **Orhan GÖKTEPE**	681-699
Liderlik Tarzları ve Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İletişim Sektöründe Bir Uygulama Leadership Styles and Organizational Culture Effect on Organizational Commitment: Application in a Company in the Communication Sector **Hatice UZUN, Ahmet Ferda ÇAKMAK, Şaban ESEN**	700-718
Değişimi Getiren Rüzgâr: İngiltere'nin Afrika'dan Çekilme Sebepleri Üzerine Bir Değerlendirme The Wind That Brings Change: An Evaluation on the Reasons for England's Withdrawal from Africa **İrşat SARIALİOĞLU**	719-735
İletişim Becerisinin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel İletişim İkliminin Düzenleyici Rolü: Akademisyenlere Yönelik Bir Araştırma The Moderator Role of Organizational Communication Climate on the Effect of Communication Skill on Organizational Commitment: A Research on Academics **Ahmet Tuncay ERDEM, Doğukan BEYKOZ**	736-760