

## Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisinin İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden İncelenmesi

An Investigation of the Effect of Remote Working on Work-Family Life Balance in the Covid-19 Pandemic Period from the Perspective of Human Resources Management.

Nuray KORUKÇU<sup>a</sup> Ahmet YILDIRIM<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta-Türkiye. [nuraykorukcu@gmail.com](mailto:nuraykorukcu@gmail.com)

<sup>b</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta-Türkiye. [ahmet.yildirim@sdu.edu.tr](mailto:ahmet.yildirim@sdu.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

**Anahtar Kelimeler:**  
COVID-19 Pandemisi  
Uzaktan Çalışma  
İş-Aile Yaşam Dengesi  
İnsan Kaynakları Yönetimi

Gönderilme Tarihi 11 Mart 2023  
Revizyon Tarihi 7 Temmuz 2023  
Kabul Tarihi 15 Temmuz 2023

**Makale Kategorisi:**  
Araştırma Makalesi

**Amaç** – Bu araştırmanın amacı, COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın, çalışanların iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisini incelemektir.

**Yöntem** – Bu çalışmada, Isparta’da görev yapan, COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma düzenine geçmiş 238 çalışana çevrimiçi anket uygulanmıştır. Nicel araştırma yönteminden yararlanılan çalışmada, kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak “Uzaktan Çalışma Ölçeği” ile “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programından yararlanılmıştır. Bulgular yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analize tabi tutulmuştur.

**Bulgular** – Yapısal eşitlik modeli yöntemi ile Uzaktan Çalışma Ölçeği alt boyutlarının İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği alt boyutları üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Teorik altyapı doğrultusunda modelin iyileştirilmesi için bazı düzenlemeler yapılmıştır. Elde edilen değerlere göre modelin verilerle uyumlu ve kabul edilebilir düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Model için oluşturulan etki hipotezlerinden; altı tanesi desteklenirken diğer altısı desteklenmemiştir. Bu doğrultuda uzaktan çalışmanın, iş-aile yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tartışma** – Çalışanın iş-aile yaşam dengesini sağlamasında etkinlik ve verimlilik ile örgütsel güvenin etkili bir faktör olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla bu süreçte; çalışan verimliliği ve performansının iyileştirilmesi, çalışanı destekleyici düzenlemeler yapılması açısından insan kaynakları yönetimi önemli bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda uzaktan çalışanların iş-aile yaşam dengelerini sağlamaya yönelik düzenleme ve politikalar belirlenmesi önerilmektedir.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

**Keywords:**  
COVID-19 Pandemic  
Remote Working  
Work-Family Life Balance  
Human Resources Management

Received 11 March 2022  
Revised 7 July 2023  
Accepted 15 July 2023

**Article Classification:**  
Research Article

**Purpose** – The purpose of this research is to examine the effect of remote work on the work-family life balance of employees during the COVID-19 pandemic period.

**Design/methodology/approach** – In this research, an online questionnaire was applied to 238 employees working in Isparta who switched to remote working order during the COVID-19 pandemic period. In the study, which used quantitative research method, convenience sampling method was preferred. “Remote Working Scale” and “Work-Family Life Balance Scale” were used as data collection tools. SPSS and AMOS programs were used in the analysis of the data. The findings were analyzed using the structural equation modeling method.

**Findings** – The effect of the Distance Working Scale sub-dimensions on the Work-Family Life Balance Scale sub-dimensions was discussed with the structural equation model method. Some adjustments were made to improve the model in line with the theoretical background. According to the obtained values, the model was found to be compatible with the data and at an acceptable level. From the effect hypotheses created for the model; six are supported while the other six are not. In this direction, it was concluded that remote work has a positive effect on work-family life balance.

**Discussion** – It has been understood that efficiency and productivity and organizational trust are effective factors in ensuring the work-family life balance of the employee. Therefore, in this process; Human resources management plays an important role in improving employee productivity and performance and making arrangements that support employees. In this direction, it is recommended to determine regulations and policies to ensure the work-family life balance of remote workers.

\*Bu çalışma, Nuray KORUKÇU’nun Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Ahmet YILDIRIM danışmanlığında yürütülen “COVID-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden İncelenmesi: Isparta İli Örneği” başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

### Önerilen Atıf/Suggested Citation

Korukçu, N., Yıldırım, A. (2023). Covid-19 Pandemi Döneminde Uzaktan Çalışmanın İş-Aile Yaşam Dengesine Etkisinin İnsan Kaynakları Yönetimi Perspektifinden İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 15 (3), 1715-1733.

## 1. GİRİŞ

2019 yılı aralık ayında Çin'in Wuhan kentinde ortaya çıkan COVID-19 pandemisi, dünyada yeni bir düzeni beraberinde getirmiştir. Hızla diğer ülkelere yayılması sonucu Dünya Sağlık Örgütü tarafından "pandemi" olarak nitelendirilen bu salgının önlenmesi için dünya genelinde birtakım tedbirler alınmıştır. Ülke sınırlarının kapatılması, karantina, sokağa çıkma yasağı ve işletmelerin kapatılması gibi kısıtlamalarla birlikte birçok işletme; çalışma günlerini azaltma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma yöntemlerine başvurmuştur. COVID-19 pandemi döneminde sıklıkla tercih edilen uzaktan çalışma yöntemi olan evden çalışma yöntemine bazı çalışanlar önceden alışkın olsa da birçok çalışan bu süreçte ilk kez deneyimlemiştir. Çalışanlar evlerini, yaşam alanlarını birer ofise çevirmek, işlerini evden yürütmek mecburiyetinde kalmışlardır. Sanayi devrimiyle birlikte birbirinden ayrılan iş ve aile alanları uzaktan çalışma düzeniyle birlikte tekrar bir araya gelmiştir. Bu durum işveren ve çalışanı etkilediği gibi çalışanın ailesini de etkilemiştir. Çalışanın iş ve aile alanlarındaki sorumluluklarını uyum içinde sürdürebilmesi, aradaki dengeyi sağlayabilmesi, çalışan memnuniyeti, verimliliği, performansı açısından bu süreci iyi yönetmek üzerinde durulması gereken bir konu olmuştur. Dolayısıyla uzaktan çalışma ve iş-aile yaşam dengesi kavramlarının birbirinden çok da uzak kavramlar olmadığı görülmektedir.

Pandemi öncesine kadar uzaktan çalışma, bir zorunluluk olmaktan çok işveren ve çalışanın tercihiyle bağlı bir çalışma yöntemi olagelmiş, az tercih edilmesinin yanı sıra bu konuda yapılan araştırmalar sınırlı sayıda kalmıştır. Pandemi sonrasında uzaktan çalışmanın birçok işletme için mecburi hale gelmesi, pandeminin getirdiği kaygı ve kısıtlamalarla birlikte tüm hane halkının evde olması gibi faktörler, uzaktan çalışma konusuna yeni bir boyut kazandırmıştır. Dolayısıyla bu yeni durumu araştırma ihtiyacı doğmuş, pandemi sonrası bu konuda yapılan çalışmalar da artış göstermiştir.

Bu araştırmada; COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma düzenine geçmenin çalışanların iş-aile yaşam dengeleri üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın örneklemini oluşturan Isparta ilinde uzaktan çalışan 238 katılımcıya çevrimiçi anket uygulanmıştır. Araştırmada uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarının, iş-aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarına olan etkisi yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla ele alınmıştır. Ulaşılan sonuçlar doğrultusunda, çalışanların iş-aile yaşam dengelerini kurabilmeleri açısından insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının işlevi tartışılmıştır. Bu ve benzeri çalışmaların; çalışan sağlığı, performansı ve verimliliğinin iyileştirilmesi için önemli olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırma çıktılarının insan kaynakları yöneticilerinin uzaktan çalışma konusunda çalışan ve işveren lehine daha sağlıklı düzenlemeler yapmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Uzaktan Çalışma

Son yıllarda adını sıkça duymaya başladığımız uzaktan çalışma kavramı COVID-19 pandemisiyle birlikte birçok işletme için bir zorunluluk haline gelmiştir. Literatürde "tele çalışma" ve "sanal çalışma" gibi farklı şekillerde adlandırılabilen "uzaktan çalışma" kavramı, çalışanların çalışma süreçlerini geleneksel iş yerinden farklı bir yerde devam ettirmelerini ifade etmektedir (Di Martino & Wirth, 1990, s. 530; Alkan Meşhur, 2010; Özcan, 2018). Ölçer'e göre; " 'Tele', Yunanca'dan gelen bir ön ek olup 'Uzaktan' anlamındadır. Buna göre 'tele' ile 'work' birleştiği zaman ortaya çıkan 'telework' terimi; 'uzaktan çalışma' olarak Türkçe'ye çevrilebilir." (2004, s. 145). Ülkemizde, uzaktan çalışma kavramı 2016 yılında 4857 sayılı yasanın 14. Maddesinde yapılan değişiklikler sonucunda Türk İş Hukuku Mevzuatında yer almaya başlamıştır. 10 Mart 2021 tarihli "Uzaktan Çalışma Yönetmeliği" nin son hâline göre ise "uzaktan çalışma; İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisini ifade eder." olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 2021). Dolayısıyla bu araştırmada tele çalışma kavramı yerine ülkemiz kanunlarında yer aldığı şekliyle uzaktan çalışma kavramı kullanılmıştır.

Uzaktan çalışma kavramı ilk olarak Jack M. Nilles tarafından 1970'lerdeki petrol krizinde ortaya atılmıştır. Böylece yakıt maliyetinin yükselmesi sonucu işe gidiş maliyetinin artması sorununa bir çözüm getirmek amaçlanmıştır. İlerleyen zamanda petrol krizi sona ermesine rağmen uzaktan çalışmaya olan ilgi devam etmiştir. Teknolojinin ilerlemesi ve küreselleşme uzaktan çalışmanın yayılmasında önemli derecede etkili

olmuştur. Ortaya atıldığı ilk zamandan günümüze kadar bakıldığında uzaktan çalışma kavramının tanımı konusunda farklı insanlar farklı tanımlar ortaya atmış, ortak bir fikre varılamamıştır (ILO, 2016).

En genel tanımıyla uzaktan çalışma; çalışanların kurum binası haricinde ev, ofis veya diğer mekânlarda işlerini sürdürürken akıllı telefon, tablet, masaüstü veya dizüstü bilgisayar gibi teknolojilerden yararlanmasıdır (Eurofound ve ILO, 2017, s. 1). İşveren ve çalışanın istek ve beklentilerine göre farklı uzaktan çalışma türleri tercih edilebilmektedir. Literatürde birçok uzaktan çalışma türü bulunmasına karşın en çok karşılaşılan uzaktan çalışma türleri; ev esaslı uzaktan çalışma, tele merkezlerde uzaktan çalışma, uydu merkezlerde uzaktan çalışma, mobil (gezici) uzaktan çalışma olarak sıralanabilmektedir.

Bu çalışmada özellikle COVID-19 pandemi döneminde en çok tercih edilen uzaktan çalışma türü olması nedeniyle ev esaslı uzaktan çalışma üzerinde durulmaktadır. Uzaktan çalışma düzenine geçilmesi, COVID-19 pandemisinin işletmeler üzerinde yarattığı en önemli değişikliklerden biri olmuştur. Bu süreçte teknolojik imkânları ve iş türü elverişli olan işletmeler uzaktan çalışma düzenini benimsemişlerdir. Günümüzde teknolojinin ilerlemesiyle bilişim ve satış gibi sektörlerde uzaktan çalışan sayısı artsa da pandemi ile birlikte şartları elveren her sektör için uzaktan çalışma kaçınılmaz bir hâl almıştır (Coker, 2020). Küresel pandemide her ülke ekonomik işleyişin devamı için benzer çözümler üretmiştir. Ülkemize baktığımızda kamu ve özel sektörde bir takım karma uygulamalar ile uzaktan/evden çalışma, esnek/dönüşümlü çalışma gibi bazı düzenlemeler getirilmiştir. Türkiye'de kamu sektörü esnek çalışma düzenine 22 Mart 2020'de başlayıp birinci dalgadaki karantina sürecinin bitişiyle 1 Haziran 2020'de yeniden normal düzene geçmiş, özel sektörde ise bu durum işletmenin izlediği stratejiye göre değişiklik göstermiştir (Akca & Tepe Küçükoğlu, 2020, s. 72).

COVID-19 pandemisiyle birlikte birçok çalışan ilk defa uzaktan çalışmaya başlamış, evlerini, yaşam alanlarını birer ofise dönüştürmek durumunda kalmışlardır. Bu durum işveren ve çalışanı etkilediği gibi çalışanın ailesini de etkilemiştir. Çalışan için yolda harcadığı zamanı geri kazanması ve çalışma saatlerindeki esneklik, evde bulunan yaşlı ve çocuklara destek olma konusunda olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Öte yandan eve iş getirmenin sonucu olarak iş ve aile yaşamı arasındaki sınırın korunamaması sonucu bir takım çatışmalara da yol açabilmektedir (Dockery & Bawa, 2020, s. 3-4).

## 2.2. İş-Aile Yaşam Dengesi

Tarım toplumu ve daha önceki dönemlere bakıldığında iş ve aile alanlarının bir bütün olduğu görülmektedir. Ancak sanayi devrimi sonucu çalışma hayatında meydana gelen köklü değişimle; çalışılan mekân, zaman, kişiler, kurallar değişmiş, iş ve aile alanları birbirinden ayrılmaya başlamıştır. İnsan hayatında önemli yere sahip olan bu iki alan her ne kadar farklılaşsa da aradaki bağ kopmamış, birinde yaşanan olumlu ya da olumsuz durumlar diğerini etkilemeye devam etmiştir (Seval, 2017, s. 187). Clark bu iki alanı; zıt amaçları, kültürleri, kullanılan kelimelerin farklılığı, kabul edilebilir davranışların ve görevlerin farklılığı açısından iki farklı ülkeye benzetmiştir (Clark, 2000, s. 750-751). 1900'lü yıllara gelindiğinde Hawthorne araştırmaları ile birlikte insanı makine yerine koyan yönetim anlayışı iyileştirilerek, çalışanların insani özellikleri göz önüne alınmaya başlanmıştır. Çalışanların sosyal ve psikolojik açıdan desteklenmesinin verimlilik artışı üzerinde önemli bir etki yarattığı bu çalışmalar ile ortaya çıkarılmıştır. İlerleyen yıllarda aile faktörüne verilen önem, iş dışı etkinlikler ve çalışanın hayattan beklentileri artmaya başlamıştır (Johnson, 2001, s. 23; Apaydın, 2011, s. 87-88). Özellikle son yıllarda esnek çalışma modellerinin de yaygınlaşmaya başlamasıyla iş ve ailenin birbiri ile iç içe olması ve aralarındaki dengenin sağlanması gündeme gelmeye başlamıştır. Bu iki alan arasındaki dengenin kurulabilmesi çalışan ve ailesinin huzuru, işletmelerin sorunsuz işleyişi, dolayısıyla toplum açısından önem arz etmektedir (Seval, 2017, s. 187).

Çalışan bir kişinin aile ve iş hayatının gerekliliklerini yerine getirebilmesi ve uyum içinde sürdürmesi, iş-aile yaşam dengesi olarak tanımlanmaktadır. Kişinin yaşamında işin kapladığı alanın genişlemesi, çalışma sürelerinin uzaması ve yoğunlaşması, yaşam standartlarının artması, ekonomik sıkıntılar, ailenin vazgeçilmez bir kavram olması gibi etmenler bazen bu iki alan arasındaki dengeyi korumayı zorlaştırabilmektedir (Kapız Özen, 2002, s. 140). İş –aile yaşam dengesini sağlamak; iş ve aile hayatındaki rollerin sorumluluklarını en az çatışma ile yerine getirmek, her iki alandan da yeterli doyum ve tatmine ulaşmakla mümkün olmaktadır. İş-aile yaşam dengesi, cinsiyeti ne olursa olsun her çalışanı ilgilendiren önemli bir konudur. Bu dengenin sağlanamaması sonucu çalışan, stres, yaşam doyumsuzluğu, depresyon gibi psikolojik hasarların yanı sıra fiziksel rahatsızlıklarla da karşı karşıya kalabilmektedir (Umutlu, 2020, s. 2-3).

Bilim insanları dengeyle ilgili birçok tanım ortaya atmıştır, bu tanımlar birbiriyle tamamen uyumlu olmasa da hepsinin ortak noktası iş ve aile rolleri üzerinde durmalarıdır. Denge ölçümü her zaman kolay olmamıştır ancak iş ve aile dinamiklerinin anlaşılması, bir arada değerlendirilmesi açısından denge kavramının üzerinde durulması önemlidir. İş-aile yaşam dengesi, bir bireyin iş ve aile rolüne eşit düzeyde katılma ve eşit düzeyde tatmin olma durumudur (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003, s. 511-513).

COVID-19 pandemi dönemine bakıldığında ise çalışanların değişen aile ve bakım sorumlulukları, başta ruhsal sağlıkları olmak üzere, işe devamlılık ve üretkenlik gibi konuları etkileyebildiği görülmektedir. Örneğin pandemi döneminde okulların kapatılmasıyla çocuk sahibi olan çalışanların, iş ve kişisel sorumlulukları arasındaki sınırı çizmeleri zorlaşmakta, bu ise iş için gereken enerjiyi tüketmelerine sebep olabilmektedir. Öte yandan aile ile geçirilen zamanın artması bazı çalışanların iş-aile yaşam dengesini olumlu etkilediği görülmektedir (ILO, 2020, s. 1-14).

### 2.3. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), işletmelerin en değerli kaynağı olan insanın istihdam edilmesi ve yönlendirilmesi konusunda kavramsal çerçeve sunan bir alandır. İKY fonksiyonları, işletmenin kısa, orta ve uzun vadeli hedeflerini gerçekleştirmesinde, çalışan memnuniyetinin sağlanmasında ve işletmenin sosyal sorumluluklarını gerçekleştirmesinde önemli rol oynamaktadır. İnsan kaynakları yöneticilerinin İKY fonksiyonlarını yürüttükleri gibi, işletmelerin diğer bölümlerine ve yöneticilere danışmanlık yapma gibi sorumlulukları da üstlendikleri görülmektedir (Benligiray, 2013, s. 7). Bayat, insan kaynakları yönetimini; "Örgüt performansının iyileştirilmesi ve rekabet üstünlüğünün sağlanması amacıyla, insan kaynakları yönetimini örgütün stratejik hedefleriyle ilişkilendiren, seçme ve yerleştirme, eğitim ve geliştirme, motivasyon ve çalışan bağlılığını sağlama gibi birbiriyle uyumlu ve birbirini tamamlayan uygulama ve politikaların hayata geçirilmesidir." olarak tanımlamıştır (2008, s. 74).

İKY alanındaki gelişmelerin takibi, doğru stratejilerin uygulanması, sağlıklı bir örgütsel kültürün oluşturulması ile çalışanın etkin ve verimli çalışması doğrudan ilişkilidir. Bireylerin, işletmenin stratejisini, kültürünü, hedeflerini benimseyerek, kendini örgütün önemli bir parçası olarak görebildiği işletmelerde başarının da beraberinde geldiği görülmektedir (Kaya & Taş, 2015, s. 26). İKY, çalışanların seçilmesi ve istihdam edilmesinden, işletmeden ayrıldığı zamana kadar geçen süreçte çalışan ile yakından ilgilenen bir birimdir. Bu süreçte İKY, çalışan ve işletme arasında karşılıklı faydanın en yüksek düzeyde olmasını sağlayacak çeşitli uygulamaları yürütmektedir. İKY tüm bu uygulamaları yürütürken hem işletme, hem de çalışan yararına kararlar vermek durumundadır. Dolayısıyla İKY'nin iki temel amacından söz etmek mümkündür; ilki örgütteki çalışanların bilgi, yetenek ve deneyimlerini doğru şekilde yöneterek işletmeye olan katkılarını arttırmak, ikincisi ise çalışan memnuniyetini önemseyerek, görevlerini memnuniyetle yerine getirmelerini sağlamaktır (Küçükönel & Korul, 2002, s. 69).

İşletmeler, Endüstri 4.0'ın getirdiği yenilikler bir yana COVID-19 pandemisinin de etkisiyle hızlı bir dijital dönüşüm yoluna girmiş bu doğrultuda; iş yapış şekilleri, iş tanımları, rekabet koşulları ve İKY stratejileri gibi faktörler büyük ölçüde değişmiştir (Gültekin, 2021, s. 28). Her geçen gün devamlılığını sürdüren bu değişimle birlikte iş hayatında yeni bir sayfa açıldığını söylemek mümkündür. İşletmelerin bu gelişmeleri takip edebilmesi, hayatta kalabilmesi ve stratejik rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi açısından İKY çok önemli bir görev üstlenmektedir (Öge ve Çetin, 2020, s. 30).

### 2.4. Uzaktan Çalışma İş-Aile Yaşam Dengesi İlişkisi

Bu çalışmada Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesine etkisi ele alınmıştır. Literatürde uzaktan çalışma ile ilgili teorilerin; iş ve aile yaşamı arasındaki karşılıklı ilişki ile çalışan ve iş yeri arasındaki karşılıklı ilişki olmak üzere iki temada ele alındığı görülmektedir (Zhang, Moeckel, Moreno, Shuai, & Gao, 2020). Bu araştırma; sınır teorisi, bölünme teorisi ve iş-aile zenginleştirme teorisi gibi iş ve aile yaşamı arasındaki karşılıklı ilişkiyi temel alan teoriler çerçevesinde yürütülmektedir. Wilensky (1960) tarafından ortaya atılan bölünme teorisine göre iş ve iş dışı yaşamın birbirinden bağımsız bölümlere ayrıldığı, iki alanın da ihtiyaçlarının ve duygularının farklı olduğu, bu yüzden birbirini etkilemeyeceği ifade edilmektedir (Kossek & Ozeki, 1998). Sonraki yıllarda Clark (2000), iş- iş dışı yaşama dair teorilerin eksik yönlerini gidermek üzere sınır teorisini ortaya atmıştır. İş ve aile yaşamı arasındaki sınırların nasıl yönetildiği ve dengede tutulduğundan bahsedilen teoride, önceki teorilerden farklı olarak bireyin aile alanında sahip olduğu rol temel

alınmaktadır. İş-aile zenginleştirme teorisi ise; bir roldeki deneyimin diğer roldeki yaşam kalitesini iyileştireceğini, iş ve aile alanlarının düşman değil müttefik olduğunu savunmaktadır (Greenhaus & Powell, 2006). Bölünme teorisine yeni bir bakış açısı kazandıran Kreiner (2006), bölünmenin bazı çalışanlar için olumlu bazıları için olumsuz sonuçlar getirebileceğini savunmaktadır. Bu yüzden çalışanlara seçenek sunan esnek uygulamaların izlenebileceğini söylemektedir.

Uzaktan çalışma ve iş-aile yaşam dengesi kavramlarının literatürdeki geçmişine bakıldığında fazla eskiye dayanmadığı görülmektedir. Özellikle uzaktan çalışma üzerine yapılmış araştırmalarda iş-aile yaşam dengesinin bir değişken olarak ele alındığı araştırmalar oldukça sınırlıdır. Öte yandan Covid-19 pandemisi sonrası birçok örgütün zorunlu bir şekilde evden çalışma düzenine geçmesi ile uzaktan çalışma ve iş-aile yaşam dengesi konusundaki çalışmaların hızla artış gösterdiği görülmektedir (Allen vd., 2021; Chung vd., 2020; Carvalho vd., 2021; Bulińska-Stangrecka vd., 2021; Uysal ve Yılmaz, 2020; Bilge vd., 2020; Zaiga vd., 2020; Zhang vd., 2020; Demirbağ vd., 2021; Otluoğlu vd., 2021).

Literatürde uzaktan çalışmanın sıklıkla; motivasyon, performans, verimlilik, memnuniyet ve iş hukuku gibi konularla birlikte ele alındığı görülmektedir. Kıcır'ın (2015) evden çalışan çevirmenlerin iş-yaşam dengesi konusundaki tutum ve davranışlarını ölçtüğü doktora tezi, Karaca'nın (2019) uzaktan çalışmanın, çalışan annelerin iş-yaşam dengesi üzerine etkisini incelediği yüksek lisans tezi, pandemi öncesinde yapılmış uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerine etkisini ele alan nadir çalışmalardandır. Pandemi sırasında artış gösteren bu konudaki çalışmalardan bazılarına bakılacak olursa; Allen ve arkadaşlarının (2021) pandemide uzaktan çalışma düzenine geçen çalışanların iş-iş dışı sınır yönetimini ölçtüğü çalışması ile Carvalho ve arkadaşlarının (2021) uzaktan çalışanların stresi ve refahı arasındaki ilişkide iş-aile dengesi ve sınır bölümlenme davranışının aracı rolünü incelediği araştırması değerlendirilebilir. Her iki çalışmada da sınır teorisi ve bölünme teorisi üzerinden konu ele alınmış, bu bağlamda bölünme ve iş yaşam dengesi arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Chung ve arkadaşları (2020) pandemi sırasında iş-aile dengesi, ebeveynlik stresi ve evlilik çatışmaları arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmalarında, iş-aile yaşam dengesi ve işverenden alınan destek ile eşten alınan destek boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Ayrıca iş-aile yaşam dengesi düşük olan kişilerde ebeveynlik stresi ve evlilik çatışmalarının yüksek olması arasında bağlantı bulunduğu işaret edilmiştir. Uysal ve Yılmaz (2020) tarafından akademisyenlerin iş-yaşam dengesini etkileyen bireysel faktörleri belirleme ve akademisyenlerin uzaktan çalışma hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik çalışmaları da sınır teorisi üzerinden değerlendirilmektedir. Çalışmada alan yazındaki tespitlere benzer olarak uzaktan çalışmanın; zaman ve mekân açısından esnek olması, ulaşım sorunun olmaması, çalışma ortamının rahatlığı gibi olumlu yönlerin yanı sıra, iş ve aile yaşamındaki sınırların bulanıklaşması, asosyallik, iş- yaşam dengesinin bozulması gibi olumsuz yönlerden de bahsedilmektedir.

Uzaktan çalışmanın boyutlarından biri olan etkinlik ve verimlilik ile ilgili literatürdeki araştırmalara bakıldığında daha çok işletme, üretim veya sektör bazında etkinlik ve verimliliğin ele alındığı görülmektedir (Öner ve Demirel Arıcı, 2018; Özer, 2017; Esen ve Yiğit, 2019). Uzaktan çalışmada etkinlik ve verimlilik ile ilgili literatüre bakıldığında ise uzaktan çalışmadan çok uzaktan eğitimin etkinlik ve verimliliğine dair çalışmalarla karşılaşmaktadır. Bunun yanı sıra literatürde etkinlik ve verimliliğin iş-aile yaşam dengesi boyutlarıyla ilişkilendirildiği çalışmalarda yok denecek kadar azdır. Ancak konuyla ilişkili olarak, Korkmaz (2021) tarafından iş aile zenginleştirme teorisi kapsamında mesleki canlılık değişkeni üzerine yapılan çalışmaya bakıldığında; iş-aile zenginleştirme boyutlarının mesleki canlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir.

**Hipotez 1:** Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 2:** Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 3:** Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Literatürde örgütsel güven ile ilgili çalışmalara bakıldığında; örgütsel adalet (Polat ve Celep , 2008; İşcan ve Sayın, 2010), örgütsel vatandaşlık davranışı (Yücel ve Kalaycı, 2009; Tokgöz ve Seymen, 2013; Singh ve Srivastava, 2016), örgütsel bağlılık (Akgündüz ve Güzel, 2014; Fard ve Karimi, 2015), örgütsel özdeşleşme

(Ateş , 2015), örgütsel destek (Gürbüz R. , 2012), örgüt kültürü (Dinç , 2007; Koşar ve Yalçınkaya , 2013), bireysel performans (Büte, 2011), güç mesafesi (Uslu ve Ardiç, 2013) gibi kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Alanyazında örgütsel güven ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Konuyla ilişkili olarak Seçilmiş ve Kılıç'ın (2017) yaptığı çalışmaya göre; örgütsel güven ve alt boyutları ile iş-aile yaşam çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Yine konuyla ilişkili olarak Gashi ve diğerlerinin (2021) yaptığı çalışmaya göre; uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini desteklediği ve örgütsel güvenin yüksek olduğu bir organizasyonda bu sürecin yürütülmesinin çalışan memnuniyetini olumlu etkilediğinden bahsedilmiştir. Literatürdeki çalışmalardan da anlaşılacağı üzere örgütsel güvenin yüksek olması, etkin ve verimli çalışma gibi iş hayatında yaşanan olumlu gelişmelerin çalışanın iş-aile yaşam dengesine olumlu şekilde yansıtacağı söylenebilmektedir. İş ve aile yaşamlarının birbirine olumlu yönde katkı sağlayacağını savunan iş-aile zenginleştirme teorisi de bunu destekler niteliktedir.

**Hipotez 4:** Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 5:** Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 6:** Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Literatüre bakıldığında iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam dengesi boyutlarının sıkça birlikte ele alındığı görülmektedir (Bell, Rajendran ve Theiler, 2012; Jang ve Zippay, 2011; Suifan, Abdallah, ve Diab, 2016). Öte yandan iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi kavramlarının literatürde genelde birbirinin yerine kullanıldığının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Reiter, 2007; Bell, Rajendran ve Theiler, 2012; Kıcı, 2015). İş-yaşam dengesi genel olarak; iş ve aile ya da kişisel roller arasında çatışmanın olmaması olarak tanımlanmaktadır (Frone, 2003). Denge ve çatışma bir arada var olan ayrı yapılarıdır, böylece kişinin her ikisini de aynı anda yüksek düzeyde deneyimlemesi mümkündür (Balmforth ve Gardner, 2006; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004).

**Hipotez 7:** Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 8:** Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 9:** Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Yine literatüre bakıldığında iş-yaşam/aile yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmaların esneklik kavramıyla sıkça ilişkilendirildiği görülmektedir (Hill vd., 2001; McCloskey, 2016; Rastogi vd., 2016; Doğrul ve Tekeli, 2010). Rastogi ve arkadaşlarına göre; iş-aile rolleri doğrultusunda, zamanda ve mekânda esneklik hem kadın hem de erkek çalışanlar için oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Rastogi vd., 2016). Literatürdeki esneklikle ilgili bazı çalışmalara bakıldığında esnek çalışma düzenlemeleri ile iş-aile zenginleştirme arasında pozitif ilişki bulunduğu görülmektedir (McNall vd., 2009; Carlson vd., 2010; Rastogi vd., 2016). Uzaktan çalışırken izin alma, iş saatlerinin ve mekânın esnekliği gibi faktörlerin çalışana kolaylık sağladığı düşünüldüğünde, çalışanın aile yaşamına daha fazla vakit ayırabileceği dolayısıyla bu esneklikten aile yaşamının olumlu etkileneceği çıkarımına ulaşılabilmektedir.

**Hipotez 10:** Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 11:** Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**Hipotez 12:** Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

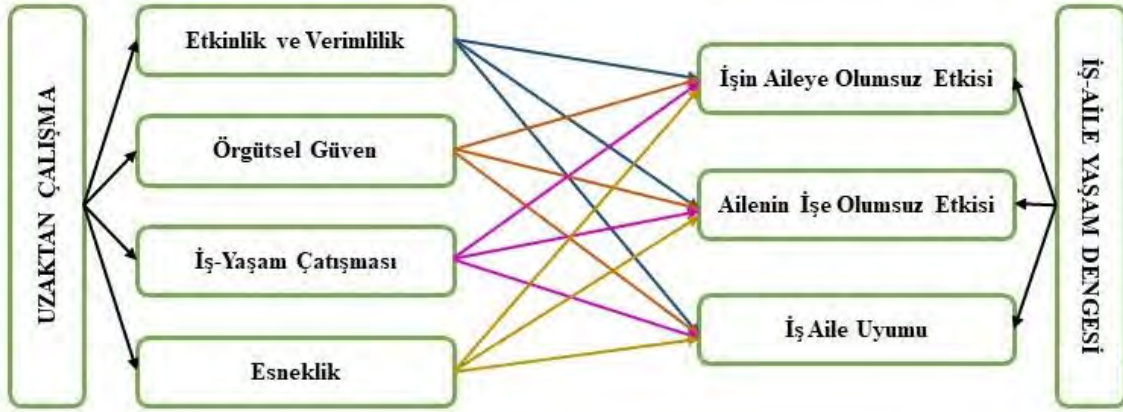
### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmanın evreni, örnekleme, veri toplama tekniği ve ölçekler, verilerin analizi gibi konu başlıkları ele alınmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı Covid-19 pandemi döneminde uzaktan çalışmanın iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Dolayısıyla kullanılan ölçüm araçlarının, Isparta ilindeki örnekleme oluşturan uzaktan çalışanlara uygulanması ve uzaktan çalışma ölçeği alt boyutlarının, iş-aile yaşam dengesi ölçeği alt boyutlarına olan etkisine bakılması amaçlanmaktadır. Araştırmada yapısal eşitlik modeli benimsenmiştir. Araştırma bulguları doğrultusunda, uzaktan çalışanların iş-aile yaşam dengelerini sağlamaları konusu insan kaynakları yönetimi perspektifinden değerlendirilmektedir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda betimsel bir yöntemle araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Bu modelde; araştırmanın problemine dayalı olarak uzaktan çalışma boyutları ile iş-aile yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişki ele alınmış ve daha sonrasında buna dair hipotezler sunulmuştur. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak uzaktan çalışmanın 4 alt boyutu, bağımlı değişken olarak da iş-aile yaşam dengesinin 3 alt boyutu Şekil 1’de görüldüğü gibi ele alınmıştır.



Şekil 1. Ölçek Değişkenlerine İlişkin Araştırma Modeli

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Isparta ilinde görev yapan, COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma düzenine geçmiş çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma pandemi döneminde yürütüldüğünden kısıtlamalardan dolayı anketler katılımcılara e-mail ve Whatsap yoluyla ulaştırılmış, tamamı çevrimiçi olarak Google Formlar üzerinden doldurulmuştur. Örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. İletişim bilgilerine ulaşımın kolaylığı açısından anketler öncelikle Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi çalışanlarına, daha sonra diğer kamu ve özel sektör çalışanlarına iletilmiştir. Dolayısıyla maillere dönüş yaparak çevrimiçi anket formunu dolduran 252 çalışan araştırmaya katılım sağlamıştır. Ancak daha sonrasında toplam 252 anketten oluşan veri setindeki uç değerlerin yer aldığı 14 anket çalışmadan çıkarılmıştır. Dolayısıyla geriye kalan 238 anket araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Literatürde sıkça kullanılan kaynaklara göre ölçekteki madde sayısının 5-10 katı katılımcıya ulaşılmasının, evreni temsil için yeterli olabileceği belirtilmektedir (Brayman ve Crane, 2005; Hair vd., 2009; Cattel, 1978; Comrey ve Lee, 1992; Tabachnick ve Fidell, 2001). Öte yandan Preacher ve MacCallum’a göre madde sayısı fark etmeksizin örneklem sayısı en az 100-250 kişi arasında olmalıdır. Buradan yola çıkarak araştırmada kullanılan iki ölçekte toplam 33 maddenin bulunması nedeniyle yeterli örneklem sayısına ulaşılmıştır.

#### 3.3. Veri Toplama Tekniği ve Ölçekler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Uygulanan anket üç bölümden oluşmaktadır. Bunlar; kişisel bilgi formu, 5’li Likert tipi uzaktan çalışma ölçeği ve iş-aile yaşam dengesi ölçeği bölümleridir. Uzaktan çalışma kavramının ölçülmesi için Grant vd. (2019) tarafından geliştirilen ve Sancak (2021) tarafından

Türkçe'ye çevrilen "Uzaktan Çalışma Ölçeği" ankete dâhil edilmiştir. Uzaktan Çalışma Ölçeği; "etkinlik ve verimlilik" (10 madde), "örgütsel güven" (5 madde), "iş-yaşam çatışması" (4 madde) ve "esneklik" (3 madde) olmak üzere dört farklı boyuttan oluşmaktadır. İş-aile yaşam dengesi kavramının ölçülmesi için ise Apaydın (2011) tarafından geliştirilen "İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği" ne başvurulmuştur. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği; "işin aileye olumsuz etkisi" (5 madde), "ailenin işe olumsuz etkisi" (3 madde) ve "iş-aile uyumu" (3 madde) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın etik kurul izni Süleyman Demirel Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 26.05.2022 tarih ve 121/19 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Katılımcılardan çevrimiçi anket yoluyla elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 24.0) programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Ankette 5'li likert kullanılmıştır. Ölçme araçlarının güvenilirliği, Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısıyla hesaplanmıştır. Örneklem uygunluk ve yeterliliğini belirlemek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini ölçmek için, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

İstatistiğin pek çok alanında kullanılan normallik analizi değişkenlerin dağılım derecelerini ele almaktadır. Gauss dağılımı olarak da adlandırılan bu ölçüm yöntemi, araştırmada kullanılan değişkenlerin dağılım şekillerini ve yapısını incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu dağılım şekilleri çarpıklık ve basıklık değerleriyle ortaya çıkmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 211-212). Araştırmada yapılan normallik analizi sonucu her bir alt boyutun çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ile +1 arasında yer almaktadır, dolayısıyla veri seti normal dağılım göstermektedir (Morgan vd. , 2011, s. 51).

"Uzaktan Çalışma" ve "İş-Aile Yaşam Dengesi" ölçeklerinin yapı geçerliliği için DFA uygulanmıştır. Bu doğrultuda YEM uygulama aşamaları izlenerek öncelikle toplanan verilerin model ile uyumunu test etmek amacıyla uyum indeksleri ele alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 341). Model uygunluğunun test edilmesi için birçok uyum indeks değeri bulunmasının yanı sıra; modelin ki-kare istatistiği, RMSEA, CFI ve SRMR değerlerinin raporlanması yeterlidir (Kline, 2019). Araştırmada kullanılan ölçeklere dair uyum değerleri aşağıda Tablo 1' de verilmiştir.

**Tablo 1.** DFA'ya İlişkin Ölçeklerin Uyum İndeksleri ve Değerleri

|                                  | $\chi^2/df$ | RMSEA       | CFI         | TLI         | GFI         | NFI         | SRMR     |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Uzaktan Çalışma Ölçeği           | 2.299       | .074        | .901        | .885        | .850        | .839        | .0754    |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği     | 2.492       | .079        | .971        | .959        | .938        | .953        | .0667    |
| Kabul Edilebilir Uyum Değerleri* | $\leq 5.00$ | $\leq 0.08$ | $\geq 0.85$ | $\geq 0.80$ | $\geq 0.80$ | $\geq 0.80$ | $< 0.08$ |
| İyi Uyum Değerleri*              | $\leq 3.00$ | $\leq 0.05$ | $\geq 0.95$ | $\geq 0.95$ | $\geq 0.90$ | $\geq 0.95$ | $< 0.05$ |

\*Kaynak: (Simon vd., 2010, s. 239)

Tablo 1'e bakıldığında her iki ölçeğe ilişkin uyum değerlerinin çoğunlukla kabul edilebilir değerlere sahip olduğu, bir kısmının ise iyi uyum değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Güvenilirliği ölçmenin çeşitli yöntemleri olsa da bunlardan en bilineni ölçek iç tutarlılığını analiz eden Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı yöntemidir (İslamoğlu ve Alnaçık, 2019, s. 295). Araştırmada güvenilirlik çalışmaları kapsamında katılımcı verileri Cronbach Alfa yöntemi ile ölçülmüştür. Yapılan analizin sonuçlarına dair değerler Tablo 2'de yer almaktadır.



**Tablo 2.** Ölçeklere İlişkin Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) Katsayıları

| BOYUTLAR                     | N   | Ölçeğin Alt Boyutları      |                             | Ölçeğin Geneli |                             |      |
|------------------------------|-----|----------------------------|-----------------------------|----------------|-----------------------------|------|
|                              |     | Madde sayısı               | Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) | Madde sayısı   | Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) |      |
| Uzaktan Çalışma Ölçeği       | 238 | Etkinlik ve Verimlilik     | 10                          | .901           | 22                          | .901 |
|                              |     | Örgütsel Güven             | 5                           | .869           |                             |      |
|                              |     | İş-Yaşam Çatışması         | 4                           | .792           |                             |      |
|                              |     | Esneklik                   | 3                           | .710           |                             |      |
| İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği | 238 | İşin Aileye Olumsuz Etkisi | 5                           | .937           | 11                          | .901 |
|                              |     | Ailenin İşe Olumsuz Etkisi | 3                           | .856           |                             |      |
|                              |     | İş-Aile Uyumumu            | 3                           | .609           |                             |      |

Tablo 2'deki  $\alpha$  katsayılarına bakıldığında, Uzaktan Çalışma ( $\alpha = .901$ ) ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ( $\alpha = .901$ )'nin genel güvenilirliklerinin mükemmel olduğu görülmektedir. Ölçeklerin alt boyutlarının alpha ( $\alpha$ ) katsayılarına bakıldığında ise .609 ile .937 arasında yer aldığı görülmektedir. Kısaca alt boyutların büyük bir kısmının güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

Aşağıda Tablo 3'te, KMO ve Barlett Küresellik testi sonuçlarına dair değerler verilmiştir.

**Tablo 3.** Barlett Küresellik Testi Sonuçları

| Ölçek                 | KMO  | Barlett Küresellik Testi (p = .000) |
|-----------------------|------|-------------------------------------|
| Uzaktan Çalışma       | .886 | 2734.731                            |
| İş-Aile Yaşam Dengesi | .832 | 1669.833                            |

**Bartlett Küresellik Testi (p) < 0.05**

Tablo 3'teki KMO değerlerine bakıldığında çok iyi derecede olduğu görülmektedir. Ölçeklerin Barlett Küresellik Testi değerlerine (sig.= .000) bakıldığında değişkenlerden meydana gelen matrisin faktör analizi yapılabilmesi için anlamlı (p < .05) olduğu görülmektedir.

#### 4. BULGULAR

Katılımcıların kişisel özelliklerine dair elde edilen veriler Tablo 4 ve Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Katılımcıların Demografik ve Mesleki Değişkenlere Göre Dağılımı

| Değişkenler    | Gruplar    | Frekans (n) | Yüzde (%) | Değişkenler     | Gruplar         | Frekans (n) | Yüzde (%) |
|----------------|------------|-------------|-----------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|
| Cinsiyet       | Kadın      | 120         | 50,4      | Sektör          | Kamu            | 203         | 85,4      |
|                | Erkek      | 118         | 49,6      |                 | Özel            | 35          | 14,6      |
| Yaş            | 25'ten az  | 13          | 5,5       | Mesleki Tecrübe | 1 Yıldan Az     | 8           | 3,4       |
|                | 26-34      | 90          | 37,8      |                 | 1-5 Yıl         | 51          | 21,4      |
|                | 35-49      | 103         | 43,3      |                 | 6-10 Yıl        | 47          | 19,7      |
|                | 50-64      | 32          | 13,4      |                 | 11-15 Yıl       | 41          | 17,2      |
| Öğrenim Durumu | Lise       | 4           | 1,7       | Çalışılan Konum | 16-20 Yıl       | 37          | 15,5      |
|                | Ön Lisans  | 6           | 2,5       |                 | 21 Yıldan Fazla | 54          | 22,7      |
|                | Lisans     | 60          | 25,2      |                 | Personel        | 175         | 73,5      |
|                | Lisansüstü | 168         | 70,6      |                 | Ara Yönetici    | 34          | 14,3      |
| Medeni Durum   | Evli       | 155         | 65,1      | Yönetici        | Yönetici        | 29          | 12,2      |
|                | Bekâr      | 83          | 34,9      |                 |                 |             |           |

Tablo 4'te görüldüğü üzere katılımcıların %50,4'ü kadın, %49,6'sı erkeklerden oluşmaktadır. Yaş dağılımına bakıldığında %37,8'sinin 26-34, %43,3'lük kesimin 35-49 yaşları arasında olduğu görülmektedir. Katılımcıların

%70,6'lık kısmının lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu, %65,1'lik kesiminin evli, %45,0'lik kesimin 1 çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların sektöre göre dağılımı incelendiğinde %85,4'lük kısmının kamu sektörü, kalan %14,6'lık kısmının özel sektörde görev aldığı görülmektedir. Mesleki tecrübeleri ele alındığında ise %3,4'ünün 1 yıldan az, %21,4'ünün 1-5 yıl, %19,7'sinin 6-10 yıl, %17,2'sinin 11-15 yıl, %15,5'inin 16-20 yıl, %22,7'sinin ise 21 yıldan fazla çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları konuma göre dağılımına bakıldığında %73,5'lik bir kısmının personel konumundadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların Uzaktan Çalışma Bağlamında Dağılımı

| Değişkenler                            | Gruplar           | Frekans(n) | Yüzde (%) |
|--|-------------------|------------|-----------|
| Uzaktan Çalışma İmkânı                 | Düzenli           | 144        | 60,5      |
|  | İhtiyaç Durumunda | 94         | 39,5      |
| Uzaktan Çalışılan Gün Sayısı (Haftada) | 1 Gün             | 26         | 10,9      |
|  | 2 Gün             | 41         | 17,2      |
|  | 3 Gün             | 41         | 17,2      |
|  | 4 Gün             | 24         | 10,1      |
|  | 5 Gün             | 59         | 24,8      |
|  | 6 Gün             | 15         | 6,3       |
|  | 7 Gün             | 32         | 13,4      |
| Uzaktan Çalışılan Hizmet Süresi        | 1 Yıl             | 238        | 100,0     |

Tablo 5'e bakıldığında katılımcıların %60,5'lik kısmının pandemi sonrası düzenli olarak, %39,5'lik kesimin ise ihtiyaç durumunda uzaktan çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların uzaktan çalıştıkları gün sayısına bakıldığında; %10,9'unun haftada 1 gün, %17,2'sinin haftada 2 gün, %17,2'sinin haftada 3 gün, %10,1'inin haftada 4 gün, %24,8'inin haftada 5 gün, %6,3'ünün haftada 6 gün, %13,4'ünün ise haftada 7 gün uzaktan çalıştığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların tamamı pandemi ile birlikte uzaktan çalışma düzenine geçmelerinden dolayı uzaktan çalışma hizmet süresini 1 yıl olarak yanıtlamışlardır.

Araştırmada korelasyon analizi yoluyla değişkenler arasındaki ilişki test edilmiştir. Analizde Uzaktan Çalışma Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği alt boyutlarının birbirine olan ilişkisi ele alınmıştır.

**Tablo 6.** Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu

| Değişkenler | Ort. | S.S. | 1        | 2        | 3        | 4        | 5       | 6    | 7 |
|-------------|------|------|----------|----------|----------|----------|---------|------|---|
| 1 EV        | 3.35 | .82  | 1        | -        | -        | -        | -       | -    | - |
| 2 OG        | 3.66 | .87  | .420***  | 1        | -        | -        | -       | -    | - |
| 3 ES        | 3.26 | .98  | .414***  | .427***  | 1        | -        | -       | -    | - |
| 4 İYC       | 3.19 | .97  | -.392*** | -.157*   | -.350*** | 1        | -       | -    | - |
| 5 İAOE      | 2.62 | 1.14 | -.479*** | -.383*** | -.381*** | .0483*** | 1       | -    | - |
| 6 AİOE      | 2.20 | 1.02 | -.400*** | -.286*** | -.078    | .256***  | .578*** | 1    | - |
| 7 İAU       | 3.64 | .92  | .069     | .077     | .040     | .071     | .168**  | .081 | 1 |

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

EV: Etkinlik ve Verimlilik, OG: Örgütsel Güven, ES: Esneklik, İYC: İş-Yaşam Çatışması, İAOE: İşin Aileyeye Olumsuz Etkisi, AİOE: Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, İAU: İş-Aile Uyumu

Tablo 6 incelendiğinde değişkenlerin ortalama değerleri Uzaktan Çalışma Ölçeği "örgütsel güven" boyutu (Ort.: 3.66; S.S.: .087) ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği "iş-aile uyumu" boyutunun (Ort.: 3,64; S.S.: .092) yüksek olduğu görülmektedir.

Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde Uzaktan Çalışma Ölçeği "örgütsel güven" boyutu ile "esneklik" boyutu arasında ( $r=.427$ ;  $p<.001$ ), İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği "işin aileyeye olumsuz etkisi" ile "ailenin işe olumsuz etkisi" boyutları arasında ( $r=.578$ ;  $p<.001$ ) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Uzaktan Çalışma Ölçeği "etkinlik ve verimlilik" ile İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği "işin aileyeye olumsuz etkisi"

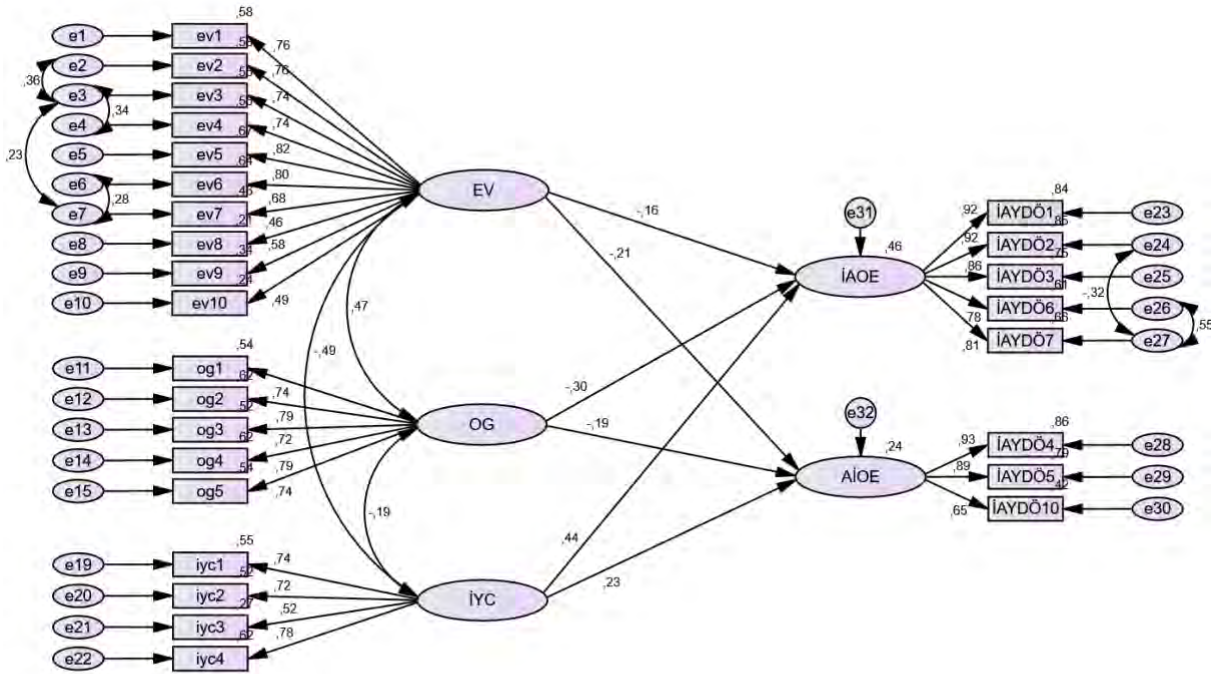
boyutu arasında ( $r=-.479$ ;  $p<.001$ ) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere değerler, değişkenler arasında orta düzey bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmada kurulan hipotezleri test etmek için Şekil 2'deki yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur. Modelin iyi uyum değerlerinin sağlanabilmesi amacıyla bir takım modifikasyonlar yapılmıştır. Bu doğrultuda İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve Uzaktan Çalışma Ölçeklerinden birer boyut çıkarılmış, bazı maddelerin standart hataları birleştirilmiştir. Yapılan bu iyileştirmeler sonucunda Tablo 7'de yer alan iyi uyum değerlerine ulaşılmıştır.

**Tablo 7.** YEM'e İlişkin Uyum Değerleri

|                                  | $\chi^2/df$ | RMSEA       | CFI         | TLI         | GFI         | NFI         | SRMR     |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|
| Yapısal Eşitlik Modeli           | 2.111       | .068        | .915        | .904        | .830        | .852        | .0829    |
| Kabul Edilebilir Uyum Değerleri* | $\leq 5.00$ | $\leq 0.08$ | $\geq 0.85$ | $\geq 0.80$ | $\geq 0.80$ | $\geq 0.80$ | $< 0.08$ |
| İyi Uyum Değerleri*              | $\leq 3.00$ | $\leq 0.05$ | $\geq 0.95$ | $\geq 0.95$ | $\geq 0.90$ | $\geq 0.95$ | $< 0.05$ |

\*Kaynak: (Simon vd., 2010, s. 239)



**Şekil 2.** Yapısal Eşitlik Modeli Analizi Sonuçları

Yapılan analizler doğrultusunda araştırma modeline göre kurulan hipotezlerin sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

**Tablo 8.** Modele İlişkin Etki Hipotezleri

| Hipotezler  | Std.<br>$\beta$ | S.H. | C.R        | R <sup>2</sup> | P    | SONUÇ         |
|---|-----------------|------|------------|----------------|------|---------------|
| 1 Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler. | -.16            | .109 | -<br>2.027 | .46            | .043 | DESTEKLENDİ   |
| 2 Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler. | -.21            | .112 | -<br>2.400 | .24            | .016 | DESTEKLENDİ   |
| 3 Uzaktan çalışma etkinlik ve verimlilik boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif yönde etkiler.              | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |
| 4 Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler.         | -.30            | .090 | -<br>4.350 | .46            | ***  | DESTEKLENDİ   |
| 5 Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler.         | -.19            | .091 | -<br>2.526 | .24            | .012 | DESTEKLENDİ   |
| 6 Uzaktan çalışma örgütsel güven boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif yönde etkiler.                      | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |
| 7 Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu pozitif yönde etkiler.     | .44             | .098 | 5.701      | .46            | ***  | DESTEKLENDİ   |
| 8 Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu pozitif yönde etkiler.     | .23             | .094 | 2.822      | .24            | .005 | DESTEKLENDİ   |
| 9 Uzaktan çalışma iş-yaşam çatışması boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu negatif yönde etkiler.                  | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |
| 10 Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi için aileye olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler.              | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |
| 11 Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi ailenin işe olumsuz etkisi boyutunu negatif yönde etkiler.              | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |
| 12 Uzaktan çalışma esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi iş aile uyumu boyutunu pozitif yönde etkiler.                           | -               | -    | -          | -              | -    | DESTEKLENMEDİ |

Araştırma modeli için YEM sonuçları, yapısal ilişkiler için standartlaştırılmış regresyon katsayıları ( $\beta$ ), kritik oran (C.R.), çoklu belirlilik katsayısı (R<sup>2</sup>) ve anlamlılık (P) değerleri Tablo 8’de verilmektedir. Tablo 8’de görüldüğü gibi yapılan analizler sonucunda modele ilişkin olarak oluşturulan etki hipotezlerinden; H1, H2, H4, H5, H7, H8 desteklenmiş, geriye kalan H3, H6, H9, H10, H11, H12 hipotezleri ise desteklenmemiştir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada Isparta ilinde ikamet eden çalışanların, COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma düzenine geçmesiyle bu durumun iş-aile yaşam dengelerine olan etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Isparta ilinde yaşayan 238 katılımcıya anket uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar SPSS ve AMOS istatistik paket programları aracılığı ile analize tabi tutulmuştur. Elde edilen bulgular sonucunda değişkenler arasında bulunan ilişkiler ve etkiler doğrultusunda yapısal eşitlik modeli

oluşturulmuştur. Oluşturulan model ile uzaktan çalışma bağımsız değişkeninin iş-aile yaşam dengesi bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışmada kurulan model doğrultusunda; uzaktan çalışma ölçeği etkinlik ve verimlilik alt boyutunun, iş-aile yaşam dengesi ölçeği işin aileye olumsuz etkisi ile ailenin işe olumsuz etkisi alt boyutlarını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuç Korkmaz'ın (2021) sonuçlarıyla kısmen de olsa uyusmaktadır. İş-aile zenginleştirme kuramı doğrultusunda konuyu ele alan Korkmaz (2021), iş-aile zenginleştirme boyutlarının mesleki canlılık üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ulaşılan bulgular doğrultusunda iş-aile zenginleştirme teorisinin de desteklediği üzere; her iki alanın birbirini beslediği, düşman değil müttefik alanlar olduğu çıkarımına varılmaktadır.

Yine modele bakıldığında; uzaktan çalışma ölçeği örgütsel güven boyutunun, iş-aile yaşam dengesi ölçeği işin aileye olumsuz etkisi boyutu ile ailenin işe olumsuz etkisi boyutlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Ulaşılan bu sonuç; örgütsel güven ve alt boyutları ile iş-aile yaşam çatışması arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulan Seçilmiş ve Kılıç'ın (2017) çalışmasıyla örtüşmektedir. Gashi ve diğerlerinin (2021) çalışmasında benzer olarak; uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği ve örgütsel güvenin yüksek olduğu organizasyonlarda uzaktan çalışma sürecinde çalışan memnuniyetinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde sonuçlar; örgütsel desteğin, çalışanın iş-aile yaşamını dengelemesine, iş-yaşam çatışmasını düşürmesine yardımcı olacağını savunan Kapız (2002), Çarıkçı ve Çelikkol (2009) ve Chung ve arkadaşlarının (2020) sonuçlarıyla uyusmaktadır.

Araştırmada uzaktan çalışma ölçeği iş-yaşam çatışması boyutunun, iş-aile yaşam dengesi ölçeği işin aileye olumsuz etkisi boyutu ile ailenin işe olumsuz etkisi boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuç Çarıkçı ve Çelikkol (2009)'un çalışmasıyla uyusmaktadır. Uzaktan çalışma ölçeği esneklik boyutu, iş-aile yaşam dengesi ölçeği iş-aile uyumu boyutlarıyla diğer boyutlar arasında anlamlı bir etki tespit edilememiştir.

Konuyla ilgili literatürdeki diğer çalışmalara bakılacak olursa; Allen ve arkadaşları (2021) tarafından yapılan çalışmada bu araştırmada elde edilen genel sonuca benzer olarak pandemi döneminde uzaktan çalışma ile iş-yaşam dengesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Carvalho ve diğerlerinin (2021) çalışması da benzer şekilde; iş ve aile alanları arasındaki sınır ihlali çalışanlarda rahatsızlık yaratsa da bölünme davranışı ile çalışan mutluluğu ve gelişiminin mümkün olduğu çıkarımına ulaşmıştır. Kıcır'ın (2015) uzaktan çalışan çevirmenler üzerinde yaptığı araştırmada; katılımcıların iş ve iş-dışı yaşamı birbirinden ayıracak öz disipline sahip oldukları dolayısıyla iş-yaşam dengelerini sağlayabildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Karaca'nın (2019) uzaktan çalışan anneler üzerinde yaptığı çalışma sonucunda uzaktan çalışma düzeninin çalışan annelerin iş-yaşam dengelerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Karaca'nın (2019) ulaştığı sonucun aksine Uysal ve Yılmaz (2020) akademisyenler üzerinde yürüttüğü çalışmada sorumluluklarının fazla olması nedeniyle kadın çalışanların erkek çalışanlara göre iş-yaşam dengelerinin daha olumsuz etkilendiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde, COVID-19'un çalışanların ruh sağlığı üzerine etkisini ele alan Rodoplu Şahin ve diğerlerinin (2022) çalışmasına göre; uzaktan çalışan kadın çalışanlar ve genç çalışanların diğerlerine göre ruhsal olarak olumsuz etkilendiği, iş-özel yaşamı arasındaki çizginin bulanıklaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada gerekli uyum iyilik değerlerinin karşılanmaması sebebi ile kadın erkek farklılıklarına yer verilmemiştir.

Çalışanın iş-aile yaşam dengesinin sağlanması çalışan için önemli olduğu kadar örgütler için de üzerinde durulması gereken bir konudur. Çalışanın bu dengeyi sağlamasına destek olan örgütlerde; verimlilik, memnuniyet artışı, çalışan devir oranının ve maliyetlerin düşmesi, performansın artması gibi olumlu sonuçlar da beraberinde gelmektedir (Umutlu, 2021). Son yıllarda hizmet sektörünün gelişimi ve kadının da çalışma hayatına dâhil olmasıyla iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar işletmeler ve ülkeler tarafından önemsenmeye başlanmıştır. Ebeveyn izni ve çocuk bakım politikalarının yanı sıra esnek çalışma uygulamaları da bu politikalardan bazılarıdır (Parlak, 2016). Dolayısıyla esnek çalışma uygulamalarından biri olan uzaktan çalışma yöntemi her ne kadar COVID-19 pandemisi ile birlikte mecburi olarak kullanılıp yaygınlaşmış olsa da iş-aile yaşam dengesini sağlamaya yönelik bir politika özelliği de taşımaktadır.

COVID-19 pandemisi gibi işletmelerde büyük değişim gerektiren krizler karşısında stratejik İKY'nin önemi bir kez daha ön plana çıkmaktadır. Pandemi döneminde İKY alanında yapılan araştırmalar da bunu destekler niteliktedir (Öge ve Çetin, 2020; Gültekin, 2021; Inuaesiet vd., 2021; Azizi vd., 2021). COVID-19 pandemisinin

İKY açısından olası etkilerini ele alan Öge ve Çetin (2020)'in çalışmasına göre; işletmelerin bu süreçte yeniden yapılanması ve dijital dönüşüme uyum sağlayabilmesi açısından İKY çalışmaları kritik bir unsur olduğu belirtilmektedir. Yine bu çalışmada İKY'nin; pandemi sonucu uzaktan çalışma düzenine adaptasyon, iş ile yaşam arasındaki dengeyi sağlama gibi problemlere karşı etkili çözümler bularak çalışan güvenini kazanmadaki önemine değinilmiştir.

Hipotezler ve literatürle de desteklendiği üzere uzaktan çalışma düzeninde iş-aile yaşam dengesinin sağlanması konusunda örgütsel güven oldukça önemlidir. Özellikle COVID-19 pandemisi gibi krizlerde işletmenin en değerli kaynağı olan çalışanın bu krizden en az derecede etkilenmesi, etkili yönetim, değişim ve yapıcı çözümlerin üretilmesi için insan kaynakları yönetiminin rolü büyüktür. Bu bağlamda araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda geliştirilen öneriler aşağıdaki gibidir;

- Çalışanların uzaktan çalıştıkları zaman zarfında sorun yaşadıkları konular insan kaynakları yetkilileri tarafından tespit edilip, destekleyici bir politika benimsenebilir.
- Uzaktan çalışırken iş-aile yaşam dengesinin kurulması, iş ve aile alanları arasındaki sınırların korunmasına dair çalışan, yönetici ve çalışanın ailesi verilecek eğitimlerle bilinçlendirilebilir.
- Uzaktan çalışmayla gelen yalıtılmışlık, tükenmişlik ve dışlanmışlık hislerine karşı çalışana psikolojik destek sağlanabilir.
- Pandemi ile birlikte değişen iş tanımı ve pozisyon gereklilikleri insan kaynakları yetkilileri tarafından yeniden tasarlanabilir.
- Uzaktan çalışanların iş-aile yaşam dengelerini sağlayabilmeleri adına hukuki düzenlemeler getirilebilir.
- Araştırma sadece Isparta ilinde uzaktan çalışanlar üzerinde yapıldığı için daha geniş bir örneklem üzerinde yeni bir araştırma yapılabilir.
- Araştırmanın katılımcı kitlesi kamu sektörü ağırlıklıdır. Özel sektörün de çoğunlukta olduğu bir katılımcı kitlesi üzerinde araştırma yürütülebilir.
- Konu nitel bir çalışmayla derinlemesine ele alınabilir.

### KAYNAKÇA

- Akca, M., & Tepe Küçüköğlü, M. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Journal of International Management, Educational and Economics Perspectives*, 72.
- Akgündüz, Y., & Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Alkan Meşhur, H. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2-19.
- Allen, T., Merlo, K., Lawrence, R., Slutsky, J., & Gray, C. (2021). Boundary Management and Work-Nonwork Balance While Working From Home. *Applied Psychology*, 70(1), 60-84.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Ateş, M. (2015). Hizmetkâr Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 75-95.
- Azizi, M. R. (2021). *Innovative Human Resource Management Strategies During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Narrative Review Approach*. *Heliyon*, 7(6), e07233, 1-9.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Bayat, B. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Niteliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 3 , 67-91.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25-37.
- Benligiray, S. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütlenme. R. Geylan, H. Tonus, D. Kağrıoğlu, S. Benligiray, A. Baraz, & D. Ergun Özler içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 2-33). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 1857.
- Bilge, P., Alkan, A., & Ağanoğlu, R. (2020). *Managing Work Life Balance During the Covid-19 Crisis*. Berlin: AK Chancengleichheit Der DPG.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2005). *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13, A Guide for Social Scientists*. New York: Taylor & Francis Group.
- Bulińska-Stangrecka, H., Bagieńska, A., & Iddagoda, A. (2021). Work-Life Balance During COVID-19 Pandemic and Remote Work: A Systematic Literature Review. *Emerging Trends and Strategies For Industry 4.0 During and Beyond Covid-19, Chapter 4* (s. 59-80). içinde Germany: Sciendo.
- Büte, M. (2011). Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 171-192.
- Carlson, D., Grzywacz, J., & Kacmar, K. (2010). The Relationship of Schedule Flexibility and Outcomes Via the Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330-355.
- Carvalho, V., Santos, A., Ribeiro, M., & Chambel, M. (2021). Please, Do Not Interrupt Me: Work-Family Balance and Segmentation Behavior as Mediators of Boundary Violations and Teleworkers' Burnout and Flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339.
- Cattell, R. B. (1978). *Matched determiners vs. factor invariance: A reply to Korth*. *Multivariate Behavioral Research*, 13(4), 431-448.
- Chung, S. G., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. (2020). *Associations Between Work-Family Balance, Parenting Stress, and Marital Conflicts During COVID-19 Pandemic in Singapore*. OSF Preprints: <https://doi.org/10.31219/osf.io/nz9s8> Erişim tarihi : 30.10.2021 adresinden alındı

- Clark, S. C. (2000). Work/ Family Border Theory: A New Theory of Work Family Balance. *Human relations*, 53(6), 747-770.
- Coker, S. (2020). *Covid-19 ve İş Güvenliği:Uzaktan Çalışma*. www.mondaq.com: <https://www.mondaq.com/turkey/employee-benefits-compensation/909158/covid-19-ve-304351-gvenli287i-uzaktan-al305351ma> adresinden alındı.
- Comrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A first Course in Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Çarıkcı, İ. H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Demirbağ, O., Demir, H., & Yozgat, U. (2021). Uzaktan Çalışmanın İş Güvencesizliğine Etkisinde İş-Yaşam Dengesi ve Psikolojik Güvenliğin Düzenleyici- Aracılık Rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-25.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, v129, 529-554.
- Dinç, S. (2007). *Örgütsel Güven Yaratmada Örgüt Kültürünün Rolü*. İSTANBUL: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Dockery, M., & Bawa, S. (2020). Working From Home in The COVID-19 Lockdown. *Bankwest Curtin Economics Centre Research Brief COVID-19*, 1-5.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş- Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Esen, H., & Yiğit, V. (2019). Kamu Hastanelerinde Verimlilik Ölçümü: Akdeniz Bölgesi Örneği. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(7), 133-144.
- Eurofound ve ILO. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office.
- Fard, P., & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Frone, M. (2003). *Work-Family Balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2021). E-Work Evaluation Through Work-Life Balance, Job Effectiveness, Organizational Trust and Flexibility: Evidence From Kosovo During COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 1-15.
- Grant, C. A., Wallace, L., Spurgeon, P., 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., & Powell, G. (2006). When Work and Family are Allies: A theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work-Family Balance. *Journal of Vocational Behavior* 63, 510-531.
- Gültekin, Z. (2021). *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Bankaların İnsan Kaynakları Stratejilerinin İçerik Analizi İle Belirlenmesi*, Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi, 1(2), 15-30.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü- Yüksek Lisans Tezi.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem- Analiz*. Ankara: Seçkin.



- Hair, J. F. vd. (2009). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. P. J. Jackson, J. M. Wan der Wielen, 7. Baskı, Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hill, E., Hawkins, A., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family relations*, 50(1), 49-58.
- ILO. (2016). *Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors*. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2020). *Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma: Uygulama Klavuzu*, ISBN 978-92-2-033624-3 (Türkçe PDF). Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- Inuaesiet, V. U. vd. (2021). *Effect of Covid-19 on Human Resource Development and Management for Socioeconomic Sustainability of Organizations*. International Journal of Public Administration and Management Research, 6(1), 88-97.
- İslamoğlu, H., & Alnaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Jang, S., Zippay, A. (2011). *The Juggling Act: Managing Work–Life Conflict and Work–Life Balance*. Families in Society, 92(1), 84-90.
- Johnson, S. (2001). *Work-Family Attitudes And Beliefs: Implications For Future Air Force*. Colorada, USA: (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Colorado State University.
- Kapız Özen, S. (2002). İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karaca, S. (2019). *İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Kaya, E. N., & Taş, İ. E. (2015). Personel Yönetimi-İnsan Kaynakları Yönetimi Ayrımı. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 5 (1), 21-28.
- Kıcıır, B. (2015). *Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilimdalı- Doktora Tezi.
- Kline, R. (2019). *Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması*, 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Korkmaz, F. (2021). Mesleki Canlılık Kazanımında İş-Aile Zenginleşmesinin Rolü: Yapısal Eşitlik Model Analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 13(1), 942-955.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83, No. 2, 139-149.
- Koşar, D., & Yalçınkaya, M. (2013). Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Yordayıcıları Olarak Örgüt Kültürü ve Örgütsel Güven. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 603-627.
- Kreiner, G. (2006). Consequences of Work-Home Segmentation or Integration: A Person-Environment Fit Perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485–507.
- Küçükönal, H., & Korul, V. (2002). Havayolu işletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 67-90.
- McCloskey, D. (2016). Finding Work-Life Balance in a Digital Age: An Exploratory Study of Boundary Flexibility and Permeability. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 29(3), 53-70.
- McNall, L., Masuda, A., & Nicklin, J. (2009). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work to-Family Enrichment. *The Journal of psychology*, 144(1), 61-81.

- Morgan, G., Barrett, K., Leech, N., & Gloeckner, G. (2011). *IBM SPSS for Introductory Statistics - Use and Interpretation. (4th Edition)*. New York: Routledge.
- Otluoğlu, K., Yılmaz, B., & Dalkılıç, O. (2021). Covid-19 Döneminde Akademisyen Annelerin İş-Yaşam Deneyimlerini Anlamak: Nitel Bir Araştırma. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 13-52.
- Öge, E., & Çetin, M. (2020). Covid-19 Pandemisi: İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Olası Etkileri. F. Yirmibeşoğlu, M. Z. Çıraklı, A. Ş. Özbay, E. Öge, F. Aldırmaz Akkaya, İ. B. Oran, . . . E. Sezer içinde, *Covid-19 Süreci ve Örgütsel Yönetim* (s. 3-33). Ankara: İksad Yayınevi.
- Ölçer, F. (2004). Telework: 21. Yüzyılın Yeni Çalışma Biçimi. *Öneri Dergisi*, 145-162.
- Öner, M., & Demirel Arıcı, N. (2018). Türk Bankacılık Sektörünün Etkinlik ve Verimlilik Analizi: 2012-2017 VZA ve Malmquist TFV Endeksi Uygulaması. *Bankacılar Dergisi*, 106, 18-36.
- Özcan, D. (2018). *Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*. İstanbul: Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, M. A. (2017). Örgütsel Verimlilik Yolunda "Mükemmelliği" Arayan İşletmeler. *Verimlilik Dergisi*, (3), 7-28.
- Parlak, N. K. (2016). Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. *Bilgi Dergisi*, 56-91.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 307-331.
- Preacher, K. J., ve MacCallum, R. C. (2002). *Exploratory Factor Analysis in Behavior Genetics Research: Factor Recovery With Small Sample Sizes*. *Behavior Genetics*, 32(2), 153-161.
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2016). Flexibility as a Predictor of Work-Family Enrichment. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(1), 5-14.
- Reiter, N. (2007). Work Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 273-294.
- Rodoplu Şahin, D., Aslan, M., Demirkaya, H., & Ateşoğlu, H. (2022). The Effect of COVID-19 on Employees' Mental Health. *Scientific Reports*, 12(1), 15067.
- Sancak, D. (2021). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Çalışmanın İş Performansı Üzerine Etkisi: Bilişim Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. B. Vatansver Durmaz, S. Bilkay, S. Gürcüoğlu, G. Gül Ekşi, & D. Sancak içinde, *Covid-19 Sürecinde Çalışma Yaşamı ve İşletme Yönetiminde Yaşanan Değişim: Uzaktan Çalışma* (s. 71-111). Ankara: İksad Yayınevi.
- Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Yaşam Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1), 65-79.
- Seval, H. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınarı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zlığı) ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 184-193.
- Simon, D., Kriston, L., Loh, A., Psych, D., Spies, C., Scheibler, F., . . . Harter, M. (2010). Confirmatory Factor Analysis and Recommendations for Improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health expectations*, 13(3), 234-243.
- Singh, U., & Srivastava, K. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594-609.
- Suifan, T., Abdallah, A., Diab, H. (2016). *The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict*. *European Journal of Business and Management*, 8(20), 126-139.
- Tabachnick, B., Fidell, L. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Michigan: Allyn and Bacon.
- Tokgöz, E., & Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.

- Umutlu , S. (2020). *Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*. Isparta: (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Umutlu , S. (2021). *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.
- Uslu, O., & Ardiç, K. (2013). Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler mi? *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 313-338.
- Uysal, N., & Yılmaz, M. (2020). Akademisyenlerde İş Yaşam Dengesi ve Uzaktan Çalışmaya İlişkin Görüşlerin Belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the Role of Personality in the Work–Family Experience: Relationships of the Big Five to Work–Family Conflict and Facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Wilensky, H. (1960). Work, Careers and Social İntegration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yücel, C., & Kalaycı, G. (2009). Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 113-132.
- Zaiga, K., Elina, A.-B., Maris, B., Toms, S., & Girts, B. (2020). Work-Life Balance During the COVID-19 Outbreak: the Case of Latvia. *Baltic Region*, 12(4), 39-60.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A Work-Life Conflict Perspective on Telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68.