

UZAKTAN ÇALIŞMANIN İŞ GÜVENCESİZLİĞİNE ETKİSİNDE İŞ-YAŞAM DENGESİ VE PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN DÜZENLEYİCİ-ARACILIK ROLÜ

Orkun DEMİRBAĞ¹

Hale CİDE DEMİR²

Uğur YOZGAT³

Atıf/©: Demirbağ, O., Cide Demir H., ve Yozgat U. (2021). Uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-25. doi: 10.17218/hititsbd.881224

Özet: Covid-19 öncesi dönemlerde moda bir kelime olarak görülen uzaktan çalışma, Mart 2020'den itibaren milyonlarca çalışanın bir gecede geçmek zorunda kaldığı "yeni normal" olarak lanse edilen ve çalışanların hızlıca adapte olmaları gereken bir esnek çalışma düzenlemesi şeklinde hayatlarının ana odağında yer almıştır. Salgının yarattığı belirsiz ve kaotik ortamda çalışanlar, uzaktan çalışma düzenlemeleriyle yalnızca kişinin işini kaybetmesine değil, aynı zamanda korumak istediği çeşitli iş özelliklerinin kaybına da işaret eden artan iş güvencesizliği seviyeleri ile karşı karşıyadır. Bu doğrultu da çalışmada, olay sistemler, sınır ve kaynakların korunması teorileri çalışmanın teorik arka planını oluşturmaktadır. Bu çalışma, ilgili teorilere dayalı olarak, uzaktan çalışma etkililiğinin iş güvencesizliğine etkisinde iş-yaşam dengesinin düzenleyici ve psikolojik güvenliğin aracı rolünü irdelemektedir. Hizmet ve imalat sektöründen 444 adet beyaz yakalı çalışan yapılan anket çalışması neticesinde, uzaktan çalışma etkililiği ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye psikolojik güvenlik aracılık rolüne sahip olduğu, iş-yaşam dengesi ise uzaktan çalışma etkililiği ile psikolojik güvenlik ilişkisi üzerinde düzenleyici rol aldığını göstermiştir. Son olarak psikolojik güvenlik aracılık modeli de anlamlı sonuç vermiştir; psikolojik güvenliğin aracılık ettiği uzaktan çalışma etkililiği ve iş-güvencesizliği ilişkisi iş-yaşam dengesi koşulunda anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Çalışma, Yeni Normal, İş-yaşam Dengesi, Psikolojik Güvenlik, İş Güvencesizliği.

The Moderated-Mediation Role of Work-Life Balance and Psychological Safety in the Effect of Remote Working on Job Insecurity

Citation/©: Demirbağ, O., Cide Demir H., and Yozgat U. (2021). The moderated-mediation role of work-life balance and psychological safety in the effect of remote working on job insecurity. *Hitit Journal of Social Sciences*, 14(1), 1-25. doi: 10.17218/hititsbd.881224

Abstract: Remote work, which was seen as a fashionable word in the pre-Covid-19 periods, has been the main focus of their lives as a flexible working arrangement, which has been introduced as the "new normal" that millions of employees had to pass overnight since March 2020, and employees must adapt quickly. People who work in the uncertain and chaotic environment created by the epidemic are faced with increasing levels of job insecurity, which indicates not only the loss of one's job but also the loss of various job characteristics that they want to protect with remote working arrangements. In this

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale Geliş Tarihi / Submitted: 27.2.2021

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 23.5.2021

¹ Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, orkundemirbag@gumushane.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9889-3401>

²Dr., Kadir Has Üniversitesi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, halecidedemir@gmail.com, <http://orcid.org/0000-0002-1876-504X>

³ Prof. Dr., Nişantaşı Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ugur.yozgat@nisantasi.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0001-9893-3551>

Etik Onay: Bu çalışma için etik onay, Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 8.12.2020 tarih ve 2020/23 sayılı olarak alınmıştır.

direction, event systems, boundary and conservation of resource theories constitute the theoretical background of the study. This study, based on the relevant theories, examines the moderating role of work-life balance and the mediating role of psychological security in the effect of remote work effectiveness on job insecurity. As a result of the survey study, 444 white-collar employees from the service and manufacturing sector have shown that they have psychological security mediating role in the relationship between remote work efficiency and job insecurity, and that the work-life balance has a moderator role on the relationship between remote work effectiveness and psychological security. Finally, the psychological security mediation model has also yielded meaningful results; The relationship between remote work effectiveness and job insecurity, mediated by psychological security, was found to be significant in the condition of work-life balance.

Keywords: *Remote Working, New Normal, Work-Life Balance, Psychological Safety, Job Insecurity.*

1. GİRİŞ

Herkesi hazırlıksız ve gece yarısı uykudayken meydana gelen bir deprem gibi yakalayan Covid-19 salgını Kasım 2020 sonu itibariyle dünya çapında yaklaşık 66 milyon vaka ve yaklaşık 1,5 milyon ölüme neden olmuştur (Worldometers, 2020). İnsan sağlığını tehdit etmesinin yanı sıra, Covid-19 salgını aynı zamanda ekonomik etkilerinin de yoğun şekilde yaşanacağı büyük bir trajedi olarak tarih sayfalarında kendisine yer bulmuştur (Louis-Philippe ve diğerleri 2020, s.2). Dolayısıyla, Covid-19 sadece insani ve ekonomik kayıplara yol açmamaktadır ve aynı zamanda doğrudan veya dolaylı şekilde etkilenenleri psikolojik bakımdan yaralayan bir süreç olarak da dünyanın ana odağı haline gelmiştir (Van Bavel ve diğerleri, 2020, ss.460-467). Pek çok işletmenin karşı karşıya kaldığı “iklim değişikliği”, “ekonomik çöküş” ve “siyasi istikrarsızlık” gibi sorunların yanında (George ve diğerleri, 2016, s.1880) Covid-19 krizi ile çalışan milyonlarca insanın bir gecede yeni çalışma modellerine uyum sağlamasını gerektiren bir döneme girilmesi de hem işletmeler hem de çalışanlar açısından zorlayıcı olmuştur (Bolander ve diğerleri, 2020, ss.3-7). Azalan gelirler ve yüksek düzeyde belirsizlik göz önüne alındığında, dünya çapında çoğu işletme için finansal çarklarını döndürmeleri zorlaşmakta (Verma ve Gustafsson, 2020, s.253) ve bu nedenle de işletmelerin kendi iş modellerine ilişkin uygun değerlendirme ve fizibilite analizleri yapmaları büyük önem arz etmektedir (Donthu ve Gustafsson, 2020, s.287). Özellikle de, Covid-19 insan kaynakları yönetimi için zorlu bir ortam yaratmıştır. Yöneticiler, hem çalışanların sosyal çevrede, işgücünde ve iş yapış şekillerinde meydana gelen radikal değişime uyum sağlamalarına ve bu durumla başa çıkmalarına yardımcı olmak için çabalarırken; hem de örgütlerini “bilinmeyen koşullara” hızlıca adapte etmeye çalışmaktadırlar (Carnevale ve Hatak, 2020, s.183). “Çalışanlar bu zorunlu uzaktan çalışmaya geçişle nasıl başa çıkıyor?”, “Kriz bittiğinde ne olacak?” ve “Uzaktan çalışma yeni normal olacak mı ve öyleyse, işverenlerin hangi hususları dikkate alması gerekiyor?” gibi sorular insan kaynakları yöneticilerinin karşısında çözülmesi beklenen önemli sorular arasında yer almaktadır (Bolander ve diğerleri, 2020, s.5).

Kaotik ve belirsiz doğası göz önüne alındığında salgın, kısa vadede (örneğin azalan iş üretkenliği, psikolojik güven, iş güvencesizliği) uzun vadeye (örneğin kariyer şoku) değişen birçok olumsuz sonucu da beraberinde getirmektedir (Waizenegger ve diğerleri, 2020, s.429). Salgının derinleşmesi ve sosyal mesafenin artmasıyla birlikte iş kayıpları, iş güvencesizliği, psikolojik güvenlik, iş-ev sınırlarının ortadan kalkması ve çalışanların hem kendi sağlıkları hem de ailelerinin sağlıkları konusundaki endişeleri de çalışanların yeni koşullara uyumunu zorlaştıran hususların başında gelmektedir (Beer, 2020; Tozzi, 2020; Mao ve diğerleri, 2020, ss.1-2; Blustein ve diğerleri, 2020, s.2; Fisher ve diğerleri, 2020, s.247; Prime ve diğerleri, 2020, s.632). Günlük çalışma davranışını şekillendiren mikro alanlar arasındaki sınırları bulanıklaştıran salgın, uzaktan çalışmanın benimsenmesini teşvik etmesi zaman zaman mecbur bırakılması

dolayısıyla, birçok kişi iş-dışı çeşitli taleplere evlerinden katılmak zorundadır (Duffy, 2020). Covid-19'un etkisiyle tüm şirketleri evden çalışmaya zorladığından, çalışanlarının değişen çalışma ortamlarının zorluklarını nasıl aştıklarını ve teknolojik araçlarla "işleri her zamanki gibi" nasıl sürdürebileceklerini keşfetmek ve organizasyonel, davranışsal ve toplumsal etkilerini araştırmak daha da önemli hale gelmiştir (Ågerfalk ve diğerleri, 2020, ss.203-207).

Ancak uzaktan çalışma literatürü, çalışanların örgütün belirlediği çeşitli amaçlara erişmesine katkı sağlamak amacıyla ve kendilerinin "ev işleriyle ilgilenmek" (Versey, 2015, s.1672), "işe gidip gelme süresinden tasarruf" (Kelliher ve Anderson, 2010, s.84) ve "dikkat dağıtıcı unsurlardan kaçınma" (Fonner ve Stache, 2012, ss.243-245) gibi avantajlar sağlayacak şekilde evden gönüllü çalışılması ön koşuluna odaklanmaktadır. Bu nedenle, mevcut uzaktan çalışma literatürü, COVID-19 sırasında zorunlu olarak evden çalışma durumlarının tam bir açıklamasını sağlayamaz. Dolayısıyla, salgın bağlamında uzaktan çalışma literatürüne katkıda bulunmak için çalışanların uzaktan çalışma deneyimini anlamak çok önemlidir (Waizenegger ve diğerleri, 2020, s.429). Örgüt alanında çalışan araştırmacılar, genellikle doğal afetlerin, salgınların, savaşların ve terörizm saldırıları gibi toplumsal krizlerin çalışanlar ve aileleri üzerinde bıraktığı etkilerin genellikle göz ardı edildiğini iddia etmiştir (Eby ve diğerleri, 2016, s.1; Vaziri ve diğerleri, 2020, s.1073). Bu doğrultuda, yeni, yıkıcı ve kritik olayların davranışta değişiklikler yarattığını ve bunun da literatürde ihmal edildiğini ifade eden "olay sistemler teorisi" (Morgeson ve diğerleri, 2015, s.516) çalışmanın teorik arka planına katkı sağlamaktadır. Toplumsal kriz vasıtasıyla ortaya çıkan uzaktan evden çalışmanın kişilerin tutum ve davranışlarını nasıl etkilediği hakkında çok az şey bilinmektedir (Eby ve diğerleri, 2016, s.1). Bu nedenle, işverenlerin toplumsal krizler sonucunda ortaya çıkan yeni ya da kapsamı değişen çalışma uygulamalarının (uzaktan çalışma) olumsuz etkilerini nasıl azaltabilecekleri veya olumlu etkilerini nasıl teşvik edebileceklerine (Shipp ve Cole, 2015) yönelik araştırmalar ortaya koyulmalıdır.

Çalışmamıza dayanak oluşturan bir diğer teoride Sınır Teorisi'dir (Nippert-Eng, 1996; Clark, 2000, s.750). Alternatif bir iş-yaşam "entegrasyonu" kavramı, bireylerin iş ve iş dışı yaşamlarını nasıl yönetecekleri konusunda daha fazla kontrole sahip oldukları daha esnek bir sınırı tasvir etmektedir (Scholarios ve Marks, 2004, s.56). Sınır teorisine dayanak sağlayan iş-yaşam dengesi araştırmaları çoğunlukla, çalışanların kişisel yaşamları üzerinde genellikle sınırlı etkiye sahip olan esnek çalışma programları üzerine gerçekleştirilirken (Behson, 2002, s.24; Hayman, 2009, s.328; Michel ve diğerleri, 2014, s.733), zorunlu uzaktan çalışmanın iş yaşamına yönelik yansımalarını ilişkin sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır (Waizenegger ve diğerleri, 2020, s.429). Esnek-uzaktan çalışma düzenlemeleri, eşitlik ve aile dostu sonuçları geliştirmeyi amaçlayan çok sayıda örgütsel çaba ve kamu politikalarıyla ilişkili olan iş-yaşam dengesi (McDonald ve diğerleri, 2013, s.207) "ücretli işlerde hem içeride hem de dışarıda sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlamak için nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları üzerinde yeterli kontrol ve özerklik kazanarak çalışan yetişkinlerin bir denge kurmasını amaçlamaktadır (Visser ve Willaims, 2006, ss.14). Bireylerin sınırları yönetmek için kullandıkları çeşitli taktikler ve sınırların algılanan kontrol derecesinin başarılı sınır yönetiminde anahtar bir rol oynadığı gösterilmiştir (Ashforth ve diğerleri, 2000, s.474; Kossek ve diğerleri, 2012, ss.112-113). Covid-19 salgınıyla uzaktan çalışma uygulamasına ani geçişle özellikle iş-aile segmentasyonunu tercih edenler, ailelerine karşı yerine getirmeleri gereken sorumlulukları daha fazla olanlar ve teknolojik beceri ve donanım açısından uzaktan çalışmaya hazır olmayanlar için zorluklar yaratabilmektedir. Diğer taraftan da uzaktan çalışmayı etkin kullanarak iş-yaşam sınırlarını dengeleyebilenler bu sürecin ortaya çıkardığı negatif yansımaları daha iyi yönetebileceklerdir.

Çalışmamızın arka planına katkı sağlayan son teori ise Kaynakların Korunması Teorisi'dir. (Hobfoll, 1989, ss.513-521). Teoriye göre, çalışanların kaynakları elde tutmaya, korumaya ve inşa etmeye çalıştığını ve onları tehdit eden şey bu kaynakların potansiyel veya fiili kaybı olduğu ileri sürülmüştür (Hobfoll, 1989, ss.516) ve bir alanın talepleri başka bir alanın taleplerini karşılamak için gereken kaynakları tükettiğinde kaynak kaybının meydana geldiği varsayılmaktadır (Grandey ve Cropanzano 1999, s.352). Hobfoll'un teorisine göre istihdam örgütsel alanda değerli bir kaynak olarak görülmektedir (Selenko ve Batinic, 2013, s.726). İş güvensizliği, finansal ve sosyal kaynaklar gibi diğer birkaç değerli kaynağın potansiyel kaybıyla birlikte istihdam kaynağına yönelik tehdidi ifade etmektedir (König ve diğerleri, 2010, s.233; De Witt, 1999, s.159). Ayrıca, kaynak eksikliği bireyler üzerinde olumsuz psikolojik etkiler yaratma eğilimindedir, bu da onların savunma eylemlerinde kısır bir döngüye ve daha da olumsuz psikolojik sonuçlara yol açar (Hobfoll, 1989, s.516). Diğer taraftan da kendilerini daha korkulu ve psikolojik olarak güvensiz hisseden çalışanlar, bir tür kaynak kaybı yaşayarak iş güvencesizliğini daha fazla hissedeceklerdir (Jin ve diğerleri, 2020, s.133). Buradan hareketle, "Covid-19 salgının etkisi ile uzaktan çalışma uygulamalarına geniş kapsamlı geçişle birlikte, daha etkin uzaktan çalışabilen ve daha yüksek oranda iş-yaşam dengesini ayarlayabilenlerin algıladıkları psikolojik güven ve buna dayalı olarak iş güvencesizlikleri nasıl değişiyor?" ifadesi çalışmanın araştırma sorusunu oluşturmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZ GELİŞTİRME

Uzaktan çalışma biçimleri (en yaygın olarak tele-çalışma ve evde çalışma) sıklıkla "aile dostu politikalar" listelerine dâhil edilir ve böylece bunları organizasyonların çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olacak bir yol olarak kavramsallaştırılır. İş-yaşam dengesinin kolaylaştırılması, genellikle sadece çalışanların refahı ve ihtiyaçları için değil, aynı zamanda organizasyonel etkinlik ile ilgili olarak da önemli görülmektedir (Sullivan, 2003, s.158-165). Uzaktan çalışma (RW) olarak da adlandırılan evden çalışma, tele çalışma, ev-ofis, mobil çalışma, dışarıdan çalışma ve esnek işyeri gibi yöntemlerle çalışanların çalışma alanlarına gidip gelmediği bir iş düzenlemesidir (Bellmann ve Hübler, 2021, s.424). Bir başka tanımda göre ise, "çalışanların merkez ofislerinden veya üretim tesislerinden uzak yerlerde çalıştıkları, çalışanın oradaki iş arkadaşlarıyla yüz yüze temasının olmadığı, ancak onlarla teknoloji kullanarak iletişim kurabildiği esnek bir çalışma düzenlemesi" olarak tanımlanır (Di Martino ve Wirth, 1990, s.530). "Uzaktan çalışma" kavramı kişisel bilgisayarlar ve internet altyapısının genişlemesiyle birlikte 1970'li ve 1990'li yıllarda yaygınlaşarak son kırk yılda ev alanımıza yayılım sergiledi (Hayes ve diğerleri, 2020, s.6). Organizasyonların da insan kaynakları düzenlemelerinin içerisinde esnek çalışma uygulamalarını iş gücü piyasasındaki çekiciliği artırma, kaliteli personeli işe alabilme ve elde tutmalarına, çalışan bağlılığını artırma, giderleri azaltma, yaşam kalitesini artırma, zaman avantajı gibi hem çalışan hem de örgüt bazlı avantajlar sağlarken (Croucher ve Kelliher, 2005, ss.1-15; Bell, 2012, ss.4-6; Chiru, 2017, ss.222-229); diğer taraftan çalışanlar ile yönetici arasında iletişim kalitesinin düşmesi, uzaktan çalışmayı yönetmede yaşanan zorluklar, takım içerisinde yaratıcı fikir üretiminde azalma ve organizasyon ile uzun vadeli ilişkilerin sekteye uğraması gibi negatif sonuçları da bulunmaktadır (Chiru, 2017, s.224; McAlpine, 2018). Uzaktan çalışan sayısındaki artışa ilişkin tahminler, 2012 yılına kadar dünya çapında 1,2 trilyon uzaktan çalışan olacağını öngörürken (Twentyman, 2010), Nilles (2007) ise Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ülkeleri genelinde 144 milyon uzaktan çalışan olacağını öngörmektedir (Grant ve diğerleri, 2013, s.528). Dolayısıyla, Covid-19'dan önce çoğu çalışan uzaktan çalışma deneyimine sınırlı düzeyde sahipken ne çalışanlar ne de örgütler bu tarz iş düzenlemelerini gerçekleştirmeye çok fazla hazırlıklı değillerdi. 2020 yılında Covid-19 salgını dolayısıyla, neredeyse "yeni normal" haline gelen uzaktan çalışma neticesinde milyonlarca insanın küresel çapta

uzaktan çalışma deneyimine bir gecede geçmiştir. Covid-19 salgını sırasında evden çalışmaya hızlı adaptasyonla, çalışanların ortak bir ofis alanına girmeden işlerinin önemli bir bölümünü gerçekleştirmesine imkân sağlayan ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu avantajlarla kademeli bir tarihsel değişim yaşanmaktadır (Bell, 2012, ss.4-6). Dolayısıyla, çok fazla uzaktan çalışma deneyimine sahip olmayan şirket ve çalışanın bir anda esnek çalışmaya uyumlaşacak şekilde uzaktan çalışma düzenlemeleri geliştirmeye ve bunu genişletmeye zorlamıştır (Hayes ve diğerleri, 2020, s.7). İş bağlamında, işverenler evlerinden uzaktan çalışanların üretkenliğini sağlamak için yeni yollar bulmak zorundaydı. Dolayısıyla, Uzaktan çalışma esnekliği birçok çalışan için işletmelerin insan kaynakları uygulamaları arasında yerini almaktadır. Gelecekte ofis ihtiyacının azalması veya ofislerin birincil işyeri olarak kalması dair belirsizlikler uzaktan çalışmanın devamlılık sağlayacağına ilişkin görüşü destekler niteliktedir (Matli, 2020, s.1238).

ABD’de yayınlanan “The 2020 State of Remote Work” isimli raporda Covid-19 salgını sürecinde çalışanların %70’inin uzaktan çalıştığı, çalışanların uzaktan çalışma uygulamalarına tam olarak uyum sağlayamadığı, çalışanların uzaktan çalıştıklarında ekonomik avantaja sahip olduğu fakat daha fazla çalışmak zorunda olduğunu belirtilmiştir (State of Remote Work, 2020). Twitter, Microsoft, Amazon gibi küresel şirketlerin yer aldığı “Covid-19 and the future of business” isimli raporda, 20 ülkeden 3 bin 450 yönetici ve 8 ülkeden 50 bin kişiye yapılan ankette pek çok çalışanın yorgun, aşırı tükenmiş ve işten çıkarılma korkusuyla karşı karşıya kaldığı ifade edilmektedir. Willis Towses Watson Türkiye tarafından “Covid-19 İşveren Aksiyon ve Hazırlık Planları Araştırması” sonuçları göz önünde bulundurulursa uzaktan çalışma oranı salgın ile %68 düzeyine yükselmiştir (Willis Towses Watson, 2020). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eylül ayı içerisinde paylaşılan “COVID-19 and the World of Work” isimli raporda işyeri kapanışlarının işgücü piyasasına olumsuz yansımaları olduğunu ve yılın üçüncü çeyreğinde işgücü piyasasında %12,1’lik bir daralma yaşanacağı belirtilmiştir (ILO, 2020). İşsizlik ve artan iş güvencesizliği tehdidi altında oldukları için işten çıkarılmış veya izinlerle karşı karşıya olan veya çalışma saatlerinin azaldığı kişiler Covid-19 salgınından oldukça etkilenmektedir (Blustein ve diğerleri, 2020). Bu durum neticesinde oluşan iş güvencesizliği, “kişilerin işlerinde tehdit altında hissetmeleri durumunda, işlerinin devamlılığını sağlamak konusunda algıladıkları güçsüzlük durumu” olarak tanımlanmaktadır (Greenhalgh ve Rosenblatt, 1984, ss.438). Folkman ve Lazarus’a göre (1984, s.232), iş güvencesizliği, genellikle davranışları ve tutumsal tepkileri stresin bir işlevi olarak tahmin edilmektedir. Yani çalışanlar, işlerine yönelik tehdit nedeniyle aşırı yük hissedebilir ve işlerini beklentilerine göre yapmak için yetersiz hissettikleri anlamına gelen bir kaynak açığı yaşayabilmektedir (Mahmoud ve diğerleri, 2020, s.2). Araştırmacılar, iş güvencesizliğinin, işsizlik, eksik istihdam ve mali yönden gerilim dâhil olmak üzere salgının bir sonucu olarak ortaya çıkması muhtemel ekonomik stres faktörlerinin etkilerini uzun zamandır incelemektedir (Sinclair ve diğerleri, 2020, s.14). Önceki araştırmalar, iş güvencesizliğinin işsizlik kadar ruh sağlığına zararlı olabileceğini ve sürekli olarak depresyon ve anksiyete bozukluklarındaki artışlarla bağlantılı olduğunu göstermektedir (Benach ve diğerleri, 2014; Sverke ve Hellgren, 2002). Günümüzde daha fazla hareketlilik, çalışanların makinelerle ve BT sistemleriyle değiştirilmesi, özelleştirme veya uzaktan çalışma biçimleri gibi birçok faktör iş güvencesizliğini ve işyerindeki stres faktörlerinin sayısını artırmaktadır (Landsbergis ve diğerleri, 2017, s.325-326). Bu bulgular ışığında, COVID-19 salgını ile hayatımızın ana odağına giren uzaktan çalışma iş güvencesizliği alakalı görünmektedir, çünkü birçok çalışan uzaktan çalışma uygulamaları nedeniyle artan iş güvencesizliği (örn. Azalan çalışma saatleri, ücret kesintileri ve iş kaybı) hissetmektedir (Wilson ve diğerleri, 2020, s.686).

Uzaktan çalışma literatürü, uzaktan çalışmanın stres (Bolger ve diğerleri, 1989; Duxbury ve diğerleri, 2018), üretkenlik (Sheehy, 2008; Warr ve Nielsen, 2018), psikolojik iyi oluş (Perry ve

diğerleri, 2018), iş tatmini (Fonner ve Stache, 2012; Suh ve Lee, 2017) ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Fakat uzak çalışma bağlamında veya bir salgın sırasında uzaktan çalışma etkililiği ve iş güvencesizliği arasındaki ilişkiyi hiçbir çalışma incelememiştir (Toscana ve Zappala, 2020). Kiburz (2016), uzaktan çalışma düzenlemeleri içinde kişi-çevre uyumunu araştırmak için gelecekteki araştırmalara ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir (ss.59). Buna karşılık, çalışanların işlerinin bir parçası olarak tamamladıkları görevlerin belirli doğasının açıklanmasının uzaktan çalışmanın etkililiğini değerlendiren araştırmalar sınırlı sayıdadır (örneğin Allen, Golden ve Shockley, 2015; Gajendran ve Harrison, 2007; Golden ve Gajendran, 2019). Staples ve diğerleri (1999) uzaktan çalışma etkililiğini algılayan toplam üretkenlik üzerinden açıklamaktadır (ss.765). Global Workplace Analytic'e göre, ampirik kanıtlara uzaktan çalışanların üretkenlik artışlarının %15 ile %55 arasında artışa sebebiyet verdiğini ve bu yolla ülke çapındaki üretkenliğin yılda 334 milyar dolardan 467 milyar dolara yükseldiği belirtilmektedir. Zapier tarafından 2019 yılında hazırlanan raporda, bilgi çalışanlarının %42'sinin uzaktan çalışma ile daha verimli olduğunu ortaya koymaktadır. Uzaktan çalışma uygulamalarını daha hızlı adaptasyon sağlayan ve bu sayede işlerini daha etkin ve üretken hala getiren çalışanlar salgının yaratacağı ekonomik daralma döneminde işlerini kaybetme endişesi içerisinde olan çalışanlar için iş güvenliklerini sağlama konusunda onlara yardımcı olmaktadır. Bu endişelerin üstesinden gelmek için, işverenler, çalışanlarının faaliyet gösterdiği sanal çalışma alanına esneklik, pozitiflik ve psikolojik güvenlik dâhil olmak üzere pozitif psikolojik ilkeleri uygulamak önemli bir rol oynamaktadır (Kausik ve Guleria, 2020). Edmondson (1999, ss.354), "bireyin örgütünde kişilerarası risk alma konusunda güvenli olduğuna dair bir inanç" olarak psikolojik güvenliği ifade etmektedir. Psikolojik güvenlik, "kendi imajına, statüsüne veya kariyerine olumsuz sonuçlardan korkmadan kendini gösterme ve kullanma hissi" ile ilgilidir (Kahn, 1990, ss.780). Psikolojik olarak güvenli bir ortamda çalışanlar, yeteneklerini geliştirme, yeni beceriler ve bilgiler öğrenme ve etkili bir şekilde performans gösterme konusunda kendilerini rahat hissetmektedir (Edmondson ve Lei, 2014, s.31). Düşük psikolojik güvenlik seviyeleri, ekip üyelerinin kafasında korku ve iş güvensizliği yaratabilir ve onları ekibinin ötesinde başka istihdam fırsatları aramaya sevk edebilir (Chandrasekaran ve Mishra, 2012, s.981). İşveren ve yöneticinin sanal takımında çalışma ortamını iyileştirerek ve psikolojik bir güven duygusu yaratarak popülaritesini artırmaya (Berntson ve diğerleri, 2010, s.217) ve iş güvencesizliğini azaltabilmektedir. Buradan hareketle,

H1: Psikolojik güvenliğin uzaktan çalışmanın etkililiği ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkide aracı rolü vardır.

Bugüne kadar, uzak çalışma literatüründe, esnek çalışma düzenlemeleri ağırlıklı olarak iş ve kişisel yaşamı dengelemek için yararlı bir politika olarak çerçevelenmiştir (Wang ve diğerleri 2020, s.46). İş ve yaşam arasındaki bağlantılar ve özellikle iş-yaşam dengesi konusu, araştırmacıların yanı sıra genel kamuoyunun da ilgi kaynağı olmuştur (Rothbard ve diğerleri 2020, s.1). Uzaktan çalışma düzenlemelerini savunanlar, uzaktan çalışmanın işçileri özgürleştirdiğini ve bir işverenin iş yerinde sabit saatlerde çalışmaktan daha fazla esneklik ve daha iyi bir çalışma hayatı dengesi kazanmalarını sağladığını iddia etmektedir (Ferriss, 2007; Pink, 2001). Çalışanlara daha iyi iş-yaşam dengesi ve iyileştirilmiş performans sağlamak için organizasyonların liderleri tarafından sunulan esnek çalışma politikaları, çalışanların uzaktan ve normal ofis saatleri dışında çalışmasına olanak tanımaktadır (Groen ve diğerleri, 2018, s.727). Uzaktan çalışarak daha iyi iş-yaşam dengesi, bir ofise gidip gelmemekle kazanılan zamanı daha verimli kullanmak (Wheatley, 2020, s.5) ve herhangi bir yerde bulunabilecek en iyi yeteneklere artan erişim gibi sanal olarak çalışmanın bazı faydaları olsa da uzaktan çalışanların karşı karşıya kaldıkları benzersiz zorlukları da beraberinde getirmektedir (Newman ve Ford, 2019, s.455). Covid-19 salgını pek çok uzaktan çalışana kontrol edilemeyen iş-aile entegrasyonu talepleriyle karşı karşıya bırakırken, işverenleri

de uzaktan çalışma ve uzaktan eğitim konularını çözüm arayışı içerisinde bırakmaktadır (Perrigino ve Raveendhran, 2020, s.2). Fakat uzaktan çalışanlar için iş-yaşam dengesi çoğu zaman tek taraflı bir hikâye olmuştur ve günümüzde, salgınla iş yaşam ayrılığı ve iş yaşam dengesi hakkında konuşmak giderek anlamsızlaşmıştır (Wiklund, 2020, s.3). Yeni bir iş-yaşam dengesi kurmak ve başkalarıyla sosyal etkileşim için yenilikçi yollar yaratmak, belirsizlik telaşında değişimle karşılaştığımız için önemlidir (Gedro ve diğerleri, 2020, s.398). Milyonlarca acemiden de, kendilerini yeni uzaktan çalışma politikaları, yazılımları ve faaliyetlerine yönlendirmeleri ve iş ile kişisel yaşam arasında doğru dengeyi bulmaları istenmektedir (Li ve diğerleri, 2020, s.201). Hem örgütler hem de çalışanlar, iş-aile çatışmalarını azaltmak ve iş-yaşam dengesini geliştirmek için yeni stratejiler belirlemeli ve uygulamalıdır (Obrenovic ve diğerleri, 2020, s.13). Bu süreçte hem uzaktan çalışmayı daha etkin kullanan hem de iş-yaşam dengesine yönelik daha iyi stratejiler geliştiren çalışanlar salgının yarattığı bu kaotik ortamda kendilerini psikolojik olarak daha güvende hissedeceklerdir. Buradan hareketle,

H₂: Uzaktan çalışma etkililiği ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişkide iş-yaşam dengesinin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Karantina altında çalışmaya devam etmek zorunda kalan çalışanlar, stres, korku, iş güvencesizliği ve hayal kırıklığının yanı sıra mesleki görevler ile aile / ebeveyn yükümlülükleri arasında çatışmalar yaşamaktadır (Rossi ve diğerleri, 2020, s.2; Van der Velden ve diğerleri, 2020, s.541). Salgının getirdiği belirsizlik ortamında mücadele etmek isteyen çalışanların işe ilişkin yeni getirilen düzenlemelere adaptasyonu önemli bir husustur. Bu olağandışı durumda daha iyi uyum sağlayan çalışanların örgütsel alanda hayatta kalmaları daha olasıdır. Bu durumda çalışanların önemli ölçüde hem uzaktan çalışmaya hızlıca adapte olarak etkin şekilde sürece uyum sağlama, işlerini korumak için ev-iş alanına yönelik oluşturacağı stratejiler uygulamalarına sebebiyet verecektir. Diğer taraftan da hem psikolojik olarak güvende hem de iş güvencesine sahip hissedeceklerdir. Buradan hareketle,

H₃: Çalışanların uzaktan çalışma etkililiği ile iş güvencesizlikleri arasındaki dolaylı ilişkiye psikolojik güvenlik aracılık etmektedir ve iş-yaşam dengesi tarafından düzenlenmektedir, öyle ki dolaylı ilişki iş-yaşam dengesi daha yüksek olduğunda zayıflamaktadır.

3. ARAŞTIRMA

Bu bölümde araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, veri analizi ve bulgular kısmı yer almaktadır. Araştırmanın etik kurul onayı, Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'nun 2020/23 sayılı ve 8.12.2020 tarihli toplantısında görüşülmüş ve kabul edilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme

Covid-19 salgını sürecinde, çalışmanın anketi profesyonel sosyal iş ağı ve sosyal paylaşım platformu aracılığıyla paylaşılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, Türkiye'nin Batısındaki İstanbul, Bursa, Kocaeli, Adapazarı ve İzmir illerindeki hizmet ve imalat sektörlerinde çalışan beyaz yakalı çalışanlar çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Türkiye'de hizmet ve imalat sektörlerinde toplam profesyonel meslek mensupları, yöneticiler ve hizmet ve satış elemanı sayısı sayısı 9 milyon 763 bin civarındadır (TUİK, 2021). Fakat iki sektörde de çalışan beyaz yakalı sayısına ilişkin herhangi bir veriye rastlanamamıştır. Bu doğrultuda, ilgili literatür incelenerek 10 milyon üzeri bir evrenden elde edilmesi beklenen gözlemin 384 olduğu belirtilmektedir (Kurtuluş, 2004; Özdemir ve diğerleri, 2019). Ayrıca faktör analizinde örneklem büyüklüğünün 100'den fazla olması yeterli görülmekte, ancak ankette yer alan her değişkenin 5 ile 10 kat arasında bir örneklem büyüklüğü tercih edilmektedir (Hair ve diğerleri, 1998, s.111).

Profesyonel bir anket şirketi aracılığıyla, web tabanlı bir anket formu ile 1 Nisan 2020-1 Temmuz 2020 tarihleri arasında elektronik olarak dağıtılan anketten 502 adet anket geri dönmüş ve 444 adet anket ile çalışmaya devam edilmiştir. Bu araştırmaya 444 katılımcı katıldığından dolayı örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın tanımlayıcı istatistiklerinden elde edilen cevaplara sonucunda ankete katılanların %49,7'si kadın ve katılımcıların %50,3'ü erkektir. Araştırmaya katılan katılımcıların %42,3'ü bekâr iken, %57,7'si evlidir. Hizmet sektöründe çalışanlar örneklemin %72,2'si ve imalat sektöründe çalışanlar ise %27,8'ini oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması 35,6 ve deneyimi 9,9 yıldır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Brislin'in (1986) geri çeviri prosedürünü takip edilerek, ölçekler başlangıçta araştırma amacı doğrultusunda iki akademisyen tarafından çevrilmiş ve daha sonra ilgili ölçekler başka bir akademisyen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Bu aşamada, bir yönetim profesöründen orijinal İngilizce ölçek ve geri çeviri prosedüründe farklılıklar olup olmadığı karşılaştırması istenmiştir. Soruların, ilgili kavramı ölçüp ölçemeyecekleri kontrol edilmiştir ve küçük düzeltmeler yapıldıktan sonra ölçeklerin yüz geçerliliği test edilmiştir. Brislin'in geri çeviri prosedürü literatürde birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmıştır (örneğin, Phalet ve Poppe, 1997; Joo ve diğerleri, 2012; Liao ve diğerleri, 2010). Uzaktan çalışma etkililiği, iş güvencesizliği, iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenliğe ait ölçekler dâhil olmak üzere anket çeşitli demografik değişkenlerden oluşmaktadır.

Uzaktan çalışma etkililiği ($\alpha = 0,88$). Staples ve diğerleri (1999) tarafından ortaya koyulan ölçek 4 maddeden oluşmaktadır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,79'dur. Ölçek soruları, "Uzaktan yönetilen işi yapmak zordur." ve "Uzaktan çalışmak etkili bir çalışma yöntemidir." gibi ifadelerden oluşmaktadır.

İş güvencesizliği: Araştırmada iş güvencesizliğini ölçmek için De Witte tarafından geliştirilen "algılanan iş güvencesizliği ölçeği"nden Türkçe'ye uyarlanan dört ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. (De Witte, 2000). Ölçek Şeker (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,82 olarak hesaplanmış, ölçeğin geçerlilik analizi ise yapılmamıştır. Ölçek soruları, "İşimin geleceği konusunda kendimi güvensiz hissediyorum." ve "Sanırım yakın gelecekte işimi kaybedebilirim." gibi ifadelerden oluşmaktadır.

İş-yaşam dengesi: Çalışanların iş yaşam dengesini ortaya koymak için Brough ve diğerleri (2014) tarafından farklı örneklerde ortaya koyulan ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır ve dört farklı örnekte yürütülen çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,84 ile 0,90 arasında değişen değerler almaktadır. Katılımcıların iş-yaşam dengesi algısı "İşimle ilgili hayat dışındaki hayat arasındaki dengenin şu anda doğru olduğunu hissediyorum." ve "Genel olarak, çalışma hayatımın dengeli olduğuna inanıyorum." gibi ifadelerle ölçülmeye çalışılmıştır.

Psikolojik güvenlik: Çalışanların psikolojik güvenlik seviyelerini ölçümlemek için Edmondson (1999) tarafından geliştirilen Yener (2015) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 7 maddelik ve tek boyuttan oluşan ölçek çalışmada kullanılmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,82'dir. Katılımcıların psikolojik güvenlik algısı "Bu işyeri risk almak için güvenli bir yerdir." ve "Bu işyerinde diğer çalışanlardan kolaylıkla yardım istenebilir." gibi ifadelerle ölçülmeye çalışılmıştır.

3.3. Veri Analizi

Çalışmada uzaktan çalışma etkililiği, iş güvencesizliği, iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenlik boyutları arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur. Bu doğrultuda, her bir faktör için tek

boyutluluk oluşturmak için ortak varyans yanlılığı analizleri ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir (Lu ve diğerleri, 2015). Bundan sonra, aracılık ve düzenleyicilik hipotezlerimizi Preacher ve diğerleri (2007) tarafından sunulan bir veri analizi tekniği kullanarak test edilmiştir. Bunu yapmak için son zamanlarda Hayes (2013) tarafından geliştirilen bir araç, yani SPSS yazılımının bir uzantısı olan "PROCESS makro" (Preacher ve diğerleri, 2007) kullanılmıştır. Hayes (2013) tarafından önerilen bu SPSS makro süreci (<http://www.afhayes.com>), hem aracı hem de düzenleyici değişkenleri içeren karmaşık modelleri test etmek için özel olarak geliştirilmiştir ve son çalışmalarda yaygın olarak kullanılmaktadır (örneğin, Chardon ve diğerleri, 2016; Butt ve diğerleri, 2019; Khan ve diğerleri, 2019; Bentley ve diğerleri, 2019).

Araştırmada, ortak yöntem varyansı, tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ilk olarak hesaplanmıştır. Daha sonra modelimizi test etmek için SPSS makro süreci işletilmiş ve koşullu aracı etkiyi birlikte test etmek amacıyla Model 7 kullanılmıştır. Tek bir kaynaktan toplanan anketler hem ucuz hem de çok sayıda katılımcıya ulaşmak kolay olsa da bu yöntem yaygın yöntem varyans yanlılığına neden olabilir (Podsakoff ve diğerleri, 2003). Yaygın yöntem varyans yanlılığını ortadan kaldırmak için çeşitli analizler yapılmıştır. Podsakoff'a (2003; 2012) göre, onu prosedürel ve istatistiksel açıklık olarak iki gruba ayırmak mümkündür. Bu çalışma, veriler tek bir kaynaktan toplandığı için istatistiksel olarak ortak yöntem varyansı olmadığını gösterecektir.

Tablo 1. Alternatif Model Ölçümleri için Uyum İndeksleri

Ölçüm Modeli	df	χ^2	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
Tek faktörlü model^a	152	1935,008	12,73	0,45	0,61	0,15	0,18
İki faktörlü model^b	151	1787,523	11,84	0,49	0,63	0,17	0,16
Üç faktörlü model^c	149	991,924	6,66	0,74	0,76	0,09	0,11
Dört faktörlü model^d	127	389,166	3,04	0,91	0,91	0,06	0,07

Not: n = 444. CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; GFI: Uyum İyiliği İndeksi; SRMR = Hata kareler ortalaması karekökü; RMSEA = Kestirim hataların ortalama karekökü, 95 % güven aralığı. ^a Tüm göstergeler tek bir faktöre yüklenmiştir; ^b Psikolojik güvenlik bir faktör ve uzaktan çalışma etkililiği, iş-yaşam dengesi ve iş güvencesizliği ikinci bir faktöre yüklenmiştir; ^c psikolojik güvenlik ve uzaktan çalışma etkililiği ayrı birer faktör, ve iş güvencesizliği ve iş-yaşam dengesi tek bir faktöre yüklenmiştir; ^d Psikolojik güvenlik, uzaktan çalışma etkililiği, iş güvencesizliği ve iş-yaşam dengesi ayrı ayrı faktörlere yüklenmiştir.

İlk adımda, anketin kapak yazısında yer alan katılımcıların bilgilerinin gizliliğini taahhüt edilmiştir. İkinci adımda, Harman'ın tek faktörlü testini kullanılmıştır ve bir ortak varyans yöntemi olup olmadığını kontrol edilmiştir çünkü Harman'ın tek faktör testi tek bir baskın faktörü açıklamalıdır (Andrews ve diğerleri, 2016; Zhai ve diğerleri, 2017; Turulja ve Bajgoric, 2019). Bu test için araştırmada 18 madde kullanılarak temel bileşen analizi yapılmıştır. Döndürmesiz analiz sonuçları, özdeğerleri > 1 olan ve birlikte toplam varyansın %65'ini açıklamaktadır. İlk faktör, varyansın %27,73'ünü açıklamaktadır. Üçüncü adımda, tüm maddeleri tek bir faktörde birleştirerek tek faktörlü bir ölçüm modeli kullanılmıştır (Liu ve diğerleri, 2010). Tek faktörlü modelimiz zayıf bir veri uyumu gösterdi (χ^2 : 1935,008; χ^2 / df : 152; $p < 0,001$; CFI = 0,45; GFI = 0,61; SRMR = 0,15 ve RMSEA = 0,18). Dolayısıyla önerilen modelde ortak varyans hatası olmadığı görülmüş ve araştırmanın analiz aşamasına devam edilmiştir. Modelin uyum iyiliğini değerlendirmek için farklı uyum indeksleri kullanılmıştır (Hu ve Bentler, 1999): (a) χ^2 / df , (b) Hata kareler ortalaması karekökü (SRMR), (c) Orta Kestirim hataların ortalama karekökü (RMSEA), (d) Uyum iyiliği indeksi (GFI) ve (e) Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI). Bu çalışmada, tüm yol katsayıları 0,05 düzeyinde anlamlı, χ^2 / df 5'in altında, SRMR 0,08'in altında, RMSEA 0,08'in altında ve CFI ve GFI 0,90 düzeyinde ise modelin iyi uyumu olduğu kabul edilmiştir (Bryne, 2001).

3.4. Bulgular

Araştırmada kullanılan birkaç farklı yapıyı belirtmek için bir doğrulayıcı faktör analizi (DFA) analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, dört faktörlü modelin verilerle uyumlu olduğu görülmektedir (χ^2 : 389,166; χ^2 / df : 3,04; $p < 0,001$; CFI: 0,91; GFI: 0,91; SRMR: 0,06; RMSEA: 0,07) ve dört değişkenin hepsinin uzaktan çalışma etkililiği, iş güvencesizliği, iş-yaşam dengesi ve psikolojik güvenlik birbirinden farklı faktörlerde yer aldığı ortaya koyulmuştur. Ayrıca faktör yükü 0,50'nin altında olan değişkenler analize dâhil edilmemiştir ve tek bir madde analizde kapsam dışı bırakılmıştır (PS7). Gizil değişkenlere ilişkin göstergeler için tüm faktör yükleri anlamlıdır ($p < 0,001$), bu da göstergelerin tüm gizil yapıları iyi temsil ettiğini göstermektedir.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	Faktör Yüğü	Cronbach σ	CR	AVE
Uzaktan Çalışma Etkililiği (UÇE)			0,87	0,86	0,78
UÇE1	3,28	0,89			
UÇE2	2,94	0,80			
UÇE3	3,18	0,83			
UÇE4	2,80	0,57			
İş-Yaşam Dengesi (İYD)			0,81	0,82	0,72
İYD1	2,91	0,79			
İYD2	3,04	0,62			
İYD3	3,01	0,69			
İYD4	3,09	0,80			
Psikolojik Güvenlik (PG)			0,73	0,77	0,60
PS1	3,44	0,59			
PS2	2,71	0,58			
PS3	3,44	0,62			
PS4	3,63	0,60			
PS5	3,26	0,58			
PS6	3,43	0,60			
İş Güvencesizliği (İG)			0,83	0,83	0,74
İG1	2,48	0,81			
İG2	2,68	0,66			
İG3	2,74	0,72			
İG4	2,44	0,77			

Not: χ^2 : 389,166; χ^2 / df : 3,04; $p < 0,01$; CFI: 0,91; GFI: 0,91; SRMR: 0,06; RMSEA: 0,07.

* Tüm faktör yükleri 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de belirtildiği gibi, faktör yükleri uzaktan çalışma etkililiği 0,57-0,89, iş güvencesizliği 0,66-0,81, iş-yaşam dengesi 0,62-0,80 ve psikolojik güvenlik 0,57-0,60 arasında değişmiş ve iç tutarlılık değerleri belirlenen sınırlar içerisinde. Ek olarak, tüm gizli yapıların bileşik güvenilirlik (CR) değeri, 0,77 ile 0,86 arasında değişen 0,7 eşik sınırının üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Tüm yapıların ortalama açıklanan varyans (AVE) puanları 0,5 eşik sınırdan daha yüksek olan 0,60 ile 0,78 arasındadır. Bundan sonra, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yaklaşımı kullanılmıştır. DFA ile uzaktan çalışma etkililiği, iş-yaşam dengesi, psikolojik güvenlik ve iş güvencesizliğinin öngörüldüğü modelde uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Dolayısıyla, önerilen model iyi derecede uyuma sahiptir. Tablo 3'te belirtildiği gibi, uzaktan çalışma etkililiği, iş-yaşam dengesi ($r = 0,23$, $p < 0,01$), psikolojik güvenlik ($r = 0,17$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ilişkiye sahipken; iş güvencesizliği ($r = -0,21$, $p < 0,01$) ile negatif yönlü ilişkiye sahiptir. Buna ek olarak iş-yaşam dengesi, psikolojik güvenlikle ($r = 0,43$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ve iş güvencesizliği ($r = -0,33$, $p < 0,01$) ile negatif yönlü ilişkilidir. Son olarak psikolojik güvenlik, iş güvencesizliği ile negatif ilişkilidir ($r = -0,37$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar oldukça tutarlıdır ve hipotezimizi test etmek için bir başlangıç noktası sağlamaktadır.

Tablo 3. Yapının Özellikleri ve Korelasyonları

Değişkenler	Ort	SD	1	2	3	4
1. UÇE	3,08	1,02	(0,87)			
2. İYD	2,99	0,87	0,23**	(0,81)		
3. PG	3,28	0,70	0,17**	0,43**	(0,73)	
4. İG	2,60	0,88	-0,21**	-0,03**	-0,37**	(0,83)

Not: UÇE, Uzaktan Çalışma Etkililiği; İG, İş güvencesizliği; İYD, İş-yaşam dengesi; PG, Psikolojik güvenlik.
*Korelasyon değeri 0,05 (2-kuyruklu).

Her yapının çıkarılan ortalama varyansının (AVE) karekökünün yapılar arasındaki korelasyondan daha büyük olduğunu belirlenmiş (bkz. Tablo 3) ve tüm değişkenlerin ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, araştırma modeli uygun ayırt edici geçerliliğe, iç tutarlılığa ve güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahiptir. Ayrıca, veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık ilgili araştırmalarda, Byrne (2010) basıklık değerinin 5'ten küçükken; Kline (2016) ise çarpıklık değerinin ± 3 ; basıklık değerinin ise ± 10 aralığında olması halinde veri setinin normal dağılıma sahip olacağını belirtmektedir. Uzaktan çalışma etkililiği için çarpıklık değeri 0,077, basıklık değeri -0,802; iş-yaşam dengesi ölçeği için çarpıklık değeri -0,232, basıklık değeri ise -0,856; psikolojik güvenlik ölçeği için çarpıklık değeri -0,408, basıklık değeri -0,044 ve örgütsel dayanıklılığının sağlamlık boyutu için çarpıklık değeri 1,466, basıklık değeri 3,333 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazında belirtilen aralıklarda yer aldığı için veri setinin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3'ün işaret ettiği gibi, sonuçlar ilgili hipotezleri desteklemektedir. Çalışma hipotezlerinin sınanması aşamasında Hayes'in (2013) PROCESS makrosu ve aracılık (mediation) testlerini gerçekleştirmek için bootstrapping yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem, sınırlı büyüklükteki örneklem üzerinde test edilen karmaşık aracılık modellerinde normal dağılıma ihtiyaç duymamaktadır. Ayrıca Sobel testine kıyasla, daha fazla istatistiksel güç ve daha düşük Tip 1 ve Tip 2 hataları vermektedir (Preacher ve Hayes, 2008).

Ana etki testi ve aracılık etkisi testi. Hipotez 1-3'ü Preacher ve diğerleri tarafından özetlendiği şekilde durumsal aracılık etkisi test edilmiştir (2007). SPSS Sürüm 23 ile birlikte PROCESS (Model 7) makrosunu dört koşulu incelemek için kullanılmıştır. Bunlar; (1) uzaktan çalışma etkililiğinin iş güvencesizliği üzerinde etkisi; (2) psikolojik güvenliğin iş güvencesizliği üzerinde etkisi; (3) psikolojik güvenlik üzerinde uzaktan çalışma etkililiği ve iş-yaşam dengesi arasında önemli bir etkileşim ve (4) iş yaşam dengesinin derecesine bağlı olarak, psikolojik güvenlik yoluyla uzaktan çalışma etkililiğinin iş güvencesizliği üzerindeki koşullu dolaylı etkisidir. Bu analizlerde, özgül ve toplam dolaylı etkiler hakkında istatistiksel çıkarımlar yapmak için önyargıya göre düzeltilmiş %95 güven aralıkları (CI) elde etmek için bootstrapping yöntemi kullanılmıştır ve düşük ve yüksek güven aralıkları arasındaki değerler sıfırı içermiyorsa güven aralıkları istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirtilmiştir (Hayes, 2013).

Hipotez 1, psikolojik güvenliğin uzaktan çalışma etkililiği ile iş güvencesizliği arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini belirtmiştir. Tablo 4'te gösterildiği gibi, uzaktan çalışma etkililiği psikolojik güvenlik üzerinde anlamlı ve olumlu etkiye sahiptir ($B = 0,05$, $SE = 0,03$, $t = 1,97$, $p < 0,05$, %95 CI = 0,001, 0,108). Ayrıca, uzaktan çalışma etkililiği ($B = -0,13$, $SE = 0,04$, $t = -3,02$, $p < 0,01$, % 95 CI = -0,210, -0,044) ve psikolojik güvenlik ($B = -0,44$, $SE = 0,06$, $t = -7,96$, $p < 0,001$, % 95 CI = -0,553, -0,334), iş güvencesizliği üzerinde anlamlı ve olumsuz etkilere sahiptir. Bu sonuçlar Hipotez 1'in yanı sıra durumsal aracılık için 1. ve 2. koşulları da desteklemektedir (Preacher ve diğerleri, 2007).

Tablo 4. Koşullu Aracılık Process Analizinden Sonuçlar (Model 7)

	B	SE	t	p	%95 Düşük Limit Güven Aralığı	%95 Yüksek Limit Güven Aralığı
Psikolojik Güvenlik						
Sabit	3,31	0,03	113,33	p<0,01	3,249	3,363
Uzaktan Çalışma Etkililiği (UÇE)	0,05	0,03	1,976	p<0,05	0,001	0,108
İş-Yaşam Dengesi (IYD)	0,32	0,03	9,930	p<0,01	0,003	0,385
UÇE x İYD	0,06	0,03	2,188	p<0,05	0,006	0,115
R2	0,20					
F	40,973**					
İş Güvencesizliği						
Sabit	4,06	0,19	21,174	p<0,01	3,678	4,431
Uzaktan Çalışma Etkililiği	-0,13	0,04	-3,020	p<0,01	-0,210	-0,044
Psikolojik Güvenlik	-0,44	0,06	-7,963	p<0,01	-0,554	-0,335
R2	0,16					
F	42,216**					
Not: n=444 *p<0,05, ** p<0,01						

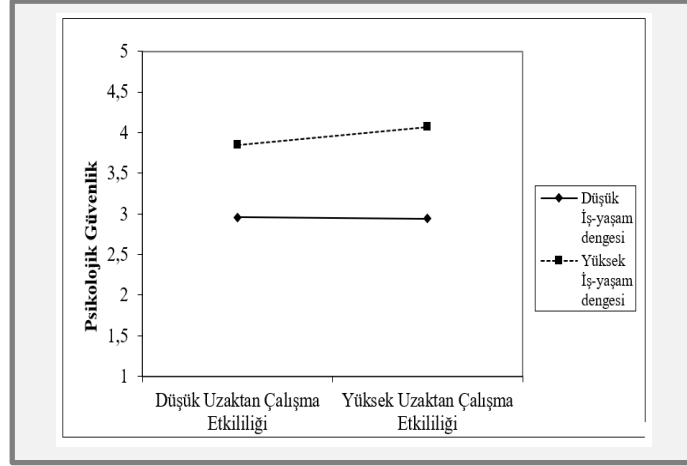
Hipotez 2'de uzaktan çalışma etkililiği ve psikolojik güvenlik arasındaki ilişki iş-yaşam dengesi tarafından düzenlendiği belirtilmektedir. Tablo 4'te gösterildiği gibi, etkileşim terimi anlamlıdır (B = 0,06, SE = 0,03, t = 2,18, p <0,05, % 95 CI = 0,006, 0,115). Bu ilişkiyi ortalamanın 1 SD üstü ve 1 SD altındaki değerlerle çizilmiştir. Hipotezde belirtildiği gibi, Şekil 1'de uzaktan çalışma etkililiği iş-yaşam dengesi ortalamasının düşük olduğu durumdan yüksek olduğunda kişilerin psikolojik güvenlikleri ile daha iyi bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, hipotez 2 için ve durumsal aracılık için koşul 3'e destek sağlamaktadır (Preacher ve diğerleri, 2007).

Tablo 5. Koşullu Dolaylı Etki ve Koşullu Aracılık İndeksi (Process, Model 7)

	Psikolojik Güvenlik			
	B	SE	%95 Düşük Limit Güven Aralığı	%95 Yüksek Limit Güven Aralığı
İş Güvencesizliği				
(-1 SD)	-0,001	0,02	-0,033	0,033
M	-0,024	0,01	-0,050	-0,001
(+1 SD)	-0,047	0,02	-0,081	-0,016
Koşullu aracılık indeksi	-0,027	0,01	-0,053	-0,003

Hipotez 3, iş-yaşam dengesinin, uzaktan çalışma etkililiğinin çalışanların psikolojik güvenlikleri üzerindeki dolaylı olumlu etkisini iş-yaşam dengesi yoluyla güçlendirdiğini, dolaylı olumlu etkinin iş-yaşam dengeleri arttıkça arttığı ortaya koyulmuştur. Bu hipotezleri test etmek için, 10,000 bootstrapping yöntemine dayalı iş-yaşam dengesi ile koşullandırılan dolaylı etki için %95 önyükleme önyargısı düzeltilmeli aralıklar kullanılmıştır (bkz. Tablo 5).

Tablo 5'te gösterildiği gibi, Hipotez 3'ü desteklemek için, bootstrapping testleri iş-yaşam dengesi daha yüksek olduğunda (+1 SD), uzaktan çalışma etkililiğinin iş güvencesizliği üzerindeki dolaylı etkisinin psikolojik güvenlik yoluyla daha da azaltıldığını göstermektedir (B = -0,047, SE = 0,02, % 95 CI = -0,079, -0,016). İş yaşam dengesi düşük olduğunda ise (-1 SD), dolaylı etki anlamsızdır (B = -0,001, SE = 0,02, % 95 CI = -0,034, 0,031). Bununla birlikte, sonuçlar hem Hipotez 3'ü desteklemektedir hem de koşullu aracılık etkisi için koşul 4 sağlanmıştır.



Şekil 1. Eğim Testi

Şekil 1'deki eğim testi sonuçlarına göre, iş-yaşam dengesi yüksekken psikolojik güvenlik daha yüksektir. Aynı zamanda, uzaktan çalışma etkililiğinin yüksek olduğu durumda düşük uzaktan çalışma etkililiğine kıyasla psikolojik güvenlik daha yüksektir.

4. SONUÇ

Covid-19'in yarattığı belirsizliğin kariyerler üzerindeki etkileri henüz tam olarak bilinmemektedir (Hite ve McDonald, 2020). Salgının yarattığı bu ortam neticesinde tam zamanlı, yarı zamanlı ya da kayıt dışı istihdam sağlayan pek çok işte eski seviyelere orta vadede geri dönülemeyeceğine ilişkin göstergeler bulunmaktadır (ILO, 2020). Her ne kadar, salgının devamında birtakım iyileştirmeler yaşanacağı düşünülmekte ise de teknoloji şirketlerinin salgın sürecindeki istihdam rakamları da bu iyileştirmelerinin yeterli seviyede olamayacağı bir işareti olarak gözükmemektedir (Barrero ve diğerleri, 2020). Her ne kadar ki tarihsel perspektifte, işler zamansal olarak değişim sergileyerek her yeni çağın kendi özelinde yeniden şekillenerek yeni işlere yerlerini bırakabilmektedir. Covid-19 ve hızlı dijitalleşmenin etkisi ile ortaya çıkan yüksek belirtisiz ortamında hem organizasyonların hem de çalışanların ihtiyaç duydukları yetenek seti değişmiştir. Bu yeni çalışma metotlarına artan zorunlu uzaktan çalışan oranına ve hibrit organizasyon yapılarına en hızlı adapte olan organizasyon ve çalışanlar sürdürülebilirlik anlamında diğer rakiplerinin önüne geçme olasılıkları artmaktadır. Hızlı adapte olunması gereken çalışma şekillerinin başında gelen uzaktan çalışmanın pozitif ve negatif etkileri tartışırken pandemi sonrasında daha da yaygınlaşarak organizasyonların yönetmeleri gereken bir alan olarak hayatta kalacağı konusunda tezler ileri sürülmektedir. Dolayısıyla, yeni normalde yaşanan paradigma değişimi hem çalışanlar ve hem de organizasyonlar için dayanıklılığı bulmalarına, şokları yönetmelerine, azaltılmış kaynaklarını yenilemelerine ve daha sürdürülebilir kariyerler oluşturmaları konularında önemli fırsatlar sunmaktadır (Hite ve McDonald, 2020).

Olay sistemleri, sınır ve kaynakların korunması teorilerine dayanan bu çalışmanın 3 temel amacı mevcuttur. Çalışmanın birinci amacı, uzaktan çalışma uygulamalarını daha etkin kullanan çalışanların algıladıkları iş güvencesizliğine psikolojik güvenliklerinin aracı rolünü ortaya koymak amaçlanmaktadır. İkinci amacı, uzaktan çalışmayı daha etkili kullananlar ve yüksek düzey iş - yaşam dengesi stratejisi kurgulayanların örgütlerinde algıladıkları psikolojik güvenliği nasıl bir etkisini ortaya koymak amaçlanmıştır. Son olarak da uzaktan çalışmanın iş güvencesizliğine etkisinde iş yaşam dengesinin düzenleyici ve psikolojik güvenliğin aracı rolünü araştırılmıştır.

Olay sistemleri teorisi yeni, yıkıcı ve kritik olayların kişilerin davranışlarının değiştireceği belirtmektedir. Bu nedenle, Covid-19 gibi toplumsal krizler sonucunda ortaya çıkan yeni ya da kapsamı değişen çalışma uygulamalarının (uzaktan çalışma) çalışanlarda yaratacağı etkilerin ortaya koyulmasına açıklama getirmektedir. Nihayetinde, yeni normalde örgütsel alanda yaşanan radikal değişimin etkisiyle çalışanlar artık iş düzenlemelerinin eskisinden çok farklı olacağını bilinci içerisinde. Çalışan tarafından algılanan kaynak eksikliği bireyler üzerinde yarattığı olumsuz psikolojik etkiler neticesinde kendilerini daha korkulu ve psikolojik olarak güvensiz hisseden çalışanlar, bir tür kaynak kaybı yaşayarak iş güvencesizliğini daha fazla hissedecekleri Kaynakların Korunması Teorisi ile açıklanmaktadır. Salgının yaratacağı ekonomik daralma döneminde işlerini kaybetme endişesi içerisinde olan çalışanların endişelerin üstesinden gelmek için organizasyon tarafından yaratılan psikolojik güvenlik ortamı çalışanların istihdama yönelik endişelerini azaltmaktadır. Bu doğrultuda hem psikolojik kaynakları hem de işlerini korumak isteyen çalışanlar uzaktan çalışmanın getirdiği yeni normalde uzaktan çalışmayı daha etkin kullanarak sanal takımlar içerisinde çalışarak psikolojik güvenlik algıları artışı ve iş güvencesizliklerini azalttığı araştırmanın bulgularıyla da desteklenmiştir. Diğer taraftan, çalışanları sınırları yönetmek için kullandıkları çeşitli taktikler ve sınırların algılanan kontrol derecesinin başarılı sınır yönetiminde anahtar bir rol oynadığı belirtilerek Covid-19 salgınıyla uzaktan çalışma uygulamasına ani geçişle uzaktan çalışmayı etkin kullanarak iş-yaşam sınırlarını dengeleyebilenler bu sürecin ortaya çıkardığı negatif yansımaları daha iyi yönetebileceklerdir. Ayrıca, organizasyonun psikolojik yönden sağladığı destek ve güvenliğin etkisiyle bu süreçten daha az etkileneceklerdir. Bu çalışma ile Covid-19 salgının etkisi ile uzaktan çalışma uygulamalarına geniş kapsamlı geçişle birlikte, daha etkin uzaktan çalışabilen ve daha yüksek oranda iş-yaşam dengesini ayarlayabilenlerin algıladıkları psikolojik güvenin daha yüksek ve buna dayalı olarak iş güvencesizliklerinin azaldığı üretim ve hizmet sektörü özelinde tespit edilmiştir.

Etkin uzaktan çalışanların ortak özelliklerinin tespiti ve bu özelliklerin kazanılabilir yetkinlikler olarak tanımlanabilmesi organizasyonlar ve çalışanlar için hayati önem taşımaktadır. Bu yetkinliklerin tespiti ile çalışan / iş eşleştirmesinin ve işyerinin sağladığı kolaylaştırıcıları evden çalışanlar özelinde de karşılayacak uygulama ve süreçlerin dizaynı ve uygulamaya alınması en hızlı çözümler olarak öne çıkmaktadır. Bu araştırma ve planlanan devam araştırmalarının etkisi ile örgütlerin uzaktan çalışma etkinliğini yönetebilmek için gereken iş yaşam dengesi ve psikolojik güvenliği sağlayan uygulamaların tesisinin önemi vurgulanmaktadır. Diğer yandan işe alım ve performans değerlendirme süreçlerinin uzaktan çalışma etkililiği ölçümünü sağlayan yeni kriterlere göre dizayn edilmesi, yetersiz olarak tespit edilen yetkinliklerinin kazandırılması için gerekli eğitim programlarının tesisi daha çok çalışanı sistemin içinde tutabilmek ve örgütlerinin sürdürülebilirlikleri açısından pozitif sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Ayrıca, yeni normalde insan kaynaklarını yönetiminin çalışanların yan haklarını salgın sürecini göz önünde bulundurarak düzenlemelerini buna göre oluşturması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların güvenliğini artırmak ve motive etmek için bu salgın sırasında esnek politikalar, çevrimiçi eğitim, kariyer geliştirme konularının da ele alınması gerekmektedir.

Bu çalışmanın birkaç sınırlılığı vardır ve gelecekteki araştırmalar için önemli alanlar önerir. İlk olarak, araştırma hizmet ve imalat sektörleri özelinde sınırlı bir örneklem grubu ile yapılmıştır. Sektör, uzaktan çalışma olanakları ve ait olunan iş ailesi gibi alt gruplardaki farklar analize dâhil edilmemiştir. İlgili araştırmanın Covid -19 pandemisi öncesinde de uzaktan çalışan takımlarının katılımı ile pandemi etkisini karşılaştırmalı olarak ölçecek şekilde tasarlanması önerilmektedir. Araştırma, iş-aile çatışmaları hakkında sorular sormasa da Covid-19 pandemisi döneminde kadınlar için uzaktan çalışmanın iş-aile çatışmasını arttırabileceği öne sürülmektedir (Fan, Lam,

Moen, 2019). Bu noktada yeni normal ile hayatımıza önemli ölçüde tesir eden uzaktan çalışma deneyiminin yarattığı stres, dayanıklılık, tükenmişlik, üretkenlik gibi değişkenler gelecek araştırmalarda ölçümlenebilir. Bu çalışmanın uzaktan çalışma literatürüne katkı sağlaması ve gelecek çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Etik Onay: Bu çalışma için etik onay, Nişantaşı Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 8.12.2020 tarih ve 2020/23 sayılı olarak alınmıştır.

Yazar Katkısı: Orkun Demirbağ (%60), Hale Cide Demir (%20), Uğur Yozgat (%20)

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Funding: The authors received no financial support for the research, authorship and/or publication of this article.

Ethical Approval: The approval of the Nişantaşı University Ethical Committee no 2020/23 dated 8.12.2020 was obtained for this study.

Author Contributions: Orkun Demirbağ (60%), Hale Cide Demir (20%), Uğur Yozgat (20%)

KAYNAKÇA

- Agerfalk, P. J., Conboy, K., ve Myers, M. D. (2020). Information systems in the age of pandemics: Covid-19 and beyond. *European Journal of Information Systems*, 29(3), 203-207. doi:10.1080/0960085X.2020.1771968
- Allen, T. D., Golden, T. D., ve Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in The Public Interest*, 16(2), 40-68. doi:10.1177/1529100615593273
- Andrews, M.C., Kacmar, K.M., ve Valle, M. (2016). Surface acting as a mediator between personality and attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1265-1279. doi:10.1108/JMP-11-2015-0414
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., ve Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. doi:10.5465/amr.2000.3363315
- Beer, T. (2020). Covid-19 fallout: Lower-income earners hit hardest by job losses. Erişim adresi: <https://www.forbes.com/sites/tommybeer/2020/05/14/covid-19falloutlowerincome-earners-hit-hardest-by-joblosses/#94ba9c35d897>
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341. doi:10.1037/1076-8998.7.4.324
- Béland, L. P., Brodeur, A., ve Taylor, W. (2020). The short-term economic consequences of covid-19: Exposure to disease, remote work and government response, *IZA Discussion Papers*, No. 13159, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Bell, B. S. (2012). Remote Work: Examining current trends and organisational practices. *International HR Adviser*, 49, 4-6, Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/1813/76024>
-

-
- Bellmann, L. ve Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work-life balance – robust or heterogeneous links? *International Journal of Manpower*, 42(3), 424-441. doi: 10.1108/IJM-10-2019-0458
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., ve Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. doi:10.1146/annurev-publhealth-032013-182500
- Bentley, T.A., Teo, S.T., Catley, B., Blackwood, K., Roche, M., ve O’Driscoll, M.P. (2019). Factors influencing leave intentions among older workers: A moderated-mediation model. *Personnel Review*, 48(4), 898-914. doi:10.1108/PR-03-2018-0095
- Berntson, E., Näswall, K., ve Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215-230. doi:10.1177/0143831X09358374
- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., ve Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of Covid-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103436
- Bolander, P., Sumelius, J., ve Werr, A. (2020). Will remote work be the new normal after the Covid-19 crisis? Sweden Through the Crisis, *Stockholm School of Economics Institute for Research*. Erişim adresi: <https://www.hhs.se/contentassets/21bbcc559c34f6da902bdb50e727598/a31.pdf>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., ve Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 175-183. doi:10.2307/352378
- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. W. J. Lonner, J. W. Berry (Ed.), *Field methods in cross-cultural research* (s. 137-164). Beverly Hills, CA: Sage.
- Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., ve Lo, D. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across australia and new zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2724-2744. doi:10.1080/09585192.2014.899262
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. New York, USA: Routledge.
- Buffer (2020). The 2020 state of remote work. Erişim adresi: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020>
- Butt, H. P., Tariq, H., Weng, Q., ve Sohail, N. (2019). I see you in me, and me in you: the moderated mediation crossover model of work passion. *Personnel Review*, 48(5), 1209-1238. doi:10.1108/PR-05-2018-0176
- Byrne, B. M. (2001). Structural equation modeling with Amos, Eqs, and Lisrel: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument. *International Journal of Testing*, 1(1), 55-86. doi:10.1207/S15327574IJT0101_4
- Carnevale, J. B., ve Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of Covid-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.05.037
-

-
- Chandrasekaran, A., ve Mishra, A. (2012). Task design, team context, and psychological safety: An empirical analysis of R&D projects in high technology organizations. *Production and Operations Management*, 21(6), 977-996. doi:10.1111/j.1937-5956.2012.01329.x
- Chardon, M. L., Janicke, D. M., Carmody, J. K., ve Dumont-Driscoll, M. C. (2016). Youth internalizing symptoms, sleep-related problems, and disordered eating attitudes and behaviors: A moderated mediation analysis. *Eating Behaviors*, 21, 99-103. doi: 10.1016/j.eatbeh.2016.01.007
- Chiru, C. (2017). Teleworking: Evolution and trends in the USA, EU and Romania. *Economics, Management and Financial Markets*, 12(2), 222-229.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi: 10.1177/0018726700536001
- Croucher, R. ve Kelliher, C. (2005). The right to request flexible working in Britain: The law and organizational realities, *European Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, 21(3), 503-529.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155 – 177, doi:10.1080/135943299398302
- Di Martino, V., ve Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International labour review*, 129(5), 529-554.
- Donthu, N., ve Gustafsson, A. (2020). Effects of Covid-19 on business and research. *Journal of Business Research*, 117, 284-289. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.008
- Duffy, C. (2020). Big tech firms ramp up remote working orders to prevent coronavirus spread. Erişim adresi: <https://edition.cnn.com/2020/03/10/tech/google-work-from-home-coronavirus/index.html>
- Duxbury, L., Stevenson, M., ve Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250-266. doi:10.1037/str0000062
- Eby, L. T., Mitchell, M., ve Zimmerman, L. (2016). Work and family in times of crisis. Allen, T. D. ve Eby, L. T. (Ed.), *The Oxford handbook of work and family* içinde (s. 417-430). New York, NY: Oxford University Press. doi: 10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.32
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. doi:10.2307/2666999.
- Edmondson, A. C., Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305.
- Ferriss, T. (2007). *The 4-hour workweek: escape 9-5, live anywhere, and join the new rich*. New York: Crown.
- Fisher, J., Languilaire, J.-C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., ve Yerkes, M. A. (2020). Community, work, and family in times of Covid-19. *Community Work & Family*, 23, 247-252. doi:10.1080/13668803.2020.1756568
-

-
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-859. doi: 10.1037/0022-3514.46.4.839.
- Fonner, K. L., ve Stache, L. C. (2012). All in day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257. doi:10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi:10.1177/002224378101800104
- Gajendran, R. S., ve 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
- Gedro, J., Allain, N. M., De-Souza, D., Dodson, L., ve Mawn, M. V. (2020). Flattening the learning curve of leadership development: reflections of five women higher education leaders during the coronavirus pandemic of 2020. *Human Resource Development International*, 23(4), 395-405. doi:10.1080/13678868.2020.1779911
- George, G., Howard-Grenville, J., Joshi, A., ve Tihanyi, L. (2016). Understanding and tackling societal grand challenges through management research. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1880-1895. doi:10.5465/amj.2016.4007
- Golden, T. D., ve Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55-69. doi:10.1007/s10869-018-9530-4
- Grandey, A. A., ve Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 350-370. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666
- Grant, C.A., Wallace, L.M. ve Spurgeon, P.C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance, *Employee Relations*, 35(5), 527-546. doi: 10.1108/ER-08-2012-0059
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. doi:10.5465/amr.1984.4279673
- Groen, B. A., van Triest, S. P., Coers, M., ve Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 727-735. doi: 10.1016/j.emj.2018.01.007
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., ve Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hayes S., Priestley J.L., Ishmakhametov N., ve Ray H.E. (2020). I'm not working from home, I'm living at work: perceived stress and work-related burnout before and during covid-19. Erişim adresi: https://scholar.google.com/scholar?hl=tr&as_sdt=2005&scioldt=0%2C5 &cites=11832450863245662514&scipsc=&q=I%E2%80%99m+not+working+from+home%2C+I%E2%80%99m+living+at+work%E2%80%9D%3A+perceived+stress+and+work-related+burnout+before+and+during+COVID-19&btnG=
-

-
- Hayes, Andrew F., ve Scharkow, M. (2013). The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: Does method really matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927. doi:10.1177/0956797613480187
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12, 327-338. doi:10.1080/13668800902966331.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524. doi: 10.1037//0003-066x.44.3.513
- Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Jessica L., Ghosh, R., ve Nachmias, S. (2020). A special issue on the impact of the Covid-19 pandemic on work, worker, and workplace! Implications for hrd research and practices in time of crisis. *Human Resource Development International* 23(4), 329-332. doi: 10.1080/13678868.2020.1780715
- Jin, X., Jiang, J., Li, P., ve Li, B. (2020). Lmx and voice: A test in the Chinese hospitality industry. *Anatolia*, 31(1), 131-141. doi: 10.1080/13032917.2020.1716259
- Joo, B. K., Song, J.H., Lim, D.H., ve Yoon, S.W. (2012). Team creativity: The effects of perceived learning culture, developmental feedback and team cohesion. *International Journal of Training and Development*, 16, 77-91. doi: 10.1111/j.1468-2419.2011.00395.x
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. doi: 10.5465/256287
- Kaushik, M., ve Guleria, N. (2020). The impact of pandemic Covid-19 in workplace. *European Journal of Business and Management*, 12(15), 1-10. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Meenakshi_Pandey8/publication/342011150_The_Impact_of_Pandemic_COVID_19_in_Workplace/links/5ede65e892851cf13869888b/The-Impact-of-Pandemic-COVID-19-in-Workplace.pdf
- Kelliher, C., ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106. doi: 10.1177/0018726709349199
- Khan, A.N., Khan, N.A., Bodla, A.A., ve Gul, S. (2020). Impact of psychopathy on employee creativity via work engagement and negative socioemotional behavior in public health sector: Role of abusive supervision, *Personnel Review*, 49(8), 1655-1675. doi: 10.1108/PR-02-2019-0072
- Kiburz, K. ve Kiburz, A. (2016). A closer look into remote work: examining resources within remote work arrangements with outcomes of job performance and work-family conflict. *Graduate Theses and Dissertations*. Erişim adresi: <https://scholarcommons.usf.edu/etd/6275/>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4. baskı). New York: Guilford.
- Kniffin, K.M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S.P., Bakker, A.B., ... ve Vugt, M. van (2020). Covid-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. doi: 10.1037/amp0000716
-

-
- Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., ve Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 112-128. doi: 10.1016/j.jvb.2012.04.003
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., ve Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247. doi: 10.1177/0143831X09358629.
- Kurtuluş, K. (2004). *Pazarlama Araştırmaları*, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 7. Basım, Literatür Yayınları: İstanbul.
- Landsbergis, P. A., Dobson, M., LaMontagne, A. D., Choi, B., Schnall, P., ve Baker, D. B. (2017). Occupational Stress. Levy B, Wegman D, Baron S. ve Sokas R (Ed.) *Occupational and Environmental Health* (325-343). Oxford University Press.
- Li, J., Ghosh, R ve Nachmias, S. (2020) In a time of COVID-19 pandemic, stay healthy, connected, productive, and learning: words from the editorial team of HRDI, *Human Resource Development International*, 23(3), 199-207. doi: 10.1080/13678868.2020.1752493
- Liao, H., Liu, D., ve Loi, R. (2010). Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 1090–1109. doi: 10.5465/amj.2010.54533207
- Louis-Philippe, B. A., Brodeur, A., ve Wright, T. (2020). The short-term economic consequences of COVID-19: exposure to disease, remote workand government response (No. 20-04). Carleton University, Department of Economics. Erişim adresi: <https://carleton.ca/economics/wp-content/uploads/cwp20-04.pdf>
- Lu, L. C., Chang, H.H., ve Chang, A. (2015). Consumer personality and green buying intention: the mediate role of consumer ethical beliefs. *Journal of Business Ethics*, 127(1), 205–219, doi:10.1007/s10551-013-2024-4
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L., ve Mohr, I. (2020). A motivational standpoint of job insecurity effects on organizational citizenship behaviors: A generational study. *Scandinavian Journal of Psychology*. doi: 10.1111/sjop.12689
- Mao, Y., He, J., Morrison, A. M., ve Andres Coca-Stefaniak, J. (2020). Effects of tourism csr on employee psychological capital in the Covid-19 crisis: From the perspective of conservation of resources theory. *Current Issues in Tourism*, 1-19. doi:10.1080/13683500.2020.1770706
- Matli, W. (2020). The changing work landscape as a result of the Covid-19 pandemic: Insights from remote workers life situations in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 40(9/10), 1237-1256, doi:10.1108/IJSSP-08-2020-0386
- McAlpine, K. (2018). Don't abandon the water cooler yet: Flexible work arrangements and the unique effect of face-to-face informal communication on Idea generation and innovation. Erişim adresi: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/73667>
- McDonald, P., Townsend, K. ve Wharton, A. (2013). The legitimation and reproduction of discourse-practice gaps in work-life balance, *Personnel Review*, 42(2), 205-222. doi:10.1108/00483481311309384
-

-
- Michel, A., Bosch, C., ve Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive–emotional segmentation strategy: an intervention promoting work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 733-754. doi:10.1111/joop.12072
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., ve Liu, D. (2015). Event system theory: an event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537. doi:10.5465/amr.2012.0099
- Newman, S. A., Ford, R. C., ve Marshall, G. W. (2020). Virtual team leader communication: Employee perception and organizational reality. *International Journal of Business Communication*, 57(4), 452-473. doi: 10.1177/2329488419829895
- Nilles, J.M. (2007). Editorial: the future of e-work, *The Journal of E-Working*, 1(1), 1-12.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., ve Khan, M.A.S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: a job performance model. *Front. Psychol.* 11, 1-18. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00475
- Perrigino, M. B., ve Raveendhran, R. (2020). Managing remote workers during quarantine: Insights from organizational research on boundary management. *Behavioral Science & Policy*. Erişim adresi: https://behavioralpolicy.org/wp-content/uploads/2020/07/BSP-Journal_Special-Online-Covid_Perrigino-Raveendhran_2p.pdf
- Perry, S. J., Rubino, C., ve Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. doi:10.1080/1359432X.2018.1487402
- Phalet, K., ve Poppe, E. (1997). Competence and morality dimensions of national and ethnic stereotypes: a study in six eastern-european countries. *European Journal of Social Psychology*, 27(6), 703-723, doi: 10.1002/(SICI)1099-0992(199711/12)27:6<703::AID-EJSP841>3.0.CO;2-K
- Pink, D., (2001). *Free agent nation: the future of working for yourself*. New York: Warner Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. doi: 10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Podsakoff, N. P., ve Lee, J. Y. (2003). The mismeasure of man (agement) and its implications for leadership research. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 615-656. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.08.002
- Preacher, K. J., ve Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. doi:10.3758/BRM.40.3.879
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227. doi: 10.1080/00273170701341316
- Prime, H., Wade, M., ve Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the Covid-19 pandemic. *American Psychologist*, 75(5), 631–643, doi:10.1037/amp0000660
-

- Rossi, R., Socci, V., Talevi, D., Mensi, S., Niolu, C., Pacitti, F., Di Marco, A., Rossi, A., Siracusano, A., ve Di Lorenzo, G. (2020). Covid-19 pandemic and lockdown measures impact on mental health among the general population in Italy. *Frontiers in Psychiatry, 11*, 1–6. doi: 10.3389/fpsy.2020.00790
- Rothbard, N. P., Beetz, A. M., ve Harari, D. (2020). Balancing the scales: a configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 8*, 73-103. doi:10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833
- Scholarios, D., ve Marks, A. (2004). Work-life balance and the software worker. *Human Resource Management Journal, 14*(2), 54-74. doi: 10.1111/j.1748-8583.2004.tb00119.x
- Selenko, E., ve Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(6), 725-736, doi: 10.1080/1359432X.2012.703376
- Sheehy, N. (2008). Telework. N. Chmiel (Ed.), *An introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (190–208). Malden: Blackwell.
- Shipp, A. J., ve Cole, M. S. (2015). Time in individual-level organizational studies: what is it, how is it used, and why isn't it exploited more often? *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2*(1), 237-260. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111245
- Sinclair, R. R., Allen, T., Barber, L., Bergman, M., Britt, T., Butler, A., ... ve Yuan, Z. (2020). Occupational health science in the time of Covid-19: Now more than ever. *Occupational Health Science, 4*, 1–22. doi:10.1007/s41542-020-00064-3
- Staples, D. S., Hulland, J. S., ve Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science, 10*(6), 758-776. doi:10.1287/orsc.10.6.758
- Suh, A., ve 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
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment, 18*(3), 158–165. doi: 10.1111/1468-005X.00118
- Sverke, M., ve Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review 51*(1), 23–42. doi:10.1111/1464-0597.0077z
- Şeker, S. (2011). Çalışanlarda iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi: tıbbi tanıtım sorumlularına yönelik bir alan araştırması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Toscano, F., ve Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the covid-19 pandemic: the role of concern about the virus in a moderated double mediation. *Sustainability, 12*(23), 1-14, doi: 10.3390/su12239804

-
- Tozzi, J. (2020). *Health-care Industry Loses 1.4 Million Jobs in Pandemic*. Erişim adresi: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-05-08/health-care-industry-loses-1-4-million-jobs-in-pandemic>
- Turulja, L., ve Bajgoric, N. (2019). Innovation, firms' performance and environmental turbulence: Is there a moderator or mediator? *European Journal of Innovation Management*, 22(1), 213-232, doi:10.1108/EJIM-03-2018-0064
- TUİK (2021). Erişim adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
- Twentyman, J. (2010). *The flexible workforce*, The Times, 1-16.
- Van Bavel, J. J., Baicker, K, Boggio, P. S., Capraro, V., Cichocka, A., Cikara, M ... ve Willer, R. (2020). Using social and behavioural science to support COVID-19 pandemic response. *Nature Human Behaviour*, 4, 460-471. doi:10.1038/s41562-020-0884-z
- Van der Velden, P.G., Contino, C., Das, M., van Loon, P., ve Bosmans, M.W (2020). Anxiety and depression symptoms, and lack of emotional support among the general population before and during the covid-19 pandemic. A prospective national study on prevalence and risk factors. *Journal of Affective Disorders*, 277, 540-548. doi: 10.1016/j.jad.2020.08.026
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., ve Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073-1087. doi:10.1037/apl0000819
- Verma, S., ve Gustafsson, A. (2020). Investigating the emerging Covid-19 research trends in the field of business and management: A bibliometric analysis approach. *Journal of Business Research*, 118, 253-261. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.06.057
- Versey, H. S. (2015). Managing work and family: do control strategies help? *Developmental Psychology*, 51(11), 1672-1681. doi: 10.1037/a0039607
- Visser, F., ve Williams, L. (2006). *WLB, Rhetoric Versus Reality? An Independent Report Commissioned by UNISON*. London: The Work Foundation.
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., ve Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during Covid-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. doi: 10.1080/0960085X.2020.1800417
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., ve Parker, S.K. (2020). Achieving effective remote working during the covid-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology*, 70, 16-59. doi: 10.1111/apps.12290
- Warr, P., ve Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. E. Diener, S. Oishi, L. Tay (Ed.), *Handbook of well-being* (1-22). Salt Lake City, UT: DEF Publishers
- Wheatley, D. (2020). Workplace location and the quality of work: the case of urban-based workers in the UK, *Urban Studies*, 1-25. doi: 10.1177/0042098020911887
- Wiklund, J. (2020). Working in bed-a commentary on "automation, algorithms, and beyond: why work design matters more than ever in a digital world" by Parker and Grote. *Applied Psychology*. doi:10.1111/apps.12261
-

-
- Willis Towers Watson (2020). *Global pension assets study 2020*, Erişim adresi: <https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2020/>
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., Shook, N. J. (2020). *Job insecurity and financial concern during the Covid-19 pandemic are associated with worse mental health. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686-691. doi: 10.1097/JOM.0000000000001962
- Worldometers (2020). Erişim adresi: <https://www.worldometers.info/coronavirus/>
- Yener, S. (2015). Paylaşılan liderlik davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide psikolojik güvenlik algısının aracı değişken ilişkisinin araştırılması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Zhai, Q., Wang, S., ve Weadon, H. (2017). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *Journal of Management & Organization*, 26(2), 168-184. doi:10.1017/jmo.2017.62

SUMMARY

Research Problem

This study aims to examine the moderating role of work-life balance and the mediating role of psychological security in the effect of remote work effectiveness on job insecurity. In this regard, the study examined three hypotheses to prove them: H₁ - Psychological safety has a mediating role in the relationship between the effectiveness of remote working and job insecurity. H₂ - Work-life balance has a moderating role in the relationship between the effectiveness of remote working and psychological safety. H₃ - Psychological safety mediates the indirect relationship between the remote working effectiveness of employees and their job insecurity, and this relationship is moderated by the work-life balance in such a way that this indirect relationship weakens when the work-life balance is higher.

Research Questions

"With the transition to remote working applications with the Covid-19 epidemic, how do the psychological safety and depending on that, the job insecurity of people, who can more effectively work remotely, change when they adjust their work-life balance better?"

Methodology

During the Covid-19 outbreak, the survey of the study was shared through the professional social business network and social networking platform. The convenience sampling method was used and white-collar employees working in the service and manufacturing sectors form the sample of the study. 502 questionnaires returned from the questionnaire distributed electronically between April 1, 2020 and July 1, 2020 through a web-based questionnaire through a professional survey company, and the study continued with 444 questionnaires. Descriptive analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis and regression analysis were used in the analysis of the data.

Results and Conclusions

This study, which is based on event systems, boundary, and resource protection theories, has 3 main objectives. The first objective of the study is to reveal the mediating role of the psychological safety of employees who use remote work practices more effectively to their perceived job insecurity. The second objective is to reveal the effect of psychological safety perceived by those who use remote work more effectively and those who set up a high-level work-life balance strategy in their organizations. Finally, the moderating role of work-life balance and the mediating role of psychological safety in the effect of remote work on job insecurity were investigated. With the impact of the Covid-19 pandemic and the wide-ranging transition to remote working practices, this study determined that the psychological safety perceived by those who can work remotely and adjust the work-life balance properly is higher and accordingly, job insecurity has decreased in the production and service sectors. It is of vital importance for organizations and employees to identify common characteristics of effective remote workers and to be able to define these characteristics as gainable competencies. With the determination of these competencies, the design and implementation of employees-job matching and the applications and processes that will meet the facilitators provided by the workplace, especially for the employees from home, stand out as the fastest solutions. With the effect of this research and planned follow-up research, the importance of establishing the applications that provide work-life balance and psychological safety required to manage the remote work efficiency of organizations is emphasized.