

COVID-19 PANDEMİ DÖNEMİNDE ÖZ DİSİPLİN VE PSİKOLOJİK SAĞLAMLIĞIN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ

Tuğba ERHAN¹

Makale Bilgisi

Araştırma Makalesi

DOI: 10.35379/cusosbil.1015395

Makale Geçmişi:

Geliş 27.10.2021

Düzeltilme 09.12.2021

Kabul 15.12.2021

Anahtar Kelimeler:

Öz Disiplin,

Psikolojik Sağlamlık,

İş Performansı,

İdari Personel,

COVID-19.

ÖZ

Bireyler kişilik özellikleri bakımından farklılaşmaktadır. Özellikle içinde bulunulan pandemi dönemi her bireyi farklı bir şekilde etkilemiş ve olumlu/olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmanın amacı, COVID-19 pandemi dönemi sebebiyle kısmen ya da tam zamanlı evden çalışanların öz disiplin ve psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş performansına olan etkisini ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında Batı Akdeniz Bölgesi'nde yer alan üniversitelerde idari personel olarak görev yapan 328 kişi yer almaktadır. SPSS ve AMOS programları kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri yapısal eşitlik modeli kurularak test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; çalışanların öz disiplin ve psikolojik sağlamlık düzeyi ile iş performansı arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yüksek öz disiplin ve psikolojik sağlamlık düzeyi çalışanların iş performansını artırmaktadır.

THE EFFECT OF SELF-DISCIPLINE AND PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON JOB PERFORMANCE DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Article Info

Research Article

DOI: 10.35379/cusosbil.1015395

Article History:

Received 27.10.2021

Revised 09.12.2021

Accepted 15.12.2021

Keywords:

Self-Discipline,

Psychological Resilience,

Job Performance,

Administrative Staff,

COVID-19.

ABSTRACT

Individuals differ in terms of personality traits. In particular, the current pandemic period has affected each individual in a different way and caused positive/negative results. The current study aims at revealing the effect of the self-discipline and psychological resilience levels of employees, who work from home part-time or full-time, on job performance due to the COVID-19 pandemic period. Within the scope of the study, the sample consists of 328 administrative staff in universities in the Western Mediterranean Region. The data were analyzed using SPSS and AMOS programs. The hypotheses of the research were tested by establishing a structural equation modelling. The results of the study indicate that there is a positive significant relationship between the level of self-discipline and psychological resilience of the employees and their job performance. High levels of self-discipline and psychological resilience increase the job performance of employees.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, tugbaerhan@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5697-490X.

Alıntılanmak için/ Cite as: Erhan, T. (2021), COVID-19 Pandemi Döneminde Öz Disiplin Ve Psikolojik Sağlamlığın İş Performansına Etkisi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 30 (3), 126-141.

GİRİŞ

Bireyler iş ve işin dışında geçirdikleri zamanda çeşitli hedefler belirlemekte ve bu hedefleri gerçekleştirmek için çaba göstermektedir. Ancak bu çaba görece bir sürece sahip olmakla birlikte bireylerin kişilik özellikleri, hedeflerine yaklaşma şekilleri, motivasyon kaynakları ve psikolojik yapılarına göre de birbirinden ayrılabilir. Bazı bireyler hedeflerini elde etmek konusunda diğerlerine göre daha fazla çaba gösterebilmekte ve bu çabanın kaynağı kimi zaman bireyin içsel motivasyonunun yüksek oluşu ya da kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir. Bir başka deyişle içinde bulunulan pandemi süreci ve küresel bazda yirmi birinci yüzyılın iş ve yaşam sorumluluklarının hızla artması bireyler açısından daha güçlü bir psikolojik alt yapıya sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bunun yanı sıra, bireyin stresli ya da travmatik olaylar ile başa çıkabilmesinde olumlu bakış açısına sahip olması da önemli rol oynamaktadır. Olumlu duygular içerisinde olumlu yaklaşımlara sahip olmakla birlikte iyimserlik, mutluluk, umut gibi bireylerin zorluklar ile baş edebilmelerinde önemli etkileri olan değişkenleri de göz önünde bulundurmak gerekmektedir.

Her yüzyılın bir öncesine göre olumlu ve olumsuz yönlerini tecrübe edebildiğimiz bu dönemde son yılların en beklenmedik olayları arasında gösterilebilecek ve henüz etkisini belirgin bir şekilde sürdürmekte olan pandemi sürecinin içerisinde de yadsınamayacak zorluklar ile yüz yüze kalınmaktadır. Bireysel ve örgütsel etkilere sahip olan bu süreç çalışan bireyler öncelikli olmak üzere toplumların genelinde fiziksel ve ruhsal sorunlara neden olmaya devam etmektedir. Bu ve benzeri dönemlerde bireylerin psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olması, travmalar karşısında toparlanma sürecindeki hızları, yeni normallere ayak uydurmadaki yeterlilikleri örgütlerin de sahip olmak istedikleri iş gücünü oluşturmaktadır. Öte yandan, örgütler psikolojik olarak sağlam bireylerden başarı ve örgütsel verimlilik beklentisi içindedir.

Araştırmacılar neden bazı çalışanların diğerlerinden daha fazla sorumluluk sahibi ve daha başarılı bir şekilde işlerini yürütmekte olduğunu teorik ve ampirik çalışmalar ile ortaya çıkarmaya devam etmektedir. Başarılı çalışanların sorumluluk sahibi bireyler olduğu ve aynı zamanda sahip oldukları entelektüel yeterlilikten bağımsız olarak benimsedikleri öz disiplin duygusunu yüksek düzeyde tecrübe ettikleri söylenebilir. Duckworth ve Seligman (2005) öz disiplinin bireylerin gerçek potansiyellerini ortaya çıkaran bir değişken ve kişilik özelliği olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, bireylerin ne kadar yüksek entelektüel alt yapıya da yeterliliklere sahip olduğundan bağımsız olarak öz disipline sahip olmamaları mevcut tüm kapasitelerini ortaya koymalarına engel teşkil edecektir. Öz disiplin duygusuna sahip bireyler şartların zorluğu, üstlenilen görevlerin karmaşıklığı ya da içinde bulunulan zorlukları bahane olarak öne sürmek yerine kısa süreli sıkıntıları uzun süreli kazançlara dönüştürmekte zorlanmamaktadır. Ancak bu durumda bir kişilik özelliği olduğu ifade edilen öz disiplin duygusunun az tecrübe edilmesi ya da eksikliği de bireylerin elde edebilecekleri hedeflerine ulaşmalarında da öz disiplini yüksek olanlara göre zaman kaybetmelerine neden olabilecektir. Özellikle yüksek iş performansına ulaşması hedeflenen bireylerden uzun çalışma saatlerine, artan iş yeri problemlerine ve zorluklarına karşı adapte olma konusunda yüksek psikolojik sağlık ve öz disiplin duygusuna sahip olmaları beklenmektedir. İş performansını içsel ve dışsal motivatör aracılığıyla arttırmaya ya da azaltmaya çalışmaları örgüte olan sahiplenme duyguları da içsel olarak hissettikleri örgütün değerli bir parçası olduğuna olan inancı ve kendisine verilen değer ile şekillenmektedir. Tüm bu beklentilerin birey tarafından karşılandığının algılanması ve tecrübe edilmesi durumunda bireylerin iş performansı bağlamında örgüte maksimum fayda sağlayacağı ileri sürülmektedir. Ancak, bu çalışmada da altı çizilmek istenilen sorunsal bireylerin yetenekleri ne kadar benzersiz ya da diğerlerine göre üstün nitelikte olursa olsun verimli bir çalışan olmayı sürdürebilme adına öz disiplinlerinin yüksek ve olumsuz olaylar karşısında vazgeçmeme, devam etme gücüne sahip olmaları gerektiğini belirtmek ve bu iki özelliğin iş performansını arttıracaklarını ortaya koymak hedeflenmektedir. Örgütler donanımı yüksek nitelikli çalışanın tanımını yapma konusunda hemfikir olmakta zorlandığı içinde bulunulan yüzyılda bireylerin sosyal, bilişsel ve duygusal yeterlilikleri artsa dahi bu yeterlilikleri ortaya koyabilecek diğer özelliklerin olmaması durumunda üretken çalışanlara sahip olma beklentisi örgütler için her geçen gün zorlaşmaktadır. Nitelikli iş gücünün örgütlere yansımalarını sağlamak çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerini ve psikolojik beslenme kanallarını keşfetme ile mümkün olabileceğini ortaya koyan çalışmaların sayısı gün geçtikçe ulusal ve uluslararası alan yazında artmaktadır.

Her örgüt temelde yetilerini eyleme döken ve örgüte fayda sağlayan çalışanlar ile sürdürülebilirliğini korumayı hedefler. Karşılıklı iletişimin etkisiyle örgüt birey arasındaki bağ güçlenir ya da zayıflar öyle ki örgüt içerisinde gerçekleşen bireye ve örgüte zarar verecek olumsuz ve insani olmayan yaklaşımların (Uzunbacak vd., 2019) olması durumunda da çalışanların psikolojik olarak kötü etkilenmeleri ve iş performanslarının düşmesi beklenen bir sonuçtur. Bu olası problemin ancak örgütte çalışan, üreten, hizmet sunan insan gücünün özelliklerinin doğru bir şekilde tespit edilmesi ile çözülebileceği mümkün olabilir. Örgütler yöneticiler, liderler

bazında çağın gerekliliklerine uyum sağlayabilme adına farklı, yenilikçi, iletişim ağı geniş kitlelere ulaşabilecek yaklaşımlar benimsemeye hızla devam etmektedir. Sürdürülebilirliğin temelinde örgütün tüm paydaşlarının katkı sağlaması beklenmektedir. En üst yönetimden alt kademe çalışanı kapsayan bu gelişim ve dönüşüm süreci sorumluluklarının farkında olan ve zor zamanları başarıyla ve hızlı bir şekilde atlatabilen çalışanlar ile mümkün olabilecektir. Dolayısıyla, entelektüel yeterliliklerinin yüksek olması bireyler arası iş performansının artacağı şeklinde yorumlanmayabilir. Buna ek olarak mevcut çalışmada bu üç değişkeni birlikte ele alan ve özellikle içinde bulunulan pandemi döneminde çalışanlarının işlerinden uzakta kaldıkları süreçte işlerinde fiziksel olarak varlıklarını sürdürüyormuş gibi devam etmelerine yardımcı olacak değişkenleri araştırma amacı da araştırmanın yapılmasına zemin hazırlamıştır. Buradan hareketle, bu çalışmanın amacını COVID-19 pandemi döneminde uzaktan çalışma şartlarını tecrübe etmiş çalışanların öz disiplin ve psikolojik sağlık düzeylerinin iş performansı üzerindeki etkisinin araştırılması oluşturmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Öz Disiplin

İş hayatındaki statü, gelir ve sosyal şartlar söz konusu olduğunda bireylerin kendilerine sıklıkla sorduğu sorular arasında diğer bireylerin neden kendisinden daha fazla başarılı olduğu şeklinde olabilmektedir. Bu soru farklı disiplinlerde yer alan bireyler arasında farklı başarı ihtiyaçları ile değişiklik gösteriyor olsa da başarıma isteği içinde bulunulan yüzyılda bir ihtiyaç düzeyinde ve çeşitli faktörlere bağlı olarak bireyi yönlendiren içsel güdüler olarak ortaya çıkabilmektedir (McClelland, 1961). Başarı İhtiyacı olarak ifade edilen bu yaklaşımı yüksek olan bireyler zorlu, riskli ve emek gerektiren işlerden kaçmazlar ancak başarı ihtiyacı düşük bireyler mümkün olduğunda kendilerini riske atmayacak ve kapasitelerini zorlamayacak işleri takip ederler (McClelland, 1961). Öte yandan 21. yüzyıl, önceki yüzyıllara nazaran yeni zorluklar ve bu zorluklar ile baş etmek için yeni yeterlilikler gerektirmektedir (Ben-David Kolikant, 2019). Ayrıca, günümüz zorlu rekabet koşulları başarılı bireylerin elde ettiklerinin artık tesadüfi olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Başarmak içerisinde zaman yönetiminden motivasyona kadar birçok bileşeni barındırmaktadır. Bu bileşenlerden birisi olan öz disiplin ise başarılı bireyleri görece başarı seviyesi düşük bireylerden ayırt eden bir özellik olarak ifade edilmektedir (Kelly, 2002). Kişilik modelleri incelendiğinde sorumluluk (Ashton & Lee, 2007) bireyin kusursuz olma, eksiksiz bir şekilde görevlerini yerine getirme bilincine sahip olmasını ifade ederken; faktörün bir alt boyutu olarak ele alınan öz disiplin bazı çalışmalarda *öz kontrol* kavramı ile de ifade edilmektedir (Duckworth & Kern, 2011). Aynı zamanda bilinçli bir şekilde büyük hedefleri elde etmede baskın gelebilecek anlık cazip çeldiriciler ile baş etme yeteneği olarak tanımlanan öz disiplin (Duckworth & Seligman, 2006), bireylerin başarılması zor durumlarda emek göstermekten de kaçınmalarına ve gelecekte uzun süreli hedeflerine yoğunlaşabilmelerini desteklemektedir (Duckworth & Gross, 2014). Somer ve Goldberg (1999) Beş Faktör Kişilik Modeli'nin boyutlarını ifade ederken sorumluluk (Conscientiousness) özelliğinde bulunan davranışsal sıfatları belirtirken sistemli, azimli, başarıya yönelimli, hırslı ve titiz şekilde ifade etmektedir. Diğer bir deyişle, öz disiplin olarak da kullanılan bu özellik sorumluluk duygusunu yüksek bir şekilde tecrübe eden, düzenli ve başarıma hissi yüksek olan bireyleri tasvir etmek için de kullanılmaktadır (Costa & McCrae, 1995). Ayrıca, başarı motivasyonunu ve disiplinli çalışmayı benimseyen bireylerin sorumluluk/öz disiplin boyutunun yüksek oluşu yeni öğrenme stillerine kolay adapte olabilmelerini pozitif yönlü etkilemektedir (Komarraju vd., 2011). İçinde bulunulan pandemi süreci ise iş ve hayat sürekliliği açısından çeşitli teknolojik yeniliklerin kullanımını bir nevi gereklilik olarak ortaya çıkarmıştır (Ali, 2020). Kaçınılmaz teknolojik araçların kullanımının sıklaşması, yeni donanımların ve uygulamaların hayata geçirilmesi ile beraberinde çalışan bireyler için görece zorluklar oluşturmuştur. Bu zorluklar karşısında çalışanların bir kısmının emekli olma istekleri ve emekli oldukları halde çalışmaya devam edenlerin ise sürdürdükleri işi pandemi şartlarının getirdiği zorunlu yenilikler ile bırakmayı düşündükleri görülmektedir (Coibion vd., 2020).

COVID-19 pandemi döneminde yükseköğrenim kurumlarının uzaktan eğitim sürecine acil bir şekilde adapte olması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik eğitimin sürekliliği açısından kaçınılmaz olan teknolojik araçların öğrenciler, akademik ve idari personel bazında kullanımını da bir zorunluluk haline getirmiştir. Pandemi öncesi kişisel tercihe bağlı olan teknoloji kullanımı özellikle çalışan bireyler için öncelikli iletişim aracı olmuştur. Bu durum eğitim örgütleri çerçevesinden ele alındığında öğrencilerin, akademik ve idari personelin sorumluluklarının da artmasına neden olmuştur (Gelles vd., 2020). Bu krizin artan sorumluluklar göz önüne alındığında olumlu/olumsuz sonuçlarını arttırmak ya da azaltmak pandemi sürecinde uzaktan çalışma veya esnek çalışma saatlerinin çalışan bireylerin hayatına girmesi ile dışsal kontrol edicilerin ortadan kaybolması ve çalışma prensiplerinin işteki gibi devam etmesinin sürdürülebilirliği konusunda bireye sorumluluk yüklemektedir ve bu

durum kişilik özellikleri ile bağdaştırılmaktadır (Wang vd., 2021). Uzaktan eğitimin eğitim örgütleri üzerindeki etkileri incelendiğinde bazı bireylerin öğrenmeye zaman ve yer sınırı olmaksızın daha fazla odaklanabildiği, bazılarının ise öz disiplin eksikliğinden kaynaklı zorluklar yaşayabildiği belirtilmektedir (Gordy vd., 2021). Ayrıca, bir işi başarıma konusunda öz disiplinin önemli bir bileşen olduğu göz önünde bulundurulursa; olumsuz olaylar karşısında kendi sükûnetini koruma ve sakin bir şekilde çözüm yollarına yönelme konusunda ileri düzeyde yaşanan endişe durumu bireyin duygu durum bozukluğu yaşamasına neden olabilecektir (Perkins & Corr, 2005).

Psikolojik Sağlamlık

Bireylerin olumlu ya da olumsuz olaylar karşısında gösterdikleri tepkiler değişebilmektedir. Özellikle zorlayıcı durumlarla karşı karşıya kalan bireylerin bazıları bu durumlara yılmadan tepkiler verip, çözüm bulmaya çalışırken, bazıları pes edip kaçınmayı tercih edebilmektedir. Psikolojik olarak bireylerin düşük ya da yüksek düzeyde tecrübe ettikleri bu durum psikolojik sağlamlık kavramı ile ifade edilmektedir. Alan yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde sözü edilen kavramın olumlu iş çıktıları ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Riley ve Masten (2005) zorluklar karşısında gösterilen olumlu adaptasyon olarak ifade ettiği sağlamlık kavramını bireylerin iş ve yaşam süreçlerinde tecrübe ettikleri olumsuzluklara rağmen normal hayatlarına kısa sürede geri dönmelerine yardımcı olduğunu belirtmektedir. Diğer bir deyişle stresli olaylara uyum sağlama konusundaki esneklik, olumsuz olaylar üzerine odaklanarak zaman kaybetmeme ve devam etmeyi ifade etmektedir (Tugade & Fredrickson, 2004). Mevcut araştırmanın değişkenlerinden biri olan psikolojik sağlamlığın araştırılması ve etkilerinin ortaya konulması gereken bir konu olduğu ifade edilmektedir (Akçakanat vd., 2018). Örgütsel bağlamda psikolojik sağlamlık çalışanların iş yerinde karşılaştıkları olası sorunları fark edebilme ve çözümler bulabilme yetisine ve bilgisine sahip olma şeklinde ifade edilmektedir (Kanbur vd., 2017).

Psikolojik sağlamlık ile ilgili alan yazında yapılan araştırmalar incelendiğinde psikolojik sağlamlık ile öz yeterlik, benlik saygısı, olumlu duygular (Arslan, 2015); iletişim becerileri (Akduman vd., 2018); sosyal destek (Earvolino-Ramirez, 2007) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

COVID-19 pandemi sürecinin bireylerin psikolojik sağlamlık düzeyinin yüksek olması gereken dönemlerden birisi olduğu düşünülmektedir. Pandemi sürecinin ilk başladığı dönemlerde öncelikli olarak incelenen kavramlar arasında yer alan psikolojik sağlamlık düzeyi bireylerarası farklılaşırken bu kriz dönemi olarak adlandırılan süreçte yapılan araştırmalar psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek bireylerin daha az endişe duyduklarını ve depresyon yatkınlıklarının düşük psikolojik sağlamlık seviyesine sahip bireyler ile karşılaştırıldığında daha az olduğunu ortaya koymaktadır (Killgore vd., 2020). Öte yandan, bu tür kriz dönemlerinde psikolojik olarak etkilenmemek bireyin psikolojik olarak direnmeye ve sağlam durmaya büyük ölçüde gayret göstermesi de sosyal medya ve haberlerin takibi ile de güçleşmektedir (Gao vd., 2020). Bu endişe dönemi içerisinde çalışan bireylerin çoğunun evden çıkma istekleri azalmış ve işlerini evden yürütme yönünde tercih yapmak istemişlerdir (Sahni, 2020).

İş Performansı

Örgütlerin çalışanlarından temel ve nihai beklentisi maksimum düzeyde iş performansına sahip olmalarıdır. Ancak bu beklentiyi karşılamak örgütler ve çalışanlar açısından birçok farklı faktöre bağlıdır. Örgütün iş performansı yüksek çalışanlara sahip olma isteği ve elde edeceği örgütsel faydaların yanı sıra bu yüksek motivasyonlu iş gücüne sahip olmak insanı iyi tanıma, kişilik özelliklerini anlama, motivasyon kaynaklarını tespit etme gibi aşamalardan geçmektedir. Bu aşamaların içerisinde yer alan ve olumlu iş çıktıları arasında gösterilen iş performansı bir örgütün varlığını sürdürebilmesinde önemli bir faktördür (Phuong & Vinh, 2021). Örgütlerin önemli hedefleri arasında yer alan yüksek iş performansına sahip iş gücü bireyin öz yeterliliği ile ilişkilendirilmektedir (Eccles & Wigfield, 2002). Çalışmalarda bağımlı değişken olarak sıklıkla kullanılan iş performansı çalışanlarının sahip olduğu işteki görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmesi ve sosyal iş çevresine katkı sağlayacak davranış sergilemesi olarak tanımlanmaktadır (Abramis, 1994). İş performansı kavramını bazı araştırmacılar tek bir boyut olarak ele alırken bazıları birden fazla boyutta incelemektedir. Hunter (1986) çalışanın yaptığı işin tek sonucu olarak ifade ettiği iş performansını, Borman ve Motowidlo (1993) görev ve bağlamsal olmak üzere iki boyutta değerlendirmektedir. Görece yakın bir tarihte yapılan iş performansı tanımı ise; çalışanın görev ve sorumluluklarını ne kadar yerine getirdiği, bu görev ve sorumlulukların niceliği ile niteliğinin önemli ölçütler olduğu şeklinde yapılmaktadır (Opatha, 2015). Örgütsel davranış disiplininin klasik diye ifade edilen araştırma konularından birisi olan iş performansı, çalışanların performansını etkileyen değişkenleri tespit etmek amacıyla kullanılan bir kavram (Lu vd., 2015) olarak belirtilmesinin yanı sıra araştırmalar iş performansının çeşitli bireysel içsel faktörlerden etkilenebileceğini öne sürmektedir. İş

performansı kavramının ele alındığı çalışmaların performansı emek kavramı ile kullandığına da rastlanmaktadır. Emek kavramı bir işe verilen girdi ise iş performansı bu girdinin çıktısı olarak belirtilmektedir. Ayrıca, iş performansı kavramının iş motivasyonu ile de bağdaştırıldığı görülmektedir. Ancak burada temel ayrım iş motivasyonunun bir işi yapmak istemek, iş performansının ise işi yerine getirmek için çok çalışmak, zaman ve emek ile başarıyı olmayı ifade etmektedir (Christen vd., 2006).

Öz Disiplin, Psikolojik Sağlık ve İş Performansı İlişkisi

Her bireyin işine karşı hissettiği sorumluluk duygusu da aynı olmamaktadır. Sorumluluk duygusunun temelinde bireylerin öz disiplin prensibine sahip olmaları yer almaktadır. Öz disiplini yüksek bireyler işte tanımlanan görevlerini yerine getirirken aynı zamanda psikolojik mücadeleler içerisinde var olmaya çabalamaktadır. Ancak kimi birey çabalamak yerine vazgeçmeyi tercih edebilmekte ve yaptıkları işin ne kadar iyi düzeyde yerine getirilip getirilmediği konusunda endişe duymamaktadır. İçerisinde bulunulan salgın dönemi bireylerin iş sorumluluklarını ve bu sorumlulukların etkin bir şekilde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğini ortaya koyan bir ortam meydana getirmektedir. Örgütler uzaktan kısmi ya da tam zamanlı olarak mevcut işlerini yürütme konusunda işteki gibi performanslı çalışmalarını beklemektedir.

Mevcut araştırmanın değişkenleri Sosyal Bilişsel Teori (Social Cognitive Theory) çerçevesinde ele alınmaktadır. Sosyal Bilişsel Teori (Bandura, 1986) bireyin sosyal davranışlarının çevresinden etkilenebileceği gibi bireyin de çevresini etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Teori aynı zamanda bireyin ortaya koyduğu eylemleri kişisel ve davranışsal olarak açıklamayı hedeflemektedir (Bandura, 1998). Bu teori içerisinde belirtilen öz yeterlilik bireyin başarı elde etmesine olan inancıdır ve tüm hedeflerine ulaşma konusundaki zorluklarla başa çıkabilme yaklaşımlarını kapsamaktadır. Bireyin öz yeterlilik inancı eylemlerini bilişsel, motivasyonel, duygusal ve karar alma süreçlerini düzenlemede etkilemektedir. Aynı zamanda bireylerin öz yeterliliklerini güçlendirme veya zayıflatma kendilerini ne kadar motive ettikleri, zorluklara nasıl direnebildikleri, duygusal hayatlarının kalitesi, yaşamlarının dönüm noktalarında verdikleri kararlar/seçimler üzerinde önemli rol üstlenmektedir. Tüm bu etkiler bireyin öz yeterliliğinin yüksek olması eylemlerine de daha kaliteli ve olumlu yönde destek sağlamaktadır (Bandura, 2002). Dolayısıyla birey hedeflerine ulaşma konusunda kendi davranışlarının sorumluluğunu taşımaktadır. Ayrıca teorisin vurguladığı öz yeterlilik bireyin zorlu hedefler ve bu hedeflerden elde ettikleri sonuçlar hakkında motivasyonel öz düzenleme rolüne sahiptir ve bu durumda birey karşılaştığı engellere karşı ne kadar dayanabilecek, söz konusu engeller demoralize olmasına ve motivasyonunu kaybetmesine mi yol açacak ya da kırılma azaltıp olası stres ve depresyona karşı ne kadar sağlık gösterebileceğini belirlemesine yol gösterir (Bandura, 2001). Bunun yanı sıra, özellikle pandemi döneminde sağlık (resilience) zorluklarla baş edebilme ve motivasyon aracı olarak belirtilmektedir (Kursan Milaković, 2021). Sağlık yeterliliğine sahip bireylerin karşılaştıkları zorluklar ile baş edebilme ve hızlı bir şekilde iyileşebilme yetisi (Baker et al., 2005); örgütsel olumlu iş çıktılarını öncülük etmektedir (Youssef & Luthans, 2007). Beş faktör kişilik modelinde yer alan sorumluluk (conscientiousness) boyutu; bireylerin itaatkârlığı, öz disiplini, hedeflerine ulaşmada başarı eğilimini içermektedir ve bu kişilik özelliği yüksek düzeyde olması dikkati, disiplini ve başarıya duygusu gibi duygularının da yüksek olacağını ifade etmektedir (Costa & McCrae, 1995). Dolayısıyla, sorumluluk duygusunun barındırdığı bireyin kendi öz disiplininin yüksek olması hakkında sosyal yaşantısında ya da iş hayatında üstlendiği rolleri, görevleri başarılı bir şekilde yerine getirebileceği söylenebilir. Birey yüksek öz disiplini sayesinde iş hayatında olumlu iş çıktıları da elde edebilir. Olumlu iş çıktıları arasında gösterilen iş performansı da öz yeterlilik duygusuna sahip, hedeflerini elde etmeye yönelik ve dolayısıyla öz disiplini kontrol altında tutan bireylerin deneyimledikleri tespit edilen kavramlardan biridir (Van den Bosch & Taris, 2014). Son zamanlarda evden çalışmanın rahatlığına ve avantajlarına odaklanan birçok işe giden çalışan evden çalışmak istemekte ve kişisel olarak kendilerine ayırdıkları zamanın daha fazla olabildiğini dile getirmektedir (Purwanto vd., 2020). Öte yandan, örgütün yaşayan gücü olan çalışanların göstermiş oldukları iş performansı örgütün gücü ve performansı ile eşdeğer görülmektedir (Ramawickrama vd., 2017). İçsel faktörler arasında çalışanların Beş Faktör Kişilik Modeli temel alınarak sınıflandırılan kişilik özelliklerinin de iş performanslarını etkilediği ileri sürülmektedir (Salgado, 1997). Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında yer alan kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Barrick & Mount, 1991; Thoresen vd., 2004; Judge & Zapata, 2015). Ulusal alan yazında da kişilik özelliklerinin iş performansı ile ilişkisini inceleyen çalışmalar yer almaktadır. Tatar ve diğerleri (2019) Hexaco 6 Faktör Kişilik Modeli temelinde iş performansının yordayıcılarını tespit etmişlerdir. Çalışma sonuçları sorumluluk boyutu dâhil olmak üzere birçok kişilik özelliğinin iş performansının yordayıcısı olduğunu ortaya koymaktadır. Polatçı ve Tınaz (2021) kişilik özelliklerinden öz disiplinin psikolojik sağlık üzerine etkisinin pozitif ve anlamlı olduğunu

tespit etmişlerdir. Benzer bir çalışma COVID-19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiş ve sorumluluk/öz disiplin kişilik özelliği ile psikolojik sağlık arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koymaktadır (Söner & Gültekin, 2021). Dolayısıyla, yüksek öz disiplin kişilik özelliğine sahip bireylerin aynı zamanda psikolojik olarak güçlü bireyler olduğu da söylenebilir. Ayrıca öz disiplin kişilik özelliği içerisinde başarıma isteği barındırdığı için (McCrae & Costa, 2003) bu bireylerin üstlendikleri sorumlulukları ve görevleri en iyi şekilde yerine getirerek sahip oldukları işlerde de yüksek performans elde edebilecekleri ifade edilebilir. Sorumluluk/öz disiplin boyutunun iş hayatına olumlu ve çalışanları ilerletici yönde bir katkısının olduğu ileri sürülmektedir (Çetin & Şahin, 2018). Yavuz ve Karaer (2020) bireylerin psikolojik sağlık düzeyleri ile iş yaşam kalitesi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Sözü edilen çalışmalara ek olarak öz disiplin kişilik özelliği ve psikolojik sağlamlığın iş performansını arttırdığı farklı çalışmalarda tespit edilmiştir (Yelboğa, 2006). Öte yandan psikolojik sağlamlığın da doğuştan taşınabilecek bir kişilik özelliği olabileceği belirtilmektedir (Feder vd., 2009). Aynı zamanda iş performansını değiştirenin pozitif psikoloji bağlamında psikolojik sağlamlık ile ilişkisini inceleyen çalışmaların artmasının da önemi vurgulanmaktadır (Hou et al., 2020). Ulusal ve uluslararası alan yazın incelemesi sonucu ve teoriden yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

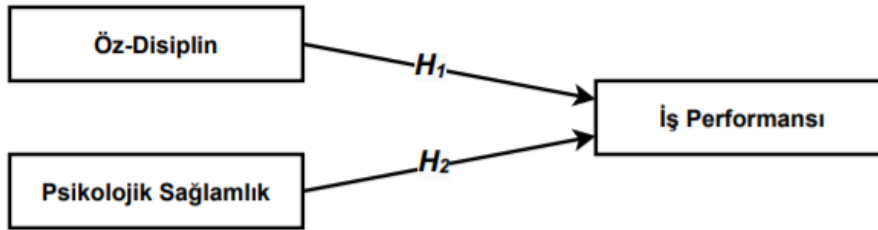
H₁: Öz disiplin iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H₂: Psikolojik sağlamlık iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Modeli

İş yeri dışında, çoğunlukla evinden çalışmak zorunda kalan idari personelin öz-disiplin seviyesinin iş performanslarını etkileyebileceği; ayrıca, COVID-19 pandemisinin ortaya çıkarttığı olumsuz psikolojik etkilerin de çalışanların iş performansını etkileyebileceği değerlendirilmiştir. Bu sebeple araştırmanın amacı, çalışanların öz-disiplinli ve psikolojik olarak sağlam olmalarının iş performansları üzerine ne düzeyde etki yaptığının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın Katılımcıları

Araştırmanın yapılabilmesi için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan (Karar No. 2021/22) izin alınmıştır. Araştırma Batı Akdeniz bölgesinde (Antalya, Isparta, Burdur) yer alan kamu üniversitelerinin idari personeli ile yürütülmüştür. Katılımcıların bu gruptan seçilmesinin temel nedeni, COVID-19 pandemi dönemi boyunca, kısmen veya tamamen uzaktan çalışmayı deneyimlemiş olmalarıdır. Araştırmaya katılımlarının sağlanması için hazırlanan çevrimiçi anket formu, yazarın kişisel sosyal ağı kullanılarak iletişim gruplarında paylaşılmış veya e-posta adreslerine gönderilmiştir. Mükerrer cevaplama önlemek adına anket sistemi üzerinden kısıtlama yapılmış, aynı kuruma hem iletişim ağlarına hem de e-posta adreslerine link gönderilmemiştir. Dönen formlar demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, kıdem) baz alınarak tek tek karşılaştırılmış, cevapları aynı olan veya gelişigüzel doldurulduğu tespit edilenler veri setinden çıkarılmıştır. Anket formunu 395 çalışan doldurmuş, belirtilen sebeplerle 67 form elenmiştir. Analizler, 328 form üzerinden yapılmıştır.

Katılımcıların %46,3’ü (n=152) kadın, %53,6’sı (n=176) erkek; %65,9’u evli (n=216), %34,1’i (n=112) bekar. %25’i (n=82) lise, %32’si (n=105) ön lisans ve %43’ü (n=141) lisans mezunudur. Katılımcılar, 33,4±5,4 yıl yaş ortalamasına ve 10,1±6,5 yıl iş tecrübesine sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri dört bölümden oluşan form ile toplanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş ve kıdem soruları ilk bölümde yer almıştır. Diğer bölümlerde ise araştırmanın bağımsız (öz-disiplin, psikolojik sağlamlık) ve bağımlı (iş performansı) değişkenlerini ölçmeye yarayan ölçekler yer almaktadır.

Öz-Disiplin: Ashton ve Lee (2009) tarafından geliştirilen “HEXACO-60” ölçeğinin 10 maddeden oluşan öz-disiplin boyutu kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Ulu ve Bulut (2017) tarafından yapılmıştır. 5’li Likert tipi derecelendirmeye sahip olan orijinal ölçeğin 5 maddesi ters puanlanmaktadır. Orijinal çalışmada Cronbach’s alpha (α) güvenilirlik katsayısı .76 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak “Son anda karışıklık yaşamamak için, işlerimi önceden planlar ve düzenlerim.” gösterilebilir.

Psikolojik Sağlamlık: Smith ve arkadaşları (2008) tarafından geliştirilen ve 6 maddeden oluşan “Kısa Psikolojik Sağlamlık” ölçeği, Doğan (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. 5’li Likert tipinde derecelendirilen ölçeğin 3 maddesi ters puanlanmaktadır. Orijinal çalışmada Cronbach’s alpha (α) güvenilirlik katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak “Zor zamanları çok az sıkıntıyla atlattım.” gösterilebilir.

İş Performansı: Kirkman ve Rosen’in (1999) geliştirdiği ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından araştırmalarda kullanılan ölçek Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 4 maddeden oluşan ölçek, 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir. Orijinal çalışmada Cronbach’s alpha (α) güvenilirlik katsayısı .94 olarak hesaplanmıştır. Örnek madde olarak “-İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.” gösterilebilir.

Verilerin Analizi

Tanımlayıcı istatistikler tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma), güvenilirlik katsayıları, normallik (skewness-kurtosis) analizleri, korelasyon analizleri SPSS programı ile yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) ve yapısal model testi AMOS programı ile yapılmıştır. Güvenirlik analizlerinde Cronbach’s coefficient alpha (α), birleşik ve yakınsak geçerlilik için kompozit güvenilirlik (CR) ve ayıklanmış ortalama varyans (AVE) katsayıları kullanılmıştır. Ayrıca, araştırma modelinin yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizlerinde doğrulama kriteri olarak, Ki-kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı (χ^2/df), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Uyum İyiliği İndeksi (GFI), Turker-Lewis İndeksi (TLI), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) değerlerine bakılmıştır. Ayrıca, veri analizine başlamadan önce Z-değerleri hesaplanarak uç değerler veri setinden çıkarılarak yerine seri ortalamaları atanmıştır.

Bununla birlikte yapısal eşitlik modellerinin test edilmesinde maksimum olabilirlik (maximum-likelihood method) ve bootstrap method with 5000 samples and a 95% bias-corrected confidence interval yöntemleri kullanılmıştır. Preacher ve Hayes (2008), bu yöntemlerin araştırma modellerinin güvenilirliği için güçlü bir yöntem olarak kabul edildiğini belirtmişlerdir.

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlikleri

Öncelikle araştırmada kullanılan ölçekler için DFA analizi yapılmıştır. Tablo 1’de DFA analizi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre ölçeklerin iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell (2013) faktör yüklerinin .32’nin üzerinde olması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, öz-disiplin ölçeğinden faktör yükü .32’nin altında olan 4 madde çıkarılmıştır. Diğer ölçeklerden madde çıkarılmamıştır. Bunun sonucunda; öz-disiplin ölçeğinin faktör yüklerinin .49 ile .74, psikolojik sağlamlık ölçeğinin faktör yüklerinin .48-.93 ve iş performansı ölçeğinin faktör yüklerinin .45-.76 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2/sd	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Öz-Disiplin	2.946	.97	.97	.94	.077
Psikolojik Sağlamlık	1.973	.99	.98	.98	.055
İş Performansı	.846	1.00	.99	1.01	.000
İyi Uyum*	≤ 3	$\geq .95$	$\geq .90$	$\geq .97$	$\leq .080$

*Jöreskog ve Sörbom, (1993); Kline, (1998); Anderson ve Gerbing, (1984).

Tablo 2’de de görüleceği gibi normallik testi için hesaplanan Skewness (çarpıklık), Kurtosis (basıklık) değerleri -.303 ile 1.252 arasındadır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ arasında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğine işaret ettiğini belirtmişlerdir. Cronbach’s alpha (α)

değerleri de .70'in üzerinde olduğu için ölçeklerin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Nunnally, 1978). Tablo 2'de yer alan CR değerlerinin sırasıyla .80, .83 ve .76; AVE değerlerinin .51, .55 ve .51 olduğu görülmektedir. CR değerinin .70'in, AVE'nin .50'nin üzerinde olması ve AVE'nin CR'den küçük olması ölçeklerin birleşik ve yakınsak geçerliliğinin olduğunu ortaya koymaktadır (Fornell & Larcker, 1981).

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler, Güvenirlik ve Geçerlik Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	\bar{x}	S.S.	Çarpıklık	Basıklık	α	CR	AVE
Öz-Disiplin	6	3.51	.79	-.303	-.279	.80	.80	.51
Psikolojik Sağlamlık	6	3.08	.74	-.099	-.351	.83	.83	.55
İş Performansı	4	4.05	.35	.105	1.252	.75	.76	.51

Not: \bar{x} =Ortalamalar; SS: Standart Sapma; α : Cronbach's Alpha; CR: Birleşik Güvenirlik Değeri; AVE: Ortalama Açıklanan Varyans Değeri.

Değişkenler Arası İlişkilere Ait Sonuçlar

Araştırmada; cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenleri kontrol değişkenleri olarak alınmıştır. Tablo 3'te de görüleceği üzere kontrol değişkenlerinin bağımsız (öz-disiplin, psikolojik sağlamlık) ve bağımlı (iş performansı) değişkenlerle anlamlı ilişkisi bulunmamaktadır. Öz disiplin ile iş psikolojik sağlamlık ($r=.20$, $p<.01$) ve iş performansı ($r=.29$, $p<.01$) arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde; psikolojik sağlamlık ile iş disiplini arasında da ($r=.29$, $p<.01$) anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde ilişki bulunmaktadır (İslamoğlu & Alnıaçık, 2016).

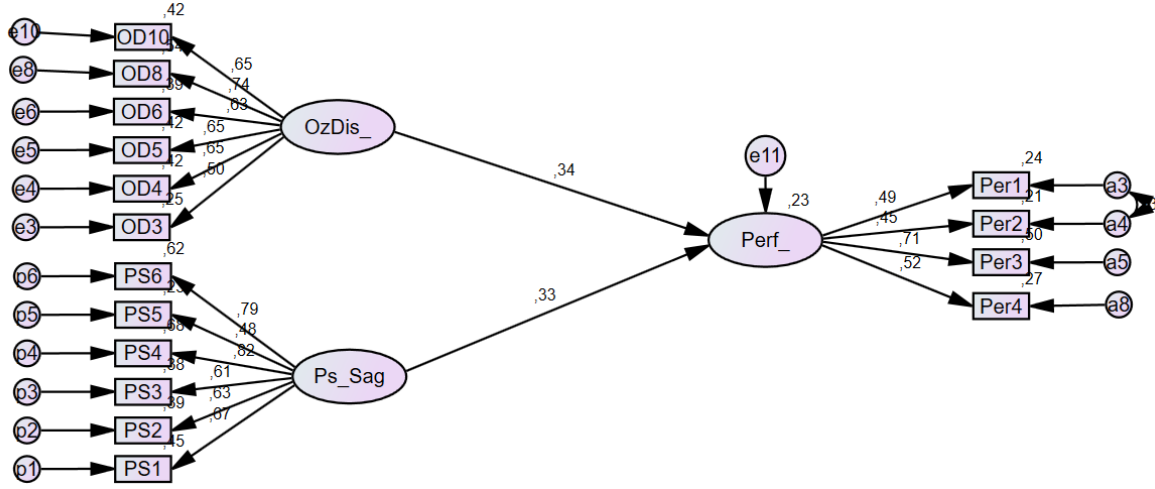
Tablo 3. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Cinsiyet	1							
2. Yaş	,161**	1						
3. Medeni Hal	-,326**	-,088	1					
4. Eğitim Düzeyi	,011	-,064	,125°	1				
5. Kıdem	-,105	-,112°	,156°	-,098	1			
6. Öz-Disiplin	-,090	,032	,046	,021	-,081	1		
7. Psikolojik Sağlamlık	,103	,026	-,009	-,077	,027	,203**	1	
8. İş Performansı	-,022	-,060	,028	-,064	,049	,287**	,290**	1

Not: * $p\leq.05$; ** $p\leq.01$

Hipotez Testleri

Araştırmanın hipotezlerini test etmek üzere kurulan yapısal eşitlik modelinde gizil değişkenler kullanılmıştır. Analiz sonuçları Şekil 2'de ve Tablo 4'te gösterilmektedir.



Şekil 2. Yol Analizi Sonuçları

Öz-disiplinin iş performansı üzerine etkisi ($\beta = .337, p < .001, BC\ 95\% \text{ CI } [.252, .673]$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Çalışanların öz-disiplini (1) birim arttığında performans düzeylerine ilişkin algıları .17 artmaktadır. Psikolojik sağlamlık düzeylerinin iş performansı üzerine etkisi de ($\beta = .334, p < .001, BC\ 95\% \text{ CI } [.252, .673]$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bir başka ifadeyle, çalışanların psikolojik sağlamlık düzeyine ilişkin algıları (1) birim arttığında .14 birim performans düzeyi algıları da artmaktadır. Bu sonuçlar, araştırmanın H_1 ve H_2 hipotezlerinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte öz-disiplin ve psikolojik sağlamlık, iş performansının %23'lük kısmını açıklamaktadır. Yapısal eşitlik modelinin uyum iyiliği değerleri araştırmanın sonuç modelinin iyi uyum değerleri gösterdiğini ortaya koymaktadır (Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011).

Tablo 4. Yol Analizi Sonuçları

Yol	B	SH	β	LLCI	ULCI	R ²
Öz-Disiplin → İş Performansı	.17	.04	.34***	.19	.49	.23
Psikolojik Sağlamlık → İş Performansı	.14	.03	.33***	.19	.48	
Uyum İyiliği Değerleri	χ^2/sd	CFI	GFI	TLI	RMSEA	
	2,486	.90	.91	.91	.067	

Not: *** $p < .001$; B: Standardize Edilmemiş Katsayı; SH: Standart Hata; β : Standardize Edilmiş Katsayı; LLCI: Alt Sınır Güven Aralığı; ULCI: Üst Sınır Güven Aralığı; R²: Açıklanan Varyans; χ^2/df : Ki-kare İstatistiğinin Serbestlik Derecelerine Oranı; CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI: Tucker-Lewis İndeksi; GFI: Uyum İyiliği İndeksi; RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

SONUÇ

İçinde bulunulan pandemi süreci öngörülemeyen bireysel ve örgütsel değişiklikler meydana getirmektedir. Bu değişiklikler karşısında verilen tepkiler bireysel farklılık göstermektedir. Gerek kişilik özelliği gerek psikolojik alt yapı ile bireyler zor durumlarda ayakta kalabilir ve hayatlarını devam ettirebilirler. Öte yandan her birey karşılaştıkları zorluklar ile başa çıkma konusunda aynı dayanıklılığı gösteremeyebilir. Ancak değişen yerel ve küresel dönüşümler ve beklenmedik krizler karşısında psikolojik olarak görece adaptasyon sürecini başarabilen bireyler için hem iş hayatlarına hem de sosyal yaşantılarına devam etmek daha kolay olabilirken; artan sorumluluklardan kaçınma, sahip olduğu şartları iyileştirme konusunda isteksiz ve disiplinsiz davranma durumunu benimseyen bireyler için yeni yüzyılın değişimlerine ayak uydurmak zorlayıcı olabilmektedir.

Ayrıca içinde bulunulan birkaç kere en yüksek vaka sayılarına ulaşılan pandemi döneminde her meslek mensubunun ve aynı meslek grubunun iş bölümlerine göre hissettikleri ya da tecrübe ettikleri pandemi etkileri değişmektedir. Özellikle psikolojik sağlamlık düzeyleri açısından bu durum değerlendirildiğinde evden çalışan, işe giden ve esnek çalışanların psikolojilerinin etkilenme düzeyi de değişiklik göstermektedir. Bu çalışmada bireylerin sahip olduğu öz disiplin ve psikolojik sağlamlığın iş performansına olan etkisi araştırılmıştır. Buna göre, bireylerin öz disiplin ve psikolojik sağlamlık düzeyleri arttıkça iş performanslarının da arttığı anlaşılmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlardan ilki; öz disiplinin iş performansı üzerine pozitif ve anlamlı yönde etkisinin olduğudur. Bu sonuç benzer çalışmalar ile de tutarlılık göstermektedir. Kückelhaus ve arkadaşları (2020) şirketlerin satış departmanlarında çalışanlar ile yürüttükleri çalışmada bir kişilik özelliği

olarak ele aldıkları öz disiplin algısının yüksek düzeyde oluşunun çalışanların iş performansını da yükselttiği sonucunu elde etmişlerdir. Alan yazın incelendiğinde öz disiplini içinde barındıran yüksek sorumluluk duygusuna sahip bireyler örgütlerde harcadıkları emek ve zaman ile de kıyaslanmaktadır. Yüksek iş sorumluluğu olan bireyler üstlendikleri görevleri yerine getirme konusunda düşük sorumluluk duygusuna sahip bireylerden daha fazla örgütsel hedeflere odaklanabilmekte ve mükemmele yakın iş performansı gösterebilmektedir (Osibanjo vd., 2015). Bu bağlamda mevcut araştırmada ileri sürülen ilk hipotezin alan yazındaki araştırmalar ile örtüştüğü belirlenmiştir. Özellikle pandemi döneminde çalışanların belirli sektörler dışında uzun bir süre kısmen ya da tamamen evden çalışma sistemine geçmiş olması da işte yerine getirilmesi gereken bazı sorumluluklardan uzaklaşılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla öz disiplin bireyin iş ve hayat sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirmesinde önemli bir motivasyon aracıdır. Çalışanların örgütsel katkısının artmasını sağlayacak insan kaynakları uygulamaları ile çalışanların bir kişilik özelliği olarak belirtilen öz disiplin algılarının işteki performanslarına doğru bir şekilde yönlendirmelerini sağlamanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan ikincisi; çalışanların psikolojik sağlamlığının iş performansı üzerine pozitif ve anlamlı yönde etkisinin olduğudur. Bu sonucun özellikle COVID-19 pandemi sürecinin psikolojik kabullenme ve yönetme zorluğu göz önüne alındığında önemli olduğu düşünülmektedir. İçerisinde bulunan bu süreçte çalışanlar zaman zaman umutsuzluğa kapılıp ağırlıklı olarak depresyon, tükenmişlik ya da anksiyete bozukluğu yaşayabilirler. Ayrıca bu pandemi süreciyle beraber bireylerin endişeleri artmakta ve gelecek korkuları uzun vadeli hedef yönelimlerinde de olumsuz etki meydana getirmektedir. Sağlık sektörü başta olmak üzere bireylerin işten ayrılma niyetleri artmış ya da iş değiştirme kararları gündeme gelmiştir. Bununla birlikte yeni normaller (*new normals*) diye adlandırılan süreç bireysel ve örgütsel farklı yaklaşımlar ortaya çıkartmıştır. Evden çalışma (*work from home*) bireylerin ve örgütlerin ilk etapta zorlandığı ancak zamanla adapte olduğu bir süreci başlatmıştır (Dubey & Tripathi, 2020). Ancak bu durum bazı işler için mümkün olamayabilmekte ve bu durum bazı iş kollarının faaliyetlerinin durmasına kadar gitmektedir (Bick vd., 2020). Evden çalışılması mümkün olan işler için ise çalışanların iş yerindeki gibi performans gösterip gösteremeyeceği üzerinde durulmaktadır (Feng & Savani, 2020). Benzer şekilde psikolojik sağlamlığın iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu ve hemşireler örneklemleri ile yürütülen araştırmada çalışanların sağlamlık düzeyinin yüksek oluşunun örgütsel katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Hoşgör & Yaman, 2021). Örgütsel destek bağlamında çalışanlara motivasyon artırıcı etkinlikler ve eğitimler düzenlemek, üst düzey yönetimden başlayarak çalışanların bu olumsuz yönelimlerine karşı daha fazla duyarlılık geliştirmenin önemli olduğu söylenebilir. Diğer bir deyişle, mevcut araştırmanın da sonuçlarından yola çıkılarak söz konusu değişkenlerin çalışanların iş performansını olumlu etkilediği anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra, örgütlerin güçlü ve adil iş etiği yaklaşımlarının da çalışanların uzun süreli yüksek iş performansını arttırdığı belirtilmektedir (Osibanjo vd., 2015). Dolayısıyla, örgüt yönetiminin çalışanların iş şartlarını, ortamlarını ve sosyal hayatlarını destekleyebilecek yönde etik davranışlar benimsemesi iş performansı yüksek çalışanlara sahip olma konusunda etkili olabilecektir. Mevcut çalışmanın eğitim örgütü içerisinde yer alan idari personel kapsamında yürütülmesi de pandemi sürecinde yürütülen diğer araştırmaların da önerdiği gibi idari personelin öğrenci ile özverili ve sorunsuz iletişim içerisinde olmanın önemini altını çizmektedir (Altuntaş vd., 2020).

Çalışmanın sonuçları da göz önünde bulundurarak, hızla artan yerel ve küresel değişimlerin bireylerin umutsuzluğa kapılmasına ve yaptıkları işlerden kolayca vazgeçmelerine neden olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, çalışanların sahip olduğu kişilik özelliklerinin de etkisinin önemsenmesi ve tespit edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Örgüt içerisinde çalışanların kişilik özelliklerine göre sorumluluklarına ve görevlerine yaklaşımlarını değerlendirmek mümkün olabilecektir. Ayrıca, olası olumsuz etkilerin en aza indirilmesi bireylerin psikolojik sağlamlık düzeylerinin artışı ile mümkün olabilecektir. Zihinsel olarak zorlukların varlığının bilincinde olan ancak bu zorlukları atlayabilecek güce sahip olduğuna inanan bireylerin fiziksel zindeliği de yaptıkları işleri olumlu etkilemektedir. Buradan hareketle, toplumsal ve hatta küresel refahın eşit bir şekilde artması zihinsel olarak olumlu duygu durumlarını tecrübe eden bireylerin/çalışanların olumsuz duygulara kapılan bireylere oranla sayısının fazla olmasını gerektirmektedir. Bu durum örgütsel açıdan değerlendirildiğinde etkin iş gücüne sahip olmak, içinde bulunulan yüzyıl için rekabet avantajı elde etmek anlamına gelmektedir.

Araştırmanın yalnızca Batı Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversitelerin idari personelleri ile sınırlı kalması pandemi sürecinde araştırmada elde edilen sonuçların genellenebilmesine engel teşkil edebilmektedir. Ayrıca örneklem bağlamında özellikle yayınlarına ve etkin ders anlatımlarına devam etme isteği ve gerekliliğini hisseden akademisyen üzerine de bir araştırma yürütülmesi gerektiği düşünülmektedir. Ulusal ve uluslararası alan yazın incelendiğinde özellikle öz disiplin değişkeninin başarı ve hedefler ile ilişkilendirildiği varsayımların

örneklerinin eğitim alanında ve çoğunlukla öğrenciler ile yürütüldüğüne rastlanmaktadır (Meydan & Polat, 2013; Zimmerman & Kitsantas, 2014; Jung vd., 2017; Hagger & Hamilton, 2019).

Öte yandan, mevcut araştırma göz önünde bulundurulduğunda öz disiplin ve psikolojik sağlamlığın iş performansına olan etkisinde çeşitli örgütsel davranış değişkenlerinin de dâhil edilerek aracılık etkilerinin incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abramis, DJ (1994). Relationship of job stressors to job performance: Linear or an inverted-U?. *Psychological Reports*, 75(1), 547-558. <https://doi.org/10.2466/pr0.1994.75.1.547>
- Akçakanat, T., Uzunbacak, HH, & Köse, S. (2018). Akademisyenlerin psikolojik sağlamlık ve mutluluklarının belirleyicileri olarak sosyal ve örgütsel destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 173-193.
- Akduman, G., Karahan, G., & Solmaz, MS (2018). İletişim becerileri üstünde empati ve psikolojik sağlamlığın etkisi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 765-775. <https://doi.org/10.29106/fesa.494713>
- Ali, W. (2020). Online and remote learning in higher education institutes: A necessity in light of COVID-19 pandemic. *Higher Education Studies*, 10(3), 16-25. <https://doi.org/10.5539/hes.v10n3p16>
- Altuntaş, EY, Başaran, M., Özeke, B. & Yılmaz, H. (2020). COVID-19 pandemisi sürecinde üniversite öğrencilerinin Yükseköğretim Kurumlarının uzaktan eğitime yönelik stratejilerine ve öğrenme deneyimlerine ilişkin algı düzeyleri. *Uluslararası Halkla İlişkiler ve Reklam Çalışmaları Dergisi*, 3(2), 8-23.
- Anderson, JC & Gerbing, DW (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2), 155-173.
- Arslan, G. (2015). Ergenlerde psikolojik sağlamlık: Bireysel koruyucu faktörlerin rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(44), 73-82.
- Ashton, MC & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality & Social Psychology Review*, 11(2), 150-166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, MC & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(1), 340-345. <https://doi.org/10.1080/00223890902935878>
- Baker, SM, Gentry, JW & Rittenburg, TL (2005). Building understanding of the domain of consumer vulnerability. *Journal of Macromarketing*, 25(2), 128-139. <https://doi.org/10.1177/0276146705280622>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1998). Health promotion from the perspective of social cognitive theory. *Psychology and Health*, 13(4), 623-649.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26.
- Ben-David Kolikant, Y. (2019). Adapting school to the twenty-first century: Educators' perspectives. *Technology, Pedagogy and Education*, 28(3), 287-299. <https://doi.org/10.1080/1475939X.2019.1584580>

- Bick, A., Blandin, A. & Mertens, K. (2020). *Work from home after the COVID-19 Outbreak*. Working Papers 2017, Federal Reserve Bank of Dallas.
- Borman, WC & Motowidlo, SJ (1993) *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. içinde Personnel Selection in Organizations (N. Schmitt & W. C. Borman, eds). ss. 71-98. Jossey-Bass.
- Christen, M., Iyer, G. & Soberman, D. (2006). Job satisfaction, job performance, and effort: A reexamination using agency theory. *Journal of Marketing*, 70(1), 137-150. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.1.137.qxd>
- Coibion, O., Gorodnichenko, Y., & Weber, M. (2020). Labor markets during the COVID-19 crisis: A preliminary view (No. w27017). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Costa, PT & McCrae, RR (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised NEO personality inventory. *Journal of Personality Assessment*, 64(1), 21-50.
- Çetin, SA, & Şahin, B. (2018). Aşçıların beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel inovasyon algısı ilişkisi (Five Factor. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, [http://doi.org/6\(4\)419-447](http://doi.org/6(4)419-447). 10.21325/jotags.2018.317
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlamlık ölçeği'nin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102.
- Dubey, AD & Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during covid-19 pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), 13-19. https://doi.org/10.24840/2183-0606_008.001_0003
- Duckworth, AL & Gross, JJ (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science*, 23, 319–325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- Duckworth, AL & Kern, ML (2011). A meta-analysis of the convergent validity of self-control measures. *Journal of Research in Personality*, 45, 259–268. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2011.02.004>
- Duckworth, AL & Seligman, ME (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological science*, 16(12), 939-944. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01641.x>
- Duckworth, AL & Seligman, ME (2006). Self-discipline gives girls the edge: Gender in self-discipline, grades, and achievement test scores. *Journal of Educational Psychology*, 98(1), 198-208.
- Earvolino-Ramirez, M. (2007, April). Resilience: A concept analysis. İçinde *Nursing forum* 42(2), (ss. 73-82). Malden, USA: Blackwell Publishing Inc.
- Eccles, JS & Wigfield, A. (2002). Motivational belief, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109–132. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153>
- Feder, A., Nestler, EJ & Charney, DS (2009). Psychobiology and molecular genetics of resilience. *Nature Reviews Neuroscience*, 10(6), 446-457.
- Feng, Z. & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management: An International Journal*, 35(7/8), 719-736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>

- Fornell, C. & Larcker, DF (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research.*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gao, J., Zheng, P., Jia, Y., Chen, H., Mao, Y., Chen, S., Wang, Y., Fu, H. & Dai, J. (2020). Mental health problems and social media exposure during COVID-19 outbreak. *PLoS One* 15(4), e0231924.
- Gelles, LA, Lord, SM, Hoople, GD, Chen, DA & Mejia, JA (2020). Compassionate flexibility and self-discipline: Student adaptation to emergency remote teaching in an integrated engineering energy course during COVID-19. *Education Sciences*, 10(11), 304, 1-23. <https://doi.org/10.3390/educsci10110304>
- Gordy, XZ, Sparkmon, W., Imeri, H., Notebaert, A., Barnard, M., Compretta, C., ... & Rockhold, RW (2021). Science Teaching Excites Medical Interest: A Qualitative Inquiry of Science Education during the 2020 COVID-19 Pandemic. *Education Sciences*, 11(4), 148. <https://doi.org/10.3390/educsci11040148>
- Hagger, MS & Hamilton, K. (2019). Grit and self-discipline as predictors of effort and academic attainment. *British Journal of Educational Psychology*, 89(2), 324-342.
- Hoşgör, H. & Yaman, M. (2021). Investigation of the relationship between psychological resilience and job performance in Turkish nurses during the Covid-19 pandemic in terms of descriptive characteristics. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13477>
- Hou, J., He, Y., Zhao, X., Thai, J., Fan, M., Feng, Y. & Huang, L. (2020). The effects of job satisfaction and psychological resilience on job performance among residents of the standardized residency training: a nationwide study in China. *Psychology, health & medicine*, 25(9), 1106-1118. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1709652>
- Hu, L. & Bentler, PM (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Hunter, JE (1986). Cognitive ability, cognitive aptitudes, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29(3), 340-362. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(86\)90013-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(86)90013-8)
- İslamoğlu, AH & Alnıaçık, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. 6. Baskı, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Jöreskog, KG & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Judge, TA, & Zapata, CP (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>
- Jung, KR, Zhou, AQ & Lee, RM (2017). Self-efficacy, self-discipline and academic performance: Testing a context-specific mediation model. *Learning and Individual Differences*, 60, 33-39. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2017.10.004>
- Kanbur, E., Kanbur, A. & Özdemir, B. (2017). Psikolojik Dayanıklılık ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkide İş Doyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 127-141. <https://doi.org/10.18394/iid.321941>

- Kelly, WE (2002). Harnessing the river of time: A theoretical framework of time use efficiency with suggestions for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39(1), 12-21. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00504.x>
- Killgore, WD, Taylor, EC, Cloonan, SA & Dailey, NS (2020). Psychological resilience during the COVID-19 lockdown. *Psychiatry research*, 291, 113216. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113216>
- Kirkman, BL & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42 (1), 58-74. <https://doi.org/10.5465/256874>
- Kline, RB (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed.). Guilford.
- Komarraju, Meera, Steven J. Karau, Ronald R. Schmeck, & Alen Avdic. (2011). The Big Five personality traits, learning styles, and academic achievement. *Personality and Individual Differences* 51(4), 472-477. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.019>
- Kueckelhaus, BP, Blickle, G., Titze, JL & Wihler, A. (2020). Self-discipline and protective self-monitoring in sales: A latent growth curve analysis. *Personality and Individual Differences*, 167, 110225. 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110225>
- Kursan Milaković, I. (2021). Purchase experience during the COVID-19 pandemic and social cognitive theory: The relevance of consumer vulnerability, resilience, and adaptability for purchase satisfaction and repurchase. *International Journal of Consumer Studies*. 45, 1425-1442. <https://doi.org/10.1111/ijcs.12672>
- Lu, B., Guo, X., Luo, N. & Chen, G. (2015). Corporate blogging and job performance: Effects of work-related and nonwork-related participation. *Journal of Management Information Systems*, 32(4), 285-314. <https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1138573>
- McCrae, RR & Costa, PT (2003). *Personality in adulthood* (Second Edit.). The Guilford Press.
- Meydan, CH & Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve özdisiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167), 27-40.
- Nunnally, JC (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Opatha, HHDNP (2015). *Organizational Behavior: The Human Side of Work*, Department of Human Resource Management, University of Sri Jayewardenapura, Sri Lanka.
- Osibanjo, AO, Akinbode, JO, Falola, HO & Oludayo, AO (2015). Work Ethics and Employees' Job Performance. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 12(1), 107-117.
- Perkins, AM & Corr, PJ (2005). Can worriers be winners? The association between worrying and job performance. *Personality and Individual Differences*, 38(1), 25-31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.03.008>
- Phuong, TTK & Vinh, TT (2021). Proposing a Theoretical Model to Determine Factors Affecting on Job Satisfaction, Job Performance and Employees Loyalty For Technology Information (IT) Workers. *International Journal for Applied Information Management*, 1(4), 201-209.
- Polatçı, S., & Tınaz, ZD. (2021) Kişilik Özelliklerinin Psikolojik Dayanıklılık Üzerindeki Etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 1-1. <https://doi.org/10.26466/opus.827411>

- Preacher, KJ & Hayes, AF (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Purwanto, A., Asbari, M., Fahlevi, M., Mufid, A., Agistiawati, E., Cahyono, Y. & Suryani, P. (2020). Impact of work from home (WFH) on Indonesian teachers performance during the Covid-19 pandemic: An exploratory study. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 6235-6244.
- Ramawickrama, J., Opatha, HHDNP. & PushpaKumari, MD (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81. <http://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Riley, JR & Masten, AS (2005). Resilience in context: Linking context to practice and policy. İçinde R. D. Peters, B. Leadbeater, & R. J. McMahon (Eds.), *Resilience in children, families, and communities: Linking context to practice and policy* (ss. 13–25). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Sahni, J. (2020). Impact of COVID-19 on Employee Behavior: Stress and Coping Mechanism During WFH (Work From Home) Among Service Industry Employees. *International Journal of Operations Management*, 1(1), 35-48. <http://doi.org/10.18775/ijom.2757-0509.2020.11.4004>
- Salgado, JF (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology*, 82(1), 30-43. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.30>
- Sigler, TH & Pearson, CM (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Smith, BW, Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P. & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15(3), 194-200.
- Somer, O., & Goldberg, LR (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 431-450. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.431>
- Söner, O., & Gültekin, F. (2021). COVID-19 salgınında ergenlerin umut, psikolojik sağlamlık ve kişilik özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 329-349. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.825260>
- Tabachnick, BG & Fidell, LS (2013). *Using multivariate statistics* (6th Edit.). Boston: Pearson.
- Tatar, A., Saltukoğlu, G., Özdemir, H., Bekiroğlu, B., Çelikbaş, B. & Çamkerten, S. (2019). Altı Faktörlü Kişilik Modeline (HEXACO) Dayalı Olarak İş Performansı ve İş Doyumunun Yordanması. *İş'te Davranış Dergisi*, 4(2), 68-77. <http://doi.org/10.25203/idd.629879>
- Thoresen, CJ, Bradley, JC, Bliese, PD, & Thoresen, JD (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 835. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.835>
- Tugade, MM & Fredrickson, BL (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Ulu, M. & Bulut, MB (2017). Üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin HEXACO ile ölçülmesi. *Bilimname*, (34), 443-463. <http://doi.org/10.28949/bilimname.446527>

- Uzunbacak, HH, Akçakanat, T., Dinç, M. & Bayrakçı, E. (2019). İyi niyetli kötü davranışlar: banka çalışanlarının örgüt yararına ahlaki olmayan davranışları üzerine nitel bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 658-683. <https://doi.org/10.26466/opus.590468>
- Van den Bosch, R. & Taris, TW (2014). The authentic worker's well-being and performance: The relationship between authenticity at work, well-being, and work outcomes. *The Journal of psychology*, 148(6), 659-681. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.820684>
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J. & Parker, SK (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Yavuz, A. & Karaer, M. (2020). Psikolojik sağlamlık ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki üzerine ampirik bir çalışma. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(33), 1940-1950. <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.451>
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2), 196-211.
- Youssef, CM & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zimmerman, BJ & Kitsantas, A. (2014). Comparing students' self-discipline and self-regulation measures and their prediction of academic achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 39(2), 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2014.03.004>