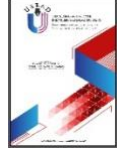




USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi -
International Journal of Social Sciences Academy, Yıl 4, Year
4, Sayı 9, Issue 9, Ağustos 2022, August 2022
e issn: 2687-2641



COVID-19 PANDEMİ SÜRECİNDE EVDEN ÇALIŞMANIN İŞ STRESİ ÜZERİNE ETKİSİ

THE EFFECT OF WORKING FROM HOME ON WORK STRESS DURING THE
COVID-19 PANDEMIC PROCESS

Yavuz DEMİREL

Prof. Dr., Kastamonu Üniversitesi,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Kastamonu/Türkiye.

Prof. Dr., Kastamonu University,
Faculty of Economics and
Administrative Sciences,
Kastamonu/Turkey.

ydemirel@kastamonu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-3478-6307

Çiğdem BEKİROĞLU

Doktora Öğrencisi, Kastamonu
Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Kastamonu/Türkiye.

PhD Student, Kastamonu University,
Social Sciences Institute,
Kastamonu/Turkey.

cgdmbkrglu@hotmail.com

ORCID ID: 0000-0003-4041-0314

Makale bilgisi | Article Information

DOI: 10.47994/usbad.1090966

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 21.03.2022

Kabul Tarihi / Date Accepted: 05.08.2022

Yayın Tarihi / Date Published: 20.08.2022

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Ağustos / August

Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article: Demirel, Y. & Bekiroğlu, Ç. (2022).
Covid-19 Pandemi Sürecinde Evden Çalışmanın İş Stresi Üzerine Etkisi. *USBAD
Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 4(9), 681-700.

İntihal: Bu makale intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.



intihal.net

İletişim: Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbad>

mail: usbaddergi@gmail.com

Öz: Covid-19 salgını, dünya çapında insan yaşamının neredeyse tüm yönlerini alt üst etmiştir. Beraberinde birçok zorluğa ve tedbir amaçlı birçok değişikliğe neden olan Covid-19 pandemi süreci çalışma alanını da etkilemiş, birçok sektörde evden çalışmaya geçiş yapılmıştır. Hızlı bir şekilde evden çalışmaya geçiş sürecinin yaşanması bunun yanı sıra trajik can kayıpları, yaşanan değişikliklere uyum sağlama süreci, hastalık bulaşma riski gibi birçok kaygı ve belirsizlik insanları derinden etkilemiştir. Bu çerçevede araştırmanın amacı, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın, iş stresi üzerine etkisinin irdelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda toplam 169 kişiye anket uygulanarak, konuya ilişkin veriler toplanmıştır. Çalışmada verilerin analizinde SPSS 25.0 programından yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra korelasyon ve regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Analiz sonucunda Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra evden çalışma alt boyutlarından esneklik boyutunun iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi görülmezken, verimlilik boyutunun iş stresini pozitif etkilediği, örgütsel güven ve iş yaşam müdahalesi boyutunun ise negatif yönde iş stresini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, Evden Çalışma, İş Stresi

Abstract: The Covid-19 pandemic has upended almost all aspects of human life worldwide. The pandemic process, which has caused many difficulties and many changes for precautionary purposes, has also affected the work area, and many sectors have switched to working from home. Many concerns and uncertainties such as the rapid transition to working from home, as well as the tragic loss of life, the process of adapting to changes, the risk of disease transmission, have deeply affected people. In this context, the aim of the research is to examine the effect of working from home on work stress during the Covid-19 pandemic. For this purpose, data on the subject were collected by applying a questionnaire to a total of 169 people. In the study, the SPSS 25.0 program was used in the analysis of the data. After the reliability and validity analyses of the scales, hypotheses were tested with correlation and regression analysis. As a result of the analyses, it was concluded that working from home during the Covid-19 pandemic process in the negative direction affects work stress. In addition, it was determined that while the flexibility dimension, which is one of the sub-dimensions of working from home, did not have a statistically significant effect on work stress, the productivity dimension affected work stress in the positive direction, and the business life intervention and organizational trust dimension affected work stress in the negative direction.

Key Words: Covid-19, Work from Home, Work Stress

GİRİŞ

21. yüzyılda büyük bir virüs salgını olan Covid-19 pandemisi, dünya çapında ruh sağlığı üzerinde benzeri görülmemiş tehlikelere yol açmıştır (Xionga vd., 2020: 55). Koronavirüs (Covid-19) salgınının halk sağlığını önemli ölçüde etkilediği, ekonomiler ve işgücü piyasaları için benzeri görülmemiş tehditlere neden olduğu görülmektedir (Khan, 2021: 1). Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) tavsiyelerini takiben, virüsün yayılmasını önlemek için dünya çapında çeşitli adımlar atılmıştır (Khan, 2021: 1). Hükümetler, sosyal mesafe, hareket özgürlüğü kısıtlamaları, evden çalışma ve zorunlu olmayan iş ve etkinliklerin askıya alınmasına kadar değişen politikalar uygulamışlardır (Susilo, 2020: 25; Khan, 2021: 1).

Dünya çapındaki ülkelerde kısmi veya tam kurumsal kapanmalarla birlikte küresel Covid-19 sağlık krizi, çalışma modelleri de dahil olmak üzere yaşam bilimleri ortamını hızla etkilemiştir (Korbel ve Stegle, 2020: 1). Covid-19 salgını, tüm dünyadaki ekonomiler, kuruluşlar ve çalışanlar için derin sonuçları olan modern zamanların en yıkıcı krizlerinden biridir. Covid-19'un ortaya çıkması ve bunun etkisine bağlı olarak uygulanan kısıtlamalar, iş dünyasında büyük sorunlara neden olmuştur. Kuruluşlara işyerlerinde sosyal mesafe ile ilgili önlemleri almaları talimatı verilerek birçok sektör evden çalışmaya geçiş yapmıştır (Tønnessen vd., 2021: 1).

Evden çalışmaya geçiş ile beraber birçok insanın çalışma şekli değişmiş ve evden çalışanların payı önemli ölçüde artarak, iş yerinde çalışmak yerine uzaktan çalışanların sayısında beklenmedik bir şok yaratmıştır (Arntz vd., 2020: 381). Nitekim, Covid-19 krizi sırasında evden çalışma, uzaktan çalışma ile tam olarak aynı değildir. En büyük fark, çalışma yerlerindeki sınırlamalarıdır. Telekomünikasyon çalışanları kafeler gibi diğer konforlu alanlarda çalışabilirken, pandemi sırasında insanlar sadece evlerinde çalışabilmektedirler. İzolasyon süreçlerinin sadece çalışanları değil tüm aile üyelerini etkilemesi sebebi ile de çalışanların aile meseleleriyle de dikkatleri dağılacaktır (Susilo, 2020: 25). Bireyler salgın sürecinde evden çalışırken iş ile ilgili sorumlulukları ve evde sahip oldukları sorumlulukları iç içedir. Bu süreçte hem iş ile ilgili stres hem de kişisel stres ile beraber ev stresli bir alan haline gelmektedir (Muldong vd., 2021: 334). Tüm bunların yanı sıra yaşanan can kayıplarının üzüntüsü, hastalık bulaşma riski, yaşanan değişikliklere uyum sağlayabilme kaygısı, salgın sürecinin belirsizlikleri insanları derinden etkilemektedir. Bu nedenle, bu araştırma, salgın sürecinin zorluğunda evden çalışmanın, çalışanların iş stresine nasıl bir tepki verdiğini anlamamız açısından oldukça önemli bir hale gelmektedir. Ayrıca evden çalışmanın hem çalışanlar hem de işverenler üzerinde hala açıklığa kavuşturulması ve araştırılması gereken ciddi bir etkisi vardır ve muhtemelen olacaktır (Bolısanı vd., 2020: 458). Eğer pandemiden sonra da evden çalışma olağan bir çalışma şekli olmaya devam ederse, bunun şirketlerde ve kamu kuruluşlarında çalışma faaliyetlerinin yönetilme şekli üzerinde önemli bir etkisi olacaktır (Bolısanı vd., 2020: 458). Bu varsayımlar da alan yazına katkı sağlaması açısından araştırmanın önemini bir kez daha vurgulamaktadır.

Covid-19 pandemi süreci ile ilgili mevcut durum göz önüne alındığında, çalışmanın amacı, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerine olan etkisini araştırarak literatüre katkı sağlamaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın temelini oluşturan; Covid-19, evden çalışma ve iş stresi kavramları ile ilgili açıklamalara ve bu kavramların ilişkilerine yönelik literatür taramasına yer verilmektedir.

Covid-19

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Hubei Eyaleti merkezli yeni koronavirüs SARSCoV-2'nin mevcut salgını, bulaşıcı bir viral enfeksiyona benzer özelliklere sahipken, asemptomatik doğası nedeniyle insanların büyük bir bölümünde tespit edilmekten kaçınmıştır (Jaiswal ve Arun, 2020: 2; Velavan ve Meyer, 2020: 278). Ayrıca virüsün tanımlanabilir doğasına rağmen etki mekanizmaları büyük ölçüde bilinmemekte ve insanların dünya genelindeki yoğun hareketi nedeniyle kontrolsüz bir şekilde yayılmıştır (Jaiswal ve Arun, 2020: 2). 30 Ocak 2020'de Dünya Sağlık Örgütü (WHO), dünya çapında artan vaka sayısına dayanarak Covid-19'u küresel bir sağlık acil durumu ilan etmiştir (Nolan vd., 2021: 14; Velavan ve Meyer, 2020: 278). T.C. Sağlık Bakanlığı Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı (2020: 5) bilgilerine göre "Dünya Sağlık Örgütü, COVID-19 salgınını 30 Ocak'ta "uluslararası boyutta halk sağlığı acil durumu" olarak sınıflandırmış, ilk salgının başladığı Çin dışında 113 ülkede COVID-19 vakalarının görülmesi, virüsün yayılımı ve şiddeti nedeniyle 11 Mart'ta küresel salgın (pandemi) olarak tanımlamıştır."

Covid-19'un neden olduğu mevcut pandemi, insan yaşamında benzeri görülmemiş bir kargaşaya neden olmuştur (Jaiswal ve Arun, 2020: 1). Mart 2020'nin başında çok sayıda ülke, Covid-19'un yayılmasını önlemek amacıyla, karantina (kısmi veya tam), kendi kendine izolasyon ve sosyal mesafe önlemleri dahil olmak üzere çeşitli düzenlemeler uygulamaya başlamıştır (Tønnessen vd., 2021: 1). Covid-19, ulusların sokağa çıkma yasağı uygulamasını gerektiren zorlu bir kriz olarak sınıflandırılmaktadır. Bu kapanma ile ülke ekonomileri ve işletmeler zorlu bir sürece girerken, kuruluşlar çalışanları evden çalışmaya teşvik etmiştir (Jaiswal ve Arun, 2020: 1). Birçok işletme, hükümetin zorunlu kıldığı kapatmalar, evde kalma emirleri, çalışanlarının sağlığı ile ilgili endişeleri veya müşteri eksikliği nedeniyle normal işyerindeki faaliyetlerini azaltmış veya durdurmuştur (Bick vd., 2020: 2). Bazı çalışanlar evden çalışmaya diğer çalışanlara göre nispeten daha kolay geçiş yapabilmişlerdir. Bununla birlikte, birçok işte düzenli iş faaliyetlerini evden yürütmek imkansızdır, bu da birçok çalışanı hareketsiz kalmaya veya yeni bir iş aramaya zorlamıştır (Bick vd., 2020: 2).

Evden Çalışma

Covid-19 pandemisi nedeniyle sokağa çıkma yasağı, birçok şirketin işlerini yeniden düzenlemesi ve sonuç olarak bazı bileşenleri bir evden çalışma formatına kaydırması ihtiyacıyla sonuçlanmıştır (Mehta, 2021: 9). Evden çalışma, çalışanların işyerlerine gitmeden işlerini evden yürütmeye yönelik bir çalışma düzenlemesidir (Bellmann ve Hübler, 2021: 424). Evden çalışmak tamamen yeni bir kavram olmasa da değişimin aniliği ve büyüklüğü, işletmelerin ve çalışanların çoğu için muhtemelen yeni bir durumdur (Mehta, 2021: 9). Covid-19 pandemisinin yayılmasının ardından, gelişmiş ülkelerde evden çalışma uygulaması giderek daha fazla benimsenmiştir. Normal zamanlarda, başlıca gelişmiş ülkelerde evden çalışma uygulamasına katılan çalışanların yüzdesi yaklaşık %10 veya daha az iken, Mart 2020'den bu yana işlerini sık sık veya ara sıra evde yapan çalışanların sayısı

aniden artmıştır (Morikawa, 2021: 1). Salgın öncesinde şirketler ofis tabanlı çalışma standartlarını takip ettiklerinden, çalışanlar iş ve ev hayatı ikilemi konusunda rahat iken Covid-19 pandemisi sürecinde hem şirketler hem çalışanlar ani bir şekilde gelirlerini ve işlerini kaybetme konusunda gerçek bir olasılık ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu olasılıklar ile beraber virüs korkusu ve belirsizliği de birleştiğinde, durum çok stresli bir hal almaktadır. Evden çalışma, durumu hafifletmek için potansiyel bir çözüm olarak görülmüştür (Savić, 2020: 101). Ancak pandemi sürecinde evden çalışmanın birçok avantajı olduğu kadar dezavantajı da bulunmaktadır;

Evden çalışmanın avantajları arasında işi tamamlamada daha esnek olunması, iş yeri çalışma saatlerini takip etmeme zorunluluğu, daha fazla özerkliğe sahip olması, işe gidip gelmek için zaman harcanmaması, iş yerine ulaşım masraflarını ödemek için para harcanmasına gerek olmaması, çalışma ortamında ki sohbet eden insanların gürültüsü, telefondaki çalışma arkadaşlarının sesi, zaman alan toplantılar, klimanın çok sıcak veya çok soğuk olması vb. olumsuz etkileyici unsurlar yerine çalışanların evde daha güvenli, rahat ve elverişli bir çalışma imkânı oluşturabilmesi, evden iş yerine giderken yaşanan trafik sıkışıklığının olmaması ve bu sayede daha fazla boş zamanın oluşması ve bu sayede de daha fazla aile ile bir araya gelme veya kendinize zaman ayırma fırsatının olması ve koronavirüse yakalanma riskinden kendilerini güvende hissetmelerini sağlayabilmesi açısından yaşanan stres seviyesi en aza indirebilir (Purwanto vd., 2020; Susilo, 2020). Evden çalışmanın dezavantajları arasında ise, elektrik ve internet maliyetlerini karşılamak için iş motivasyonunu kaybetmesi, veri güvenliği sorunları, evin atmosferinin bir ofis gibi olmaması sebebi ile medya ve diğer unsurlarla dikkat dağılması, çalışma ortamının beklenildiği gibi olmaması, evden çalışmanın çalışanlar arasında bir izolasyon hissi yaratması ve iş ve kişisel zaman arasında fiziksel bir ayrımın yapılamaması, performansı izlemede zorluklar gibi olumsuz etkiler vardır (Moretti vd., 2020; Purwanto vd., 2020; Susilo, 2020). Bu dezavantajlar, iş tatminini etkileyen bir belirsizlik yaratabilir ve tatmin eksikliği de çalışanlar arasında daha düşük performansla yol açabilir (Susilo, 2020: 24).

Tüm bunların yanı sıra evden çalışma, uzun süredir özellikle ebeveynler için iş yaşam dengesini iyileştirmenin bir yolu olarak görülmektedir (Arntz vd., 2020: 381). Ancak Covid-19 pandemisi sırasında evden çalışırken tüm aile üyeleri evde olduğundan çalışmayı aile zamanından ayırmaları neredeyse imkansızdır (Susilo, 2020: 25). Karantina sırasında birçok ebeveyn, üretkenliklerini ve evden çalışmanın beklenen faydalarını azaltması muhtemel olan çocuk bakımını da birleştirmek zorunda kalmıştır (Arntz vd., 2020: 381). Stres, doğaçlama ve optimal olmayan ve çocuk bakımı gerektiren bir çalışma ortamına geçiş, çalışanların üretkenliğini azaltabilir, düzenli çalışma saatleri sırasında, uygun olmamasına neden olabilir. Bu nedenle, bazı çalışanlar için Covid-19 kısıtlamaları sırasında evden çalışma, stresli ve sinir bozucu bir deneyim olabilir (Nolan vd., 2021).

İş Stresi

İş stresi, kötü çalışma koşulları ile sağlık arasındaki bağlantıyı ifade etmek için yaygın olarak kullanılan bir terimdir (Dollard vd., 2019: 5). Literatürde iş stresi ile ilgili çeşitli tanımlamalar mevcuttur; Stranks (2005: 2) iş stresini, "bireyin işte işlevsiz davranmasına neden olabilen ve insanların iş talepleri ile başa çıkma yetenekleri arasındaki dengesizliğe verdiği tepkiden kaynaklanan psikolojik bir durum", Dollard vd. (2019: 6), "nesnel stres etkenleri ile gerilim arasındaki bir koşulu veya ara uyarılmayı belirten bir durum", Yang, Huo, Li, ve Jiang (2020: 68) "insanların mesleki yeteneklerinin ötesindeki iş gereksinimlerine karşı fizyolojik ve psikolojik bir tür içgüdüsel tepki", Muis ve diğerleri (2021: 428), "çalışanların düşünce ve duygusal süreçlerini etkileyen fiziksel ve psikolojik dengesizliğe neden olabilecek stresli bir durum", Yu, Park ve Hyun (2021: 4) "çalışanlarda sadece fiziksel ve ruhsal hasara neden olan değil, aynı zamanda şirket performansını da doğrudan etkileyen zararlı olumsuz bir faktör" olarak tanımlamıştır.

İş ile ilgili stres, en önemli kişisel stres kaynakları arasındadır (Reif vd., 2021: 1, 81). İş stresi organizasyondan, iş tasarımından ve kişilerarası ilişkilerden kaynaklanabilir ve iş talepleri çalışanın yeteneklerine, kaynaklarına veya ihtiyaçlarına uymadığında ya da ağır basmadığında veya bireysel bir çalışanın ya da grubun başa çıkacak bilgi veya yetenekleri kurumun beklentileriyle uyuşmadığında ortaya çıkmaktadır (Kodom-Wiredu, 2019: 2). Çoğunlukla iş kaygısı, iş yorgunluğu, tükenmişlik ve duygusal tükenme gibi olumsuz tepkilerle kendini göstermektedir (Yang vd., 2020: 68). İşle ilgili stres, iş yükü, iş kontrolü, grup çatışması, iş istikrarsızlığı, iş baskısı, iş kontrolünün olmaması, düşük ödüller, iş güvencesizliği, alçaltıcı çalışma ve uzun çalışma saatleri gibi stres etkenlerinden etkilenir (Yong Rhee, 2010; Dollard vd., 2019). Muis vd. (2021: 428) iş stresine neden olan etkenleri iç ve dış etkenlerden kaynaklanabileceğini belirtmiş ve bu etkenler arasında, çalışanların yaş, cinsiyet, beslenme durumu, sağlık koşulları, kişilik, beceriler, değerler ve ihtiyaçlarını iç etkenler; çalışma ortamı koşulları, iş yükü, rol çatışmaları, kariyer gelişimi, iş ilişkileri, işyeri organizasyonunun kuruluşu gibi etkenleri de dış etkenler olarak sayılabileceğini ifade etmiştir. Bu iş stresörleri, örneğin zihinsel veya fiziksel çalışma, ekip veya solo çalışma, vasıflı veya vasıfsız çalışma, denetimli veya denetimsiz çalışma, insan ilişkileri ve diğer fiziksel çalışma koşulları vb. gibi işin türü tarafından tetiklenmekte ve işle ilgili stres, stres kaynaklı sonucun teşhisi ve bir çalışanın işteki stres algısı gibi çeşitli yöntemlerle değerlendirilmektedir (Yong Rhee, 2010: 88). İş stresi, duyguları ve düşünme süreçlerini etkileyen bir durumdur (Irawanto vd., 2021: 4) ve iş stresini dikkate almak oldukça önemlidir çünkü çalışanlar üzerinde iş verimliliğini azaltmak ve genel olarak sağlıklarından ödün vermek de dahil olmak üzere birçok olumsuz etkisi vardır (Yang vd., 2019: 1). İşin talepleri ile mevcut kaynaklar arasındaki boşluk, iş stresine neden olacak ve insanları daha olumsuz ve memnuniyetsiz hissettirecektir (Irawanto vd., 2021: 4).

Evden Çalışma ve İş Stresi Arasındaki Kavramsal İlişki

Yapılan çalışmalarda, Covid-19 pandemi kapsamında evden çalışma ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve elde edilen olumlu veya olumsuz birçok bulgu sayesinde alan yazına katkı sağlanılmıştır;

Fadinger ve Schymik, (2020) evden çalışmanın enfeksiyon riskini azaltmada çok etkili olduğunu ve işin daha büyük bir bölümünün evden yapılmasına izin veren bölgelerde çok daha az Covid-19 vakası ve ölümü yaşandığını belirtmiştir. Susilo (2020) çalışmalarını evden gerçekleştiren çalışanların daha fazla keyif, memnuniyet ve motivasyon yaşadıklarını ve böylece iş performansını artırdığını ortaya koymuştur. Barbour, Menon ve Mannering (2021) daha önce evden çalışmayan ancak Covid-19 pandemisi sırasında evden çalışmaya başlayan katılımcıların yaklaşık yüzde 50'sinin evden çalışmaya devam etme isteğini belirttiğini tespit etmişlerdir. Morikawa (2021) normal işyerinde çalışmaya göre ortalama evden çalışma verimliliğinin yaklaşık %60-70 olduğunu ve evden çalışma uygulamasına ancak Covid-19 salgınının yayılmasından sonra başlayan çalışanlar ve firmalar için bu oranın daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Tønnessen vd. (2021) pandemiden kaynaklanan evden çalışma ortamında dijital platformların artan kullanımı ile beraber çalışanların yaratıcı performansını artmasına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Ancak Moretti vd. (2020) fiziksel aktivitede belirgin bir azalma ile birlikte zorunlu sosyal izolasyonun hem fiziksel hem de zihinsel sağlığı olumsuz etkileyebileceğini ve bu nedenle de evden çalışmanın, zihinsel ve fiziksel sağlık sorunları riskinin artmasıyla da ilişkili görüldüğünü, ayrıca evden çalışan katılımcıların, ofis çalışma süresine kıyasla daha az üretken ancak daha az stresli ve eşit derecede memnun olduklarını belirtmiştir. Palumbo (2020) evden çalışmanın kamu görevlilerinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilediğini, evden çalışan çalışanların, artan iş-yaşam ve yaşam-iş çatışmalarından mustarip olduğunu ve evden uzaktan çalışmanın, algılanan iş-yaşam dengesini kötüleştiren iş ile ilgili daha fazla yorgunluğu tetiklediği sonucuna varmıştır. Jaiswal ve Arun (2020) ise evden çalışma ile çalışan bireylerin çalışma saatlerinde artış, rollerinde büyük değişiklikler, üretkenlik düzeylerinde azalma ve stres düzeylerinde artış bildirmişlerdir. Irawanto vd. (2021) ise evden çalışmanın genellikle çalışanların iş ve kişisel yaşam arasında net sınırlar olmamasına neden olduğu ve bu sebeple stres ve kaygıyı artıracak ve iş tatminlerini etkileyecek aşırı iş yükünü etkilediğini belirlemişlerdir. Zito ve diğerleri (2021) çalışanlar için zorunlu evden çalışma ve teknolojinin sürekli kullanımının, teknostres ve psiko-fiziksel bozukluklarla ilgili sonuçlar doğurduğunu belirtmiştir. Prabowo vd. (2021) Covid-19 pandemisinin birçok insanda hane geliri kaybına neden olarak kaygı ve depresyonu artırdığını ve ayrıca evden çalışma Covid-19 ile ilgili haberlere ve bilgilere daha fazla maruz kalma şansını artırarak bu kişilerin bu konuda daha fazla endişelenmesine neden olduğunu belirtmiştir. Bellmann ve Hübler (2021) evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisinin genellikle olumsuz olduğunu ortaya koymuşlardır. Delfino ve van der Kolk (2021) evden çalışmaya geçişte çalışanlar arasında artan stres düzeyleri, çalışan özerkliğinde

değişiklikler, değişen hiyerarşi algıları ve kuruluştaki diğer kişilerle zayıflamış bir ilişki duygusu olduğunu göstermiştir.

YÖNTEM

Bu araştırmanın temel amacı, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerine etkisini incelemektir. Çalışmanın alt amaçları ise, evden çalışmanın alt boyutlarının iş stresi üzerine bir etkisinin olup olmadığı ve Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile iş stresi arasında bir ilişki olup olmadığının irdelenmesidir.

Bu araştırmanın kapsamını, Covid-19 pandemi sürecinde farklı sektörlerde evden çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmada örneklemin tespitinde kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Örneklemin sosyo demografik özelliklerine ilişkin istatistik veriler ise Tablo 2’de ayrıntılı olarak verilmiştir. Örneklem üzerinden elde edilen veriler, online anket yöntemi aracılığıyla 2022 yılı Ocak-Şubat aylarında toplanmıştır. Araştırmanın anket formları 174 çalışana ulaştırılmış ancak 169 çalışandan elde edilen anket formları araştırma analizinde değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmanın analizinde SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Araştırmanın ölçekleri ise; evden çalışma kavramını ölçmek için Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano ve Charalampous (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek; iş yaşam müdahalesi, verimlilik, örgütsel güven ve esneklik olmak üzere dört boyut ve on yedi ifade içermektedir. İş stresi kavramını ölçmek için ise Efeoğlu’nun (2006), House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ölçeği uyarlayarak düzenlemiş olduğu iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek yedi ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Her iki ölçekteki ifadeler 5’li Likert tipi ölçeğe göre tasarlanmıştır. 5’li Likert tipi olan ölçeklerin maddeleri; “1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevaplanma kategorisine sahiptir.

Araştırmanın sorunsalı, hipotezleri ve hipotezlerin test edilmesinde yararlanılan analizlere dair bilgiler ise Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırmanın Soruları, Hipotezleri ve Kullanılan Analizler

Araştırmanın Sorusu	Araştırmanın Hipotezleri	Analizler
1. Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin evden çalışmaları ile iş stresleri arasında bir ilişki var mı?	H ₁ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon Analizi
	H ₂ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Korelasyon Analizi
	H ₃ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutlarının iş stresi üzerinde etkisi vardır.	Regresyon Analizi

2. Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin evden çalışmaları iş streslerini etkiler mi?	H ₄ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.	Regresyon Analizi
---	--	-------------------

BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 2’de ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Tablo 2: Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Veriler

Değişkenler	Gruplar	Sayı	Yüzde (%)	Değişkenler	Gruplar	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	85	50,3	Meslek	Akademisyen	24	14,2
	Erkek	84	49,7		Bankacılık ve Finans	42	24,9
Medeni Durum	Evli	98	58,0	Serbest Muhasebeci Mali Müşavir	13	7,7	
	Bekar	71	42,0	Öğretmen	25	14,8	
Yaş	18-25 arası	34	20,1	Kamu Çalışanı	20	11,8	
	26-35 arası	73	43,2	Özel Sektör Çalışanı	29	17,2	
	36-45 arası	43	25,4	Diğer	11	6,5	
	46-55 arası	14	8,3	3 yıl ve altı	62	36,7	
	56-65 arası	3	1,8	4-7 yıl	45	26,6	
	66 ve üzeri	2	1,2	8-11 yıl	26	15,4	
Eğitim Düzeyi	Lise	13	7,7	İşyeri Çalışma Deneyimi	12-15 yıl	13	7,7
	Ön lisans	7	4,1		16-19 yıl	7	4,1
	Lisans	98	58,0		20 yıl ve üzeri	16	9,5
	Yüksek Lisans	32	18,9		3 yıl ve altı	41	24,3
	Doktora	19	11,2		4-7 yıl	32	18,9
						8-11 yıl	26
				12-15 yıl	28	16,6	
				16-19 yıl	11	6,5	
				20 yıl ve üzeri	31	18,3	
				Toplam Çalışma Deneyimi			

Tablo 2 incelendiğinde, cinsiyete göre kadın (%50,3 n=85) ve erkek (%49,7 n=84) dağılımı arasında yüksek bir fark olmadığı, medeni durumlarına göre evli (%58,0 n=98) bireylerin çoğunlukta olduğu, yaş aralığına göre incelendiğinde çoğunluğun 26-35 yaş (%43,2 n=73) aralığında olduğu, eğitim düzeylerine bakıldığında çoğunluğun lisans mezunu (%58,0 n=98) olduğu, meslek gruplarına göre incelendiğinde çoğunluğun bankacılık ve finans (%24,9 n=42) sektöründe çalıştığı, mevcut işyerilerindeki çalışma deneyimi (%36,7 n= 62) ve toplam çalışma deneyimleri (%24,3 n= 41) incelendiğinde çoğunluğun üç yıl ve altı çalışma

süresine sahip olduğu görülmektedir. Tablo 2’de araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin betimleyici istatistikler ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır.

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları ise Tablo 3 ve Tablo 4 yer almaktadır.

Tablo 3: Ölçeklerin KMO ve Barlett Testi Bulguları

	Evden Çalışma	İş Stresi
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü	,795	,882
Ki-kare	905,418	555,159
Bartlett Testi Derecesi	91	21
P	001	001

Tablo 3’te evden çalışma ve iş stresinin Kaiser-Meyer-Olkin değeri ve Barlett Test ölçeğine yönelik bulguları görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre evden çalışma ölçeği için KMO örneklem yeterliliği (,795), iş stresi ölçeği için KMO örneklem yeterliliği ise (,882) olarak belirlenmiştir. Bu değerler dikkate alındığında her iki ölçeğin de faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Barlett’s küresellik testi sonucuna göre de evden çalışma ve iş stresi arasında anlamlı bir korelasyon ilişkisi olduğu da görülmektedir.

Tablo 4: Ölçeklerin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Evden Çalışma ve İş Stresi Faktörleri		Açıklanan Varyans %	Cronbach Alpha	Toplam Varyans %	Genel Cronbach Alpha
Evden Çalışma	F1: İş Yaşam Müdahalesi	27,765	,788	66,602	,768
	F2: Verimlilik	21,883	,850		
	F3: Örgütsel Güven	10,227	,794		
	F4: Esneklik	6,727	,565		
İş Stresi				57,217	,871

Evden çalışma ölçeğine ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda üç değişkenin faktör yük değerleri düşük olduğundan analizden çıkarılmıştır. Toplam dört faktörün varyansı açıklama oranı %66,602’dir. İş stresi ise tek faktörle toplam varyansın %57,217’sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlik düzeyine ilişkin Cronbach’s Alpha katsayıları, evden çalışma ölçeği için ,768 olduğu, iş stresi

ölçeği için ise ,871 olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki ise Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Evden Çalışma ile İş Stresi Arasındaki İlişki

Evden Çalışma		İş Stresi	İş Stresi
Evden Çalışma Boyutları	İş Yaşam Müdahalesi		-,273**
			,000
			169
	Verimlilik		,101
			,193
			169
	Örgütsel Güven		-,165*
			,032
			169
	Esneklik		-,094
			,222
			169
Evden Çalışma			-,186*
			,015
			169

(**) %1, (*) %5 anlamlılık düzeylerini ifade etmektedir.

Evden çalışmanın alt boyutları ile iş stresi arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; iş stresi ile iş yaşam müdahalesi ($r=-,273$, $p<,01$) ve örgütsel güven ($r=-,165$, $p<,05$) boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilirken, iş stresi ile verimlilik ve esneklik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Evden çalışma ve iş stresi arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde ise ($r=-,186$, $p<,05$) değişkenler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu analiz sonucu aynı zamanda; çalışmalarını evden gerçekleştiren çalışanların daha fazla keyif, memnuniyet ve motivasyon yaşadıklarını (Susilo, 2020) ve evden çalışan bireylerin, ofis çalışma süresine kıyasla daha az stresli olduklarını (Moretti vd., 2020) belirten çalışmalara destek sağlamaktadır. Evden çalışma ve boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmış olup sonuçlar Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Evden Çalışma ve Boyutlarının İş Stresi Üzerine Etkisi

Model 1	Katsayılar
Bağımlı Değişken: İş Stresi	

	R ²	Düz. R ²	F	P	B	t	β	p
Bağımsız Değişken	,035	,029	6,017	,015				
	Evden Çalışma				-,293	-2,453	-,186	,015
Model 2	Katsayılar							
Bağımlı Değişken: İş Stresi								
	R ²	Düz. R ²	F	P	B	t	β	p
Bağımsız Değişken Evden Çalışma Boyutları	,190	,170	9,623	,000				
	İş Yaşam Müdahalesi				-,400	-5,215	-,392	,001
	Verimlilik				,316	3,967	,316	,001
	Örgütsel Güven				-,230	-2,906	-,243	,004
	Esneklik				-,109	-1,427	-,119	,156

Tablo 6, analiz sonuçları değerlendirildiğinde; model 1 istatistiksel açıdan (F=6,017 ve p <0,05) anlamlı olduğu ve iş stresindeki değişimin %2,9'unu açıklamakta olduğu ve bağımsız değişken evden çalışmanın (β=-,186; p<,05) bağımlı değişken iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan bağımsız değişken evden çalışma boyutlarının bağımlı değişken iş stresi üzerindeki etkisine yönelik tasarlanan model 2'nin istatistiksel açıdan (F=9,623 ve p <0,01) anlamlı olduğu ve iş stresindeki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Bağımsız değişkenlerden verimlilik (β= ,316; p<,01) boyutunun bağımlı değişken iş stresi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilirken, iş yaşam müdahalesi (β=-,392; p<,01) ve örgütsel güven (β=-,243; p<,01) boyutlarının bağımlı değişken iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bağımsız değişkenlerden esneklik boyutunun ise bağımlı değişken iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Yapılan analizler bir bütün olarak değerlendirildiğinde araştırmanın hipotezlerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 7'de gibi özetlenebilir.

Tablo 7: Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Özet Sunum

Hipotezler	Sonuçlar
H ₁ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Desteklenmektedir.
H ₂ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmektedir.

H ₃ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutlarının iş stresi üzerinde etkisi vardır.	Kısmen Desteklenmektedir.
H ₄ : Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır.	Desteklenmektedir.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Covid-19 salgını sırasında birçok çalışanın beklenmedik bir şekilde evden çalışması değişikliği ile birlikte bireylerin iş ve kişisel yaşamları arasında bulanık çizgiler ortaya çıkmıştır. Oldukça aniden ve beklenmedik bir şekilde, sayısız kişi çocuk bakımı, kişisel ilişkiler, ev işleri ve genel olarak aile talepleri ile uğraşmanın zorluklarıyla karşı karşıya kalmıştır. Evlerinde belirli bir çalışma alanı olmayan sayısız kişi, oturma odasında, mutfakta, yatak odasında veya müsait alanın olduğu her yerde doğaçlama bir çalışma alanı oluşturmak zorunda kalmıştır. Ayrıca, okulların kapanması ile birçok çalışan ebeveyn aynı anda çocukları ile de ilgilenirken üretkenlik girişiminde bulunmak mecburiyetinde kalmıştır. Bu değişikliklerin bir sonucu olarak, çok sayıda çalışan daha az saat çalışmak yerine, kendilerini işe fazladan zaman ayırırken bulmuş, daha düşük iş verimliliği, azalan motivasyon, artan stres ve daha kötü bir zihinsel sağlık yaşamıştır (Toniolo-Barrios vd., 2021: 1). Bu bağlamda mevcut araştırma, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın bireylerin iş stresini etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda yapılan araştırmada, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi olduğuna dair bulgulara ulaşılmaktadır. Araştırma sonucunda değişkenlerin ilişkilerine yönelik elde edilen bulgulara göre; evden çalışma ve iş stresi arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve elde edilen bulgulara göre evden çalışma ile iş stresi arasındaki ilişki desteklenmiştir. Evden çalışma alt boyutları ile iş stresi arasındaki ilişki ise kısmen desteklenmiştir; iş yaşam müdahalesi ve örgütsel güven ile iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki mevcut iken verimlilik ve esneklik ile iş stresi arasında ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Değişkenlerin etkisine yönelik elde edilen sonuçlara göre; Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma iş stresindeki değişimin %2,9'unu açıklamaktadır. Bulgulara göre pandemi sürecinde evden çalışma iş stresini negatif yönde etkilemektedir. Covid-19 pandemi sürecinde bireylerin evden çalışması, koronavirüse yakalanma ve bulaştırma riskinden kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayabilmesi açısından evden çalışmanın iş stresi üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu düşünülebilir. Analiz sonucu neticesinde elde edilen bulgulara göre Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerindeki etkisi desteklenmiştir.

Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın alt boyutları ise iş stresindeki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Esneklik boyutunun iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı görülürken, verimlilik boyutunun evden çalışan bireylerin iş stresini pozitif yönde, iş yaşam müdahalesi ve örgütsel

güven boyutlarının ise iş stresini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Evden çalışmanın verimlilik boyutunun analiz sonucunda iş stresini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Yani Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışan bireylerin verimlilikleri arttıkça iş stresleri de artmaktadır. Bu sonuç, evden çalışma düzenine uyum sağlama sürecinde olan çalışanların, işlerinde verimliliklerini artırmayı başardıklarında hem kendilerinin hem de yöneticilerinin beklentilerini karşılamak adına artan verimliliklerini devam ettirme çabalarının, bir yandan çalışanların verimliliklerini artırırken diğer yandan da iş streslerini artırabileceğini düşündürmektedir. Evden çalışmanın diğer alt boyutları olan; iş yaşam müdahalesi ve örgütsel güvenin ise evden çalışan bireylerin iş stresini negatif yönde etkiledikleri görülmüştür. Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın avantajları arasında gösterilen çalışanların evden işlerine gidip gelmek için ayrı bir zaman harcamaması ile daha fazla boş zamanlarının oluşması ve bu zamanın bireyin ailesi ya da kendine zaman ayırma fırsatını sağlaması sayesinde stres düzeylerini daha az bir seviyeye indirebilme ihtimalinin, iş yaşam müdahalesi boyutunun iş stresini negatif yönde etkilemesini açıklayabileceği düşünülmektedir. Örgütsel güven alt boyutunun da evden çalışan bireylerin iş stresini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Bireylerin evden çalışma sürecinde, çalışanlarına en iyi olanakları sağlamaya gayret ederek, işlerinde etkili olmaları konusunda güvenen, evden çalışma becerilerini geliştirmek gibi eğitimler vererek çalışanlarına destek olan kurumlar, evden çalışan bireylerin iş stresini azaltmakta oldukça etkili olabilirler. Kurumun çalışanına karşı güven duygusunu hissettirmesi çalışanın bu duyduğu güven duygusu ile iş stresini azaltabilir. Bu durum, örgütsel güven düzeyinin arttıkça iş stresinin düşmesini açıklamakta yardımcı olabilmektedir. Tüm bu analiz sonuçları neticesinde elde edilen bulgulara göre Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi kısmen desteklenmiştir.

Gelecekte yapılacak olan araştırmalar için örneklem genişletilerek konuya farklı bir bakış açısı sağlanabilir. Bunun yanı sıra konunun spesifik bir sektörde uygulanması sonucunda da farklı bulgulara yol açıp açmayacağı araştırılabilir. Ayrıca konunun farklı sektörlerdeki uygulamalarının kıyaslanması da aynı şekilde alana katkı sağlayacak bulgular ortaya çıkarabilir.

KAYNAKÇA

Arntz, M., Ben Yahmed, S., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and Covid-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *Intereconomics* 55(6), 381–386.

Barbour, N., Menon, N., & Mannering, F. (2021). A Statistical Assessment of Work-From-Home Participation During Different Stages of The COVID-19 Pandemic. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives* 11(100441), 1-9.

Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from Home, Job Satisfaction and Work-Life Balance – Robust or Heterogeneous Links? *International Journal of Manpower* 42(3), 424-441.

Bick, A., Blandin, A., & Mertens, K. (2020). Work from Home After the COVID-19 Outbreak. *Federal Reserve Bank of Dallas*, 1-19.

- Bolisani, E., Scarso, E., Ipsen, C., Kirchner, K., & Hansen, J. (2020). Working from Home During COVID-19 Pandemic: Lessons Learned and Issues. *Management & Marketing: Challenges for the Knowledge Society 15(Special Issue)*, 458-476.
- Delfino, G., & van der Kolk, B. (2021). Remote Working, Management Control Changes and Employee Responses During The COVID-19 Crisis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal 34(6)*, 1376-1387.
- Dollard, M. F., Dormann, C., & Idris, M. (2019). Psychosocial Safety Climate: A New Work Stress Theory and Implications for Method. M. F. Dollard, C. Dormann, & M. Idris (Ed.) içinde, *Psychosocial Safety Climate A New Work Stress Theory* (s. 3-30). Switzerland: Springer.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş- Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. (Doktora Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 205447.
- Fadinger, H., & Schymik, J. (2020). The Costs and Benefits of Home Office During the Covid-19 Pandemic: Evidence from Infections and an Input-Output Model for Germany. *Covid Economic 9*, 107-134.
- Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., Tramontano, C., & Charalampous, M. (2019). Construction and Initial Validation of the E-Work Life Scale to Measure Remote E-Working. *Employee Relations 41(1)*, 16-33.
- House, R. J., & Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity As Critical Variables in a Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance 7*, 467- 505.
- Irawanto, D., Novianti, K., & Roz, K. (2021). Work from Home: Measuring Satisfaction between Work–Life Balance and Work Stress During the COVID-19 Pandemic in Indonesia. *Economies 9(96)*, 1-13.
- Jaiswal, A., & Arun, J. (2020). Unlocking the COVID-19 Lockdown: Work from Home and Its Impact on Employees. *Research Square*, 1-24.
- Khan, A. N. (2021). A Diary Study of Psychological Effects of Misinformation and COVID-19 Threat on Work Engagement of Working From Home Employees. *Technological Forecasting and Social Change 171(120968)*, 1-10.
- Kodom-Wiredu, J. K. (2019). Work Demand, Stress and Work-Related Musculoskeletal Disorders Among Emergency Workers. *International Journal of Workplace Health Management 12(2)*, 85-98.
- Korbel, J. O., & Stegle, O. (2020). Effects of the COVID-19 Pandemic on Life Scientists. *Genome Biology 21(113)*, 1-5.
- Mehta, P. (2021). Work From Home—Work Engagement Amid COVID-19 Lockdown and Employee Happiness. *Journal of Public Affairs*, 1-12.
- Moretti, A., Menna, F., Aulicino, M., Paoletta, M., Liguori, S., & Iolascon, G. (2020). Characterization of Home Working Population During COVID-19 Emergency: A Cross-Sectional Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health 17(6284)*, 1-12.
- Morikawa, M. (2021). Work-From-Home Productivity During The COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan. *Economic Inquiry*, 1-20.

- Muis, M., Wahyua, A., Mallapiang, F., Darwis, M., Thamrina, Y., & Rezkiah, N. (2021). The Determinant of Work Stress on Bank Employees in Makassar, Indonesia. *Gac Sanit 35(S2)*, 428-431.
- Muldong, V. M., Garcia Jr, A., & Gozum, I. (2021). Providing Psychosocial Support for Work-From-Home Educators During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Public Health 43(2)*, 334-335.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü. (27 Kasım 2020). Covid-19 (Sars-Cov-2 Enfeksiyonu) Genel Bilgiler, Epidemiyoloji ve Tanı. *T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI*, 1-32.
- Nolan, A., White, R., Soomro, M., Dopamu, B., Yilmaz, M., Solan, D., & Clarke, P. (2021). To Work from Home (WFH) or Not to Work from Home? Lessons Learned by Software Engineers During the COVID-19 Pandemic. Yilmaz, M., Clarke, P., Messnarz, R., & Reiner, M. (Ed.). (2021). *Systems, Software and Services Process Improvement. Communications in Computer and Information Science*. (s. 14-33). Austria: Springer.
- Palumbo, R. (2020). Let Me Go to the Office! an Investigation into the Side Effects of Working From Home on Work-Life Balance. *International Journal of Public Sector Management 33(6/7)*, 771-790.
- Prabowo, K. A., Ellenzy, G., Wijaya, M., & Kloping, Y. (2021). Impact of Work from Home Policy During the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Reproductive Health of Women in Indonesia. *International Journal of Sexual Health*, 1-10.
- 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.
- Reif, J. A., Spieß, E., & Pfaffnger, K. (2021). *Dealing with Stress in a Modern Work Environment*. Berlin: Springer.
- Savić, D. (2020). COVID-19 and Work from Home: Digital Transformation of the Workforce. *The Grey Journal 16(2)*, 101-104.
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work Management and Prevention*. Elsevier.
- Susilo, D. (2020). Revealing the Effect of Work-From-Home on Job Performance during the Covid-19 Crisis: Empirical Evidence from Indonesia. *The Journal of Contemporary Issues in Business and Government 26(1)*, 23-40.
- Toniolo-Barrios, M., & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the Challenges of Working from Home in Times of Crisis. *Business Horizons 64(2)*, 189-197.
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåten, B.-T. (2021). Digital Knowledge Sharing and Creative Performance: Work from Home During the COVID-19 Pandemic. *Technological Forecasting and Social Change 170(120866)*, 1-13.
- Velavan, T. P., & Meyer, C. (2020). The COVID-19 Epidemic. *Tropical Medicine & International Health 25(3)*, 278-280.
- Xionga, J., Lipsitzc, O., Nasric, F., M.W. Luic, L., Gillc, H., Phanc, L., . . . McIntyre, R. (2020). Impact of COVID-19 Pandemic on Mental Health in the General Population: A Systematic Review. *Journal of Affective Disorders 277*, 55-64.
- Yang, F.-C., Kao, R.-H., & Cho, C.-C. (2019). A Multilevel Study on the Causal Relationship in Association Network of Work Stress. *Policing: An International Journal*, 1-16.

Yang, Q., Huo, J., Li, J., & Jiang, Y. (2020). Research on the Influence of the COVID-19 Epidemic on Work Stress of Returning Workers in China: A Study Based on Empirical Analyses of Industrial Enterprises. *Work* 67(1), 67–79.

Yong Rhee, K. (2010). Different Effects of Workers' Trust on Work Stress, Perceived Stress, Stress Reaction, and Job Satisfaction between Korean and Japanese Workers. *Safety and Health at Work* 1(1), 87–97.

Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 Pandemic on Employees' Work Stress, Well-Being, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, and Employee-Customer Identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 30(5), 1-20.

Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C., Giancaspro, M., Manuti, A., Molino, M., . . . Russo, V. (2021). Does the End Justify the Means? The Role of Organizational Communication Among Work-from Home Employees During the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(3933), 1-20.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET: Covid-19 salgını sürecinde yaşanan trajik can kayıpları ve hastalığa yakalanma ve bulaştırma riski gibi birçok endişe ve belirsizlik, bu süreçte insanları derinden etkilemiş ve beraberinde birçok zorluğa ve tedbir amaçlı birçok değişikliğe neden olmuştur. Covid-19 pandemi süreci çalışma alanını da etkilemiş ve birçok sektör evden çalışmaya geçiş yapmıştır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amacın alt amaçları ise, evden çalışmanın alt boyutlarının iş stresi üzerine bir etkisinin olup olmadığı ve Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile iş stresi arasında bir ilişki olup olmadığının irdelenmesidir. Araştırmanın evrenini, Covid-19 pandemisi sırasında evden çalışan bireyler oluşturmaktadır. Elde edilen veriler, çevrimiçi anket yöntemiyle Ocak-Şubat 2022'de toplanmıştır. Araştırmanın anket formları 174 çalışana ulaştırılmış ancak 169 çalışandan elde edilen anket formları araştırma analizinde değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı kullanılarak faktör analizi uygulanmış, ardından korelasyon ve regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir: "H1: Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutları ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır", "H2: Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır", "H3: Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışma alt boyutlarının iş stresi üzerinde etkisi vardır", "H4: Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın iş stresi üzerinde etkisi vardır". Evden çalışma kavramını ölçmek için Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano ve Charalampous (2019) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek; İş hayatına müdahale, verimlilik, örgütsel güven ve esneklik olmak üzere dört boyuttan oluşmakta ve on yedi soru içermektedir. İş stresi kavramını ölçmek için House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen, Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanan ve düzenlenen iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 7 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın bulguları incelendiğinde, araştırmaya katılan çalışanların demografik dağılımlarında; kadın (%50,3 n=85) ve erkek (%49,7 n=84) dağılımı arasında yüksek bir fark olmadığı, medeni durumlarına göre evli (%58,0 n=98) bireylerin çoğunlukta olduğu, yaş aralığına göre incelendiğinde çoğunluğun 26-35 yaş (%43,2 n=73) aralığında olduğu, eğitim düzeylerine bakıldığında çoğunluğun lisans mezunu (%58,0 n=98) olduğu, meslek gruplarına göre incelendiğinde çoğunluğun bankacılık ve finans (%24,9 n=42) sektöründe çalıştığı, mevcut işyerlerindeki çalışma deneyimi (%36,7 n= 62) ve toplam çalışma deneyimleri (%24,3 n= 41) incelendiğinde çoğunluğun üç yıl ve altı kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Evden çalışmanın alt boyutları ile iş stresi arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde; İş stresi ile iş hayatına müdahale ($r=-.273$, $p<.01$) ve örgütsel güven ($r=-.165$, $p<.05$) boyutları

arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken; iş stresi ile verimlilik ve esneklik boyutları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Evden çalışma ile iş stresi arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde ($r=-.186$, $p<.05$), değişkenler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Değişkenler arası regresyon analizi incelendiğinde; Evden çalışma bağımsız değişkeninin ($\beta=-.186$; $p<.05$) bağımlı değişken iş stresi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bağımsız değişken evden çalışma boyutlarının bağımlı değişken iş stresi üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi bulguları incelendiğinde; Bağımsız değişkenlerden verimlilik ($\beta= .316$; $p<.01$) boyutunun bağımlı değişken iş stresi üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenirken; iş hayatı müdahalesi ($\beta=-.392$; $p<.01$) ve örgütsel güven ($\beta=-.243$; $p<.01$) boyutlarının bağımlı değişken iş stresi üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerden biri olan esneklik boyutunun bağımlı değişken iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda değişkenlerin ilişkilerine yönelik bulgulara göre; Evden çalışma ile iş stresi arasındaki ilişki incelendiğinde değişkenler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş ve bulgulara göre evden çalışma ile iş stresi arasındaki ilişki desteklenmiştir. Evden çalışma alt boyutları ile iş stresi arasındaki ilişki kısmen desteklenmiştir; İş hayatına müdahale ile örgütsel güven ve iş stresi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, verimlilik ve esneklik ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Değişkenlerin etkisi için elde edilen sonuçlara göre; Covid-19 salgını sırasında evden çalışma, iş stresindeki değişimin %2,9'unu açıklamaktadır. Bulgulara göre pandemi sürecinde evden çalışma negatif yönde iş stresini etkilemektedir. Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın alt boyutları ise iş stresindeki değişimin %17'sini açıklamaktadır. Esneklik boyutunun iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülürken; verimlilik boyutunun evden çalışan bireylerin iş stresini pozitif yönde etkilediği; iş yaşamına müdahale ve örgütsel güven boyutlarının ise iş stresini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Analiz sonucunda elde edilen bulgulara göre Covid-19 pandemi sürecinde evden çalışmanın alt boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi kısmen desteklenirken, evden çalışmanın iş stresi üzerindeki etkisi desteklenmiştir.

EXTENDED ABSTRACT: Many concerns and uncertainties such as the tragic loss of life and the risk of contracting and transmitting the disease during the Covid-19 epidemic process have deeply affected people in this process and have caused many difficulties and many changes for precautionary purposes. The Covid-19 pandemic process has also affected the workplace, and many sectors have switched to working from home. In this context, the aim of the research is to examine the effect of working from home regarding work stress during the Covid-19 pandemic. The sub-objectives of this aim are to examine whether the sub-dimensions of working from home have an effect on work stress and whether there is a relationship between working from home and work stress during the Covid-19 pandemic. The population of the research consists of individuals working from home during the Covid-19 pandemic. The data obtained were collected in January-February 2022 by the online survey method. The survey forms of the research were delivered to 174 employees, but the survey forms obtained from 169 employees were evaluated in the research analysis. In the analysis of the data, factor analysis was applied using SPSS 25.0 program, then the hypotheses were tested with correlation and regression analysis. The hypotheses of the research are as follows: "H1: There is a significant relationship between the sub-dimensions of working from home and work stress during the Covid-19 pandemic process", "H2: There is a significant relationship between working from home and work stress during the Covid-19 pandemic", "H3: Sub-dimensions of working from home during the Covid-19 pandemic process have an impact on work stress", "H4: Working from home

during the Covid-19 pandemic has an impact on work stress". The scale developed by Grant, Wallace, Spurgeon, Tramontano, and Charalampous (2019) was used to measure the concept of working from home. The scale consists of four dimensions: intervention in business life, efficiency, organizational trust and flexibility, and includes seventeen questions. To measure the concept of work stress, the work stress scale developed by House and Rizzo (1972) and adapted and edited by Efeoğlu (2006) was used. The scale consists of 7 items and one dimension. When the findings of the research are examined, in the demographic distribution of the employees participating in the research; there is not a major difference between the distribution of women (50.3% n=85) and men (49.7% n=84), married individuals (58.0% n=98) are in the majority according to their marital status. They are between the ages of 26-35 (43.2% n=73), the majority of them are undergraduate graduates (58.0% n=98) according to their education level, and when it is analyzed according to occupational groups, the majority of them are in the banking and finance sector (24.9% n=42). When the working experience (36.7% n= 62%) and total working experience (24.3% n= 41) in the current workplaces are examined, it is seen that the majority of them have seniority of three years and below. When the correlation analysis between the sub-dimensions of working from home and work stress is examined; there was a negative significant relationship between the dimensions of work stress and intervention in business life ($r=-.273$, $p<.01$) and organizational trust ($r=-.165$, $p<.05$); it has been determined that there is no significant relationship between job stress and the dimensions of productivity and flexibility. When the correlation analysis between working from home and work stress was examined ($r=-.186$, $p<.05$), it was determined that there was a negative significant relationship between the variables. When the regression analysis between variables was examined; it was determined that the independent variable of working from home ($\beta=-.186$; $p<.05$) had a negative and significant effect on the dependent variable work stress. When the regression analysis findings regarding the effect of the independent variable working from home dimensions on the dependent variable work stress; it was determined that the productivity ($\beta=.316$; $p<.01$) dimension of the independent variables had a positive and significant effect on the dependent variable job stress; business life intervention ($\beta=-.392$; $p<.01$) and organizational trust ($\beta=-.243$; $p<.01$) dimensions were found to have a negative and significant effect on dependent variable job stress. It was observed that the flexibility dimension, which is one of the independent variables, did not have a statistically significant effect on the dependent variable job stress. As a result of the research, according to the findings regarding the relations of the variables; when the relationship between working from home and work stress was examined, it was determined that there was a negative significant relationship between the variables, and according to the findings, the relationship between working from home and work stress was supported. The relationship between work from home sub-dimensions and work stress was partially supported. While there was a negative significant relationship between intervention in business life and organizational trust and work stress, no significant relationship was found between productivity and flexibility and work stress. According to the results obtained for the effect of the variables; working from home during the Covid-19 pandemic explains 2.9% of the change in work stress. According to the findings, working from home during the pandemic process negatively affects work stress. The sub-dimensions of working from home during the Covid-19 pandemic process, on the other hand, explain 17% of the change in work stress. While it was seen that the flexibility dimension did not have a statistically significant effect on job stress; the productivity dimension positively affects the work stress of individuals working from home; business life intervention and organizational trust dimensions were found to negatively affect work

stress. According to the findings obtained as a result of the analysis, the effect of working from home regarding work stress was partially supported during the Covid-19 pandemic process, the effect of working from home in terms of work stress was supported.